

СЕКЦИЯ 3

«СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ»

СОДЕРЖАНИЕ

УПРАВЛЕНИЕ РИСКОМ И САМОАКТУАЛИЗАЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ Абгаджав Д.А., кандидат социологических наук, доцент.....	209
ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ КИБЕРБУЛЛИНГА В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ Бубнова А.Д.....	214
ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ НАЦИОНАЛИСТИЧЕСКИХ НАСТРОЕНИЙ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ Дробышев В.С.	220
СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО И БЕДНОСТЬ В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ Лыков А.В., канд. ист. наук, доцент	224
РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА «РАСШИРЕНИЕ СЕТИ КАБИНЕТОВ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НЕПОЛНЫМ СЕМЬЯМ «МЫ ВМЕСТЕ» НА ТЕРРИТОРИИ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ Мартюхина А. Г.	230
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ Муллаянова И.А.	233
НОВЫЕ ФОРМЫ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ КАК СПОСОБЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ БЕДНОСТИ НА СЕЛЕ Переселкова З.Ю., к.и.н.....	237
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАРОСТИ.....	240
(НА ПРИМЕРЕ Г. ОРЕНБУРГА) Перминова М.С., канд. соц. наук	240
ИССЛЕДОВАНИЕ РИСКОВ И УГРОЗ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОБЩЕСТВЕ Алейников А.В., д.ф.н., доцент, Пинкевич А.Г., к.п.н., доцент.	244
РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕРСОНАЛА Равшанова Г. Б.	247
МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ КАК ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ Байкова Д. Р., Сапаева К. М.	252
МЕТОДЫ КОНТРОЛЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ Сапаева К. М.	257
ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТИ Стрелец М.Ю..	260
БЮДЖЕТИРОВАНИЕ ЗАТРАТ НА ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА Талаева А.С., Галина А.Э., канд. соц. наук, доцент	267
БЮДЖЕТИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ Асрарова Г.А., Талаева А.С., Терелецкова Е.В., к.с.н., доцент	270
ЭФФЕКТИВНЫЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА: ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ Терелецкова Е.В., к. социол. н., Садыкова О.И.	273
ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТЬ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ Ушатова А.С., Кудрявкина Е. В.	276

ПУТИ УКРЕПЛЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА КОМПАНИИ Файрузова М.В., Терелецкова Е.В., к.с.н., доцент	283
РОЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ Рабцевич А.А., к.э.н., доцент, Файрузова М.В.	287
ДИСЦИПЛИНА «ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕНСКОЙ (ВОЛОНТЁРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫМИ НКО» В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРА (ФГОС ВО) Хамидуллин Н.Р., кандидат политических наук, доцент	291
ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ ЭГАЛИТАРИЗМ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ВЕКТОР ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ Ходыкин А.В.	295

УПРАВЛЕНИЕ РИСКОМ И САМОАКТУАЛИЗАЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ¹

Абгаджавва Д.А., кандидат социологических наук, доцент
СПбГУ, г. Санкт-Петербург

Возможности управления риском напрямую зависят от знания причинно-следственных связей, между действиями, событиями и их последствиями, порождающими угрозы и опасности. Считается, что появление новых проблем, несущих опасность при наличии подобных знаний, делают эти опасности менее деструктивными и в принципе преодолимыми. Подобное понимание порождает определенную политику, социальную динамику и конфликты, которыми характеризуется общество риска. Важнейшим аспектом этой проблемы является вопрос относительно того, как знания о риске влияют на социальные условия а, значит, порождают власть и порядок? Здесь мы не можем рассмотреть все проблемы, связанные с феноменом риска, но хотим сфокусироваться на том, как актуализируется способность управляемых к самоуправлению и какова роль риска и риск-рефлексии в этом процессе.

Понятия риска и риск-рефлексии находятся сегодня в фокусе многих социогуманитарных наук и активно используются при изучении современных обществ. Понятие риска, выражает соотношение выгод и потерь в ситуации неопределенности и негарантированности результатов действий. Соответственно, можно сказать, что риск-рефлексия — это выбор стратегии, основанный на знании, т.е. на как можно более адекватном представлении о существующих связях между целью, условиями, в которых происходит действие (социальная ситуация), и средствами достижения цели. Если риск предполагает опасность, то риск-рефлексия (индивидуальная или социальная) — суть осмысление возможной угрозы, как принципа достижения успеха. Предвосхищение угрозы, которой еще нет, вынуждает к выявлению факторов, угрожающих существованию акторов и нормальному функционированию социальных систем [1].

В управление риском вовлечены всевозможные институты, органы, эксперты и т.д., собирающие и анализирующие информацию о рисках. Установка на риск, порождающая особое отношение к будущему, требует мониторинга и попыток вычисления риска, а также предполагает необходимость контроль и минимизацию потенциально негативных следствий. Одновременно с мониторингом и измерением оценок рисков, населению предлагаются способы их регулирования, а также предьявляются стимулирующие позитивные результаты самодисциплины. В ситуации, когда практики самодисциплины не срабатывают - включаются технологии изоляции и прямого принуждения. При этом, системы всегда заинтересованы в формировании автономного и саморегулирующегося индивида, стремящегося к самоактуализации, поскольку такой индивид управляет сам собою и осуществляет власть над собой, будучи заинтересованным в самосовершенствовании, счастье и здоровье [2, с. 43].

¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда. Проект №19-18-00115.

Проблема самоконституирования индивида хорошо описывается концептом «управленчества» или «правительности» («gouvernementalite»), которое было введено известным французским философом М. Фуко. Данный концепт, представляющий собой своеобразную перспективу анализа проблем власти и управления, неразрывно связан с понятием «поведения» и означает, что управлять это не только руководить или распоряжаться людьми и вещами. Управленчество обнаруживает продуманную попытку направить поведение человека. Так, известный социолог и последователь идей управленчества М. Дин отмечает, что с позиции управляющих человеческое поведение рассматривается как то, что можно контролировать, регулировать, придавать форму и, в конечном итоге, ориентировать в нужном направлении [3, с.18]

Фуко обращается к термину поведение (*conduite*), поскольку он позволяет уловить специфические отношения власти. Понятие поведения одновременно указывает и на «ведение» других, и на способ вести себя в более или менее открытом поле возможностей. Таким образом, власть осуществляется в «сопровождении поведения» (*conduite des conduites*) и в приспособлении к вероятностям. Именно по этой причине, у Фуко, власть относится не столько к порядку столкновения двух противников или к обязательствам одного по отношению к другому, сколько к порядку управления (*gouvernement*) [4, с. 181].

В контексте нашего анализа мы обращаемся к вопросу о «ведении себя» или самоуправлению, где управляющий и управляемый совпадают. Управленчество указывает на то, каким образом индивид проблематизирует свое собственное поведение, с целью наиболее эффективного управления. Таким образом, под понятие управленчества подпадают не только ситуации традиционно, описываемые в терминах «власти над», но и ситуации, когда мы сами управляем собой [3, с.19]. Иначе говоря, правительность предполагает не только управление другим, но и управление поведением, т.е. управление собой – своим телом, личностью, характером, способностями etc. Управление, понимаемое подобным образом имеет своей целью такую модификацию поведения индивидуумов, когда они, отталкиваясь от своих собственных интересов, действует самостоятельно, одновременно, при этом, способствуя достижению целей, которые ставит перед собой власть [5, с.20].

Как мы видим, властное воздействие и управление, проявляется не только в прямом принуждении, но и в «настройке» способностей индивида к самоуправлению, которая учитывает потенциал индивида и стремится к тому, чтобы этот потенциал был реализован наиболее оптимальным для власти способом. Такая «настройка» предполагает использование разнообразных техник и тактик достижения целей, учреждение идентичности управляемых и управляющих, но в большей степени она включает в себя более или менее тонкое руководство поведением управляемых. Практики, посредством которых осуществляется управление нами, и мы управляем собой, М. Дин называет режимами практик или режимами управления. Важнейшими характеристиками этих практик являются производства истины и знания, многочисленные формы практической, технической и вычислительной рациональности [6, с. 94-95].

Управленчество, свидетельствует фукодианский анализ, встраивает население в аппараты безопасности и тем самым гарантирует оптимальное и надлежащее протекание экономических, социальных и витальных процессов, характерных для населения, а значит и системы здравоохранения, социальной защиты и образования [6, с. 95]. Развивая эту мысль, можно сказать, что сегодня одним из важнейших факторов такого встраивания выступает дискурс о риске, задаваемый властью, формирующий пространство знаний, мнений и убеждений в которое погружают население. Таким образом, индивидуумы начинают управлять своим поведением на основе риск-рефлексии, призванной прояснить рискогенность той или иной ситуации.

Властное воздействие подобного рода здесь начинает приобретать черты манипуляции, которая, по сути, и выражается в значащем поведении. Манипуляция характеризует ситуацию, при которой у индивидов и групп формируются восприятия, знания и предпочтения, обеспечивающие принятие социальными акторами своих ролей в сложившемся порядке. По сути, власть осуществляется не только в ситуации преодоления нежелания или сопротивления со стороны объекта действовать вразрез со своими собственными интересами, но и когда формируются его желания посредством систематического искажения информации и ограничения свободы выбора [с. 523]. Как отмечает М. Дин, «технологии правительности запускают более сложную механику, которая рассчитана на длительные циклы и генерирует не только текущие поведенческие акты, но и новые субъективности, побуждающие к самостоятельному поведению и среди прочего ограничивающие безраздельность любого господства» [6, с. 18]. В результате, объект начинает действовать в соответствии со «своими» субъективными (сформированными) желаниями, вопреки своим реальным (объективным) интересам, которых не осознает. Манипуляция, таким образом, представляет собой способ воздействия на социального актора, который вынуждает его на такие действия и вызывает у него такие побуждения, которые не соотносятся с его объективными интересами. Манипуляция в контексте риска неразрывно связана и вытекает из проблемы восприятия рисков или воспринимаемых угроз. Актуализируя и фокусируя внимание индивидов на их собственном ответственном поведении, власть являет себя, выступая, в данном случае, фактором социальной сегрегации и обеспечивая эффекты гегемонии [8, с.245].

Управленчество как более или менее рассчитанная и рациональная деятельность, предпринимается множеством властей и агентов, использующих разнообразные инструменты и формы знания. Назначение управленчества в формировании поведения индивидов, работая с их желаниями, устремлениями, интересами и убеждениями ради определенных целей и с множеством относительно непредсказуемых последствий, эффектов и результатов [6, с. 73]. Правительность, как практика управления собой, невозможна без производства знаний и истины, без соответствующих концепций, объясняющих социальную реальность, последствия того или иного выбора. То, как мы управляем собой и ведем себя, во многом определяется производством истины. Так, М. Дин

отмечает, что «государственное управление в современных обществах немислимо без некоторой концепции экономики, понимается ли она как национальная или глобальная, а попытка управлять экономикой ведет к производству знания о занятости, инфляции, торговле и т.д.» [6, с. 91]. По нашему мнению, дискурс о риске для бенифициаров социально-политического порядка составляет «объективную» основу для государственного управления, поскольку та или иная социальная ситуация оказывается непосредственным эффектом определённого действия. Таким образом, знание о риске, о причинно-следственных связях, могущих породить негативные последствия для акторов, обретают качество внутреннего мотива, принуждающего индивидов к ответственному поведению, т.е. такому поведению, при котором индивид, осознавая, что определенные его действия могут привести к некоему нежелательному состоянию, начинает иначе осмысливать свое поведение, контролировать и направлять его.

Наши представления о социальной реальности и в целом, и в частности опираются на экспертизы, словари, теории, идеологии, философии и другие формы знания. Так, выбор модели поведения в условиях экономического кризиса, осуществляется на основе знаний, поставляемых экономистами, успешными предпринимателями, банкирами, чиновниками, статистиками и т.д. Или еще более актуальный пример, поведение в условиях пандемии. Каким образом, я решаюсь на самоизоляцию, как добровольное «ведение себя», а не жесткое предписание законом соответствующего поведения? Ответ в общем очевиден - дискурс риска в условиях пандемии формирует представление о правильном поведении, ибо, в противном случае в зоне уязвимости могут оказаться родные и близкие, а также все население. Формирование моего восприятия риска, а значит и моя рефлексия по поводу этих рисков и негативных эффектов складывается на основе тех знаний и экспертных оценок, которые предоставляются специалистами вирусологами, эпидемиологами, врачами, а возможно и религиозными или духовными авторитетами, воздействующими на определенные стороны моего существования с одной благой целью – сохранить мое здоровье, а значит и здоровье нации.

Введение механизмов безопасности в сферу рискогенного, случайного, неподконтрольного власти есть способ управления проблематичным населением. Регулирующая функция власти здесь проявляется опосредованно, через формирование и распространение целого комплекса знаний и представлений, предлагаемых специалистами и последующей рефлексией риска и выгод, которые и подталкивают индивидов на осуществление самостоятельного (свободного) выбора поведения. Вместе с тем, экспертные оценки и мнения, которые мы принимаем в расчет при определении альтернатив, подводят нас к тому, что на самом деле и альтернатив, и простора для маневра практически нет. Например, что мы выберем в условиях, охватившей планету пандемии – выйти на работу, общаться с друзьями, соседями, коллегами и подвергнуть свою семью смертельной опасности, либо сидеть дома в изоляции? Ответ, конечно, очевиден.

Или, скажем, конкуренция между общественными (государственными) школами, частным медицинским страхованием и схемами пенсий по старости, участием населения в охране порядка и схемами «присмотра за соседями» и т.д. - суть примеры практик свободы, в рамках которых индивиды, группы, домохозяйства и пр., выступая в роли потребителей, клиентов и пользователей услуг, берут на себя ответственность за минимизацию риска, в результате осуществления того или иного выбора [6, с. 398-400].

Список литературы

1. Абгаджавва Д.А., Пинкевич А.Г. Риск и рефлексия в современном обществе. / Проблемы и тенденции развития социокультурного пространства России: история и современность: материалы VI международной научно-практической конференции (Брянск, 17–18 мая 2019 г.) / под редакцией Т.И. Рябовой. – Брянск: БГИТУ, 2019. – 610 с.
2. Фидря Е.С. Институционализация понятия и регулирование риска в советском нормативном поле. Журнал социологии и социальной антропологии, 2017, 20 (2): 40–61.
3. Dean M. Governmentality. Power and rule in modern society. 2nd ed. – Padstow-Cornwall: Sage, 2010. – P. 304
4. Фуко М. Интеллектуалы и власть: Избранные политические статьи, выступления и интервью / Пер. с франц. Б. М. Скуратова под общей ред. В. П. Большакова. — М.: Праксис, 2006. — Ч. 3. — 320 с.
5. Гуринская А.Л. Неолиберальная уголовная политика: безопасность, приватизация и роль государства. // Теории и проблемы политических исследований. 2014 № 1–2, с. 13–39.
6. Дин М. Правительность: власть и правление в современных обществах/ Пер. с англ. А.А. Писарева; под науч. ред. С. М. Гавриленко. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. — 592 с.
7. Абгаджавва Д.А. Риск, риск-рефлексия и проблема социально-политического порядка // Вестник СПбГУ. Философия и конфликтология. 2020. Т. 36. Вып. 3. С. 511-527
8. Фуко М. Воля к истине: по ту сторону знания, власти и сексуальности. Работы разных лет. Пер. с франц.- М.: Касталь, 1996.- 448 с.

ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ КИБЕРБУЛЛИНГА В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

Бубнова А.Д., студентка

**Высшей школы современных социальных наук (факультет)
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет
имени М.В. Ломоносова»**

Проблема кибербуллинга не является новой для научных исследований в нашей стране и за рубежом. Ученые из разных областей науки исследуют кибербуллинг в подростковой и молодёжной среде, в социальных сетях, различные стороны данного явления и многие другие его аспекты. Однако, в силу многочисленных факторов, таких как, например, латентность и относительная новизна, кибербуллинг остаётся изученным не в полной мере.

В последние десятилетия жизнедеятельность индивидов и групп подвергается серьёзным изменениям, которые связаны в том числе с компьютеризацией общества. Правовое регулирование отношений в сети Интернет все ещё неустойчиво и твердо не регламентировано. Законодательство РФ не предполагает наказание за кибербуллинг и многие другие виды психологического насилия в Интернете.

Согласно исследованию ВОЗ, Россия занимает первое место среди европейских стран по числу детей, жалующихся на кибербуллинг, так 11% девочек и 8% мальчиков в возрасте 11 лет признались, что два или три раза за месяц подвергались этому виду насилия. На это пожаловались 6% девочек и 8% мальчиков 13-летнего возраста, и 5-7% 15-летних, но в этом возрастном промежутке Россию опередили Гренландия и Литва [3].

Такая статистика говорит о необходимости серьезно изучать данную проблему.

Традиционно принято считать, что кибербуллингу и буллингу подвергаются в основном подростки. Некоторые ученые даже называют данное явление «детская жестокость» [13]. Мы считаем, что в современном мире, в связи с развитием популярности социальных сетей, кибербуллингу могут подвергаться и другие группы населения, так как имидж в социальных сетях имеет важное значение, например, при устройстве на работу. Таким образом, кибербуллингу часто могут подвергаться медийные личности, политические деятели.

Заниматься исследованием конфликтов между индивидами и группами важно во все времена, так как ложные представления о подобных явлениях могут причинить серьёзный вред обществу в будущем. Сегодня кибербуллинг активно внедряется в жизнь современного человека, возможно, в будущем эта тема станет еще более актуальна, в связи с развитием социальных сетей, ростом их значения в повседневной и профессиональной жизни индивидов.

Обращая к теоретическим истокам данной проблемы стоит упомянуть А.Я. Анцулов [1], А.В. Гришина [4], К. Левин [10], У.Ф. Линкольн [11], К. Томас [19], К. Хорни [20], которые занимались изучением межличностных конфликтов.

Изучением понятия буллинг, неразрывно связанным с кибербуллингом, занимались А.А. Бочавер [2], С.Н. Ениколопова [5], И.С. Кон [8], М.Г. Нечаев [6], Д. Ольвеус [21], В.Р. Петросянц [13], О.А. Селиванова [16], В.С. Собкин [17], Д.Н. Соловьев [18].

Некоторые специфические аспекты кибербуллинга изучали Р.Б. Иванченко [7], Н.В. Котова [9], П.О. Омарова [12], М.В. Прохорова [12].

Данные исследователи и многие другие внесли значительный вклад в изучение проблемы кибербуллинга и тем, связанных с ней. Однако, до конца не исследованными являются социально-психологические аспекты данной проблематики.

Большинство исследований, которые проводились в нашей стране, касались в основном темы подросткового кибербуллинга в школьной среде. В других странах сегодня появляется тенденция к изучению феномена кибербуллинга и среди других групп населения. В нашей работе эмпирическим объектом является студенческая молодежь г. Москвы.

Отношение к кибербуллингу среди разных возрастных групп населения различается. Поэтому нам было бы интересно выявить характеристики, которые, по мнению молодежи г. Москвы, относятся к кибербуллингу.

Мы предполагаем, что кибербуллинг, оказывает существенное влияние на социализацию индивидов, их поведение в обществе и их психологическое здоровье.

Также, что основными причинами кибербуллинга являются доступность такого вида насилия, а также отсутствие регулирования этой проблемы государством.

Для проведения нашего исследования был выбран метод фокус-группы. Всего было проведено две фокус группы: первая была проведена со студентами г. Москвы, которые являлись свидетелями данного явления, вторая – с жертвами кибербуллинга. Фокус-группы включали в себя 8 и 7 человек соответственно, в возрасте от 19 до 23 лет.

Результаты фокус-группы №1:

1. Респонденты знакомы с понятием кибербуллинг, большинство подчеркнуло его связь с буллингом. Были названы такие особенности как: жестокость, анонимность, продолжительный характер. К формам кибербуллинга респонденты отнесли: негативные комментарии, рассылка личных фотографий, взлом личной страницы, бойкотирование, досаждения, сексуальное домогательство.

2. Пять респондентов сказали о том, что их знакомые сталкивались с кибербуллингом в роли жертвы и агрессора, а также, что они сами были свидетелями данного явления. Также, респонденты отметили, что, на их взгляд, кибербуллинг – это распространенное явление, с которым сталкивается большинство людей, использующих Интернет для общения. Распространенность кибербуллинга респонденты связывают с безнаказанность, распространенностью Интернета, социальных сетей, но главным образом с психологическими особенностями индивидов, которые выбирают кибербуллинг для того, чтобы

делиться негативными эмоциями, с целью эмоциональной разгрузки. Два респондента указали такую причину распространенности как особенности менталитета в России.

3. Респонденты имеют разное мнение на счет последствий кибербуллинга. Большинство считает, что жертва подвергается влиянию кибербуллинга, но лишь трое указывают на то, что последствия могут оказать серьезное влияние на социализацию и психологическое состояние жертвы. Два респондента уверены в том, что существует серьезная зависимость между формой кибербуллинга, психологическими особенностями жертвы и последствиями.

Четыре респондента указали на то, что молодежь и другие слои населения, помимо школьников и младших подростков, также подвержены кибербуллингу, но цели и формы все же зависят от возрастного критерия.

5. Все респонденты считают, что существуют формы кибербуллинга, которые можно считать преступлением. Однако, не все опрошенные уверены в целесообразности внедрения ограничений в Интернете, по причине недостаточной разработанности данной проблемы, а также опасения за право на свободу слова.

Результаты фокус-группы №2:

1. Понимание кибербуллинга схоже с предыдущей фокус-группой, однако, респонденты данной фокус-группы подчеркивают осведомленность с этим явлением их поколения.

2. Все респонденты описали ситуации, в которых они считают себя жертвами кибербуллинга. Опрошенные столкнулись с такими формами как: насмешки, введение в заблуждение, негативные комментарии, харассмент, сексуальные домогательства, взлом личной страницы, байкотирование, сталкеринг.

3. Все респонденты указали на то, что считают данное явление опасным, с точки зрения социально-психологического здоровья жертвы. Респонденты указали на такие последствия как: паранойя, проблемы с самооценкой, замкнутость, трудности в общении.

4. Причинами, по которым респонденты столкнулись с кибербуллингом, они считают: активность в социальных сетях, зависть агрессора, доверчивость жертвы, отклонение от поведения, принятого в группе.

Исходя из полученных данных, можно сказать о том, что в студенческой среде г. Москвы существует осведомленность о понятии кибербуллинга.

Большее значение социально-психологические последствия имеют для тех, кто стал жертвами кибербуллинга, либо были свидетелями подобного явления. Студенты, которые были жертвами кибербуллинга, связывают причины данного явления со своим поведением, либо с личностью агрессора. В тоже время, студенты, которые были в роли наблюдателя в кибербуллинге, считают главными причинами все же социальные, а именно: безнаказанность, распространенность Интернета и социальных сетей. Хотя большинство респондентов отметили то, что государство принимает недостаточные меры по борьбе с данным явлением, не все согласны с тем, что на данном этапе можно создать эффективные способы борьбы с кибербуллингом.

Таким образом, можно говорить о том, что жертвы кибербуллинга действительно считают, что социально-психологические последствия оказывают существенное влияние на социализацию индивидов, их поведение в обществе и их психологическое здоровье. Однако, те, кто не являлся жертвой кибербуллинга, не может сказать однозначно о том, что кибербуллинг может иметь значимое влияния на жертву.

Студенты, не относящие себя к жертвам, считают основными причинами кибербуллинга доступность такого вида насилия, а также отсутствие регулирования этой проблемы государством. Однако, жертвы кибербуллинга указывают скорее на психологические причины, а именно: особенности агрессора и жертвы.

Так на основе нашего эмпирического исследования можно еще раз подтвердить актуальность данной темы. Распространение кибербуллинга в эру информационных технологий происходит стремительно. Поэтому, на наш взгляд, необходимо детальное изучение причин данного феномена с целью выработки профилактики его появления. Также необходимо на государственном уровне создавать федеральные программы по ведению мер борьбы с кибербуллингом.

Список литературы

1. Анцулов А.Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе. – М.: «ВЛАДОС», 2003. – 241 с.
2. Бочавер А.А., Хломов К.Д. Буллинг как объект исследований и культурный феномен // Психология. Журнал высшей школы экономики. – 2013. – Т. 10. №3. – С. 149-159.
3. Всемирная организация здравоохранения. Информационный бюллетень [Электронный ресурс] // Травля и издевательство (буллинг) в школах и участие в драках среди подростков. – 2016 №1. URL:https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/303486/HBSC-No.7_factsheet_Bullying_RU.pdf (дата обращения: 05.11.2020).
4. Гришина А.В., Волкова Е.Н. Увлеченность компьютерными играми как предиктор подросткового буллинга// Вестник Минского университета. – 2017. №4. – 16 с.
5. Ениколопов, С. Н. Психологические проблемы безопасности в школе (стенограмма) / С. Н. Ениколопов. – Текст: электронный // Материалы проекта «Образование, благополучие и развивающаяся экономика России, Бразилии и Южной Африки». – М.: Московский государственный психологопедагогический университет, 2010. – URL: https://psyjournals.ru/edu_economy_wellbeing/issue/36278_full.shtml (дата обращения: 20.07.2020).
6. И.С. Бердышев, М.Г. Нечаева. Медико-психологические последствия жестокого обращения в детской среде. Вопросы диагностики и профилактики.

Практическое пособие /Под редакцией главного врача ГУЗ «ЦВЛ «Детская психиатрия» Л.П. Рубинной. – 2005.

7. Иванченко Р.Б., Соловьев В.С. Современные подходы к определению и классификации школьного насилия // Вестник Воронежского института МВД России. – 2014. № 3. – С. 128-132.

8. Кон И. Что такое буллинг и как с ним бороться // Семья и школа. – 2006. № 11. – С. 15-18.

9. Котова Н.В. Жестокое обращение в детской среде (буллинг) как значительное изменение в жизни детей, приводящее к психическому дистрессу // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. – 2015. № 1. – С. 81-86.

10. Левин К. Влияние сил окружающей среды на поведение и развитие ребенка // Динамическая психология. – М., 2001– С. 81-86.

11. Линкольн У.Ф. Хупер Д. Переговоры – М.: «Эксперимент», 1995. – 164 с.

12. Омарова П.О., Шахова Р. Современные психолого-педагогические исследования проблемы школьного насилия // Современные проблемы науки и образования. – 2013. № 2. – С. 295.

13. Петросянц В. Р. Психологические характеристики старшеклассников, участников буллинга в образовательной среде / В. Р. Петросянц. – Текст: электронный // Письма в Эмиссия. Оффлайн. – 2010. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18076185> (дата обращения: 20.10.2020).

14. Прохорова М.В. Кибербуллинг в социальных сетях // В книге: социокультурные корни насилия в современном обществе Материалы международной конференции. Под общей редакцией З.Х. Саралиевой. Нижний Новгород, 2013. – С. 157-160.

15. Путинцева А. В. Развитие феномена «кибербуллинг»: анализ подходов к определению // Вестник Уфимского юридического института. Уголовное право. Криминология. 2020. – С. 81-86.

16. Селиванова О.А., Шевцова Т.С. Профилактика агрессивности и жестокости в образовательном учреждении: монография. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2011. – 232 с.

17. Собкин В.С., Маркина О.С. Фильм «Чучело» глазами современных школьников // Москва, 2010. Сер. Выпуск XXV Труды по социологии образования Том XIV. – 152 с.

18. Соловьев Д.Н. Модель профилактики буллинга среди школьников подросткового возраста // Интернет -журнал Науковедение. – 2014. № 3.– С. 155.

19. Томас К., Килменн Р. Психология и этика делового общения / Под ред В. Н. Лавриненко. М., 1997.)

20. Хорни К. Наши внутренние конфликты. Конструктивная теория неврозов – Спб.: «Питер», 2019. – 260 с.

21. Olweus D. *Bullying: What We Know and What We Can Do.* – Oxford: Basil Blackwell, 1993. – 140 p.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ НАЦИОНАЛИСТИЧЕСКИХ НАСТРОЕНИЙ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Дробышев В.С., студент

Высшей школы современных социальных наук (факультет)

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет

имени М.В. Ломоносова»

На сегодняшний день, согласно Федеральному закону «О молодежной политике в РФ» к молодежи относятся граждане от 14 до 35 лет включительно [5]. Проявления националистических настроений среди молодежи остаются в большей степени ситуативными и бытовыми явлениями общественной жизни, когда затрагиваются интересы тех или иных этнонациональных групп в различных сферах общественной жизни: сфере труда, конкуренции на рынке профессиональной деятельности, в сфере культурного самоопределения или межличностных отношений семейно-бытового плана.

Националистические настроения – это проявление национализма в поведении людей, которое выражается в коллективной идентичности и солидарности внутри группы. Позитивный аспект националистических настроений выражается в гордости за свою нацию, постоянном обращении к её истории и признании её древней и уходящей глубоко в этнические корни истории, стремлении показать другим только положительные черты народа, готовности к самопожертвованию. Однако, существует и негативный аспект националистических настроений, который выражен в дискриминации людей по национальному признаку, наличии привилегированности одной из национальных групп, применении насилия и ксенофобии к различным национальностям, а также упрощение сложной картины мира до бинарных отношений «свой»-«чужой».

Националистические настроения в среде молодежи, особенно юношеского возраста, имеют свои особенности, которые вытекают из социально-психологических характеристик данной возрастной группы. Среди них можно выделить:

1) Несформированность критического мышления, которое в юношеском возрасте только начинает формироваться, ведет к тому, что молодежь очень уязвима перед влиянием радикальных идей, в том числе и националистических. И чем громче и ярче звучит идея, тем сильнее больше ее влияние. Молодые националисты признают нацию древней, а её культурные нормы, ценности, традиции и особенности поведения становятся незыблемыми и неопровержимыми. Это напоминает механическую солидарность по Э. Дюркгейму [4], когда человек слепо подчиняется сложившимся традициям, а идентичность образуется на основе культурного и биологического сходства. Помимо этого, молодые люди становятся сторонниками праворадикальных течений, видя в них поле для самоутверждения и самовыражения. Этим и пользуются многочисленные организации националистического толка.

2) Юношеский возраст характеризуется подверженностью нигилизму и максимализму. Видение мира только через белое и черное, сильная приверженность различным идеям и возведение их в абсолют, в совокупности с принципами национализма дают взрывной эффект, который выражается в четком разделении на «мы» и «они», где отношение к «ним» имеет враждебный характер. Достаточно взглянуть на результаты исследования «Российское поколение Z»: установки и ценности», проведенное немецким Фондом им. Фридриха Эберта и «Левада-центром» [3]. Согласно результатам, уровень популярности национализма как политического взгляда среди молодежи значительно выше (16%), чем общероссийский уровень (10%).

3) Отдельно стоит сказать о психологической особенности молодежной группы – повышенная агрессивность. Агрессия – действие, поведение, нацеленное на причинение ущерба (морального, физического и т.д., вплоть до полного уничтожения) [7]. Причины агрессии могут быть объяснены фрустрационной теорией агрессии [1], согласно которой агрессивному поведению способствуют переживания, связанные с чувством фрустрации из-за неудовлетворенности его психологических и физических потребностей. Помимо этого, причинами могут являться биологические и социальные факторы. Полагаем, повышенная агрессивность является следующей особенностью проявления националистических настроений среди молодежи. Так, например, большинство участников беспорядков на национальной почве на Манежной площади 5 декабря 2010 года были, в основном, представители молодежной группы.

4) Молодежные субкультуры являются характерной особенностью молодежи как возрастной группы. Стоит разграничивать понятия «молодежные субкультуры» и «молодежные сообщества». Первое понятие является частным случаем второго. Субкультурой можно назвать молодежное сообщество, которое имеет характерные признаки, на основе которых происходит идентификация представителей сообщества. Признаками могут выступать особая система ценностей, норм, образцов поведения, эстетические особенности.

Данные признаки молодежной субкультуры ярко проявляются в уже упомянутой субкультуре националистов-скинхедов. Это многочисленная молодежная группа, которая обладает набором характерных особенностей. Во-первых, скинхеды имеют свою моду и символику, с помощью которой молодой человек выделяется среди толпы, и которая идентифицирует его с данной субкультурой, создает чувство идентичности. Во-вторых, скинхедами становятся, в основном не столько идейные молодые люди, сколько недовольные своим положением в обществе и склонные к агрессивному, протестному поведению. Это является следствием того, что, обладая тем же чувством солидарности с нацией, как и представители других движений, скинхеды отличаются радикальностью своих действий и методов достижения целей. Они склонны к применению насилия и агрессии на почве ксенофобии по отношению к «другим», которых они четко отделяют от «своих». Скинхеды придерживаются идеи гомогенного

государства «одна страна – одна нация», и применяют крайне радикальные методы в стремлении к ней.

В социологическом исследовании Левады-Центра[3], посвященном анализу молодежной среды современной России, проявление националистических настроений молодежи в форме насилия и ксенофобии следует рассматривать как «неорганизованные аномические формы действия». Исследователи полагают, что недовольство общества положением дел в политической, культурной и экономической сфере было постоянно и значительно, однако оно носило латентный характер, периодически прорываясь в стихийных бунтах и всплесках низового насилия. Нарастание недовольства и бесправия общества сопровождается глухой ненавистью к более приспособившимся к российской системе власти и бизнеса и выливается в агрессию, направленную на «чужаков». Рост проявления насилия, выплескивающееся не только на этнически других, но и на соседей, друзей, особенно характерно для российской молодежи.

До 2005 года националистические движения не имели политической силы. Первой националистической молодежной политической организацией стал «Евразийский союз молодежи», созданный в феврале 2005 года. Параллельно с этим президентом Путиным В.В. 4 ноября был провозглашен «Днем народного единства». В этот день в 2005 году прошёл первый «Русский марш» - легальное выступление коалиции праворадикальных организаций, организованное «ЕСМ». Событие, объединившее националистические движения и давшее им новую силу. Оно получило большой отклик в обществе и в дальнейшем только увеличивало число сочувствующих «Русскому маршу». Целью проведения данной акции участники называли выражение протеста против нелегальной иммиграции, а лозунги носили ксенофобский характер: «Чеченцы! Война закончилась! Пора ехать домой!», «Очистим город от непрошенных гостей!», «Россия принадлежит нам!» и т.д [6]. На официальном сайте «Русского марша» этой акции дается следующая характеристика: «Русский Марш это зримое подтверждение - Русские проснулись, они начинают чувствовать себя нацией. Русский марш устремлен в будущее, а значит есть шанс для нашей страны и народа»[6]. Предположительно, это произошло потому, что «Русский марш» смог переставить акценты националистического движения в сторону политического дискурса, т.е. с низового, бытового национализма, на более высокий уровень борьбы за «защиту прав русских».

Кроме того, важным событием стало формирование многочисленных националистических организаций различного толка, обладающих абсолютно разными целями и средствами. Проведение «Русского марша» как мероприятия, целью которого является намеренный вызов негативных чувств у российского населения и, в первую очередь, у молодежи по отношению к мигрантам, создание образа русских националистов как «защитников» простых граждан от мнимых врагов, можно считать актом манипуляции общественным сознанием, вызывающий формирование и рост националистических настроений.

Таким образом, националистические настроения имеют свои особенности проявления среди молодежной возрастной группы в силу их социально-

психологических особенностей. В связи с тем, что в настоящее время к молодежи относят людей 14 – 35 лет, а это достаточно большой возрастной промежуток, следует сказать, что молодежные особенности, проявляющиеся в особенностях проявления националистических настроений, больше характерны для более раннего периода молодости, когда состояние молодых людей характеризуется переходностью, социальной нестабильностью. Ведь процесс становления социальной зрелости молодежи включает формирование устойчивых образцов сознания и поведения, который в позднем подростковом и юношеском возрасте протекает весьма противоречиво. Это объясняется лабильностью молодежного сознания, которая является объективной особенностью молодежи. И она лежит в основе остальных характеристик, влияющих на особенности проявления националистических настроений. Однако, те принципы, которые были сформированы в молодежном возрасте, формируют его социальную зрелость, и национализм может являться одним из них.

Список литературы

1. Берковиц Л. Агрессия: причины, последствия и контроль /Л. Берковиц. —М.: Олма-Пресс, 2002. —С.56.
2. БОЛЕЕ 80% РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ РАВНОДУШНЫ К ПОЛИТИКЕ— Текст: электронный // Левада-Центр [сайт]. — URL: <https://www.levada.ru/2020/04/30/bolee-80-rossijskoj-molodezhi-ravnodushny-k-politike/>(дата обращения: 20/02/2021).
3. Гудков Л.Д., Дубин Б.В., Зоркая Н.А. Молодежь России. — М.: Московская школа политических исследований, 2011. — С.29.
4. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. —М, 1992. — С. 52.
5. Закон Российской Федерации "О молодежной политике в Российской Федерации" от 30.12.2020 N 489-ФЗ (последняя редакция) // Российская газета. — 2021. — № 8352.
6. Первый Русский марш — как это было. — Текст: электронный // Русский марш [сайт]. — URL: <https://rmarsh.info/istoriya/pervyj-russkij-marsh-kak-eto-bylo.html> (дата обращения: 20/02/2021).
7. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-координатор — академик РАН Г. В. Осипов. — М.: Издательская группа ИНФРА М — НОРМА, 1998. — С.7.

СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО И БЕДНОСТЬ В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ

Лыков А.В., канд. ист. наук, доцент

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«Оренбургский государственный университет»

Социальное неравенство и бедность – феномены, присущие многим типам общества. И если второе в его крайних проявлениях подлежит более или менее успешному искоренению в благополучных обществах, то первое явление выступает системообразующим элементом любого социума. Неравенство в виде статусных различий между людьми является базисным принципом формирования всех структур общества. Социальные структуры (демографические, этнические, конфессиональные и др.) при условии отсутствия дискриминации членов общества имеют преимущественно горизонтальный характер. В ином варианте неравенство порождает вертикальные структуры. Как специфическая форма вертикальной дифференциации неравенство заключается в неодинаковом доступе индивидов и групп к социальным благам и дефицитным ресурсам общества. Располагаясь на разных ступенях социальной иерархии, слои и группы создают систему социальной стратификации. При этом в качестве основных критериев иерархического распределения социальных слоёв выступают неравенства доходов, образования, престижа профессии или рода занятий, доступа к политической власти. Отсюда и многообразие моделей стратификации, но лишь три из них - экономическая, политическая и профессиональная – являются базовыми. Они в наибольшей степени отражают неравенство между людьми и глубину социального расслоения в современных обществах.

При значительном разнообразии конкретных видов и форм неравенства и бедности, их глубина – величина непостоянная, подверженная флуктуациям. Острее всего люди воспринимают бедность как проявление глубокого материального неравенства. Социологический подход содержит различные трактовки бедности и определяет её как невозможность поддержания принятых в данном обществе минимальных или нормальных потребительских стандартов. Такой подход прямо связан с различением двух видов бедности – абсолютной и относительной. Сами бедные – социальная группа, находящаяся в нижней части социальной иерархии и характеризующаяся минимумом доходов, ресурсов и возможностей развития. Точнее, бедные – специфический гетерогенный слой общества, состоящий из разнородных социальных групп, живущих бедно, независимо от того, обладают ли они доходами в размере прожиточного минимума или нет.

Наибольшие успехи в борьбе с абсолютной бедностью достигнуты в развитых странах, взявших курс на реализацию идеала «welfare state» (государства всеобщего благосостояния) или общества среднего класса. Однако и в этих странах процессы интенсивной вертикальной мобильности, расширения

возможностей для выходцев из низов, роста среднего класса и его политико-экономических запросов сопровождалась острой борьбой за ограниченные блага и ресурсы. И поныне во многих обществах Запада сохраняется глубокий разрыв в доходах и уровне жизни верхнего и нижнего социальных слоёв.

За почти три десятилетия постсоветской трансформации в России сложилась административная экономика, не являющаяся подлинно рыночной. Некоторые специалисты называют её псевдорыночной, но будет справедливо согласиться и с предложенным термином «смешанная» [1, с. 85]. На экономическом фундаменте кланового (а не демократического) капитализма сформировалась сословно подобная слоевая иерархия, сочетаемая с элементами классовой дифференциации. Именно эта особенность (точнее – сложившаяся система) социальной стратификации с присущими ей формами распределения национального продукта обусловила характер и глубину социально-экономического неравенства в новой России. В этих условиях размытого протоклассового расслоения особую актуальность в обществе приобрело материальное неравенство. Оно определяет и глубину групповой дифференциации (фактически резкую поляризацию общества), и уровень и качество жизни социальных групп, и возможности индивидов, и перспективы развития всего общества. Субъективно, материальное расслоение, связанное с критерием дохода, – самый острый и болезненный тип социальных неравенств, ибо именно через доходы осуществляется доступ к важнейшим благам, удовлетворяются многие потребности и реализуются материально значимые планы.

Неравенство по доходам – одномерный тип стратификации, выстраиваемой по однокритериальной шкале «низкодоходные — высокодоходные» индивиды (группы). Несмотря на кажущуюся простоту доходной стратификации, её анализ в методологическом отношении способен дать неплохой результат в виде разнообразной и ценной информации. Можно проследить динамику доходных групп, численность благополучного и неблагополучного населения, определить зоны расширения абсолютной и относительной бедности и малообеспеченности, оценить характер и глубину неравенства в обществе, в том числе степень социального расслоения в регионах, и многое другое [См.: 2]. Так как неравенство по доходам – важнейший фактор материального расслоения, то, естественно, что центральными индикаторами экономической стратификации выступают показатели вариации уровня доходов. Среди них показатели минимального, среднедушевого, медианного и модального доходов групп работников или населения. Индикаторами дифференциации доходов населения, характеризующими глубину неравенства в обществе, служат коэффициент фондов, близкий к нему децильный коэффициент и коэффициент Джини.

Посмотрим на динамику и глубину социального неравенства в регионах России на фоне общестрановых показателей. В качестве отправного примера возьмём Оренбургскую область. Индекс Джини, характеризующий в денежной форме неравномерность распределения совокупных доходов населения между различными социальными группами (в интервале от 0 до 1), вырос в области за 10 лет (2000-2010) с 0,306 до 0,384, затем в следующее десятилетие плавно снижался

и составил 0,375 на 2019 год [3, с. 150]. По России в целом этот показатель вырос за 2000-2010 гг. с 0,395 до 0,421, затем несколько снизился (0,411 в 2019 г.), продолжая демонстрировать высокое значение [4, с. 161]. Картина усложняется, если посмотреть на распределение неравенства по регионам страны. Заметна сильная региональная дифференциация в динамике доходов населения. Коэффициент Джини колебался по регионам от самого низкого значения 0,334 в Республике Ингушетия до самого высокого значения 0,437 в Ямало-Ненецком автономном округе. Диапазон значений индекса Джини по федеральным округам (без учета столицы) выглядел следующим образом (2019 г.): Центральный федеральный округ – от 0,338 в Костромской области до 0,395 в Воронежской области; Северо-Западный федеральный округ – от 0,341 в Республике Карелия до 0,435 в Ненецком автономном округе; Южный федеральный округ – от 0,335 в Республике Крым до 0,405 в Республике Адыгея; Северо-Кавказский федеральный округ – от 0,334 в Республике Ингушетия до 0,394 в Республике Дагестан; Приволжский федеральный округ – от 0,339 в Кировской области до 0,407 в Республике Башкортостан; Уральский федеральный округ – от 0,348 в Челябинской области до 0,437 в Ямало-Ненецком автономном округе; Сибирский федеральный округ – от 0,340 в Республике Хакасия до 0,390 в Красноярском крае; Дальневосточный федеральный округ – от 0,340 в Еврейской автономной области до 0,419 в Сахалинской области [5, с. 270 - 271].

Традиционно высоким неравенством доходов на общем фоне выделяется Москва со значением показателя 0,415. Примечательно, что выше странового показателя (0,411) коэффициент Джини был только в 4-х регионах - Ямало-Ненецком и Ненецком автономных округах, Сахалинской области и Москве. Это, впрочем, не характеризует ситуацию с неравенством в других регионах как благополучную. За приведёнными выше данными скрываются значительные различия в распределении денежных доходов населения регионов и колебания в положении не только полярных, но, в первую очередь, средних слоёв. Можно предположить, что положение среднедоходных слоёв более устойчиво в регионах с относительно невысокими (на общероссийском фоне) показателями монетарного неравенства. Однако в целом, как показывают данные, уровень материального неравенства в российском обществе избыточно высок. По мнению специалистов, чрезмерно высокое неравенство (значение индекса Джини 0,40 и более) препятствует успешному социально-экономическому развитию.

Об избыточном материальном неравенстве в регионах свидетельствует и другой показатель, определяемый статистикой, - коэффициент фондов. Он выражает соотношение между средними доходами верхней и нижней 10-процентных групп населения. За десятилетие (2000-2010) в Оренбургской области коэффициент фондов повысился с 7,4 до 12,7, несколько снизившись к 2017 г. – до 12,3 и к 2019 г. – до 11,9, но показывая по-прежнему глубокое неравенство [3, с. 150]. В целом по России аналогичный показатель вырос за 10 лет (2000-2010) с 13,9 до 16,6, зафиксировавшись в последующие годы (2017-2019) на отметке 15,4 [4, с. 161]. Это означает, что доходы верхней децильной группы в среднем более чем в 15 раз превышают доходы нижней децильной группы. В то время как по

высказывающимся оценкам, оптимальным в экономическом и социальном аспектах является коэффициент дифференциации доходов 7 – 9.

По регионам коэффициент фондов варьировался (2019 г.) в пределах значений от 8,9 в Республике Ингушетия до 18,6 в Ямало-Ненецком автономном округе [5, с. 270, 271]. И это только по официальным данным Росстата. В действительности материальное неравенство в обществе значительно глубже. Нетрудно заметить, что высокое или относительно низкое значение коэффициента фондов по регионам России аналогично таковому значению коэффициента Джини, ибо оба показателя выражают глубину доходной стратификации. Эти статистические индикаторы свидетельствуют о неблагоприятной тенденции в постсоветской России – чрезвычайно высокой концентрации доходов и их непропорциональной (несправедливой) дифференциации.

Профиль материального неравенства в российском обществе ярко характеризует динамика бедности. Наличие бедных – самого неблагополучного и уязвимого слоя населения, способы его определения, величина и структура его доходов и потребления, образ жизни бедных свидетельствуют и о самом обществе и о глубине социального неравенства в нём. Официально слой бедных в России определяется величиной прожиточного минимума («чертой бедности»). Бедными считаются граждане, чьи месячные доходы ниже этой черты. Посмотрим на динамику слоя бедных в Оренбургской области. Прожиточный минимум составлял в области в 2010 г. 4916 руб. в месяц (в среднем на душу населения). В 2019 г. его размер увеличился до 9291 руб., что было лишь в 2,6 раза меньше среднедушевых денежных доходов населения. Численность и удельный вес группы, находившейся за чертой бедности, стремительно снизились – с 930,9 тыс. человек (42,1% населения области) в 2000 г. до 284,5 тыс. (13,9%) в 2010 году. Вследствие экономического кризиса масштаб бедности в регионе несколько вырос к 2017 г. (285,4 тыс. человек, 14,2%) и зафиксировался на этой отметке – 281,6 тыс. человек (14,3%) в 2019 году [3, с. 149, 150].

Следует подчеркнуть, что если глубина социального расслоения в Оренбургской области ниже, чем в целом по России, то уровень абсолютной бедности выше странового показателя. Численность и доля российского населения с доходами ниже прожиточного минимума уменьшились за десятилетие (2000-2010) более чем в 2,3 раза – с 42,3 млн человек (29,0%) до 17,7 млн (12,5%), поднялись до 18,9 млн (12,9%) к 2017 г. и остановились на отметке 18,1 млн человек (12,3%) в 2019 году [4, с. 163]. Понятно, за этими цифрами скрывается значительная разница в картине расслоения и бедности по регионам. Самая высокая доля бедных, по данным Росстата, была (2019 г.) в республиках Тыва (34,1%) и Ингушетия (30,5%), а самая низкая – в Ямало-Ненецком автономном округе (5,6%). Относительно низкий уровень абсолютной бедности в Москве (6,6%), Санкт-Петербурге (6,5%) и Татарстане (6,9%). Высокий уровень бедности (свыше 20%) зафиксирован преимущественно в регионах Юга России – Кабардино-Балкарии, Карачаево-Черкесии, Чечне, Калмыкии, а также в некоторых субъектах Поволжья, Сибири и Дальнего Востока – Марий Эл, Бурятии, Забайкальском крае, Республике Алтай, Еврейской автономной области,

а сравнительно невысокий уровень (менее 8-9%) – в Белгородской, Воронежской, Липецкой, Московской, Ленинградской, Свердловской и Сахалинской областях, Ханты-Мансийском и Чукотском автономных округах [5, с. 278-279]. Причинами различной глубины доходных неравенств и бедности в регионах России выступают субъективные и объективные факторы, в их числе уровень социально-экономического развития, отраслевая и демографическая структуры, доля сельского населения, наличие или отсутствие доиндустриальных форм хозяйства и другие. Но следует констатировать, что, независимо от причин неравенств, большой разрыв в уровне жизни населения регионов отнюдь не способствует упрочению единства страны.

Выше речь шла о показателях абсолютной бедности. Однако профиль социально-экономического неравенства не будет достаточно чётким без определения размера относительной бедности и характеристики всех доходных групп.

Для решения этих задач группой исследователей Института социологии ФНИСЦ РАН под руководством проф. Н.Е. Тихоновой была разработана модель доходной стратификации современной России. По методике, основанной на показателе медианных доходов населения, были выделены семь основных доходных групп: нищие (глубокая бедность) – с доходами не более 0,25 медианы включительно; бедные (нуждающиеся) – доходы от 0,25 до 0,5 медианы; низкодоходные (уязвимые) - доходы от 0,5 до 0,75 медианы; медианная группа (малообеспеченные) - доходы от 0,75 до 1,25 медианы; среднедоходные – с доходами от 1,25 до 2 медиан; обеспеченные - с доходами 2 до 4 медиан; состоятельные - с доходами более 4 медиан [2, с. 64].

С учётом странового показателя медианных доходов населения, полученного по данным социологических исследований (порядка 15000 руб.), картина доходной стратификации (октябрь 2018 г.) выглядела следующим образом. Нищие – 0,3%, бедные (нуждающиеся) – 5,6%, низкодоходные (уязвимые) -19,4%, медианная группа - 45,0%, среднедоходные -22,9%, обеспеченные - 6,4%,

состоятельные - 0,4% [6, с. 5]. В этой модели стратификации, отличающейся определённой устойчивостью, обращают на себя внимание такие особенности, как почти полное отсутствие нищеты (страта с доходами не более 0,25 медианы), высокий удельный вес нуждающихся и уязвимых, что увеличивает долю бедных до более четверти всего населения, массовость медианной группы, отражающей типичные потребительские стандарты и образ жизни среднего россиянина. К благополучному населению (верхние три страты) можно отнести только около 30% россиян, не считая (отсутствующих в выборках) 2-3% богатых граждан. Социологические исследования показывают и другие пропорции благополучного и неблагополучного населения [См.: 1]. В зависимости от ситуации в экономике численность доходных групп может меняться, но профиль доходной стратификации сохраняет основные контуры. Кризисы 2008-2009 и 2014-2016 гг. вызвали сокращение численности высокодоходных слоёв (свыше 2 медиан доходного распределения) и медианной группы при росте численности низкодоходных слоёв (три нижние страты – не выше 0,75 медианы) с четверти до

трети населения [2, с. 162, 163]. Это свидетельствует о реальной возможности значительного расширения зоны бедности. Подобные колебания численности основных доходных слоёв вероятны и в ближайшем будущем.

Величина зоны бедности в регионах во многом определяется динамикой уровня жизни низкодоходных слоёв и положением медианной группы, вероятностью для её представителей подняться в среднедоходные слои или, напротив, оказаться в страте бедных. Медианная группа характеризует и всё общество, уровень его благополучия или, точнее, неблагополучия, учитывая такие её параметры, как малообеспеченность (медиана доходов лишь в полтора раза выше прожиточного минимума [2, с. 65]) и депривации по важнейшим потребностям. Несмотря на снижение уровня абсолютной бедности в последние два десятилетия, широкое распространение относительной бедности и малообеспеченности, глубина социального расслоения и избыточное материальное неравенство, воспринимаются массовым сознанием как нарушение социальной справедливости и создают серьёзные проблемы в российском обществе. В их числе наследуемая бедность, препятствующая развитию человеческого капитала и творческого потенциала личности, барьеры для вертикальной мобильности выходцев из социальных низов, рост преступности и социальной напряжённости, политическая нестабильность, структурные диспропорции, тормозящие общественный прогресс. Перечень острых проблем можно продолжить. Отмеченные обстоятельства актуализируют необходимость проведения системной политики преодоления бедности и избыточного социального неравенства.

Список литературы

1. Беляева Л.А. Доходные неравенства в российском обществе: социальные последствия и проблемы // Вестник Института социологии. - 2018. - № 3. - С. 83–100.
2. Модель доходной стратификации российского общества: динамика, факторы, межстрановые сравнения / Н.Е. Тихонова, Ю.П. Лежнина, С.В. Мареева, В.А. Аникин, А.В. Каравай, Е.Д. Слободенюк; под редакцией доктора социологических наук Н.Е. Тихоновой. — М.; СПб.: Нестор-История, 2018. — 368 с.
3. Статистический ежегодник Оренбургской области. 2020: Стат. сб. / Оренбургстат. – Оренбург, 2020. – 492 с.
4. Российский статистический ежегодник. 2020: Стат. сб. / Росстат. - М., 2020. – 700 с.
5. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2020: Стат. сб. / Росстат. - М., 2020. - 1242 с.
6. Горшков М.К. О социальных результатах постсоветских трансформаций // Социологические исследования. - 2019. - № 11. - С. 3-17.

РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА «РАСШИРЕНИЕ СЕТИ КАБИНЕТОВ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НЕПОЛНЫМ СЕМЬЯМ «МЫ ВМЕСТЕ» НА ТЕРРИТОРИИ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Мартюхина А. Г., аспирантка 1 курса
ФГБОУ ВО «Орловский государственный
университет имени И. С. Тургенева», город Орел**

В связи с трудным материальным положением неполных семей женщины трудоспособного возраста вынуждены уезжать в более экономически развитые регионы с целью поиска работы с высокой оплатой труда. Женщины, как правило, стараются не брать с собой детей на заработки в первую очередь потому, что это экономически невыгодно, отсутствуют нормальные жилищные условия, детей не берут в детские сады и школы, за ребенком некому ухаживать. В период отсутствия матери несовершеннолетнему ребенку ее заменяют бабушки и дедушки, которые часто не владеют психолого-педагогическими знаниями для выполнения родительской функции в полной мере. Разъединение с родителем искажает у детей представление о семейных ценностях, формирует чувство одиночества. В условиях воспитания несовершеннолетнего без родителей высок риск формирования патологических отношений старшего поколения с ребенком, основанных на требовании безусловного подчинения, недостаточном участии, непонимании. Отсутствует образец взаимодействий с противоположным полом [1].

В результате появляется напряженность между членами семьи, частые ссоры. Отсутствие взаимопонимания негативно отражаются на воспитательном процессе в различных формах девиантного поведения. Более того, часто у таких детей отсутствует в дальнейшем желание самореализовываться и самостоятельно зарабатывать деньги, ведь родитель материально их удерживает. У детей возникают сложности в общении не только с бабушками и дедушками, но и с матерью, которая фактически воспитанием своего ребенка не занималась.

У детей родителей-трудовых мигрантов проявляется низкий уровень ответственности, отсутствует контроль за своим поведением и организацией хозяйственно-бытовой сферы жизни, проявляется неряшливость, опоздания на уроки, неумение составить план работы, действовать согласно ему. Преобладает эмоциональная неустойчивость, частая смена настроения. В зависимости от типа девиации появляются фобии, депрессии, вспышки агрессивности, упрямство, импульсивные разрушительные поступки [3]. Самооценка часто неадекватная, компенсируется ограничительным поведением (замкнутостью), жестокостью.

Прикладной проект «Расширение сети кабинетов социальной помощи неполным семьям «Мы вместе» является одним из способов практически решить описанную реальную проблему современного российского общества. Реализация проекта позволит сформировать систему правовых, психологических, педагогических знаний у представителей старшего поколения, создать условия

для формирования бесконфликтных взаимоотношений с младшим поколением (детьми, внуками).

Проект состоит в создании на базах БУОО «КЦСОНов» г. Орла и Орловской области и БУОО «Кризисного центра помощи женщинам и детям «Орловский» консультационных кабинетов психологической, педагогической и юридической направленности работы со старшим поколением.

Цель проекта – обеспечить систему правовых, психологических знаний у женщин, возрастных категорий «бабушка-мать», а также формирование необходимых навыков поведения в семье между поколениями.

Объект проекта – межпоколенные отношения в современной семье. Предметом проекта выступает процесс создания условий для установления позитивных межпоколенных отношений в современной семье с сохранением ее социализационных функций.

Главные задачи проекта:

1. Формирование системы правовых, психологических, педагогических знаний у представителей старшего поколения
2. Обучение представителей старшего поколения психолого-педагогическим приемам взаимоотношений с внуками.
3. Привлечь внимание педагогов и психологов к проблеме конфликтов в семье нового типа, в которой родители детей – трудовые мигранты.
4. Создать условия для постоянного повышения квалификации специалистов учреждений в области конфликтологии.

Межпоколенные конфликты – явление закономерное и неистребимое, поскольку каждый человек является историческим субъектом определенного времени/эпохи. Как личность он формируется и живет в собственной, уникальной среде, которая характеризуется особенной системой ценностей, идеологией, нормами поведения и нормами морали. Многие современные исследователи отмечают, что настоящее отличается от предыдущих времен своей скоростью и высокими темпами изменений. Поэтому так важно иметь в руках «инструменты», позволяющие оперативно решать старые-новые социализационные проблемы, в том числе преодоление конфликтности между поколениями.

В результате реализации проекта ожидается не только формирование системы правовых, психологических и педагогических знаний у представителей старшего поколения, но приобретение практических умений и навыков по управлению и регулированию различных типов семейного и межпоколенческого взаимодействия.

Общение и занятия со специалистами, которые объяснят особенности развития семьи, раскроют специфику ее задач и способов переживать кризисы, возникающие в семьях при смене стадий жизни семьи, в конечном итоге помогут бабушкам (мамам и самим детям) приобрести умения и навыки, которые необходимы для достижения комфортных взаимоотношений в семье.

В рамках проекта представители старшего поколения смогут принять участие в психологических и социально-психологических тренингах, тренингах-семинарах по актуальным темам, связанным с проблемами современных семей, с

целью грамотного взаимодействия в семье. Специалисты помогут овладеть технологиями самоконтроля в напряженных ситуациях и не допущения разрастания конфликтов, объяснят причины неадекватного поведения внуков, помогут найти способы творческого решения семейных проблем [2].

Семья является основой формирования личности каждого человека, его благополучия, интеллектуального и духовного развития. Исследователи отмечают, что родительская семья часто становится прообразом семьи, которую создает человек для себя. Поэтому так важно все, что происходит в родительской семье, важно, как для самих родителей, так и для детей.

В условиях усложнения всех сторон жизнедеятельности человека в современном российском социуме, а также очевидной социальной парадоксальности, когда государство ставит перед тобой задачу сохранения и укрепления института семьи, но при этом возрастают масштабы трудовой миграции на фоне экономического неравенства регионов, вся ответственность за своих детей и сохранение семьи лежит на самом человеке. И не важно при этом, каков его статус – бабушка, дедушка или родитель. Реализация предлагаемого социального проекта – это практический вариант помощи и поддержки для тех, кто хочет сохранить гармоничные отношения в семье, несмотря на происходящие трансформации как внутри ее, так и в обществе в целом.

Список литературы

1. Антонов А.И. Динамика населения России в XXI веке и приоритеты демографической политики /А.И. Антонов, - М.: Ключ-С, 2006. – 192 с.
2. Антонов А.И. Социология семьи/ А. И. Антонов,- М., 2007.
3. Павленок П.Д. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности / П. Д. Павленок, -М.: ИНФРА-М,- 2001. – 290 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Муллаянова И.А., студент
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Уфа

XXI век характеризуется новыми тенденциями в области обучения и развития кадров. Современный работодатель заинтересован в повышении интеллекта своего персонала, поэтому возрастает потребность в организации качественного обучения. Кроме того, востребованный специалист должен быть здесь и сейчас, для этого ему необходимо постоянно заниматься самообразованием, профессиональным обучением и повышением квалификации. А для работодателя становится важным рационально распределить средства на обучение персонала и повысить его качество и эффективность. Зачастую обучение проходит номинально и не приводит к качественным изменениям в работе персонала. Рынок образовательных услуг изобилует разнообразием, но, к сожалению, не каждая образовательная программа эффективна и оправдывает ожидания и затраты на него. Именно поэтому следует анализировать новые тренды в обучении персонала и следовать им.

Пандемия внесла серьезные коррективы в проведение корпоративного обучения. Тренды обучения персонала в организации в 2020 году отличались от трендов 2019 года. А тенденции в 2021 году изменятся кардинально. Будут выделены новые приоритетные направления развития персонала, внедрены другие инструменты и технологии, что позволит повысить качество обучения.

Training Industry Magazine проводит различные исследования на рынке труда. Он выделил несколько особенностей обучения персонала в 2021 году:

- смена программ обучения у 56% компаний;
- рост потребности в обучении кадров у 62% компаний;
- увеличение доли виртуального обучения на 16% [5].

Переход организаций на дистанционную работу подвел организации к гонке за преобразование традиционных программ очного обучения в виртуальное. Для персонала проводятся те же программы, но на виртуальных площадках. Однако не все виртуальное обучение является эффективным, поэтому разработчики таких программ должны обладать учебными знаниями, навыками и технологическими компетенциями для реализации эффективного виртуального опыта обучения. Виртуальные программы должны быть направлены на все категории работников и учитывать степень овладения новыми знаниями каждого сотрудника. Контент должен быть актуальным и своевременным, а программы должны быть направлены на микрообучение, чтобы персонал развивал более узкие направления своей профессии [6].

В связи с усилением цифровизации, на Всемирном экономическом форуме было выявлено, что почти 81% российских работодателей стремятся к повышению уровня применения цифровых технологий [5]. Вместе с тем организациям следует задуматься о разработке единой стратегии обучения всех

подразделений бизнеса, что может оказать позитивное влияние на окупаемость инвестиций в обучение сотрудников.

В 2021 году продолжится тенденция к онлайн-обучению. Эта тенденция обусловлена не только переходом на дистанционный режим работы, но и тем, что в компаниях, которые внедрили онлайн-обучение, выручка на одного сотрудника увеличилась на 218%, а рентабельность увеличилась на 24% [2].

Сегодня каждый человек треть своего дня проводит за смартфоном. Поэтому использование смартфонов для образования сотрудников становится все более популярным. Еще года 2-3 назад сотрудники проходили обучение через компьютеры и ноутбуки, но сегодня все иначе, они будут изучать обучающий курс через смартфоны или же планшеты. При создании программы корпоративного обучения следует учитывать, что оно должно быть доступно на смартфонах, так как люди по дороге домой, в офис или по делам могут спокойно изучать представленный материал.

Современный работник уже не ищет работу только ради заработной платы, он имеет потребность в обучении и развитии. В настоящее время сотрудникам становится важно, чтобы в их компании активно реализовывались образовательные программы. Следовательно, чтобы иметь образованный высококвалифицированный кадровый состав необходимо организовать систему непрерывного обучения для своего персонала.

Кроме того, в 2021 году будет усиливаться тенденция роста запросов на развитие soft skills, поэтому обучающие программы должны затрагивать и этот аспект. В среде работодателей будет активно прослеживаться тренд на развитие следующих навыков действующих и потенциальных сотрудников:

- умение сотрудничать;
- эмоциональный интеллект;
- адаптивность;
- творческое мышление;
- сила убеждения;
- способность жить и работать в условиях неопределенности [1,3].

Soft skills можно развивать с помощью таких инструментов, как онлайн-курсы, онлайн-тренажеры, очные тренинги, переговорный клуб, самокоучинг, выход за рамки привычного. Все это позволит приобрести новые полезные навыки и улучшить уже имеющиеся.

Еще одним трендом в обучении персонала станет оценка эффективности удаленной работы персонала. С переходом к дистанционному формату у руководителей появилась потребность в управлении людьми на расстоянии. Такая ситуация требует очередного обучения лидерству, мотивационному поведению дистанционных работников и др. Следовательно, в компании необходимо разработать такие курсы и программы, которые удовлетворят эту потребность руководителей.

И наконец, образовательный тренд 2021 года – это возможность обучаться в любое удобное время. Согласно проведенным опросам, 90% людей хотели бы продолжить работу из дома, а 50% желают перейти на удаленный формат

навсегда [5]. Из этого следует, что тенденция к обучению и развитию будет только расти. Работники не готовы подстраиваться под определенное время обучения, потому что для них это неудобно и малоэффективно. Они предпочитают самостоятельно распределять время и обучаться тогда, когда для них это наиболее доступно и эффективно. Руководителю необходимо учитывать данные факты при подборе образовательных курсов, если он планирует получить от них максимальную пользу для работников и организации. Именно поэтому отмечается рост запросов на курсы в Интернете, обучающие видеокурсы, ведь сотрудник может в любое время изучить предоставленную информацию и закрепить материал.

Таким образом, обучение персонала является ключевым звеном в управленческой деятельности. Руководитель каждой организации заинтересован в эффективном и окупаемом обучении персонала для увеличения кадрового потенциала и производительности организации в целом. На протяжении 2-3 лет тенденции в обучении персонала в организации потерпели кардинальные преобразования. К современным трендам в обучении кадров следует отнести переход на виртуальное обучение, внедрение цифровых инструментов, онлайн-обучение, образовательные программы, доступные на смартфонах, направленность сотрудников на обучение и развитие, развитие soft skills, оценку эффективности удаленной работы персонала. Рост значимости обучения персонала в организации обусловлен изменениями на рынке труда, повышением конкурентоспособности сотрудников, сменой приоритетов и ценностей сотрудников.

Список литературы

15 soft skills, без которых не обойтись в 2021 году // портал [Электронный ресурс] – URL: https://hr--portal-ru.turbopages.org/hr-portal.ru/s/story/5-soft-skills-bez-kotoryh-ne-oboytis-v-2021-godu?turbo_uid (дата обращения: 04.04.2021).

2Итоги и перспективы: эксперты рассказали о будущем онлайн-образования // портал [Электронный ресурс] – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5fe220ec9a794723d9973062> (дата обращения: 07.04.2021).

3Семь самых полезных soft skills в 2021 году // новости [Электронный ресурс] – URL: <https://pro.rbc.ru/demo/5f89c1029a7947d5707f68bc> (дата обращения: 04.04.2021).

4Современные тренды и подходы в обучении персонала // портал [Электронный ресурс] – URL: <https://hrhelpline.ru/sovremennye-trendy-i-podho> (дата обращения: 04.04.2021).

5Тренды в обучении и развитии персонала – 2021 // блог [Электронный ресурс] – URL: <https://uprav.ru/ufa/blog/trendy-v-obuchenii-i-razvitii-personala-2021/> (дата обращения: 04.04.2021).

6Developing Virtual Learning Experiences: 5 Elements to Consider [Electronic resource]. – URL: <https://trainingindustry.com/articles/remote-lea> (date of treatment: 04.04.2021).

НОВЫЕ ФОРМЫ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ КАК СПОСОБЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ БЕДНОСТИ НА СЕЛЕ

Переселкова З.Ю., к.и.н.

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

Аграрное производство как главный вид трудовой занятости и основной источник доходов сельчан сегодня утратило свое значение. Итоги Всероссийских сельскохозяйственных переписей 2006 и 2016 года показывают значительное сокращение численности работников, как в сельскохозяйственных организациях, так и в крестьянских (фермерских) хозяйствах и у индивидуальных предпринимателей, осуществлявших сельскохозяйственную деятельность на 54% и 34% соответственно [1, с. 56,57,88; 2, с. 42,60]. При этом происходил рост доли сельского населения в общей численности бедных в России, который к 2018 году достиг 52,2%, то есть значительно превышал долю сельского населения в общем населении страны (27,5%) [3, с.161]. В этой ситуации возникла необходимость поиска иных форм трудовой занятости на селе, новых источников доходов.

Основными видами трудовой деятельности становятся занятость в личном подсобном хозяйстве (далее – ЛПХ), в несельскохозяйственных отраслях и возвратная миграция в города. Шабанов В. Л., сравнив малообеспеченное и высокообеспеченное население в сельской местности, на основе различий в социально-демографических показателях, пришел к выводу, что повышение риска бедности в сельской местности связано, прежде всего, с увеличением размера семьи, а преодоление сельской бедности происходит благодаря нахождению высокооплачиваемой работы, и в меньшей степени предпринимательской активности сельчан [3]. Совмещение основной работы и дополнительной, особенно в неформальном секторе, использование ЛПХ не для товарного производства, а прежде всего для удовлетворения собственного потребления, является одним из характерных признаков неблагополучия сельского домохозяйства.

Личные подсобные хозяйства сельских жителей, на этапе перехода к рыночной экономике, представляемые в качестве основы будущего фермерского уклада российской деревни, как показала практика, сосредоточены в основной массе на производство продукции для личного потребления семьи. Это объясняется удаленностью от рынков сбыта продукции, высокой конкуренции на них, высокими трудозатратами и рисками сельскохозяйственной деятельности. При наличии стабильной заработной платы как в сельскохозяйственных организациях, так и в неформальном секторе занятости на селе потребность в ведении ЛПХ существенно снижается. Подобное экономическое поведение сельского населения свидетельствует о вынужденном характере занятия подворьем.

Неформальная занятость на селе на сегодня в большинстве случаев является дополнительной, временной. Сюда можно отнести предоставление ряда услуг односельчанам (транспортные, строительные, ветеринарные и т.д.), промысловые

занятия (сбор дикоросов, рыбалка и охота, создание изделий из природных материалов, сувенирная продукция), участие в сельском туризме (сдача в наем жилых и нежилых помещений, развлекательные и экскурсионные услуги), работа по найму у индивидуальных предпринимателей в домашних хозяйствах без оформления трудового договора.

Высоко ценится на селе занятость в бюджетной сфере. Несмотря на низкую оплату труда, стабильность, а также определенного рода статусность, делает ее желанной. Это занятость в сфере социальных услуг - медицине, образовании, социальных службах, а также в государственном и муниципальном управлении. Безусловно, спрос на эти услуги зависит от численности населения. Программы по оптимизации расходов сельских поселений привели к массовому закрытию бюджетных организаций (школ, больниц, аптек, библиотек, домов культуры и др.) в отдельных селах и сокращению формальной занятости для их жителей.

Поиски сельскими жителями источников стабильных доходов, в условиях сжатого рынка труда в месте проживания и нежелании менять место жительства сформировали такой феномен, как внутренняя трудовая возвратная миграция. Современные исследователи приходят к выводу о том, что такая трудовая миграция по своим признакам напоминает «отходничество» – временный уход крестьян на заработки в дореволюционное и раннесоветское время, и поэтому используют этот термин в изучении данных процессов [4, с.133].

Результаты социологических исследований, опросов показали, что главным мотивом «отхода» (как правило, в города или на отдельные предприятия) является нужда, вызванная как отсутствием работы, так и низкой оплатой на местах. А уже впоследствии, в процессе получения дохода, выше изначальных запросов, отходники повышают свои стандарты потребления, и от удовлетворения базовых потребностей переходят к мотиву трудовой миграции -повышение благосостояния. Опросы показывают вынужденный характер такой занятости. В случае возможностей получения достойной оплаты труда по месту жительства, большинство из опрошенных отходников перестали бы ездить «на заработки» (исключение составили предпочитающие вахту, оставляющую больше свободного времени). Основные недостатки отхожего промысла они видят в тяжелом графике работы, неудовлетворительных условиях труда, постоянном отрыве от семьи. Несмотря на относительное благополучие, большинство опрошенных домохозяйств отходников живут по средствам, не имеют сбережений и возможности откладывать деньги на что-либо. Многие из них регулярно пользуются банковскими кредитами: *«Вся деревня живет в кредит. Кредиты все в Москве отрабатывают»* [5, с. 83].

Таким образом, новые формы трудовой занятости сельчан в основном выступают стратегиями и способом разрешения сложных материальных проблем и носят вынужденный характер. Неформальный сектор сельского рынка труда отличается нестабильностью доходов, низким технологическим уровнем, отсутствием социальных гарантий для работников, не регулируется государством, и данный вид экономической активности почти не учитывается официальной статистикой. На выбор сферы и вида занятости на селе влияют

поселенческая инфраструктура, удаленность от городов, наличие сельскохозяйственных организаций и крупных фермерских хозяйств, уровень региональной безработицы, миграционные потоки и др. Вместе с тем, новые формы труда амортизируют издержки социально-экономического развития современных сельских территорий, обеспечивая доходами тех, для кого такого рода занятость – единственное средство выживания.

Список литературы

1. Итоги Всероссийской сельскохозяйственной переписи 2006 года: В 9 т./Федеральная служба гос. статистики. М.: ИИЦ «Статистика России», 2008. – Т. 1: кн. 1.– 430 с.
2. Итоги Всероссийской сельскохозяйственной переписи 2016 года: В 8 т./Федеральная служба гос. статистики. М.: ИИЦ «Статистика России», 2018. – Т. 1: кн. 1. – 458 с.
3. Шабанов, В. Л. Условия снижения монетарной бедности сельского населения России / В.Л. Шабанов // Социальные проблемы развития сельских территорий. –2019. –№4. –С. 158-164.
4. Жидкевич, Н. Н., Плюснин, Ю. М., Позаненко, А. А. К вопросу о современном отходничестве как преемственной модели жизнеобеспечения российской периферии / Н. Н. Жидкевич, Ю. М. Плюснин, А. А. Позаненко // Вестн. Новосиб. гос. ун-та. Серия: Социально-экономические науки. –2015. –Т. 15, вып. 2. – С. 132–142.
5. Жидкевич, Н. Н. Социальный портрет современного отходника / Н. Н. Жидкевич // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2016. –Т. XIX. – №1(84). –С. 73-88.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАРОСТИ (НА ПРИМЕРЕ Г. ОРЕНБУРГА)

**Перминова М.С., кандидат социологических наук
ФГБОУ ВО Оренбургский государственный университет**

Старость является заключительным этапом в развитии человека, который часто описывается как ряд динамических изменений, в которых темпы деструктивных процессов преобладают над темпами конструктивных. На биологическом уровне возрастает уязвимость организма и вероятность смерти; на социальном уровне происходит изменение социального статуса и поведенческих паттернов пожилого человека; на психологическом — осознание происходящих перемен и приспособление к ним.

Для большинства людей среднего возраста старость воспринимается как длительный отрезок поздней жизни, во многом дифференцированный и неоднозначный. Как правило, старость ассоциируется с болезнями, ухудшением экономического положения, одиночеством, проблемами со здоровьем, немощностью и зависимостью от других. Как отмечают психологи, многие не воспринимают старость как особый период возрастного развития, связанный с особыми возможностями и ресурсами, уникальными задачами развития и психологическими трансформациями. Например, такие отечественные исследователи, как В.И. Слободчиков и Г. А. Цукерман, отмечают, что старость сама по себе не несет трудности и лишения, а наибольшей проблемой становится процесс вхождения в собственную старость [1].

Социальные проблемы старения возникли вместе с развитием общества. Они выражались в том, какую позицию общество занимало по отношению к стареющим и старым людям и какое фактическое место занимали старые люди среди других возрастных групп, какие функции в обществе они выполняли. Старость – это переход в систему новых социальных ролей, а значит, и в новую систему групповых и межличностных отношений. К сожалению, современное общество не способствует социальной интеграции престарелых. Возникает парадоксальная ситуация, когда медицина преследует цель продления жизни, а сфера ценностей, включающих новый опыт человечества, не гарантирует пожилым чувства социальной полезности. Для того чтобы создать благоприятную жизненную среду для пожилых людей, нужно прежде всего решить социально-экономические, жилищные, торгово-бытовые, а также транспортные проблемы. Нужно также уделить внимание коммунальному обслуживанию, а также возможностями рациональной организации досуга.

С целью изучения общественного мнения по поводу различных сторон и проблем вопроса старения человека нами был проведен социологический опрос методом анкетирования среди жителей г. Оренбурга. Общее число участников опроса составило 83 респондента, из которых 24% – мужчин и 76% – женщин. Квотирование выборки производилось по полу, возрасту, образованию. Распределение респондентов по возрасту получилось следующее: 18-29 лет - 58%;

30-49лет – 17%; 50-59лет – 12%; 60 и старше – 13%. Также в структуры квоты входил такой критерий как образование. В результате респонденты были распределены следующим образом: среднее образование - 16%; средне-специальное - 29%; высшее - 55%. Результаты данного социологического исследования позволяют сделать выводы об осведомленности оренбуржцев о проблемах пожилых людей, а также об оценке состояния организаций, жилья и больниц для пожилых г. Оренбурга.

Говоря об отношении респондентов к старости, отметим, что абсолютное большинство (76%) считают, что в старости, как и в любом возрасте есть свои преимущества. Однако каждый четвертый респондент не видит в старости никаких преимуществ.

Среди главных преимуществ старости респонденты отмечали общение с родными, детьми и внуками, а также наличие большого жизненного опыта, которым они могут делиться с младшими поколениями (49% и 48% соответственно). По мнению 43% опрошенных именно в старости человек получает такое преимущество, как заслуженных отдых. Для 37% респондентов преимуществом старости является возможность заняться любимым делом. 36% респондентов считают, что в старости у людей происходит переосмысление жизни и оценка всех достижений. Около 30% отметили, что в старости появляется больше свободного времени, так как не нужно ходить на работу и можно жить в своей удовольствие. К сожалению, лишь 7% выбрали в качестве преимущества старости – уважение, внимание окружающих. Стоит задуматься о сложившемся в обществе отношении к пожилым людям, и утрате чувства уважения к пожилым людям.

На вопрос: «Что позволяет человеку дольше оставаться молодым?» большинство респондентов (70%) ответили, что именно здоровый образ жизни и должный уход за кожей позволяют сохранять душевную и физическую молодость, 20% опрошенных отметили, что любовь к жизни и внутренний настрой поможет человеку долго оставаться молодым. Небольшое количество респондентов (5%) считают, что «всё в руках природы» и продлить молодость невозможно; остальные 5% респондентов затруднились ответить на поставленный вопрос.

По данным, полученным в ходе опроса, можно сказать, что боязнь старости присутствует у трети опрошенных (35%), но такая же часть респондентов (36%) ответила, что скорее не боится стареть. Потерять молодость и вкус к жизни боится 12% опрошенных, и чуть меньше (10%) затруднились ответить на поставленный вопрос. Скорее всего это связано с тем, что пожилой возраст видится респондентам наименее ресурсным периодом человеческой жизни, сопряженным с социальными, физиологическими, психологическими проблемами, с периодом жизни, не имеющим никаких «положительных» сторон.

Благодаря преобладающему в обществе культу молодости и негативному образу старости, трудно представить себе, что старость может быть счастливым периодом жизни. Так, большинство оренбуржцев (60%) боятся стареть по причине ухудшения состояния здоровья и появления с возрастом различных

болезней. Около 30% респондентов волнуют маленькие пенсии, которые получают большинство пожилых людей. Нemoщность, беспомощность, а также страх смерти отметили как причину боязни старости так же около 30% опрошенных. Некоторые переживают, что не успеют сделать запланированные дела до наступления старости, и отмечают это как одну из причин боязни старости (19%). Люди также боятся одиночества, не хотят становиться обузой для своих родных, так считают около 20% опрошенных респондентов. Меньше всего их беспокоит невозможность найти работу (6%). Затруднились дать ответ 8% граждан. Возможно, боязнь старости у большинства людей возникает также и из-за того, что в обществе не соблюдаются права пожилых, младшие поколения нередко относятся к старикам без уважения.

По результатам проведенного исследования видно, что самыми большими и значительными проблемами для пожилых людей, по мнению опрошенных, являются ухудшение здоровья (83%), а также бедность и низкие пенсии (88%). Ощущение ненужности и одиночества считаются для респондентов не менее важными проблемами для людей пожилого возраста, так считают около 40% граждан. 20% считают, что немаловажную роль играет тот факт, что в современном обществе молодежь утратила ценность уважительного отношения к пожилым. Страх перед будущим пугает не только молодое поколение, но и людей в возрасте, так отметили 12% респондентов. Чуть меньше людей 11% считают, что отсутствие интереса к жизни также является значимой проблемой, с которой сегодня могут столкнуться пожилые люди.

Подводя итог, отметим, что возраст безусловно является важной переменной как для понимания и прогнозирования индивидуального поведения, так и для определения роли старшего поколения в общественном развитии. Возраст в данном случае возможно рассматривать как способ структурирования течения времени, выделения в нем хронологических элементов, имеющих важное содержательное и дискурсивное значение. Сегодня современное общество нуждается в переосмыслении концепта «старость» и формировании более толерантного отношения как к возрастной категории, так и к процессу старения.

Список литературы

1. Балабанов, С.С. Подготовка к старости / С. С. Балабанов // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. - 2004. - №1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/podgotovka-k-starosti> - (дата обращения: 05.05.2021).

2. Гриднева, С.В., Тащёва, А.И. Смысложизненные представления людей пожилого возраста / С. В. Гриднева, А. И. Ташева // Северо-Кавказский психологический вестник. - 2014. - №12/3. – С. 37-41.

3. Попов, М.Ю. Абдулаева, Э.С. Особенности социализации личности в старости / М. Ю. Попов, Э. С. Абдулаева // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. - 2020. - №7. – С. 69-74.

4. Комиссаренко, С.С., Згурская, Е.Н. Ресоциализации пожилых людей как социально-педагогическая проблема / С. С. Комиссаренко, Е. Н. Згурская // Вестник КазГУКИ. - 2018. - №2. – С. 152-157.

5. Максимова, О.А. Старость или «третий возраст?» Дискурсы субъективного восприятия индивидами собственных возрастных изменений / О. А. Максимова // Laboratorium. - 2020. - №2. – С. 22-44.

ИССЛЕДОВАНИЕ РИСКОВ И УГРОЗ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОБЩЕСТВЕ²

Алейников А.В., д.ф.н., доцент, Пинкевич А.Г., к.п.н., доцент
Санкт-Петербургский государственный университет

Любое современное общество изобилует как конфликтами, так и определенным набором рисков и угроз. Связь рисков и угроз с конфликтами может быть достаточно разноплановой. С одной стороны, восприятие рисков и угроз может спровоцировать определенное поведение индивида, в том числе в рамках конфликтного взаимодействия с целью снизить неопределенность угрозы, устранить ее или по крайней мере минимизировать негативное влияние данной угрозы на жизнь конкретного индивида, социальной общности или общества в целом. При этом на другой стороне конфликта могут оказаться те, кто, по мнению потенциального участника конфликта, виновен в данной угрозе, способствует формированию риска, замалчивает информацию о рисках и угрозах, перекладывает ответственность за работу с ними на плечи общества, отдельных индивидов. *«Чем больше угроза, чем больше разрыв в знании, тем больше необходимость и невозможность принятия решения» [2, р. 117].* В качестве противоположной стороны могут выступать и единичные представители властных структур, политические партии, бизнес-структуры, ученые и др. С другой стороны риски не ведут напрямую к конфликтам, но безусловно содержат в себе потенциал для формирования конфликтной ситуации и ее перехода, как уже было обозначено к конфликтному взаимодействию.

Восприятие рисков и угроз в конкретном обществе связано не только с их наличием, так как, как было указано выше, они есть в любом обществе, но и с тем отношением, которое существует в обществе по отношению к ним, с уровнем угрозы, которое отдельные индивиды, социальные субъекты испытывают от них, степенью подготовленности общества к восприятию рисков.

В случае, когда риски «воспринимаются как реальные, то они выступают как социальные факты, входящие в коллективное сознание, которые, по существу, принудительно заставляют людей выбирать стратегии жизнедеятельности с учетом потенциально возможных бедствий и катастрофических последствий» [1, с.10]. Джоан Миллер определяет угрозу как потенциальную возможность потери чего-то ценного для личности, что предположительно влияет на защитное поведение [3, р.18]. При этом угроза может быть трансформирована в активизм. Вопрос в том, будет ли это конвенциональная форма участия или неконвенциональная.

Знание отношения общества к рискам и угрозам, уровень информированности людей о них, исследование допустимых форм поведения в

² Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда. Проект №19-18-00115.

случае возникновения рисков и угроз – все это является важной составляющей обеспечения процесса управления конфликтами.

Под управлением конфликтами мы понимаем любые целенаправленные действия в отношении элементов конфликта, направленные на его завершение. В этой связи могут рассматриваться предупреждение, смягчение, урегулирование, разрешение конфликта. Одним из необходимых элементов указанного процесса является обеспечения разработки структуры управления конфликтом достаточными эмпирическими данными. Для их получения могут быть использованы различные методы сбора информации, при этом можно и даже нужно использовать как количественные, так и качественные методы. Это позволит получить и репрезентативную информацию, и предоставить более глубокую интерпретацию важных показателей. Перечень показателей может быть самый широкий и определяется исходя из задач конкретного прикладного исследования. Так в него могут быть включены показатели общей оценки риска, самооценки безопасности среды, готовность к риску и адаптация к нему, риск-рефлексивность и потенциальная протестная активность, уровень удовлетворенности основными показателями, ценностные ориентации и политические установки.

В рамках реализации прикладной части проекта, выполняемого на средства гранта Российского научного фонда по теме «Риск-рефлексии в современных российских стратегиях управления конфликтом» нами был разработан дизайн исследования, предполагающий на первом этапе проведение всероссийского репрезентативного опроса, основной целью которого являлось выявление перечня рисков, актуальных для российского общества, а также предоставления информации по основным показателям, указанным выше. Второй этап связан с проведением фокус-групп. В данном случае основной целью является выявление конструктивных и деструктивных механизмов риск-рефлексии в российском обществе на примере города Санкт-Петербурга. На пути к реализации данной цели выделены такие задачи как уточнение ожиданий в отношении актуальных рисков и их последствий, определение модели и формы адаптации к рискам и угрозам, выявление конвенциональных и неконвенциональных стилей и способов поведения в ситуации риска и угрозы, сопоставление стратегий в разных целевых аудиториях. Все это позволяет предоставить более глубокий срез изучаемой проблемы.

Это лишь один из вариантов получения прикладной информации для обеспечения корректного построения процесса управления конфликтами. Очевидно, что обеспечение работы данной или иных схем сбора информации в рамках мониторинга могло бы предоставить еще более корректную информацию для управленческих процессов в отношении потенциальных и реальных конфликтов.

В заключении необходимо еще раз подчеркнуть, что управление конфликтами, связанными с рисками и угрозами в современном обществе, заслуживает разработки серьезных схем не только прикладных, но и фундаментальных исследований и тиражирования результатов данных

исследований для повышения эффективности процессов по управлению конфликтами в обществе.

Список литературы

1. Кравченко, С.А. Сосуществование рискофобии и рискофилии – проявление «нормальной аномии»//Социологические исследования. – №2, 2017. – С. 3-13.
2. Beck, U. World at Risk. Cambridge: Polity Press, 2010. – 269 p.
3. Miller, J.M. Threats and Opportunities as Motivators of Political Activism. Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/248079929>. (Дата обращения: 15.02.2020).

РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕРСОНАЛА

**Равшанова Гулноза Бахтиеровна,
студент Института экономики, финансов и бизнеса
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Россия, г. Уфа**

Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника – менее опытному.

Наставничество – это образовательный процесс на рабочем месте. Задачи наставника: профессиональное развитие (передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта, развитие мотивации), социокультурная адаптация (трансляция корпоративной культуры, ее ценностей, норм и правил).

Развитая система наставничества – это хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса в компании, это мотиватор современных молодых сотрудников, чья профессиональная жизнь будет проходить в экономике знаний [3].

В последнее время на волне активизации интереса к наставничеству стали обсуждать вопросы необходимости и рисков его формализации. Сторонники одной точки зрения считают, что наставничество должно идти от души, всякая формализация, а тем более, оплата разрушают искренность общения и пробуждают меркантильные мотивы. Другие говорят, что формализация и, более того, институционализация квалификации наставника нужны, без этого не построить эффективную систему, работающую на результат [4].

В компании выделяют две формы наставничества – формализованное и неформализованное. Неформализованное наставничество не предполагает наличия контроля извне и административного вмешательства. К нему относят:

- развитие сотрудников непосредственным руководителем;
- оказание помощи в развитии профессиональных и корпоративных компетенций более опытным сотрудником, работником блока управления персоналом, психологом.

О формализованном наставничестве можно говорить, если наставник назначается приказом работодателя, отношения между наставником и стажером регламентируются определенными правилами и предполагается, что в плане стажировки закреплены границы контроля над наставляемым в период адаптации и так далее. Безусловно, отнесение того или иного вида наставничества к формализованному или неформализованному – компетенция организации.

Существуют ситуации, когда потребность в наставничестве осознается особенно остро:

- высокая текучесть кадров;
- необходимость оперативной подготовки большого количества сотрудников: во время смены поколений, запуска нового производства, внедрения новых технологий или стандартов деятельности, расширения деятельности;

– start-up и активно развивающиеся проекты, для которых жизненно важно наличие у работников линейного уровня определенных уникальных навыков, которые присущи именно данной сфере деятельности организации;

– сфера деятельности с высокой стоимостью ошибки или высокой степенью профессионального риска, когда для полноценного вхождения в должность и минимизации профессиональных ошибок требуется время для выработки необходимых навыков;

– работа в сфере продаж, услуг, где особую важность представляют личностные, слабо формализуемые знания в сфере общения, взаимодействия с клиентами;

– высокий средний возраст сотрудников;

– наукоемкое производство, решение задач сохранения знаний организации, необходимых для ее эффективной деятельности;

– работа в высококонкурентной среде [5].

Наставничество представляет собой подсистему управления персоналом и знаниями организации и является открытой системой. Цели и задачи, особенности организации системы наставничества зависят от целей и задач, особенностей бизнес-процессов, экономики предприятия, характера выпускаемой продукции или оказываемых услуг, используемых технологий, квалификационных, социально-психологических и иных характеристик персонала, кадровой обеспеченности предприятия, особенностей руководства им, организационной культуры и т.д.

«Входными» характеристиками системы наставничества также может служить то, что поступает в организацию извне. Это не только трудовые ресурсы, но и те нормативные правовые условия, в которых создается система, теория и практика управления человеческими ресурсами, также сама система наставничества, государственная политика и своеобразный «культурный код» наставничества [5]. Перечислены основные факторы, которые необходимо принять во внимание и проанализировать.

Главный «выход» функционирования системы наставничества, цель и планируемые результаты ее работы определяются как вклад в решение задач организации в целом. Во внутреннюю структуру системы наставничества входит ценностно-целевой блок (миссия, цели, политика, задачи наставничества), субъектный блок (участники системы, их функции, обязанности и права), организационный блок, обеспечивающий отбор (выбор) наставников и их подопечных, поддержку развития и функционирования системы, контроль и оценку деятельности наставников и системы наставничества, систему мотивации участников.

Организацию системы наставничества можно представить в следующих этапах.

Отбор (выбор) наставников. Наставник – компетентный сотрудник организации, который разделяет корпоративные ценности и обеспечивает профессиональную, организационную и эмоциональную поддержку обучающимся при освоении профессии в период практики, молодым рабочим и

специалистам при вхождении в профессию (должность), иным работникам в процессе профессионального и карьерного роста [1]. Отбор наставников проводится в соответствии с теми требованиями, которые к ним предъявляются. В большинстве случаев отбор проходит в два этапа: на первом кандидаты в наставники отбираются по формальным показателям, на втором – по содержательным (необходимым компетенциям, в том числе – «мягким»). Между этими этапами есть возможность организации обучения. Некоторые предприятия предпочитают включать в процедуру отбора собеседование, метод диагностики по типу 360, 180 и т.д. градусов, также другие варианты диагностики, другие делают акцент на обучении наставников и профессиональной поддержке их деятельности.

Обучение и сопровождение. Обучение и сопровождение деятельности наставников могут осуществлять как внешние, так и внутренние специалисты. Используются тренинг, консультации, контроль выполнения мероприятий и текущих результатов.

Форма организации наставничества. Определение формы организации наставничества (индивидуальная, групповая) и подбор пар (групп) «наставник – наставляемый». На практике групповые формы наставничества встречаются реже, чем индивидуальные.

Продолжительность наставничества, условия его сокращения и продления. Продолжительность наставничества зависит от категории наставляемых и решаемых задач. Для студента – это длительность практики. У новых работников, как правило, продолжительность наставничества соответствует испытательному сроку. Для рабочих квалификаций срок наставничества меньше, в отличие от инженерных и иных более ответственных, наукоемких и сложных квалификаций. Возможность сокращения или продления срока наставничества связана с его результатами.

Оценка деятельности. Оценка деятельности наставника, как и любой другой деятельности, делится на текущую и итоговую оценку. Итоговая оценка может проводиться непосредственно по окончании практики или стажировки (первичная оценка) и через установленный промежуток времени (отложенная оценка). Текущая оценка – сигнал для коррекции деятельности, поддержки работы наставника. Результаты итоговой оценки – основа для определения стимулирующих выплат, планирования дальнейшего использования и развития потенциала наставника и системы наставничества. Определение критериев оценки деятельности наставника – поиск ответа на вопрос: «По каким характеристикам можно судить о достижении цели, решении задач, стоящих перед ним?» Цели наставника производны от задач кадрового обеспечения конкретной организации и способов их решения. Соответственно, оценка его деятельности чаще всего проводится на основе оценки результатов, достигнутых подопечными. При этом важно понимать, что от наставника зависит не все. И результаты одних его подопечных могут быть выдающимися, а других не дотягивать до нормы.

Мотивация. Мотивация наставников должна включать и материальное, и нематериальное стимулирование. К материальному стимулированию относятся:

- дополнительные выплаты на период наставничества (в большинстве случаев 10-15% к должностному окладу);
- единовременная выплата (обычно, до 30% оклада пропорционально отработанному времени);
- социальный пакет (льготные кредиты для лучших наставников, расширенный социальный пакет, добровольное медицинское страхование, дополнительные дни к отпуску и т.д.).

В нематериальное стимулирование входит:

- профессиональное развитие: возможности для самореализации, разработка и проведение курсов повышения квалификации, а также тренингов для наставников, организация слетов наставников, и других мероприятий;
- публичное признание: применение корпоративных поощрений, разработанных для наставников, выявление лучшего наставника с помощью конкурса, освещение достижений наставников и их подопечных на информационных площадках организации и в сообществах организации в социальных сетях («виртуальная доска почёта») и т.д.;
- карьерный рост: отбор из всех наставников лучших, которые в будущем смогут стать подходящим кадровым резервом организации для замещения руководящих должностей, присвоение более высокого статуса или новой категории в занимаемой должности, предоставление лучшим наставникам возможности принятия участия в разработках решений, которые связаны с развитием компании.

Мониторинг. Мониторинг и определение эффективности системы наставничества с помощью критериев оценки эффективности, которые, в свою очередь, являются ключевыми элементами системы наставничества, обуславливающими экономическую целесообразность ее разработки и внедрения. Именно они позволяют судить о достижении поставленных целей, решении задач. Все критерии эффективности системы наставничества необходимо разрабатывать согласно следующим условиям:

1. Показательность – критерии должны помогать ощутить эффективность прилагаемых предприятием усилий и средств.
2. Простота – информация должна быть легко собираемой и легко подсчитываемой.
3. Адаптивность – критерии оценки должны легко включаться в учетную систему предприятия.

Создавая систему наставничества или работая над ее развитием, важно не упустить из поля зрения ни одну из составляющих процесса, найти решение, подходящее организации, позволяющее решить сформулированные на этапе целеполагания задачи.

Список литературы

1. Бачин Д.А., Наставничество как метод обучения и развития персонала // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4. Ч. 1 [Электронный

ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311> (дата обращения: 31.03.2021).

2. Круковская О. А., Охлопкова Д. К., Понамарева Т. Н. Наставничество как форма передачи опыта и пути его совершенствования // Социальные отношения. – 2017. – №1 (20). – С. 140-146.

3. Наставничество – современный вектор развития // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – Т. 17, № 1. – С. 107-118.

4. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2 (16). – С. 87-91.

5. Руководителям и HR-специалистам о наставничестве на рабочем месте // О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин, А.А. Факторович – М: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020. – 62 с.

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ КАК ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

**Байкова Дилара Ралифовна, студент,
Сапаева Ксения Михайловна, студент,
Башкирский Государственный Университет, Институт Экономики
Финансов и Бизнеса, кафедра Социологии труда и экономики
предпринимательства.
Республика Башкортостан, город Уфа.**

Сотрудник при трудоустройстве отмечает для себя имидж организации, социальный пакет, возможность карьерного роста, и какие существуют методы мотивирования персонала. Одним из наиболее часто встречающихся методов является материальное стимулирование труда. «Только мудрые руководители признают, что мотивация персонала становится все более важными в современном менеджменте» [2, с. 88].

Одним из видов поощрения персонала денежными выплатами по результатам трудовой деятельности является материальное стимулирование. Любичкая В. отмечает, что «внедрение различного рода бонусов и поощрений материального плана повышает интерес сотрудников к более эффективной и качественной работе. Для того, чтобы повысить мотивацию, необходимо грамотно оценить затраты на дополнительное стимулирование труда» [5, с.116].

Существует два вида материального стимулирования: денежное и неденежное.

К денежному стимулированию труда можно отнести: заработную плату, премии, материальная помощь и т.д. К данному виду можно отнести все то, что предоставляется за конкретные достижения в работе, за выполнение своих трудовых обязанностей в полной мере.

К неденежному стимулированию труда можно отнести: оплату путевок в санатории, абонементы в спортивный зал, предоставление служебного автомобиля или оплату за проезд на служебном автобусе т.д. Такой вид стимулирования направлен на улучшение условий для работы и жизни сотрудника.

В компании ООО «Лукойл-Уралнефтепродукт» был проведен опрос: «Что важнее для персонала материальное или нематериальное стимулирование труда». В данном опросе участвовали работники компании, из которых 60% человек проголосовало за материальное стимулирование и 40% за нематериальное стимулирование труда. В ходе опроса стало ясно, что:

Во-первых, материальное и нематериальное стимулирование одинаково сильны по воздействию. Все зависит от состава коллектива, от места нахождения, времени и субъектов воздействия.

Во-вторых, сотрудникам важна гибкость. В зависимости от трудности выполняемой работы должно отличаться и вознаграждение за выполненную услугу.

Таким образом, опрос показывает, что в данной организации можно применять как материальное, так и нематериальное стимулирование труда, так как, в целом сотрудников устраивает оба вида стимулирования.

Материальное стимулирование работников является основным элементом системы оплаты труда. Существует две системы – повременная и сдельная.

При повременной оплате труда заработная плата зависит от фактически отработанного времени. Достоинства данного вида заключается в том, что работник заранее знает, что получит гарантированную зарплату, отработав определенное время. Однако при этом у сотрудника может не быть мотивации в улучшении качества выполняемой работы, поскольку оплата идет за отработанные часы, а не сделанную продукцию.

Сдельная оплата труда в первую очередь зависит от результата работы, вне зависимости от того, сколько времени ушло на выполнение своей трудовой функции. Такая система оплаты труда применяется там, где можно изменить количество выпускаемой продукции и отследить качество работы. Чаще всего данный вид оплаты встречается в строительстве, ремонтных и прочих работах. Данный вид предполагает заранее установленную долю для премирования сотрудников, что повышает их работоспособность.

Дополнительные выплаты могут производиться при следующих показателях:

- выполнение или перевыполнение поставленного руководством плана;
- обучение новых сотрудников;
- усвоение новых технологий и программ;
- снижение издержек производства и т.д.

Премии начисляются пропорционально заработной плате, учитывая эффективность труда, отсутствие прогулов и опозданий, стаж работы и др.

В крупных корпорациях существует система участия работников в прибыли компании. В 1970 году железнодорожная компания «Abellio East Anglia Limited» в Англии приватизировала свою компанию и 55% акций стали собственностью работников. В результате образовалось определенное количество предприятий с «рабочей собственностью».

В данном случае применяют: Методику Скэнлора; Вариант Ракера и др.

Например, Методика Скэнлора заключается в распределении экономии издержек на зарплату между сотрудниками и компанией. Экономия достигается за счет увеличения производительности труда, в первую очередь – выработки в пересчете на одного рабочего. В начале рассчитывается доля фонда оплаты труда в общей стоимости реализации продукции. При этом если доля ФОТ меньше запланированной цифры, получается экономия. Сумма экономии (1) – это разница между расходами на рабочую силу и стоимость реализованной продукции.

$$K_{\text{баз}} = \frac{\text{Совокупные расходы на рабочую силу}}{\text{Стоимость реализованной продукции}}$$

Методика Скэнлона построена на системе, в которой сумма экономии распределяется между компанией и сотрудниками в пропорции 1:3. Из полученной суммы, которая предназначается для сотрудников, 20 % отправляются в резервный фонд, 80 % распределяются между работниками в зависимости от их личного вклада в объем реализованного продукта.

Однако данный метод можно применить не для всех организаций. Так как он направлен на уменьшение доли издержек на зарплату, и может использоваться на предприятиях, где велика доля ручного труда. В зависимости от доли издержек, зависит и дополнительные выплаты, если доля издержек на зарплату в стоимости продукта небольшая, то и выплаты будут минимальными. Как следствие, данный подход уменьшает эффективность стимулирования производительности труда.

Система Ракера премирует сотрудников за счет роста объема условного чистого принципа в расчете на один доллар оплаты труда. Чистая продукция – это сумма, которая осталась от выручки за реализацию произведенной продукции после оплаты сырья, погашения различных платежей в адрес сторонних организаций. Затем рассчитывается «стандарт Ракера» – доля фонда оплаты труда в условно чистой продукции. Так как нас в данном случае интересует прирост, то берутся цифры за последние несколько лет. В большинстве предприятий стандарт Ракера находится в диапазоне 45-55 %. Данная методика Ракера может использоваться на предприятиях, которые относятся к капиталоемким отраслям. Например, компания «Эдди-Ракер-Никелд», первой применила на себе систему Ракера, в которой данный стандарт составил 50%. По данным исследования проведенных в компаниях обрабатывающей промышленности США «стандарт Ракера» составил примерно такой же расчет, который варьируется в пределах 45-50%, если считать все издержки на заработную плату [3, с.102].

Существуют методы исследования стимулирования персонала в компании, рассмотрим их подробнее.

В большинстве случаев используют методы эмпирических исследований, которые включают в себя: опрос или анкетирование; экспертная оценка; беседа или интервью и наблюдения.

Анкетирование или опрос позволяет за короткое время получить информацию о мотивации значительного числа работников. Анкета персонала включает в себя вопросы различного характера, закрытого или открытого типа. Полученные результаты во время проведения опроса, позволяют проанализировать, насколько каждый сотрудник удовлетворен занимаемой должностью, какие существуют недостатки в организации. Так же можно рассмотреть показатели удовлетворенности отдельных сотрудников и коллектива в целом, путем сложения всех оценок. К опросу можно включить вопросы, которые касаются стимулирования труда, ведь для одного сотрудника стимулом может служить денежные премии, для другого неденежное стимулирование труда.

Методом экспертных оценок является качественно подготовленная анкета. От качества данной анкеты зависит и точность оценки мотивации сотрудника со стороны эксперта. Данный метод предполагает в кратчайшие сроки предпринять

шаги, которые позволят повысить удовлетворенность трудом работников как в отдельных подразделениях, так и в коллективе в целом.

Беседа или проведение интервью является одним из надежных инструментов оценки особенностей мотивации работников. В ходе беседы задаются вопросы, которые помогают получить различного рода информацию: насколько человек удовлетворен занимаемой должностью; устраивает ли его заработная плата; чтобы вам хотелось изменить в вашей работе и т.д. Но не все работники честно отвечают на прямые вопросы, для этого стоит включить и косвенные вопросы. Например, как вы думаете, почему некоторые сотрудники не стремятся к эффективной работе; что нравится людям в выполнении своей работы и т.д. Сотрудник, отвечая на данные вопросы, дает ответ как стимулировать себя, а не других. Поскольку, каждый человек смотрит на все происходящее через свою призму видения происходящего. Так же можно использовать наводящие вопросы, которые предполагают, что сотрудник даст запрограммированный, желательный ответ. Например, могу ли я поручить вам эту работу; в нашей компании не принято опаздывать, являетесь ли вы пунктуальным человеком и т.д.

Использование рефлексивных вопросов направлено на то, чтобы не было недопонимания, наблюдение за внимательностью человека. Например, я правильно понял, что вы, готовы взять на себя эти обязанности; получается, вы готовы задержаться на работе после окончания рабочего дня и т.д.

Наблюдение является одним из самых доступных методов для оценки мотивации сотрудников. Нужно четко понимать, на какие моменты нужно обратить больше внимания при наблюдении. Примеры наблюдаемых признаков мотивации:

- поведение людей в стрессовых и экстремальных ситуациях;
- количество опозданий на работу в течении месяца;
- количество предложений работника по улучшению тех или иных трудовых условий и т.д.

Таким образом, материальное стимулирование труда является важным аспектом в компании. Поскольку именно от мотивации зависит повышение эффективности трудовой деятельности сотрудников. Каждый человек индивидуален, один метод мотивации может подойти одному, и абсолютно не понравится другому. Поэтому, виды стимулирования труда бывают разных видов. Руководителям стоит обратить особое внимание на системы стимулирования персонала, ведь это дает развитие не только сотруднику, но и повышает эффективность компании.

Список литературы

1. Гейц, И.В. Рекомендации по использованию форм и систем оплаты труда: Учебно-методическое пособие / И.В. Гейц. – М.: Дело и сервис, 2017. –208 с.
2. Загирова М. А., Терелецкова Е.В. Мотивация персонала в современной организации // Материалы IV Всероссийской научно-практической

конференции «People-management в условиях цифровой трансформации экономики» (20 марта 2020 года, Башкирский государственный университет). – Уфа. – РИЦ БашГУ, Под ред. Галимовой А.Ш. – 2020. – С. 88-93.

3. Иванов М.М., Исаенко А.П., Колупаева С.Р., Корнеева И.В., Хруцкий В.Е. Как добиться успеха. Практические советы деловым людям. - М.: Издательство Политической литературы, 2017. – 102 с.

4. Кожевникова, Алиса Инновационные подходы к стимулированию труда / Алиса Кожевникова. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2015. – 256 с.

5. Любичкая, Вера Система мотивации и стимулирования труда персонала / Вера Любичкая. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, **2018**. – 116 с.

МЕТОДЫ КОНТРОЛЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

**Сапаева Ксения Михайловна, студент,
Башкирский Государственный Университет, Институт Экономики
Финансов и Бизнеса, кафедра Социологии труда и экономики
предпринимательства.
Республика Башкортостан, город Уфа.**

Рабочее время подразумевает под собой период, в течение которого сотрудник выполняет свои трудовые обязанности. Согласно статье 91 ТК РФ: «Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени».

Рабочее время позволяет повысить эффективность труда и ставит временные рамки для выполнения трудовой деятельности. Четкое распределение времени необходимо как руководителям, так и сотрудникам в компании.

В компании проводится мониторинг рабочего времени, который помогает отследить деятельность сотрудников в течение трудового дня. Мониторинг рабочего времени поддерживает дисциплину в организации. Данный метод помогает выявить сотрудников, которые злоупотребляют рабочим временем и решают свои личные проблемы во время трудового дня. Трудовой кодекс прописывает основные и важные моменты касающиеся трудового распорядка времени. Контроль и учет рабочего времени ведется согласно Трудовому кодексу.

Контроль учета рабочего времени является частью мониторинга и решает следующие задачи:

- ведение учета времени прихода на работу, для вычисления опаздывающих и отсутствующих;
- проверка возвращения работника на рабочее место после обеденного перерыва;
- разделение рабочего времени на фактически отработанные часы, отпуск, больничные и т.д.

Работодателя интересует не только нахождения сотрудника на рабочем месте в течение трудового дня, но и эффективность выполнения трудовых обязанностей. Если сотрудник тратит свое время на личные дела, трудовая деятельность будет в застое. Для мониторинга данного момента, существуют следующие методы, которые фиксируют [2, с. 204]:

- выполнение задач на компьютере;
- телефонные переговоры с клиентами и партнерами;
- содержания переписок по электронной почте;
- присутствие на рабочем месте с использованием видеонаблюдения и т.д.

Применять данные методы можно лишь, заранее оповестив об этом персонал. Устанавливать камеры видеонаблюдения без согласия сотрудников является противозаконным действием.

Существует множество способов контроля рабочего времени. Множество организаций назначают ответственное лицо, который будет фиксировать приход и уход сотрудника на работу. Но современные условия позволяют установить технологии, которые фиксируют точное время прихода на работу при помощи прикладывания пропусков к турникету, тем самым идет автоматическое заполнение информации в базу данных организации.

Есть организации, в которых сотрудники лично фиксируют свое рабочее время. Данный способ помогает оценить проделанную работу исполнителей и развивает самостоятельность.

Одним из дорогостоящих методов является система видеонаблюдения. Потребуется потратить средства не только на покупку и установку видеокамер, но и на зарплату отдельного работника, в чьи обязанности входит непрерывный контроль деятельности персонала и фиксация нарушений правил внутреннего трудового распорядка. Кроме того, внедрение системы видеонаблюдения вызывает у сотрудников психологический дискомфорт от постоянного наблюдения. Поэтому установка камер чаще всего – это особенная мера, которая применяется на критически важных объектах.

В компаниях работники работают не только на постоянной основе, и вести контроль сотрудников, которые работают по особому графику, вынуждает включать индивидуальные условия в трудовое соглашение. Например, удаленные работники, в их трудовое соглашение включают такие пункты, как [3, с.152]:

- сроки выполнения задач;
- определенный промежуток времени для связи;
- обязанность предупреждать о возникших непредвиденных ситуациях и т.д.

Временные рамки прописаны не только для сотрудников, но и для руководителей. Руководители не вправе заставлять персонал трудиться сверхурочно. Дополнительные часы работы закрепляются в трудовом контракте одновременно с компенсацией в виде прибавки к зарплате или отгулов. Гибкий график работы, как правило, дает возможность работнику самостоятельно контролировать занятость и нагрузку, позволяет повысить производительность труда и снизить затраты работодателя на почасовую оплату.

Несмотря на то, какой график рабочего дня установлен в компании необходимо вести учет рабочего времени. Методы контроля рабочего времени дисциплинируют персонал, позволяют сократить расходы и повышают производительность труда. Когда перед человеком стоит ограниченное время и есть определенные обязанности, ему легче сконцентрироваться и начать выполнять работу. Совершенствование методов контроля за использованием рабочего времени способствует росту производительности труда [4, 6], сокращению непроизводительных потерь и снижению травматизма на

предприятия [5], росту оплаты труда и повышению удовлетворенности работников результатами своего труда.

Список литературы

1. [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 05.04.2021\)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
2. Асалиев, А. М. Экономика труда: Учебник / А.М. Асалиев, В.Б. Бычин, В.Н. Бобков; Под ред. А.М. Асалиева. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 204 с.
3. Гейц, И. В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени / И.В. Гейц. - М.: Дело и сервис, 2017. – 152 с.
4. Кузнецова А. Республика Башкортостан: вопросы рационального использования квалифицированных кадров в аграрном секторе. // Человек и труд. 2009. № 4. С. 66-68.
5. Кузнецова А.Р., Косолапов С.А. Состояние охраны труда и травматизм на производстве на предприятиях Республики Башкортостан. // Российский электронный научный журнал. 2013. № 5 (5). С. 41-54.
6. Кузнецова А.Р., Махмутов А.Х., Мухаметдинов Р.К., Колевид Г.Р. Факторы формирования человеческого капитала в Российской Федерации // Российский электронный научный журнал. 2018. № 3 (29). С. 60-91.

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТИ

Стрелец М.Ю., студент

Высшей школы современных социальных наук (факультет)
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.
Ломоносова»

Понятие «интернет-зависимость» является предметом междисциплинарных исследований. Психология, социология, медицина, философия находят свои специфические предметные области в этом явлении. Общепринятого определения также не существует.

Несмотря на то, что интернет-зависимость изучается научным сообществом на протяжении 20 лет, однозначного понимания причин данного феномена до сих пор нет.

Склонность к интернет-зависимости обусловлена многими факторами. Исследователи факторов интернет-зависимости проводят классификацию их на макроуровне и на микроуровне. На макроуровне выделяются: социально-экономические, технологические и социально-политические факторы. На микроуровне: биологические, психологические и социальные [3]. Рассмотрим их более подробно.

Прежде всего, проанализируем факторы на макроуровне.

К технологическим факторам относится степень проникновения интернета; особенности телекоммуникационной структуры. В настоящий момент в России доступ к интернету имели 76,6 % домашних хозяйств, в том числе 73,2 % — к широкополосному (2018 г.). За последние пять лет доля домохозяйств, подключенных к интернету, увеличилась на 9,4 %. Несмотря на годовой рост, доля домашних хозяйств, подключенных к интернету, в России не столь высока, как во многих европейских странах, и сопоставима с уровнем Литвы, США, Греции и Португалии [12].

Анализ основных инфраструктурных показателей сферы телекоммуникаций в России свидетельствует об устойчивом росте доступа к интернету. По темпам распространения мобильного и фиксированного широкополосного доступа к интернету Россия превосходит среднемировые показатели. В 2011–2018 годах в нашей стране наблюдался активный рост числа абонентов широкополосного доступа к интернету в расчете на 100 человек населения. По фиксированному интернету прирост составил около 78 %, по мобильному — 80%. За последние 11 лет число абонентов фиксированного ШПД увеличилось в 6 раз [12].

Таким образом, мы можем говорить об относительно высокой степени распространения интернета среди населения России. При этом стоит отметить, что на данный момент не сделан статистический анализ телекоммуникационной инфраструктуры в России после введения «карантинных мер», удаленной работы и дистанционной учебы.

Социально-экономические факторы включают в себя уровень экономического развития государства, уровень и качество жизни. На наш взгляд,

из-за нестабильной экономической ситуации в стране, безработицы и инфляции человек избегает реальности и уходит в интернет-пространство, в котором конструирует себе более привлекательную жизнь, чем есть на самом деле. Достаточно широко распространена практика заказа дорогих машин для фото, аренда фотостудии в стиле салона личного самолета, использование пакетов от дорогих люксовых магазинов для фото с целью создания иллюзии богатой жизни. Формируя суррогат красивой жизни и получая реакцию со стороны других пользователей, индивид теряет значимость реальной жизни, самым важным для него становится его имидж в социальных сетях, что приводит к интернет-зависимому поведению.

К социально-экономическим факторам, на наш взгляд, можно отнести использование интернет-ресурсов с целью осуществления покупок (часто магазины делают очень хорошие скидки на онлайн-покупки), также покупка авиа- и железнодорожных билетов, бронирование туров и других онлайн-услуг.

Это, с одной стороны, — объективно вызванная причина: проведение в сети большого количества времени может привести к зависимому поведению. Если человек склонен к шопоголизму в реальной жизни, то это может отразиться и на его онлайн-шоппинге.

Так, в Женеве на Конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД) в докладе, подготовленном совместно с экспертами из ряда стран, говорится о том, что COVID-19 «навсегда изменил поведение в сфере онлайн-шоппинга». Этот вывод сделан на основе информации о более чем 3,7 тыс. потребителей из девяти государств. Среди них — Россия, Бразилия, Германия, Италия, Китай, Республика Корея, Турция, Швейцария и ЮАР. Подчеркивается, что более половины потребителей, участвовавших в опросе, стали в условиях пандемии приобретать товары и услуги онлайн чаще, чем прежде [13].

Таким образом, мы можем заметить тенденцию увеличения количества времени, проведенного человеком в интернет-пространстве, вызванную объективными социально-экономическими факторами.

Социально-политические факторы можно охарактеризовать в контексте отношения властных структур к коммуникации в интернете.

В ряде стран наблюдается тенденция активного законотворчества в сфере интернет-регулирования. Стоит отметить, что новые интернет-технологии начинают развиваться быстрее, чем успевает отреагировать законодательный механизм страны. В настоящее время в России одним из базовых законов по регулированию интернет-пространства является «закон о «суверенном» интернете. Это неформальное название федерального закона от 1 мая 2019 г. N 90-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон „О связи“ и Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [1]. В рамках этого закона предусмотрено создание национальной системы маршрутизации интернет-трафика, главная задача которой — обеспечение надежной работы российского сегмента интернета в случаях сбоя или целенаправленного масштабного внешнего воздействия. Также, в случае кризисных ситуаций Роскомнадзор может блокировать сайты, представляющие

угрозы социальной стабильности общества. На данный момент Роскомнадзором блокируются сайты с детской порнографией, пропагандой наркотиков, а также с информацией о суициде, экстремистского характера, о «клевете» в сети интернет и т.д.

Власти пытаются отрегулировать поведение человека в социальных сетях. С 1 февраля 2021 года вступили в силу поправки в Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [2]. Их цель — устранение из общедоступного информационного пространства информации, распространение которой запрещено законодательством РФ. К такой информации относятся оскорбления человеческого достоинства и общественной нравственности; информация, выражающая «явное неуважение» к обществу, государству, официальным государственным символам, Конституции РФ или органам государственной власти; призывы к массовым беспорядкам, экстремизму и участию в несогласованных публичных мероприятиях; информация, которая порочит людей по признакам пола, возраста, расовой или национальной принадлежности, языка, отношения к религии, профессии, места жительства, работы и политическим убеждениям; информация, содержащая призывы к экстремизму, терроризму, пропагандирующая культ насилия.

В настоящее время Государственная Дума рассматривает вопросы о запрете на оскорбления и кибербуллинг в интернете, ужесточение ответственности за «фейк-ньюс». Государство пытается ограничить виды девиантного поведения в сети, что может служить одним из факторов интернет-зависимости, но на данный момент это реализуется недостаточно эффективно.

Теперь рассмотрим факторы на микроуровне.

Биологические факторы. Интернет-зависимость, как любое зависимое поведение, вызывает в нашем организме определенные реакции. Так, многие исследователи считают, что такие врожденные свойства, как преобладание тормозящих механизмов нервной системы, ее слабость, ригидность и сниженная гибкость реакции в ответ на изменяющиеся характеристики окружающей среды, при прочих неблагоприятных условиях влияют на формирование зависимого поведения.

В.Л. Малыгин, Ю.А. Меркурьева и И.О. Краснов в рамках эмпирических исследований выявили, что у интернет-зависимого пользователя снижается концентрация внимания, повышается утомляемость [8].

В 1987 году П. Карлтон обнаружил, что гемблинг-зависимость. Под этим видом зависимости понимают патологическую склонность к азартным играм. Она часто сочетается с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью, а также с наличием минимальных мозговых дисфункций.

Так, ряд авторов отмечают, что пользователи онлайн-игр статистически чаще обладают сниженной чувствительностью к наказанию, привыканием к моментальным наградам и нетерпимостью к отсроченным [6].

Стоит отметить также возрастной характер интернет-зависимости. Угрозу она, по большей части, представляет в подростковом возрасте, когда у подрастающего человека только формируется нервная система.

К индивидуально-психологическим факторам относится специфика общения в сети между индивидами, негативная коммуникативная установка, высокий уровень агрессивности.

В исследовании В.Л. Малыгина, Н.С. Хомерики, Е.А. Смирновой отмечается, что интернет служит средством для поиска новых ощущений. Авторы обнаружили высокий уровень агрессивности и преобладание асоциальной стратегии преодолевающего поведения. Интернет-зависимые пользователи находят общение в сети близким и доверительным, но в реальности они боятся близости с другими людьми [9]. Исследователями было отмечено, что у зависимых подростков часто диагностируются такие акцентуации характера, как невротический, лабильный, демонстративный, неустойчивый тип. Интернет очень часто повышает самооценку человека, выступает средством компенсации напряженности и неуверенности.

К основным индивидуально-психологическим особенностям лиц с интернет-зависимостью относятся проблемы коммуникативной сферы, гиперконтроль, трудности формирования самоидентичности, преобладание ментальности над сферой эмоций и чувств. Очень часто низкий уровень социальных навыков, неспособность справиться с жизненными трудностями, избегание ответственности создают благоприятную основу для ухода человека от реальности, для полной погруженности в виртуальное пространство. Такая проблема, как инфантильность, становится тоже одной из основных причин интернет-зависимости. К индивидуально-психологическим факторам также можно отнести проблемы с тайм-менеджментом, умением определять приоритетность дел [10].

Для интернет-зависимого человека сеть становится пространством без тревог, переживаний и эмоционального давления, то есть неким «коконом», помогающим избежать ответственности и проявлять инфантильность долгое время.

Уже первые исследователи интернет-зависимости выделяли социальные причины такого поведения. Так, экспериментальные исследования, проведенные американским психологом К. Янг, показали, что главенствующей причиной интернет-зависимости является возможность анонимного пребывания личности в виртуальном пространстве.

В дальнейшем К. Янг была разработана модель ACE (Accessibility, Control and Excitement), описывающая основные факторы формирования интернет-зависимости.

Согласно данной модели (ACE), влечение к Интернету развивается в связи с действием трех факторов:

- 1.А (Accessibility)— доступность информации и простота использования;
- 2.С (Control)— контроль собственных действий и передаваемой информации, анонимность коммуникации и отсутствие посредников;

3.E (Excitement)— возбуждение, эмоциональный подъем от результатов деятельности в Сети [11].

Анонимность помогает индивиду, имеющему проблемы с коммуникацией в реальной жизни, находить себе друзей в виртуальном пространстве. Интернет повышает уверенность в себе, а также дает возможность создавать любой имидж и оставаться неизвестным. Также, на наш взгляд, возможность анонимного использования интернета дает человеку чувство защищенности от общественного осуждения в случае девиантного поведения в виртуальном пространстве.

В настоящее время интернет дает возможность пережить быстро и ярко те эмоции, которые человек не может пережить в силу разных причин, не может пережить их в реальности. Сейчас исследователи изучают влияние интернета на уровень дофамина в организме человека. Интернет-пространство — это кладезь возможностей для удовлетворения любых потребностей человека. Он получает положительную эмоцию в короткий срок, ему становится её мало, он хочет получить дополнительную порцию, в результате происходит перенасыщение. Индивид продолжает так же бесцельно проводить время в интернете, не получая удовольствия, но уже потеряв связь с реальностью.

Можно отметить, что активное использование сети обеспечивает изменение сознания у ее потребителя. Интернет-пользователь теряет ощущение времени и отвлекается от имеющихся потенциальных или реальных трудностей повседневной жизни. Снижается острота переживаний и эмоционального напряжения, в первую очередь, уменьшаются тревога и страх. Виртуальное пространство становится мнимым лекарством от депрессии. Очень часто человек «убегает в сеть» из-за прокрастинации и нежелания решить жизненные проблемы.

Ряд отечественных исследователей указывают на семью как причину интернет-зависимого поведения. Так, А.Е. Войскунский рассматривает семейные отношения, модель семейного воспитания, наличие в нем патологических стилей поведения у родителей как причину ухода детей в виртуальный мир. Развитию зависимого поведения в подростковом возрасте могут способствовать психические травмы, пережитые в раннем детстве, например, развод родителей [5].

Нестабильные отношения в семье, отсутствие личных границ ребенка способствуют эмоциональной отрешенности ребенка от родителей. Интернет становится местом, куда ребенок может убежать от всех проблем, создать свою реальность. Так увлечение сетью становится ещё одним камнем преткновения между ребенком и родителем. Ребенок сталкивается с еще большим недопониманием со стороны взрослых [6].

Отечественные исследователи В.Л. Малыгин, Е.А. Смирнова, Н.С. Хомерики в рамках проблемы интернет-зависимости изучают специфику семейной коммуникации. В своем эмпирическом исследовании они обнаружили, что интернет-зависимый, как правило, воспитывается в условиях низких требований, дефицита запретов и наказаний, в семье наблюдается значительная эмоциональная дистанция [7]. Удовлетворение всех прихотей ребенка и гиперопека также могут привести к несоблюдению социальных норм и правил.

Интернет для такого ребенка станет местом реализации всех его потребностей, что приведет к зависимому поведению. В будущем интернет-зависимость может стать препятствием для построения индивидом социальной жизни.

Российская исследовательница интернет-зависимого поведения Н.А. Цой выделяет и такой фактор, как социальное одиночество.

Для трактовки одиночества Н.А. Цой использует подход Вейса, где он рассматривает одиночество как «переживание отсутствия тесной эмоциональной привязанности, неспособности найти душевный отклик, встретить понимание со стороны других людей». Чаще всего такой тип одиночества возникает, когда человек не может встретить близкого по духу человека, который готов разделить с ним его эмоции [4].

Таким образом, к социальным факторам интернет-зависимости можно отнести анонимность сети, возможность быстрого получения эмоций, проблемы во взаимоотношениях с семьей, трудность построения социальных связей, социальное одиночество, склонность к девиантному поведению.

Нами были проанализированы основные факторы формирования интернет-зависимости на макроуровне и на микроуровне. Таким образом, с нашей точки зрения базовыми причинами интернет-зависимости выступают социальные (анонимность, социальное одиночество, проблемы во взаимоотношениях с семьей, проблема построения коммуникации в реальной жизни) и индивидуально-психологические (инфантильность, агрессивность, неумение организовать себя).

Список литературы

1. Закон Российской Федерации «О внесении изменений в Федеральный закон "О связи" и Федеральный закон "Об информации, информационных технологиях и о защите информации"» от 1 мая 2019 г. № 90-ФЗ // Российская газета. — 2019. — № 7855.

2. Закон Российской Федерации «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ // Российская газета. — 2006. — № 4131.

3. Актуальные вопросы современной психологии: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2017 г.). — Краснодар: Новация, 2017. — С. 14–17.

4. Вейс Р. С. Вопросы изучения одиночества // Лабиринты одиночества: Сб. ст. Пер. с англ. Сост., общ. ред. и предисл. Н. Е. Покровского. — М.: Прогресс, 1989. — С. 95.

5. Войскунский, А. Е. Зависимость от Интернета: актуальная проблема / А. Е. Войскунский // Журнал неврологии и психиатрии. — 2002. — № 3. — С. 56–58.

6. Кулина Д. Г. Формирование и развитие интернет-зависимости: факторы риска / Д. Г. Кулина // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. — 2016. — № 1. — С. 1–12.

7.Малыгин В. Л. Нейропсихологический профиль подростков с интернетзависимым поведением / В. Л. Малыгин, Ю. А. Меркурьева // Консультативная психология и психотерапия. — 2015. — №4. — С. 130–137.

8.Малыгин В. Л. Особенности ценностных ориентаций у подростков с интернет-зависимым поведением / В. Л. Малыгин, Ю. А. Меркурьева, А. Б. Искандирова [и др.] // Медицинская психология в России. — 2015. — № 4 (33). — С. 1–19.

9.Малыгин В. Л. Интернет-зависимое поведение у подростков. Клиника, диагностика, профилактика / В. Л. Малыгин [и др.]. — М.: Арсенал образования, 2010. — С. 77–78.

10.Пахомова Т. В. Некоторые психологические проблемы интернет-зависимости / Т. В. Пахомова // Молодой ученый. — 2014. — № 15. — С. 237.

11.Пахомова Т. В. Некоторые психологические проблемы интернет-зависимости / Т. В. Пахомова // Молодой ученый. — 2014. — № 15. — С. 236–238.

12.Тенденции развития интернета в России и зарубежных странах : аналитический доклад / Г. И. Абдрахманова, О. Е Баскакова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; Координационный центр национального домена сети Интернет, Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2020. — С. 11–12.

13.The COVID-19 Crisis: Accentuating the Need to Bridge Digital Divides — Текст: электронный // URL: https://unctad.org/system/files/official-document/dtlinf2020d1_en.pdf (дата обращения: 1.04.2021).

БЮДЖЕТИРОВАНИЕ ЗАТРАТ НА ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

**Талаева А.С., студент ФГБОУ ВО
«Башкирский государственный университет»**

**Галина А.Э., канд. соц. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики
предпринимательства, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный
университет», Российская Федерация, г. Уфа**

В условиях стремительно развивающихся технологий быстро меняющейся рыночной среды все более актуальным элементом системы управления персоналом в любой организации становится профессиональное развитие и обучение персонала, расходы на которые являются обязательным элементом HR-бюджета.

Выделение достаточного объема денежных средств на подготовку, переподготовку, повышение квалификации и профессиональное развитие персонала в целом, становится залогом успешной деятельности организации в дальнейшем.

Как правило, 1-2 % выделенных средств из общего бюджета организации или из фонда заработной платы вполне достаточно для того, чтобы сотрудники вовремя получали необходимые им знания и не затягивали с обучением. В большинстве компаний работники обучаются за счет организации и только в 20 % компаний сотрудники проходят переобучение или обучение за свой счет [2, с. 16].

Бюджет на обучение персонала представляет собой соответствующий документ, который утверждается руководителем организации. В нем прописываются общий размер затрат, который уйдет на обучение, статьи расходов с разбивкой по плановым периодам (может быть как по кварталам, так и по месяцам).

Принято выделять два основных шага к формированию бюджета на обучение персонала организации [1, с. 170].

I. Период бюджетирования.

В большинстве случаев, организации рассчитывают бюджет на обучение и развитие персонала ровно на один календарный год. Но некоторые предприятия могут проводить коррекцию бюджета, как правило, раз в квартал или в полгода. Помимо всего этого, необходимо ежемесячно контролировать процесс исполнения бюджета. Все вышеперечисленные действия позволяют разумно распределять денежные средства и вовремя выявлять низкоэффективные затраты.

II. Формирование этапов бюджетирования. Для того, чтобы составить бюджет на обучение персонала необходимо последовательно выполнить следующие действия:

- Выявить потребность в обучении сотрудников организации.

Потребность в обучении работников компании возникает по мере развития самого предприятия и зависит от этапа его жизненного цикла. Всякие изменения, происходящие в самой организации, либо за ее пределами, могут так или иначе

повлиять на сотрудников. Одна из самых главных потребностей в обучении возникает тогда, когда перемены происходят во внешней среде. В таком случае, всю новую информацию необходимо изучить и внедрить в рабочую деятельность в кратчайшие сроки. Если рассматривать такие изменения с точки зрения планирования обучения, то зачастую, невозможно предугадать, когда будет необходимо в срочном порядке отправлять всех работников на переобучение. Поэтому, в момент формирования бюджета, необходимо учитывать подобные ситуации, так как современная экономика подвергается частым и быстрым изменениям. Помимо подобных изменений, также важно следить за технологическими переменами. Они могут касаться всех возможных технологий, начиная от производственных и заканчивая информационными. Не стоит забывать про изменения, происходящие внутри самой организации [3, с. 95]. Они могут затрагивать стратегию, бизнес-план, структуру или услуги предприятия. Также, необходимо обращать внимание на кадровые изменения: увольнения, повышения, перемещения и т.д.

2. Сформировать предварительный план, по которому будет проводиться обучение персонала.

Вслед за тем, как было выявлено, кого и когда необходимо обучить, следует составить подробный план обучения сотрудников организации. Для этого рекомендуется действовать постепенно. Сначала определить, кто подлежит обязательному обучению (сертификации), затем, составить бюджетную программу для тех, кто идет по индивидуальным и корпоративным программам.

3. Выяснить структуру и определить вид бюджета.

После составления предварительного плана, необходимо сформировать бюджет на реализацию всех запланированных руководством мероприятий. Для начала следует выявить структуру бюджета, статьи, а также способы их расчета. Затем требуется определить вид обучения.

Подсчет затрат на каждый вид требует особой внимательности и подготовки. При формировании бюджета, нужно не только грамотно определить необходимые расходы для развития персонала, но и обосновать их.

4. Запланировать и рассчитать сумму затрат на обучение персонала.

Исходя из предыдущих пунктов, можно заключить, что затраты на обучение складываются из множества элементов. Выделяют три основные группы затрат:

1) прямые затраты, которые касаются самого процесса обучения. В него входит оплата работы преподавателей, наставников, тренеров и тех людей, которые занимаются подготовкой и раздачей новой информации, в виде презентаций, лекций, докладов, семинаров, а также стоимость размножения раздаточных материалов;

2) косвенные затраты, к которым можно отнести заработную плату работников, которые в данный момент проходят обучение, а также упущенную выгоду компании, так как эти сотрудники отсутствуют на рабочем месте. Данные затраты в составленный бюджет не входят, поэтому их можно не рассматривать;

3) сопутствующие затраты, которые уходят на содержание сотрудников во время обучения, а также аренда помещения и прочие расходные материалы.

Расчет прямых и сопутствующих затрат, зависит исключительно от выбранной организацией формы обучения. Наиболее сложными для планирования и бюджетирования являются открытые занятия и конференции. Все дело в том, что такие семинары проводят сторонние для организации люди, а, следовательно, и о сроках, местах и условиях проведения таких мероприятий, можно узнать не ранее чем за 1-3 месяца до начала. Цены на такое обучение устанавливаются самими организаторами в расчете на одного участника. Зачастую, отправляя на обучение нескольких работников, организация может получить скидку, поэтому, многие работодатели отправляют на обучение сразу весь коллектив.

5. Согласовать и утвердить бюджет.

Для того, чтобы составленный бюджет согласовало руководство предприятия или бюджетный комитет, необходимо представить все расчеты и предполагаемые итоги максимально подробно.

Наиболее полезными для членов бюджетного комитета будут документы, содержащие всю необходимую информацию. После согласования бюджета, следует утвердить его у руководителя. После утверждения бюджета, рекомендуется ежемесячно контролировать и корректировать его, лишь грамотное исполнение всех этапов поможет достичь желаемого результата.

Список литературы

1 Бадюкина, Е.А., Ружанская, Н.В. Бюджетирование [Текст]. – Сыктывкар: Издательство СыктГУ, 2017. – 170 с.

2 Бекетов, Н.В. Бюджетное планирование и бюджетирование на предприятиях [Текст] // Экономический анализ: теория и практика. – 2018. – № 5. – С. 14–17.

3 Дмитриев, А.Е. Бюджетное управление: типичные ошибки [Текст] // Экономика. Финансы. Управление. – 2017. – № 10. – С. 91–99.

БЮДЖЕТИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Асрарова Г.А., Талаева А.С.

студенты «Башкирского государственного университета», Российская Федерация, г. Уфа

Научный руководитель: Терелецкова Е.В., к.с.н., доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Российская Федерация, г. Уфа, республика Башкортостан, Россия

Каждая организация стремится работать с максимальной экономической отдачей, именно поэтому, ежегодно, предприятия меняют и совершенствуют свою внутреннюю организационную структуру, а также методики управления бизнесом. «На текущем этапе совершенствования экономики для каждой организации» [4, с.231] одним из таких методов является бюджетирование. Бюджетирование помогает скоординировать деятельность всех подразделений, находящиеся внутри организации и объединить их одной общей стратегической целью.

Целью данной работы является подробное исследование бюджетирования, как одного из основных инструментов эффективного управления организацией. В качестве материалов исследования были использованы пособия и учебники, содержащие информацию, необходимую для данной написания научной статьи.

В работе были использованы такие методы исследования как: анализ теоретической базы, классификация и обобщение полученной информации.

Для эффективной работы предприятия, и устойчивого положения на рынке, необходимо качественно планировать доходы и расходы предприятия и формировать бюджет. В последнее время, внимание многих исследователей, занимающихся сферой финансов, устремлено на такую проблему, как развитие и совершенствование систем бюджетирования. На сегодняшний день ученые до сих пор не выработали однозначную трактовку и назначение данного процесса.

А.П. Виткалова определяет бюджет как «общеорганизационный план работы, координируемый всеми отделами и функциями путем объединения отдельных блоков бюджета и характеристики потока информации для принятия и контроля управленческих решений в области финансового планирования» [1].

Бюджетирование позволяет не только объективно оценить финансовую состоятельность предприятия, но и повысить финансовую дисциплину. «Под бюджетированием понимается процесс разработки, управления и контроля главного бюджета, вписанного в контуры финансового планирования на предприятии» [3, с. 166].

Таким образом, бюджетирование – это процесс планирования и грамотного распределения денежных средств; система управления организацией с целью достижения и выполнения поставленных перед компанией задач.

Для того, чтобы выявить сущность современного бюджетирования и определить его место в общей системе финансового управления, необходимо определить основные цели разработки бюджета.

Первая и наиболее важная цель – это планирование бюджетных операций. Зачастую, компании наперед просчитывают все действия, касательные развития бизнеса и роста организации. Человек, отвечающий за систему бюджетирования, использует все доступные данные по бюджетам, для того, чтобы определить круг возможностей и инвестиций для компании, а также их стоимости.

Вторая цель связана с координацией. Ведь именно система бюджетирования помогает координировать и удерживать затраты в определенных рамках в течение всего финансового года. Все это делается для того, чтобы у всех работников были равные возможности, без выделения какого-либо отдела.

Третьей, целью бюджетирования, является распределение ресурсов. Именно она помогает грамотно распределить ресурсы по всему предприятию и отложить достаточное количество средств, для непредвиденных проблем.

Четвертая цель заключается в оценке производительности. К примеру, менеджеры используют систему бюджетирования компании для того, чтобы понять, насколько эффективно работает предприятие и грамотно ли расходуются выделенные ресурсы.

Исходя из целей, можно выделить основные функции бюджетирования. И.Т. Балабанов выделяет такие функции бюджетирования как: планирование, координирование, стимулирование и контроль. В свою очередь, проанализировав данные подходы, А. Войко называет свои «пять функций»:

- 1) планирование финансово-хозяйственной деятельности предприятия на определенный период;
- 2) стимулирование руководителей всех уровней в достижении целей, закрепленных за ними центров ответственности;
- 3) согласование деятельности различных подразделений предприятия;
- 4) оценка выполнения плана центрами ответственности и их руководителей;
- 5) обеспечение плановой дисциплины».

Качественно продуманный план бюджетирования очень важен для предприятия и имеет следующие преимущества:

- стимулирует работников организации к эффективному выполнению поставленных задач;
- снижает непроизводительные затраты рабочего времени подразделений предприятия;
- помогает правильно распределять и применять ресурсы компании;
- анализ бюджета позволяет своевременно вносить корректирующие изменения;
- способствует сплочению сотрудников и развивает коммуникационные процессы;
- помогает учиться на ошибках, допущенных в предыдущие периоды, связанных с составлением бюджета.

«Несмотря на множество преимуществ, бюджетирование также имеет и ряд недостатков:

- различное восприятие бюджета у разных людей;
- сложность и дороговизна системы бюджетирования;
- бюджет требует от работников высокой производительности труда;
- противоречие между достижимостью целей и стимулирующим эффектом»

[2, с.198].

Таким образом, для того, чтобы достичь наибольшей эффективности, бюджетирование должно осуществляться непрерывно. Бюджеты должны не только утверждаться, но и корректироваться при существенном изменении внутренней или внешней среды организации. Тогда в конце всего процесса можно получить финансовые планы, отражающие стратегию развития предприятия и прогнозирующие результаты ее деятельности.

Список литературы

1Виткалова, А.П. Бюджетирование и контроль затрат в организации [Электронный ресурс] // Учебное пособие / Альфа-Пресс Москва. 2016. – С. 103. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19789451> (дата обращения 20.04.2021).

2Волкова, О.Н. Бюджетирование и финансовый контроль в коммерческих организациях [Текст] : учебное пособие / О.Н. Волкова, – Москва : «Финансы и статистика», 2016. – С. 272.

3Слепов, В.А. Финансы организаций (предприятий) [Текст] : учебник / В.А. Слепов, Т.В. Шубина. М.: ИНФРА-М, Магистр, 2016. – С. 352.

4Терелецкова Е.В., Ахряпова Д.А. Кадровый резерв как инструмент внутреннего маркетинга в торговой организации // материалы IV Международной научно-практической конференции «Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы», г. Новокузнецк, 2020. – С. 231-233.

ЭФФЕКТИВНЫЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА: ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

**Терелецкова Е.В., к. социол. н., Садыкова О.И., студент
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Российская
Федерация, г. Уфа**

На предприятии одной из функций системы управления персоналом является обеспечение как экономической, так и кадровой безопасности компании. Достаточно часто на привлекательную должность принимают родственника, друга или подругу. Не редко, как казалось на первый взгляд, компаньон, превращается в конкурента и ставит экономическую безопасность организации под угрозу. Обеспечение компании безопасными и, не мало важно, мотивированными сотрудниками – важнейшая задача управленца.

Для любой организации крайне важно создать эффективную систему стимулирования труда персонала. «На каждом этапе на работника оказывают влияние различного рода факторы» [5, с.160]. От того на сколько продуктивно будут работать сотрудники, зависит результат компании в целом.

К сожалению, в России не получили своего широкого применения и распространения системы стимулирования труда персонала. Это может быть связано с менталитетом жителей, с уровнем их доходов, с внутренними ценностями. Конечно, это стало одной из первопричин низкого уровня рынка труда в России [2, с. 398].

Необходимо заметить, что в современной России наиболее крупные компании имеют опыт применения зарубежных практик в данной области. Но не всегда данные системы стимулирования работают эффективно в нашей стране. Это объясняется тем, что любая внедренная в компанию система, должна быть адаптирована под конкретные особенности организации, а также под особенности российского рынка. Следовательно, используя опыт зарубежных стран, необходимо создать в России аналогичную систему стимулирования труда сотрудников, но с изменениями, учитывая специфику компаний и рынка.

Система мотивации, которая была подстроена под компанию и российский рынок, внедрена в ПАО «Газпром» является ярким примером трудовой мотивации в России. Данная мотивационная политика предусматривает внедрение различных поощрений за дополнительные достижения и инициативность, премирование за экономию газа и внедрение инновационных технологий.

Из наиболее известных мировых моделей систем мотивации труда необходимо выделить следующие: японскую и американскую модели. А также широкое распространение получили модели систем мотивации во Франции и Великобритании. Рассмотрим более детально [4, с. 87].

В Японии применяется пожизненный наем работников в компанию. Данная мера создана для того, чтобы сотрудники были уверены в завтрашнем дне, верили

в силы своей организации. Когда человек проработает значительное количество лет в одном и том же месте, он становится преданный ему. Он становится частью одной большой семьи, стремится работать наиболее эффективно и качественно. Когда у сотрудника имеется стабильное место работы на протяжении долгого времени, он имеет право получать премию за выслугу лет и разнообразные социальные льготы. Следовательно, данный принцип выгоден как для сотрудника, так и для компании и для страны в целом [4, с. 87].

В Японии можно отметить созданную систему ротаций. Ее суть заключается в том, что каждые два – три года работники перемещаются как по вертикали, так и по горизонтали. Данная система позволяет сотрудникам вникнуть в каждый принцип действия своей компании. Проработав на различных должностях, выполняя разнообразные функции, наемные работники расширяют область своих знаний о предприятии. Они начинают более детально понимать, как устроено их предприятие.

Можно привести пример японской компании, которая внедрила данную систему. Маркетинговая компания «Hime company» пользуется системой пожизненного найма и системой ротаций. Если в жизни сотрудницы компании наступает не легкий период в личной жизни (разрыв отношений, расторжение брака), руководство организации предоставляет им от 1 до 3 дней отгулов. Количество дней зависит от возраста женщины. Считается, чем старше, тем труднее пережить разрыв и найти вторую половинку. Значит и выходных дней должно быть больше. Также около 2-х раз в год сотрудницам компании «Hime company» предоставляется пол дня на шопинг. Если в других организациях женщины вынуждены придумывать оправдания, чтобы отпроситься с работы и отправиться по магазинам, то здесь это вполне обыденная ситуация. Благодаря этому компании «Hime company» идет в ногу со временем, успешно развивается.

Американская модель стимулирования персонала также является одной из самых эффективных. Следуя ей, работодатель должен поддерживать индивидуализм и инициативность каждого своего сотрудника. Поэтому американская модель имеет следующие принципы:

- величина материального поощрения равна профессионализму рабочих и количеству освоенных им профессий;
- наличие четких границ между должностями;
- целевое управление;
- поощрение новых идей, приветствуется инициативность [3, с. 450].

Ярким примером американской процветающей компании, где внедрили данную модель системы стимулирования труда сотрудников, является компания «Apple», ее основатель Стив Джобс. В дополнении можно сказать, что основатель компании переименовал некоторые должности в «гении». Конечно, на моральном уровне работников это будет стимулировать.

В основе французской системы стимулирования труда лежит индивидуализация оплаты труда. Под данным термином подразумевается, что у каждой должности существует минимальный и максимальный оклад. Трудовая деятельность каждого сотрудника оценивается индивидуально, и оплачивается в

зависимости от выполненной им работы. Любой сотрудник имеет право высказать собственное мнение. Данный принцип позволяет обеспечить высокую эффективность и качество труда [6, с. 268].

Мотивационная система в Великобритании отличается от других тем, что она включает в себя участие работников в капитале предприятия. Работник начинает чувствовать себя значимым человеком компании, повышается его самооценка. Он имеет в своих руках возможности повлиять на размер прибыли. Конечно, таким образом он постоянно вовлечен в работу и имеет интерес в качественном и своевременном ее исполнении.

Таким образом, подробно разобрав мотивационные системы в различных странах, можно сказать, что они имеют ряд одинаковых признаков. Данные системы мотивации предусматривают индивидуальную оценку каждого сотрудника и выплаты по результатам их деятельности. Руководство стремится создать доверительные отношения со своими подчиненными, оно различным образом старается пробудить в работниках искренний интерес к своей деятельности и к результатам деятельности компании.

Список литературы

1. Баженов, С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. Том 7, – №4. – С. 84–85.
2. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов / Гончарова С.Ж., Данилочкина В.В. – М. : Издательство Юрайт, 2018 – 398 с.
3. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко.– 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 386 с.
4. Степанова, С.М., Мальцева, Е.С., Родермель Т.А. О некоторых аспектах создания мотивационного механизма в трудовой деятельности // Экономические науки. Сургут. 2019. – № 2. – 87 с.
5. Терелецкова Е.В., Садыкова О. И. Проблема адаптации молодых сотрудников в организации // Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции «People-management в условиях цифровой трансформации экономики» (20 марта 2020 года, Башкирский государственный университет). – Уфа. – РИЦ БашГУ, Под ред. Галимовой А.Ш. – 2020. – С. 157-161.
6. Шубина, Н.А. Материальное и нематериальное стимулирование труда: организационный опыт и общественное мнение // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 8(23). – С. 267–269.

ИНТЕРНЕТ- ЗАВИСИМОСТЬ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Ушатова А.С., Кудрявкина Е. В., студенты IV курса по направлению подготовки 39.03.01 Социология кафедры философии, культурологии и социологии

Оренбургский государственный университет

С каждым новым днём число пользователей сети интернет увеличивается примерно на 1 миллион. Интернет занимает одно из важнейших мест в жизни современного человека, можно сказать, что он исполняет роль спутника человека с многочисленными функциями, которые постоянно совершенствуются. Интернет – новый способ упрощения жизни, мгновенного обмена информацией любого рода, экономии времени и др. Кроме того, появление интернет-валют значительно расширило сферу влияния сети интернет, теперь это не только площадка для развлечений и общения, но и для работы, бизнеса, самореализации и саморазвития человека.

В интернете люди чувствуют себя свободнее, чем в реальной жизни. К сожалению, кроме многочисленных достоинств и преимуществ использования интернета, есть и недостатки. А именно проблемы, связанные с зависимостью от данной сети. Современная молодежь проводит огромное количество времени в сети интернет, тем самым уже являясь зависящими от неё. Социализация, которую они проходят в сети интернет, не всегда положительно влияет на их здоровье, физическое и психическое состояние.

Человек может отказаться от употребления пищи, от общения с реальными людьми, а, значит, может отказаться от своих потребностей, заменив их интернетом, что может привести к расстройству психики и даже смерти. Родители молодых людей не всегда обращают внимание на данную зависимость, что приводит к серьёзным последствиям.

В 1996 г. американский психиатр А.К. Голдберг представил научному миру термин «интернет-зависимость» для обоснования неоправданного пребывания в интернете. По его мнению, можно констатировать интернет-зависимость при наличии трёх или более пунктов из предложенных им симптомов, а общими чертами является характерный ряд психологических и физических симптомов, которые тесно связаны между собой.

Психологические симптомы:

- 1) улучшение самочувствия;
- 2) невозможность остановиться;
- 3) увеличение количества времени, проводимого за компьютером;
- 4) пренебрежение близкими;
- 5) ощущение пустоты, депрессии;
- 6) ложь о своём времяпровождении;
- 7) откладывание реальных дел на потом;
- 8) раздражение без мгновенного доступа к компьютеру.

Физические симптомы:

- 1) судороги;
- 2) сухость в глазах;
- 3) мигрени;
- 4) боли в спине;
- 5) нерегулярное питание (пропуск приемов пищи);
- 6) пренебрежение личной гигиеной;
- 7) расстройство сна, изменение режима сна [1, с. 57].

В настоящее время под этим понятием рассматривается способ «ухода» из реальной жизни в виртуальный мир интернета. В общем виде данная зависимость определяется как «нехимическая зависимость от пользования интернетом». В психологии интернет-зависимость рассматривается как «психологическое расстройство, выраженное в навязчивом желании иметь доступ к сети интернета, невозможностью вовремя остановиться, выйти из этой сети» [4, с. 4].

В научной литературе существует множество точек зрения относительно терминологии данного явления («зависимость от интернета», «интернет-аддикция», «патологическое применение интернета» и т.д.).

Часто интернет-зависимость развивается у детей и подростков, чья психика ещё не устоялась или подверглась какому либо давлению и была нарушена. Она побуждает проблемных подростков или детей на агрессию и необдуманные поступки.

Как известно, любая деятельность направлена на удовлетворение потребностей. Помимо жизненно необходимых (физиологических, безопасности), среди них важное место занимают социальные потребности (общение, любовь, признание и т.д.), а также потребности, связанные с развитием личности (познание, понимание, самореализация и т.д.) [2, с. 36].

Исследование, проведенное учёными Г.В. Солдатовой, О.С. Гостимской, Е.Ю. Кропалевой в рамках «Фонда Развития Интернет», позволило определить круг потребностей, которые подростки удовлетворяют с помощью интернета. Среди них: стремление к независимости от родителей, потребность в признании, многообразии в общении, осознание принадлежности к группе, достижение признания со стороны сверстников и самореализации. В результате использования интернета возникает ощущение полного контроля и владения ситуацией, что удовлетворяет потребность в безопасности, одну из базовых в системе потребностей человека.

Интернет-зависимость способствует формированию целого ряда психологических проблем. У подростков возникают трудности с адаптацией в социуме и чувство неуверенности, отличие от других подростков. Эти проблемы приводят в первую очередь, к потере контроля над проводимым в сети интернет времени и предпочтения реальному миру виртуального. Отсюда возникает чувство дискомфорта при отсутствии возможности воспользоваться интернетом, обостряется агрессия в конфликтных ситуациях, также на этом фоне может быть сформирована хроническая депрессия. Исследователи считают, что использование интернета привело к тому, что подросток вместо стремления «думать» и «учить» предпочитает «искать». Многие дети открыто признают, что

очень часто посещают запрещенные родителями сайты, при этом у них возникает иллюзия вседозволенности и безнаказанности. Это побуждает нарушать права человека, а иллюзия безнаказанности может оказаться ловушкой и иметь серьезные последствия в реальной жизни, происходит девальвация нравственности [5, С. 95].

Итак, интернет удовлетворяет многие (сознательные и несознательные) потребности человека. Он содержит большое количество информации, которой может быть увлечен пользователь, это и есть основная причина, объясняющая пристрастие к интернету. В данном случае интернет «помогает» зависимому человеку, предоставляет возможность анонимного общения, неограниченный доступ к информации, возможность реализации своих фантазий и планов.

Для оценки влияния интернета на жизнь современной молодёжи нами был проведён небольшой блиц-опрос среди студентов Оренбургского государственного университета, который позволил сделать несколько выводов о влиянии сети интернет на общество. Всего приняло участие 268 человек.

Оценить влияние Интернета на общество и на жизнь каждого индивида можно с помощью ответа на довольно простой дихотомический вопрос с суждением: «Считаете ли Вы, что интернет упрощает Вашу жизнь?». Большинство респондентов считает, что интернет упрощает их жизнь, что говорит о доступности сети (88 % студентов считают, что интернет помогает им тратить меньше времени на поиск информации и упрощает бытовые условия жизни. Например, заменяя офлайн-шопинг онлайн-покупкой билетов на мероприятие, отсутствие очередей и др.) Люди привыкли к тому, что в любое время могут воспользоваться любой из функций интернета в любой точке мира.



Рисунок 1 – Считаете ли Вы, что интернет упрощает Вашу жизнь?

Преимущества интернета возобладают над недостатками, по мнению большинства людей, иначе бы он не завоевал такую популярность. К сожалению, помимо преимуществ, интернет принёс в жизнь современных людей и некоторые

отрицательные факторы, которые не все способны осознать и заметить. Например, при длительном пользовании сетью интернет происходит изменение сознания и функционирования головного мозга, что ведёт к потере способности обучаться, мыслить и др. Современный человек зачастую теряет способность к реальному диалогу, люди стараются свести к минимуму живое общение, что может говорить об интернет-зависимости. Исходя из этого следующий вопрос: «Оказывает ли интернет отрицательное влияние на вас или на ваших родственников?». Больше половины респондентов, а именно 64 % знают о негативном влиянии интернета, но отказаться от него не могут. Это говорит о том, что интернет охватил весь мир и все сферы жизнедеятельности людей, и что сегодня очень трудно представить нашу жизнь без этого ресурса.

Следовательно, опрос показал, что интернет достаточно сильно влияет на всех, особенно на молодежь, ведь респонденты считают, что не могут учиться и работать без него.



Рисунок 2 – Оказывает ли интернет отрицательное влияние на Вас или на Ваших родственников?

На вопрос «Считаете ли Вы интернет-зависимость серьезной проблемой?» Мы получили следующие ответы: 81 % опрошенных понимают специфику данной проблемы и не сомневаются в её наличии, всего 2 % решительно высказали отрицание существующей проблемы, остальные – 17 % респондентов не смогли оценить влияние интернета на современное общество.

Интернет-зависимость как угроза обществу

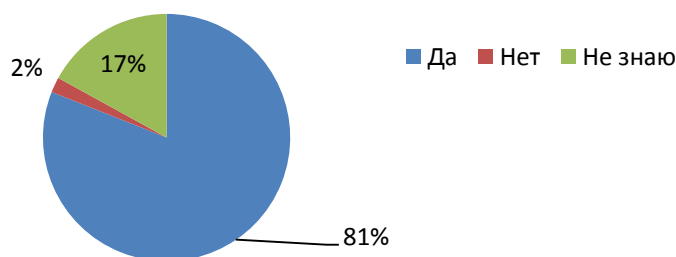


Рисунок 3 – Интернет-зависимость как угроза обществу

Большинство респондентов считают интернет-зависимость серьезной проблемой. Это говорит об осознании людьми важности данной проблемы.

Следует отметить, что значимость интернета незначительно снижается при рождении детей, вступлении в брак. Социологи С. Варламова, Е. Гончарова, И. Соколова в статье «Интернет-зависимость молодежи мегаполисов» рассказывают о том, насколько сильно интернет распространён в молодёжной среде и занимает важное место в их жизни. Они опросили 762 российских и 551 иностранного пользователей сети интернета, проживавших в городах с численностью населения свыше 100 тыс. человек. Пользователи имели аккаунт в соцсетях (для россиян – «В Контакте», Facebook; для иностранцев – Facebook, reddit, 4chan и другие. Опрашивались люди как из развитых стран (Норвегия, США, Германия и т.д.), так и Второго мира (Россия, Китай, Мексика и т.д.).

Абсолютной интернет-зависимостью признавалось проведение в сети свыше 10 часов в день, сильной – 6-9 часов, средняя зависимость – между 3 и 5 часами, слабой или отсутствием зависимости – менее 3 часов в день [3].

Анализируя результаты исследования можно сделать вывод, что причины зависимости делятся согласно классификации на внешние и внутренние факторы. В целом во всех исследуемых странах доминирует промежуточный тип интернет-зависимости (средний) – (95,2 %), все остальные типы зависимости незначительны. Так, сильная интернет-зависимость выявлена у 3 % пользователей, число абсолютно и слабо зависимых примерно одинаково (0,6 % и 0,5 %, соответственно), и практически отсутствуют независимые от интернета (0,2 %) [6]. Проведённые исследования показывают, что в России интернет-зависимы более 90 % молодежи, которые как правило, проживают в крупных городах.

Но вместе с тем, сама жизнь современного человека совершенно невозможна без интернета и, соответственно, без присущего ему интернет-общения, как неотъемлемого и очень важного компонента этого технического явления, которое с каждым днем всё прочнее входит во все сферы нашей жизни, в том числе - в процесс обмена и передачи информации различного характера между людьми. Каждый день через интернет передаются гигабайты разговоров, информации, программ, данных, открываются сотни сайтов, и нет ничего проще, чем попытаться найти свою нишу на этом, пока еще мало изведанном пространстве

виртуального мира. У интернета есть как положительные черты, так и отрицательные. Например, из положительных:

- 1) заработок в сети, поиск работы;
- 2) возможность оплаты и заказа многих услуг через интернет;
- 3) проявить, показать себя миру;
- 4) общаться с людьми, поиск друзей, одноклассников и т.д.;
- 5) быстрое получение актуальной информации;
- 6) упрощение работы организации.

Если говорить об отрицательных сторонах интернета, то важно отметить, что в сети существует множество сообществ, которые приводят людей (в большей степени детей) к самоубийству. Интернет содержит большое количество информации, которая заставляет обратить внимание, прежде всего молодых людей. Быстрый поиск информации заставляет человека всё чаще и чаще обращаться к данной сети, отсюда возникает проблема интернет-зависимости, которая очень актуальна на сегодняшний день.

Общество на данный момент не может отказаться от интернета, так как не представляет свою дальнейшую жизнь без него. Каждый человек сам выбирает, сколько времени проводить в сети интернет, чтобы не вредить своему здоровью. Современные психологи и социологи тщательно исследуют данную проблему, пишут статьи и проводят опросы. Большинство из них выражают мысль о возрастающей интернет-зависимости и негативных последствиях в процессе формирования гармонично развитой личности. Нельзя допустить, чтобы интернет полностью заполнил нашу жизнь, потому что люди и общество существуют в реальном мире, а не в виртуальном.

Список литературы

1. Арестова, О.Н. Мотивация пользователей Интернета / О.Н. Арестова, Л.Н. Бабанин, А.Е. Войскуновский // Гуманитарные исследования в Интернете. – Москва: Можайск-Терра, 2000. – 432 с.
2. Баллонов, И.М. Компьютер и подросток / И.М. Баллонов – Москва: Эксмо, 2002. – 245с.
3. В российских мегаполисах 95% молодежи интернет-зависимы. // Толкователь. – URL: http://tfolk.ru/articles/955_molodyozhi_v_rossiyskih_megapolisah_-_internet-zavisimyi (дата обращения: 12.04. 2021).
4. Вересаева, О. Психология и интернет на пороге XXI века / О. Вересаева // Психологическая газета. – 1996. – № 14.
5. Войсунский, А.Е. Актуальные проблемы зависимости от интернета / А.Е. Войсунский // Психологический журнал. – 2004. – Т.25. – № 1. – С. 90-100.
6. ВЦИОМ представляет данные исследования о том, какими социальными сетями и мессенджерами пользуются россияне / ВЦИОМ. – URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116691> (дата обращения: 15.03.2021)

7. Грязнова, Е.В. Виртуально-информационная реальность в системе «Человек – Универсум»: монография / Е.В. Грязнова. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2006. – 255 с.

ПУТИ УКРЕПЛЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА КОМПАНИИ

**Файрузова М.В., студент кафедры социологии труда и экономики
предпринимательства, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный
университет», Российская Федерация, Уфа**

**Научный руководитель: Терелецкова Е.В., к.с.н., доцент
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», г. Уфа, Россия**

«Трудовая и профессиональная деятельность каждого человека» [3, с. 317] - это главный и самый основной способ его деятельности. На сегодняшний день в мире насчитывается множество компаний и существует большая конкуренция на рынке спроса и предложения. Именно поэтому необходимо повышать производительность и эффективность труда компании. Производительность труда – это показатель эффективности работы сотрудников предприятия, продуктивности их производственной деятельности [4].

Имеется множество способов для увеличения производительности труда. Мы проанализируем следующий путь – увеличение производительности труда при помощи укрепления дисциплины труда на предприятии.

В Соответствии со статьей 189 Трудового Кодекса Российской Федерации: «Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» [1]. Трудовая дисциплина определяется как поведение сотрудников, соответствующее нормам законодательства, трудовому соглашению, также распоряжениям руководства, не вступающим в противоречия с вышеуказанными документами.

Дисциплина на предприятии – показатель уровня её организации, нравственного здоровья коллектива. Основная цель компании по отношению к персоналу – выработать не исполнительную дисциплину и даже не активную дисциплину, а самодисциплину. Помимо этого, возможно выделить следующие причины, способствующие невысокой дисциплине в компании:

- 1) оплата труда не соответствует выполняемой работе;
- 2) сложная производственная и организационная структура;
- 3) качество должностных инструкций ниже, чем положено;
- 4) нет единой системы отбора персонала и т.д.

Воздействуя на каждое из данных условий, возможно в значительной степени оказать влияние на трудовую дисциплину в компании. Низкой трудовой дисциплине в значительной мере способствует атмосфера отчуждения, что в последние годы увеличилась на предприятиях, но, кроме того, нередко неоправданный разрыв в доходах высшего слоя управляющих и основной частью персонала.

Все вышеприведенные факторы, оказывающие большое влияние на уровень трудовой дисциплины, в своей совокупности отображают сформировавшуюся

обстановку с трудовой дисциплиной. Фактическая реализация мер по организации труда в нынешних обстоятельствах основана на соблюдении ряда принципов:

- системного подхода к заключению комплекса задач по организации труда;
- планомерности, предусматривающей составление плана численного также качественного состава трудового коллектива, нормативной базы;
- научной обоснованности, заключающейся в применении научных рекомендаций по работе с кадрами, всестороннее обоснование нормативной базы также заработной платы, учитывающие технические, финансовые, организационные, психофизические также социальные условия;
- заинтересованности сотрудников в следствии своего труда, предусматривающей формирование четкой концепции материального также морального стимулирования;
- формировании на всех уровнях хозяйствования условий, требуемых с целью установления строгой связи заработной платы от конечных производственных результатов;
- повышения уровня оплаты работы на основе роста его производительности, введения эффективного механизма, который обеспечивает опережающий рост производительности работы, согласно сравнению с заработной платой;
- обеспечения динамичности системы нормирования труда и ее восприимчивости к проявлениям научно-технического прогресса.

Значимым аспектом регулирования дисциплины труда представляет нормирование дисциплинарных отношений. Нормирование дисциплинарных взаимоотношений осуществляется в соответствии с ориентированностью действий компании также связано с установлением четких ее целей и ожидаемых итогов их выполнения. Оно предполагает согласованность и координацию взаимодействий подразделений также отдельных работников внутри компании, наличие поддержки и помощи подчиненным со стороны управленческих служб и состоит в составлении перечня правил и руководств, требуемых с целью реализации наблюдения и контроля над поведением работников. При этом процесс контроля содержит не только установку норм и стандартов, но также определение фактически достигнутых итогов, сопоставление реальных итогов со стандартами, утверждение требуемых корректирующих воздействий.

Основной задачей при укреплении дисциплины труда является постоянный контроль и мониторинг соблюдения трудовой дисциплины на предприятии. Именно для это создаются Правила внутреннего трудового распорядка, которые, в первую очередь, отвечают за дисциплину труда. Однако, не во всех компаниях уделяют должное внимание этому важному документу. В последующем происходят конфликты из-за нарушения трудовой дисциплины, что отрицательно сказывается на производительности труда. Чтобы не допускать таких сложных моментов, необходимо продумать мероприятия, которые будут направлены на устранение недостатков трудовой дисциплины. К таким действиям можно отнести следующее:

- организаторская деятельность, направленные на сокращение потерь рабочего времени в производстве;

- развитие стабильных трудовых коллективов;
- четкое установление прав также обязанностей каждого работника;
- материальное и моральное поощрение за добросовестный труд;
- применение взысканий за несоблюдение дисциплины;
- повышение ответственности руководящего состава организаций за несоблюдение дисциплины и текучесть кадров [2].

К недобросовестным, недисциплинированным сотрудникам законодательство предусматривает возможность применения мер дисциплинарного и общественного воздействия.

В качестве воспитательных мер используют различные методы, советы первичных подразделений, рекомендации руководителей, учреждений и сотрудников компании.

В производственных бригадах, где работу выполняют коллективно, по конечному результату, объективно формируется обстановка нетерпимости к нарушителям дисциплины труда. При выполнении работы коллективно у сотрудников повышается чувство ответственности друг перед другом. Формирования благоприятной атмосферы в коллективе, где учитываются мнения не только руководителей, но и каждого сотрудника повышает стремление работников вносить больше пользы в производительность компании.

Не во всех организациях меры убеждения работают эффективно, в таких случаях, руководители подразделений могут использовать такие меры, как: принуждение, дисциплинарное воздействие: привлечение к административной и материальной ответственности на основе действующих норм права, но, кроме того, использование экономических санкций за несоблюдение трудовой дисциплины. Так же руководители организаций могут использовать дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор. Кроме того, в каждой организации уставом могут быть предусмотрены дополнительные дисциплинарные взыскания

Дисциплина труда требует ежедневной работы со стороны руководства, оказания поддержки и проявления заботы к своим сотрудникам. От обстановки в компании зависит соблюдение дисциплины труда, которая способствует решению поставленных задач.

Таким образом, мы выяснили, какие есть пути укрепления трудовой дисциплины, и насколько важно уделять внимание развитию системы трудовой дисциплины. Дисциплина труда играет большую роль в повышении производительности труда всего предприятия и оказывает влияние на рост экономической деятельности компании в целом.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – №197-ФЗ. – ст. 424

2. Петров, А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда : учебник для вузов / А. Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 537 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/447438> (дата обращения: 21.09.2020).
3. Терелецкова Е.В., Ягафарова И.М. Исторические аспекты развития учета рабочего времени в России // материалы VIII Международной научно-практической конференции «НАУКА СЕГОДНЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА» 22 октября 2020г./ 1Ч. – Уфа: Изд-во УГНТУ, 2020. – С. 317-321.
4. Экономика труда: учебник для академического бакалавриата / М. В. Симонова [и др.]; под общей редакцией М. В. Симоновой. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 259 с.

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Рабцевич А.А., к.э.н., доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Российская Федерация, Уфа

Файрузова М.В., студент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Российская Федерация, Уфа

Социальная политика предприятия – это система стратегических мер, мероприятий, которые направлены на ряд дополнительных выплат и льгот или других услуг социального характера. Другими словами, предприятия создает условия, при которых сотрудники захотят строить карьеру, быть полезным для организации [3].

Социальную политику организации можно рассматривать в различных аспектах:

- нормативный документ, который помогает предоставлять льготы, компенсации, также другие методы стимулирования;
- инструмент, который позволяет увеличить производительность труда.

Большинство людей при поиске работы интересуются социальной политикой предприятия, что готова дать компания за хорошо выполненную работу. При грамотной социальной политике сокращается текучесть кадров. Сотруднику бывает сложно отказаться от хороших условий, даже при нахождении другой работы [1].

На сегодняшний день большинство предприятий уделяют внимание и направляют свои силы на построение социальной политики, которая помогает развиваться сотрудникам, а те в свою очередь повышают конкурентоспособность организации. Чтобы получить качественный продукт, нужно уметь и вкладывать в него.

Каждая организация имеет свои цели социальной политики, рассмотрим основные из них:

- создать комфортные условия в коллективе. Когда сотрудники чувствуют себя одним целым, а не как отдельные личности, повышается чувство ответственности за свой труд перед другими.
- сопоставить миссию организации с интересами сотрудников;
- социальная защита сотрудников и др.

Социальная политика имеет свои задачи: гарантии для сотрудников, как со стороны государства, так и со стороны предприятия; воспроизводство рабочей силы, которые происходит через оплату труда и ее регулирование; закрепление интересов социальных субъектов (работник, работодатель, государство), осуществляемое через согласование.

Социальная политика так же делает акцент на хорошей мотивации, что включает в себя: определение миссии организации; какие нужно создать условия

для повышения трудоспособности персонала; оценка размера выплат, за что можно выдавать премии, выплата в зависимости от стажа и т.д [2].

Проведенный анализ в различных предприятиях дает возможность составить примерный список выплат:

- выплаты, которые направлены на приобретение определенной части компании, например, акции компании;
- доплаты за ускоренный рабочий день, так же и за сверхурочную работу;
- пособия для женщин, имеющих маленьких детей, детей-инвалидов;
- предоставление служебного автомобиля;
- выплаты за выслугу лет и др.

Выше были перечислены денежные формы выплат. Рассмотрим не материальные формы, к которым относятся: льготы на питание, предоставление домов отдыха, оздоровительных лагерей для детей сотрудников; частичная или полная оплата за обучение или прохождения определенных курсов и т.п.

В зависимости от того, какой отрасли принадлежит организация, размер предприятия, каково финансово-экономическое положение, зависит не только размер выплат, но и их виды.

Можно заметить и то, что в одной стране социальная политика отдает предпочтения одним выплатам, а в другой совершенно другим. Например, в Германии практически 50% уделяется на обеспечение работников в старости, около 25% на повышение квалификации сотрудников и около 11% на их обучение, и оставшейся процент на другие выплаты [6].

В зарубежных фирмах стали популярны выплаты, которые направлены на поддержку сотрудников, которые занимаются здоровым образом жизни. К ним относятся не только те сотрудники, которые занимаются спортом, но и такие, которые: отказались от курения, перестали опаздывать в течение года и т.д. Это побуждает сотрудников переосмыслить свой взгляд на собственную жизнь, улучшает здоровье людей. Выплаты такого характера достаточно значительны.

Согласно своим корпоративным законам, каждая организация сама формирует свой социальный пакет, который предоставит своим сотрудникам. Так же социальный пакет бывает индивидуальным, поскольку у каждого сотрудника свои проблемы, разница в слоях населения. Продвигаясь по карьерной лестнице, сотрудник получает надбавку к зарплате, которая дает стимул, расти еще больше [5].

Также в организации ведется учет финансов, затраченных на льготы каждого сотрудника. Проведя анализ учета, можно понять в каких льготах нуждается определенный сотрудник в данный момент времени, также искоренить льготы, которые не так нужны. Не во всех организациях ведется данный учет, из-за чего сложно отследить, как протекают процессы финансирования льгот, а данные даются лишь в общих чертах. Если реализованную сумму разделить на штатную численность сотрудников, можно получить расчеты затрат на одного человека. Но такой подход не совсем корректный, поскольку каждый сотрудник получает льготы в разных суммах. При составлении социального пакета для каждого сотрудника учитываются следующие моменты:

- должность сотрудника;
- стаж работы;
- какие есть заслуги и т.д.

Достаточно сложно оценить эффективность социальных программ, поскольку нет определенных технологий, которые бы фиксировали данные, поскольку нет общих требований для их заполнения. Каждая организация и отдел фиксирует такие данные, как ей удобно. Также нет единого документооборота, из-за чего возникает проблема финансирования между главным офисом и его филиалами [4].

Внедрение технологий в управление социальной сферой помогает решить следующие задачи:

- выявление необходимых методов, которые могут регулировать социально-психологические процессы;
- четкий план выполненных действий в одном месте;
- каждый отдел несет ответственность сам за себя, поскольку в программе выходит общая видимость всех процессов;
- возможность наблюдать за всеми сотрудниками, как они пользуются социальным пакетом;
- просмотреть, насколько эффективна данная система, где есть недочеты.

Существуют этапы для внедрения социального обеспечения в компанию:

- правильное распределение приоритетов социального обеспечения;
- отдельный контроль во время создания структур, которые будут управлять социальными программами;
- обучение сотрудников в рамках социальной ответственности организации;
- процессы осуществления социальных программ;
- проведение анализа, оценки, выявление недочетов и исправление возникших проблем при использовании набора социальных инструментов.

Таким образом, социальная политика является неотъемлемой частью организации. Предприятия, которые уделяют должное внимание социальной политике, всегда будут востребованы. Каждый человек при трудоустройстве на работу обращает внимание на социальный пакет, который ему предлагают. Для многих это как гарантия того, что при низкой заработной плате у них все равно будут какие-то преимущества. Чем сильнее социальная политика, тем меньше текучесть кадров, поскольку тяжело найти предприятия, которые должным образом уделяют внимание интересам сотрудников. Развитие социальной политики в каждой стране протекает по-своему, на это влияют многие факторы: экономическая ситуация, ментальность, финансовая составляющая.

Социальная политика так же важна и для самой организации. При высоких социальных выплатах у сотрудников повышается уровень работоспособности, которая поднимает имидж организации. На предприятии, где есть выплаты за рост в карьере, сотрудники выполняют свою работу качественно и стремятся достичь новых высот.

Социальная политика важна как для сотрудника, так и для организации.

Список литературы

1. Богатырева М.Р. Актуальные проблемы труда и капитала: коллективная монография / Под ред. М.Р. Богатыревой. - Прага: Sociosfera-CZ, 2015. - 173с. - с. 45-52.
2. Богатырева М.Р. Организация и нормирование труда: учебное пособие / сост. А.А. Рабцевич, М.Р. Богатырева. - Уфа: РИЦ БашГУ, 2020. – 300 с.
3. Гриненко А.В. Государственная и муниципальная социальная политика. - М.: КноРус, 2017. – 236 с.
4. Канаева О.А. Социальная политика государства и бизнеса: учебник. - М.: Юрайт, 2018. – 343 с.
5. Рабцевич А.А. Адекватность работников современным требованиям к рабочей силе как фактор инновационного развития // Социально-экономическое развитие России: возможности, проблемы, перспективы. Взгляд молодых: статьи XIX Международной молодёжной научной конференции, 10 апреля 2014г. - Челябинск: АТиСО, 2014. - с. 154.
6. Рабцевич А.А. Инвестиционное обеспечение инновационной ориентации работодателей региона // Управление стратегическим потенциалом регионов России: методология, теория, практика: сборник научных трудов Всероссийской научной конференции, 16-18 апреля 2014г. Ч.2. - Волгоград: ИУНЛ ВолгГТУ, 2014. - с. 70-72.

ДИСЦИПЛИНА «ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕНСКОЙ (ВОЛОНТЁРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫМИ НКО» В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРА (ФГОС ВО)

**Хамидуллин Н.Р., кандидат политических наук, доцент
Оренбургский государственный университет**

Современное общество подвержено кризисным явлениям во всех сферах жизнедеятельности человечества. Россия - не исключение. Она также испытывает тяжело преодолимые социально-экономические и политические проблемы, которые затрагивают интересы как отдельных граждан, так и различных социальных институтов и органов власти всех уровней (центрального, регионального, местного). Социальная реальность зависит от степени слаженности действий всех структур российского общества. С одной стороны, власть готова взять на себя все обязательства по минимизации рисков в социальной сфере, проводит активную социальную политику, принимает неотложные решения и меры, направленные на улучшение жизни граждан. Она придаёт жизненный импульс политике и обществу, благодаря которому политический субъект оказывается единственным лицом, от которого зависит решение конкретных социально-политических проблем [6, с. 131]. Но, с другой стороны, многое зависит от осознания гражданами проводимой социальной политики, от степени их участия, принципов гуманизма и толерантности в преодолении возникших социальных проблем.

Одним из проявлений гражданского общества в решении социальных проблем является добровольческая (волонтерская) деятельность, как форма социальной активности людей в современной России. Она осуществляется на благо другим людям добровольно, без расчёта на денежное вознаграждение (безвозмездно) и направлена на решение общественно важных проблем: помощь остро нуждающимся людям, не имеющим возможности помочь себе самим (пожилым, инвалидам, малообеспеченным, беспризорным, а также пострадавшим от стихийным бедствий, социальных катаклизмов, катастроф и т.д.) [4, с. 22].

Добровольчество – общественная ценность и уникальная система знаний и технологий в сфере развития человеческих ресурсов, которая является эффективным инструментом мобилизации общественной инициативы и повышения эффективности проводимой социальной политики [1, с. 27]. Добровольцы (волонтеры) – физические лица, осуществляющие добровольческую (волонтерскую) общественно-полезную деятельность [3].

На основании поручений Президента России по итогам заседания Государственного совета России от 27 декабря 2018 года и с учётом предложений Ассоциаций волонтерских центров, а также автономной некоммерческой организации «Россия – страна возможностей» в 2019 году Минобрнауки России был разработан образовательный модуль «Организация добровольческой

(волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО» с последующим его включением в образовательные программы [2].

Это новая и актуальная отрасль социологического знания. Она способствует формированию и развитию:

- научного мировоззрения молодых людей;
- духовно-нравственного становления;
- социально-значимых критериев для успешной социализации;
- качество трудолюбия, милосердия, доброжелательности, сочувствия, отзывчивости, сопереживания, гуманного и толерантного отношения к людям;
- востребованных качеств гражданской ответственности;
- лидерских позиций, инициативы и активности;
- готовности к самостоятельному принятию решений, оказанию действенной помощи в преодолении возникших проблем в соответствии с нормами права;
- качество патриотизма и другое.

В этих условиях существенно повысилась роль научных исследований, позволяющих на основе социологического знания проанализировать социальный феномен «волонтерство». Социологическое осмысление указанного понятия способствует всестороннему и объективному анализу социально-политических процессов, характеризующих функционально-динамические аспекты современного российского общества.

Целью освоения дисциплины является формирование представлений о многообразии добровольческой (волонтерской) деятельности и мотивации добровольцев (волонтеров), а также приобретение практических навыков в сфере организации труда добровольцев (волонтеров), взаимодействия с социально ориентированными некоммерческими организациями, органами власти и подведомственными им организациям.

Содержание дисциплины характеризуется пропедевтическим форматом, т.е. это подготовительный (вводный курс), изложенный в сжатой форме. Концентрированное изложение учебного материала призвано сформировать у обучающихся базовые знания в области организации добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействия с социально ориентированными НКО, умения поиска и выбора последующего материала для самостоятельного изучения.

Дисциплина взаимосвязана и интегрирует в себя прикладные аспекты других областей социально-гуманитарного знания, таких как история, философия, социология, культурология, социология социальных изменений, экономика, социология политики, право, социальные проблемы современного общества и их политические решения и другие.

В ходе изучения учебного материала осуществляется процесс активизации личностных ресурсов обучающихся, способствующий саморазвитию, самовоспитанию, самоутверждению, самореализации и самовыражению, а также выработке креативности как адаптационного ресурса волонтерской деятельности.

Обучение позволит освоить современные психологические технологии диагностики потенциальных волонтеров, с целью профессионального отбора; повышения уровня коммуникативной компетентности, развития профессиональной наблюдательности, анализа различных аспектов синдрома эмоционального выгорания [7].

Россия нуждается в поколении молодых людей, способных на принципах гуманизма, честности и профессионализма преодолевать и решать возникшие трудности и проблемы. Именно вовлечённость людей в дела страны и гражданская активность, как и культурные, нравственные, духовные ценности, делают нас единым народом, способным к достижению больших целей [5].

Рабочая программа дисциплины предполагает проведение лекционных и практических занятий под руководством преподавателя, а также самостоятельное изучение дополнительного учебного материала в процессе подготовки к семинарским занятиям и предстоящему зачёту, что позволит повысить профессиональную компетентность будущего бакалавра.

Дисциплина имеет собственный объект и предмет познания. Особенностью является то, что содержание объекта и предмета познания характеризуется рядом других дисциплин социально-гуманитарного знания, т.к. в основе человек и общество в целом.

Объект познания – индивид, социальная группа в системе общественных отношений.

Предмет изучения (исследования) – жизненно важные интересы и потребности человека, перспективы его жизнедеятельности; закономерности и тенденции социальной реальности в системе общественных отношений; социальные проблемы, способы и средства их разрешения в пользу нуждающихся граждан, не имеющих возможности самостоятельно решать свои социальные и иные проблемы.

Таким образом, дисциплина «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО» востребована в социологическом знании. Она позволяет развивать навыки и умения рационально-критического мышления; способствует формированию научного мировоззрения и духовно-нравственного становления молодых людей; качеств патриотизма, трудолюбия, милосердия, доброжелательности, сочувствия, отзывчивости, сопереживания, гуманного и толерантного отношения к людям в условиях построения гражданского общества. Добровольчество (волонтерство) – уникальная система знаний и технологий в сфере развития человеческих ресурсов. В современной России добровольческие (волонтерские) инициативы находят широкую поддержку, т.к. соответствуют государственной политике.

Список литературы

1. Бодренкова Г. П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике: учебно-методическое пособие / Г. П. Бодренкова. – М.: АНО «СПО СОТИС». – 2013. – 320 с. – ISBN 978-5-903203-11-6.

2. О включении образовательных модулей в основные профессиональные и дополнительные профессиональные образовательные программы: письмо Минобрнауки России от 11.09.2020 № МН-11/212-ЕД / Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=751517#04564128105428251> – (дата обращения: 17.04.2021).
3. О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве): федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ (с изм. от 8 декабря 2020 г.) / Гарант. – URL: <https://base.garant.ru/104232/#friends> – (дата обращения: 16.04.2021).
4. Перинская, Н. А. Волонтерская деятельность как фактор формирования личности молодого человека / Н. А. Перинская, А. Д. Романюк // Научные труды Московского гуманитарного университета. – 2019. – № 6. – С. 22. – ISSN 2587-8441.
5. Послание Президента РФ Федеральному Собранию Российской Федерации от 1.03.2018 г. // Российская газета. – 2018. – 2 марта.
6. Хаджаров, М. Х. Социология политики [Электронный ресурс]: учебное пособие / М. Х. Хаджаров, Н. Р. Хамидуллин. – Оренбург: ОГУ. – 2016. – 205 с. – ISBN 978-5-7410-1438-7.
7. Шевцов, А. В. Технология волонтерской деятельности в социальной сфере / А. В. Шевцов, Е. Н. Глубокова, А. Н. Кошелева и др. // СтудМед. – URL: https://www.studmed.ru/view/shevcov-av-glubokova-en-kosheleva-an-i-dr-tehnologiya-volonterskoy-deyatelnosti-v-socialnoy-sfere_e9cddc2317e.html – (дата обращения: 10.04.2021).

ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ ЭГАЛИТАРИЗМ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ВЕКТОР ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ

Ходыкин А.В., аспирант

Самарский государственный экономический университет, Самара

Вопросы о распределении благ и ресурсов, допустимом уровне неравенства, основаниях социальной стратификации, достойном уровне жизни, путях экономического и политического развития государств и т.п. уже много веков занимают умы политиков, философов, экономистов и других учёных и практиков. В последние десятилетия гуманизация общественных отношений, информатизация, повышение уровня жизни и другие следствия научно-технического и общественного прогресса актуализировали осмысление данных вопросов в условиях новой социальной реальности. В общественных науках продолжаются дискуссии относительно предпочтительных путей распределения благ и ресурсов. Центральное место среди этих дискуссий занимает спор между сторонниками меритократического элитаризма и современного демократического эгалитаризма. Проанализируем основные аргументы сторон дискуссии.

Элитаризм – «это концепция, утверждающая, что разделение общества на элиту и массы есть признак высокого развития» [1, с. 3]. Элитаризм предполагает естественность и неизбежность социально-экономического неравенства и положительно оценивает его влияние на общественное развитие. Существует множество моделей элитаризма, но наибольшее развитие в настоящее время получил меритократический элитаризм, поскольку его аргументы оказались более сильными по сравнению с аргументами других элитаристских концепций. Меритократический элитаризм – это модель элитаризма, предполагающая рекрутирование людей в элиты на основании их личных способностей и уровня компетентности. Элитарность постулируется как результат обладания особыми качествами [2]. Высокое социальное неравенство приверженцы данной модели оправдывают интеллектуальным и компетентностным превосходством элиты, а ситуацию социального поражения аутсайдеров – их недостаточными личными способностями и приложенными в конкурентной борьбе усилиями. Такая концепция предполагает обеспечение честной конкуренции за ресурсы и блага и их распределение согласно результатам конкурентной борьбы. Основным положительным эффектом неизбежно высокого при такой модели социального неравенства её сторонники считают наличие сильных стимулов к саморазвитию и повышению личной эффективности. Они полагают, что элиты, обладая особыми знаниями и умением управлять людьми, способствуют социальному прогрессу [3]. Однако в ряде крупных работ доказывается несостоятельность утверждения о положительном влиянии социального неравенства на общественное развитие [4, 5, 6]. Кроме того, для меритократического элитаризма характерен комплекс

серьёзных проблем, связанных с неизбежным для него высоким уровнем социального неравенства. Рассмотрим эти проблемы:

1. Высокая концентрация ресурсов создаёт угрозу демократии. Демократия предполагает возможность участия в политической жизни. Однако высокая концентрация ресурсов в руках ограниченного круга людей делает их политически слишком могущественными, в то время как другие оказываются за бортом принятия политических решений, поскольку обладают несравнимо меньшими ресурсами. Когда представители одной социальной группы владеют средствами производства, финансовым капиталом, СМИ и т.д., то политически конкурировать с ними становится крайне затруднительно.

2. Консервация социального неравенства приводит к разрушению меритократии. Равные для представителей всех социальных групп возможности социальной мобильности – основа меритократии. Однако ресурсы для получения образования, например, являются наследуемыми (престижные учебные заведения, качество раннего педагогического воздействия, наличие свободного времени, доступ к образовательным ресурсам, формируемые с детства ценности познания и т.д.). В результате сложившаяся меритократическая элита будет так или иначе воспроизводиться в следующих поколениях, становясь современной аристократией. Механизмы вертикальной мобильности, таким образом, подавляются избыточным социальным неравенством [7, 8].

3. Высокая социальная напряжённость. Высокий уровень неравенства неизбежно приводит к социальному поражению многих людей, что вызывает у них чувство несправедливости и желание любыми способами исправить ситуацию. Как следствие, рост возмущения, преступности, реваншистских настроений, депрессий и т.д. Кроме того, чрезмерная конкуренция с ранних лет способствует повышению тревожности, перегрузкам, неудовлетворённости жизнью и ухудшению здоровья [9]. Социальное неравенство также деструктивно влияет на здоровье и мировоззрение людей и приводит к усугублению проблем зависимостей, насилия, низкого качества образования, социальной эксклюзии, снижению социальной мобильности и т.д. [10].

4. Невозможность преодоления социального поражения. Люди обладают неравными способностями к тем или иным видам деятельности, в результате чего тот, кто не обладает способностями к определённым видам работы, оказывается «социальным аутсайдером», не имея возможности исправить ситуацию. В итоге многие люди вынуждены мириться с низкими доходами, не имея шансов изменить ситуацию.

5. Формирование вследствие избыточного социального неравенства комплекса проблем, которые, по мнению известного российского социолога Д.Ю. Куракина, «делают неравенство осевой проблемой современной жизни, выходят далеко за пределы проблемы распределения и доступа к благам» [11, с. 167]. К ним относятся: «маргинализация больших социальных групп, снижение социальной связности, морального и когнитивного консенсуса, вплоть до утраты возможностей элементарной эмпатии» [11, с. 167].

Проблемы элитаризма побуждают учёных и политиков к поиску альтернативных моделей. Одна из них – концепция демократического эгалитаризма, представляющего собой синтез демократических ценностей и эгалитарных идей. На демократический эгалитаризм большое влияние оказала философия справедливости Джона Роулза [12]. Политическим воплощением демократического эгалитаризма стала современная социальная демократия, которая решает задачу эгалитарного реформирования рыночной экономики с целью создания государства всеобщего благосостояния. Её приверженцы, теоретики и политики, выдвигают комплекс ключевых требований к реформированию капиталистического общества:

1. Увеличение государственных расходов на социальную защиту населения, образование, науку, здравоохранение, культуру и т.д. Большие социальные расходы становятся возможными благодаря сочетанию демократических институтов с высокими налогами и прогрессивной шкалой налогообложения, что создаёт ресурсы для снижения социального неравенства и построения социального государства или государства всеобщего благосостояния.

2. Расширение и защита трудовых прав, улучшение условий труда и сокращение рабочего времени. Достижения научно-технического прогресса повышают производительность труда, позволяя улучшать качество трудовой жизни работников, в то время как система занятости отстаёт от развития производительных сил. Ключевую роль в защите прав работников играют сильные независимые профсоюзы и принятие мер против злоупотреблений в сфере труда. Социал-демократы также выступают за международную интеграцию усилий по всестороннему противодействию нарушению прав работников на производствах, экспортированных в другие страны, и поддерживают борьбу с выводом капиталов в офшоры (с развитием информационных технологий стало больше ресурсов для выявления выводящих капиталы в офшоры компаний). Подробное исследование проблемы офшоров проведено британским социологом Джоном Урри [13].

3. Защита равноправия и гарантии соблюдения прав человека. Особое внимание социал-демократами уделяется защите прав социальных групп, подверженных различным видам дискриминации.

4. Борьба с коррупцией, развитие демократии и повышение качества работы государственных институтов как обязательные условия построения социального государства и выполнения обширных социальных программ. Например, в Скандинавских странах, для которых характерны большие социальные расходы и высокий уровень социальной защиты, отмечается низкий уровень коррупции, наличие развитой демократии и высокое качество работы государственных институтов.

5. Максимальная поддержка науки и опора на научно-технический прогресс как источник ресурсов для повышения уровня жизни людей.

6. Борьба с попытками сверхбогатых игроков монополизировать рынки и противодействие сращиванию бизнеса и власти.

7. Разработка проектов по обеспечению людей безусловным базовым доходом (ББД). Вопрос о ББД по сей день остаётся дискуссионным. С одной стороны, эксперименты по его введению в США, Кении, Намибии и других странах с разным уровнем экономического развития показывают снижение уровня бедности и экономического неравенства, улучшение образования людей и появление новых рабочих мест [14]. В странах с низким уровнем доходов населения (в Индии, например) люди, получавшие базовый доход, смогли значительно улучшить жизненные условия [15]. С другой стороны, обеспечение базовым доходом всего населения требует очень больших финансовых затрат, что потребует сворачивания других социальных программ и мер социальной поддержки. Вопрос о возможности введения базового дохода на территории всей страны пока остаётся сложным даже для развитых стран. Однако уже сейчас можно констатировать, что введение безусловного базового дохода – вопрос будущего развития социальной политики.

Многовековая дискуссия сторонников элитарных и эгалитарных путей общественного развития в современных условиях вышла на новый философский и политический уровень. Гуманизация общества способствует большей чувствительности современных концепций социального развития к проблемам каждой отдельной личности, что не может не радовать. При этом проблемы социального неравенства, эксклюзии, отсутствия у многих людей возможностей для самореализации и т.п. не теряют актуальности и по сей день. Сочетание демократических ценностей со стремлением к социальной справедливости позволяет демократическому эгалитаризму предлагать перспективные пути решения данных проблем.

Список литературы

- 1) Мусиенко И.М. Проблемы развития элитологии в России // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2014. – №1. – С. 1-8.
- 2) Алексеева О.В. Современные подходы к анализу элитарного правления // Вестник СамГУ. – 2012. – №8.1. – С. 32-39.
- 3) Lasswell H.D. Power and Personality. – N.Y.: Norton, 1948.
- 4) Dorling D. Why Social Inequality Persists? Bristol: Policy Press, 2011. 400 p.
- 5) Bauman Z. Does the Richness of the Few Benefit Us All? Cambridge (UK), Polity, 2013.
- 6) Wilkinson R., Pickett K. Pourquoi L'égalité est Meilleure Pour Tous. – P.: Les Petits Matins-Institut. Veblen, 2013. – 500 p.
- 7) Stiglitz J.E. The Price of Inequality United States: W.W. Norton & Company Inc., 2012.
- 8) Hayes C. Twilight of the elites: America after meritocracy. New York: Crown Publishing, 2012.

- 9) Wilkinson R.G., Pickett K.E. *The Inner Level: How More Equal Societies Reduce Stress, Restore Sanity and Improve Everyone's Well-Being*. Penguin Press, 2019. – 352 p.
- 10) Ходыкин А.В. Социальное неравенство как фактор формирования социальных проблем // Синергия наук. – 2018. – №22. – С. 1496-1501.
- 11) Куракин Д.Ю. Трагедия неравенства: расчеловечивая «тотального человека» // Социологическое обозрение. – 2020. – №3. – С. 167-231. DOI: 10.17323/1728-192x-2020-3-167-231.
- 12) Роулз Дж. Теория справедливости / Под ред. В.В. Целищева. – Новосибирск: Изд. Новосибирского университета, 1995. – 507 с.
- 13) Урри Дж. Офшоры / пер. с англ. Е. Головляничиной. – М.: Издательский дом «Дело». РАНХиГС. – 2017. – 288 с.
- 14) Кислицына О.А. Введение системы безусловного базового дохода: что думают россияне? Кто «За», кто «Против»? // Вестник Института экономики РАН. – 2019. – №3. – С. 32-47.
- 15) Ерофеева М.А., Кловайт Н. Базовый доход: капиталистический путь к коммунизму? Рецензия на книгу: Standing G. (2017) *Basic income. And how we can make it happen*, London: Pelican, Penguin Books // Социология власти. – 2018. – №30(4). – С. 257-267.