

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**



**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ  
ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ЛДНР  
В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ С РФ**

**МАТЕРИАЛЫ ВИРТУАЛЬНОГО КРУГЛОГО СТОЛА  
С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ  
(Донецк, 22 марта 2024 г.)**

**Донецк  
2024**

**УДК 304.4(063)**  
**ББК У050.11я431**  
**А43**

А43 Актуальные проблемы исследований социальной сферы ЛДНР в условиях интеграции с РФ : материалы виртуального круглого стола с международным участием (Донецк, 22 марта 2024 г.) / Минобрнауки ДНР, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», ФГБОУ ВО «ДонГУ». – Донецк ДОГАУИГС, 2024. - 313 с.

УДК 304.4(063)  
ББК У050.11я431

**Организационный комитет:**

Зырина Я.А. – председатель организационного комитета, заведующий кафедрой социологии управления ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»;  
Гордеева А.В. – заместитель председателя организационного комитета доцент, заведующий кафедрой психологии ФГБОУ ВО «ДонГУ»;  
Головлева Е.В. – секретарь организационного комитета, доцент кафедры социологии управления ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС».

**Члены организационного комитета:**

Ангелина Э.А. – доцент кафедры психологии ФГБОУ ВО «ДонГУ»;  
Данилова С.В. – доцент кафедры социологии управления ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС».  
Смирнова Е.А. – начальник отдела «Научный отдел» ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС».

© ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024  
© ФГБОУ ВО ДонГУ, 2024

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Ангелина Э.А., Гусейнов В.И.</i> ПОДХОДЫ К ПОНИМАЮ ПРОЦЕССА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ	6
<i>Антипов Е.А., Данилова С.В.</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ СТАРШЕКЛАССНИКОВ В «СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ»	14
<i>Арушанян М.Р.</i> ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ	21
<i>Безгусько Н. А.</i> СТИЛЬ РУКОВОДСТВА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ	27
<i>Безродный В.И., Метелица С.Д.</i> ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПРОДАЖАМ КОМПЬЮТЕРНОЙ ТЕХНИКИ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ	32
<i>Белозёрский А.В., Емец И.А.</i> ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТ АРХИТЕКТониКИ СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА	37
<i>Бобух Л.В. Синельников В.М.</i> АДДИКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ У ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В ЗОНЕ ПРОВЕДЕНИЯ СВО	46
<i>Валькевич О.А., Данилова С.В.</i> ФАКТОРЫ И ОСОБЕННОСТИ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ	53
<i>Вилюжанина Т.А.</i> ОСОБЕННОСТИ САМОРЕГУЛЯЦИИ СУБЪЕКТОВ В СОЦИАЛЬНО СЛОЖНЫХ СИТУАЦИЯХ	60
<i>Воробьева А С., Зырина Я.А.</i> МОЖНО ЛИ НАЗВАТЬ ПРЕКАРИАТ НОВЫМ СОЦИАЛЬНЫМ КЛАССОМ?	67
<i>Гасанов Ф.А., Данилова С.В.</i> КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ КОНФЛИКТАМИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	73
<i>Головачёва Е.В.</i> ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ТРАВМЫ НА ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ	80
<i>Головлева Е.В.</i> РОЛЬ НЕФОРМАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА КОЛЛЕКТИВА	84
<i>Голос И.И.</i> СОЦИАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕРА ВОЗДЕЙСТВИЯ ПОЛИТИКОВ НА УРОВЕНЬ ЦЕЛОСТНОСТИ ОБЩЕСТВА	89
<i>Грабовская В.В., Зырина Я.А.</i> ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	98
<i>Грищенко Т.С., Зырина Я.А.</i> АНТРОПОЦЕНТРИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ КОММУНИКАЦИИ В ТЕЛЕИНДУСТРИИ	104
<i>Гужвий Е.Е., Головлева Е.В.</i> МОТИВЫ И МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	111
<i>Данилова С.В.</i> УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В	117

## ОРГАНИЗАЦИИ

<i>Дергунов Ю.В.</i> ТРЕНДЫ НЕРАВЕНСТВА В УСЛОВИЯХ НЕОЛИБЕРАЛЬНОЙ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	122
<i>Емец И.А.</i> ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ ГОРОДСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	128
<i>Журавлева Ю.А., Самотаева Э.А.</i> К ПРОБЛЕМЕ СОХРАННОСТИ ИНСТИТУТА БРАКА И СМБИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ	135
<i>Зырин Д.Г.</i> ФЕНОМЕНОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РИСКА	140
<i>Калюжный Н.Р., Емец И.А.</i> СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОДИНОЧЕСТВА	146
<i>Ковальчук Е.С., Головлева Е.В.</i> СОЦИАЛЬНАЯ НОРМА КАК КАТЕГОРИЯ СОЦИОЛОГИИ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ	154
<i>Ковырзина К.Д.</i> ОТКРЫТОСТЬ КАК УСЛОВИЕ ДОВЕРИЯ ОБЩЕСТВА К СУБЪЕКТАМ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ	161
<i>Колесников Э.В., Сучкова Е.Ю.</i> ПРОБЛЕМА МАРГИНАЛЬНОСТИ В ТРУДАХ РОССИЙСКИХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ	165
<i>Кориненко М.А., Головлева Е.В.</i> НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ФОКУСЕ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА	173
<i>Кравченко Е.С., Сучкова Е.Ю.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ПУТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕЖЭТНИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ	180
<i>Куракин Н.О., Сучкова Е.Ю.</i> ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И САМООРГАНИЗАЦИЯ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО ГОРОДСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДСКИХ ВЫБОРОВ)	187
<i>Лободин О.А., Самотаева Э.А.</i> ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ МОЛОДЕЖИ О ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДНР НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	195
<i>Лошинская А.В., Голос И.И.</i> АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	202
<i>Мангасаров Г.О.</i> ОСОБЕННОСТИ МЕДИАЦИИ БИЗНЕС-ПАРТНЕРСТВА	208
<i>Масюк И.И., Самотаева Э.А.</i> ДЕВИАНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ: СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ, ПРИЧИНЫ И ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ	215
<i>Миронова Е.Н.</i> СТАНОВЛЕНИЕ САМОЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В ПЕРИОД НАЧАЛА ИНТЕГРАЦИИ С РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИЕЙ	223
<i>Могилевцев В.В., Самотаева Э.А.</i> КАЧЕСТВО ЖИЗНИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА	228

<i>Нагайник А.А.</i> СОЦИАЛЬНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ: ДЕФИНИЦИЯ ПОНЯТИЯ	234
<i>Плахотная В.С., Данилова С.В.</i> РИСК КАК СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ: ПОНЯТИЕ, ТИПЫ	240
<i>Прошак К.П., Данилова С.В.</i> СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УЯЗВИМОСТИ И УЯЗВИМЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ	245
<i>Разворская Е.В., Данилова С.В.</i> ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ	250
<i>Самотаева Э.А.</i> АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	257
<i>Смола А.С., Богрова К.Б.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ В АДАПТАЦИИ МИРНЫХ ЖИТЕЛЕЙ, ПРЕБЫВАЮЩИХ В УСЛОВИЯХ ЛОКАЛЬНЫХ ВОЕННЫХ КОНФЛИКТОВ	263
<i>Сучкова Е.Ю.</i> МЕХАНИЗМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПАРТИЙНОЙ ДИКТАТУРЫ В РСФСР В 1918 – 1922 ГОДЫ	268
<i>Титаренко Ю.О., Данилова С.В.</i> ОСОБЕННОСТИ ВИРТУАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ	276
<i>Черных А.А., Безгусько Н.А.</i> СПЕЦИФИКА ИССЛЕДОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ	282
<i>Ширинская А.Д., Ревуцкая И.В.</i> ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ	286
<i>Ширяева Е.С., Головлева Е.В.</i> ОБРАЗ ПОРЯДОЧНОГО ЧЕЛОВЕКА В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ СМИ	292
<i>Юхнова А.В., Зырин Д.Г.</i> ОПЫТ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ ЛДНР С РФ	300
<i>Агеева Е. С., Головлева Е. В.</i> СОЦИАЛЬНАЯ НОРМА КАК КАТЕГОРИЯ СОЦИОЛОГИИ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ	306

*Ангелина Эльвира Александровна  
доцент кафедры психологии, кандидата философских наук  
ФГБОУ ВО «ДОНГУ»,  
Гусейнов Вахид Интигамович  
обучающийся 4 курса  
ФГБОУ ВО «ДОНГУ»*

## **ПОДХОДЫ К ПОНИМАЮ ПРОЦЕССА СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

Сегодня по причине мировых кризисных изменений актуальными становятся вопросы изучения социально-экономической адаптации работников организаций. Актуальность изучения проблемы адаптации персонала усиливается тем, что деятельность организаций предъявляет в современных условиях особые требования к возможностям адаптации работников. У руководителя должно быть понимание критериев, по которым можно определить уровень социально-экономической адаптации работников.

В настоящее время в трудах ученых акцентируется внимание на анализе условий адаптации отдельных работников организации, анализируются социально-психологические особенности эффективности трудовых коллективов. Вместе с тем, в исследованиях специалистов недостаточно уделяется внимания изучению взаимосвязи изменяющихся условий внешней среды (экономический кризис) с социально-психологическими характеристиками работников организации.

Так, в современной психологической литературе отечественными и зарубежными авторами весомое место отводится изучению проблем адаптации/дезадаптации, адаптированности/дезаптированности личности. Как известно, вклад в исследование различных аспектов адаптации внесли ученые многих психологических направлений.

В психоаналитическом подходе можно подчеркнуть два аспекта адаптации: ее процесс (адаптация) и результат этого процесса (адаптированность). Адаптированный человек способен принимать взвешенные решения, умеет прогнозировать развитие ситуации. Если говорить об успешной социальной адаптации (процесс приспособления индивида к условиям социальной среды), то личность в данном случае успешно функционирует на физиологическом, психологическом и социальном уровнях. На успех адаптации человека, его адаптированность влияют сила и ограничения Я, от которых зависят продуктивность личности и удовлетворенность жизнью [3].

Если говорить о трактовке понятия социальной адаптации бихевиористами, что они связывают это понятие, в первую очередь, с адаптацией групп, а не с адаптацией личности.

Представители интеракционизма связывают процесс адаптации с социально-психологическими особенностями личности, которые должны соответствовать требованиям социальной среды. При этом адаптированность с точки зрения интеракционизма – это реакция на социальные ожидания личности в зависимости от своей пола, возраста, социального положения [1].

Видение особенностей процесса адаптации представлено в трудах отечественных ученых: П. К. Анохина, В.В. Гриценко, И.С. Ковригиной, Ю.Н. Лукиной, А. Г. Маклакова, Е.В. Слепцовой и др.

Так, Ю.Н. Лукина считает, что адаптация является динамическим образованием. Это и процесс, и итоговый результат приспособления организма к условиям внешней среды. Также ученый рассматривает адаптацию как свойство саморегулирующейся системы: умение приспособливаться к изменяющимся условиям [8]. И. С. Ковригина говорит, что в зависимости от особенностей взаимодействия человека со средой можно выделить следующие виды адаптации: биологическую,

психологическую, социальную, социально-психологическую, профессиональную, физиологическую [4].

Необходимо сказать и о социальной адаптации, которая представляет собой психологическую адаптацию и рассматривается в качестве постоянного активного приспособления человека к изменившимся условиям социальной среды, а также как результат этого процесса [10]. Социально-психологическое содержание социальной адаптации неодинаково у различных авторов, это обусловлено, прежде всего, их приверженностью той или иной теории, того или иного подхода.

Как считает С. А. Ларионова [6], социально-психологическая адаптация представляет собой взаимодействие человека с социумом. Она указывает, что в процессе социально-психологической адаптации происходит согласованность между социально одобряемым поведением и деятельностью человека с его установками, ценностной сферой и т.п. Е.В. Слепцова и Д. Сапрунова считают, что структура адаптации персонала включает психофизиологический, профессиональный, технологический, организационный и социально-психологический виды адаптации [11]. Специалисты утверждают, что каждая организация выстраивает собственную систему адаптации персонала. В такую систему адаптации могут входить план работы, тренинги, наставничество, индивидуальные беседы и др.

По мнению С.Р. Чарышевой [14], адаптация персонала – это процесс, который включает внешние факторы организации (глобальные кризисные ситуации в обществе, государстве, мире), эффективность организации и внутренние факторы организации (социально-психологическое состояние работников, их удовлетворенность трудом), а также особенности приспособления работников к различным внешним и внутренним условиям организации.

В работах Т.О. Паршиной указывается, что в процессе адаптации сотрудников важно учитывать особенности их личностной саморегуляции.



Благодаря развитой личностной саморегуляции, работник обладает необходимыми ресурсами для преодоления негативных жизненных ситуаций, задействовать копинг-механизмы поддержки собственной личности и работоспособности. А это, в свою очередь, является основанием для утверждения, что у работников сформированы адаптационные механизмы и они отвечают требованиям организации [9]. Вместе с тем, Т.О. Паршина говорит, что в случае неконструктивного взаимодействия работника и организации может происходить саморазрушение личности работника. Таким образом, утверждается, что индивидуальная регуляция поведения работника выражается в индивидуальной стратегии адаптации работника.

К критериям успешной адаптации сотрудников к новым требованиям в организации М.Ю. Фролов [13] относит: развитую способность в короткие сроки достичь высоких показателей в работе; идентификацию себя с членами коллектива, с организационной культурой; принятие сотрудником условий и принципов функционирования в организации.

По мнению В.И. Душина [2], существуют следующие виды адаптации персонала: активная и пассивная адаптация; прогрессивная и регрессивная адаптация; первичная и вторичная адаптация; профессиональная адаптация; психофизиологическая адаптация; социально-психологическая адаптация); экономическая адаптация; санитарно-гигиеническая адаптация.

Среди известных подходов к оценке эффективности адаптации работников можно выделить следующие.

1. Оценка удовлетворенности сотрудника своей работой и организацией. Такую оценку можно проводить при помощи специально разработанных анкет (М.О. Латуха) [7].

2. Оценка эффективности работы сотрудника (его объективные и субъективные показатели). К объективным показателям эффективности С.В. Титова относит оценку профессионального, социально-

психологического и психофизиологического состояния работника. К субъективным показателям – оценку сотрудником своего отношения к должности, к микроклимату в коллективе, к нормам и принципам деятельности организации, понимание своих задач в структуре задач организации [12].

3. Единая система оценки успешности применения программы адаптации. В русле данного подхода учитываются не только указанные выше подходы, а и проводится детальный анализ их воздействия на процессы внутри организации [12].

Специалистами принято выделять определенные критерии при оценке эффективности адаптированности личности работника. По мнению А.И. Кузнецовой [5], следует выделять следующие критерии адаптированности сотрудника: удовлетворенность трудом и взаимоотношениями в коллективе; эффективность труда; карьерный рост; психоэмоциональная стабильность; кадровая стабильность организации. Эффективность адаптации работников обусловлена социально-психологическими (индивидуально-психологические особенности и особенности взаимоотношений в коллективе) и организационными факторами (финансовые и кадровые показатели организации). Указанные социально-психологические особенности работников можно развивать в процессе тренингов и личных консультаций.

Таким образом, на основании проведённого анализа литературных источников по изучению подходов к организации эффективного управления социально-психологической адаптацией работников, необходимо отметить, что существует разнообразие взглядов специалистов на указанную проблему. При этом существуют как сходные, так и различные точки зрения как на сам процесс адаптации, так и на подходы к организации эффективного управления социально-психологической адаптацией работников.

Так, специалисты сходятся во мнении, что адаптация это: приспособление функций организма к условиям изменяющейся среды (Ю.Н. Лукина); динамическое образование (Ю.Н. Лукина).

Ряд ученых различных направлений предлагает разделять понятия «адаптация» и «адаптированность». В психоаналитическом направлении выделяют два аспекта адаптации: ее процесс (адаптация) и результат (адаптированность) (З. Фрейд). Представители интеракционистского направления рассматривают адаптацию как способность человека решать уже знакомые ему проблемы, а адаптированность – как попытки человека приспособиться к нестандартным ситуациям.

Отдельно авторы выделяют понятие социальной или социально-психологической адаптации (З. Фрейд, И.С Ковригина):

- социальная адаптация – это процесс приспособления индивида к условиям социальной среды (З. Фрейд);

- социально-психологическая адаптация – это взаимодействие человека с социумом (С.А. Ларионова);

Таким образом, можно вывести комплексное определение адаптации и сказать, что адаптация – это динамический процесс, направленный на приспособление к изменяющимся факторам окружающей среды. Социально-психологическая адаптация – это активный процесс приспособления к социальной среде организации и организации к работнику в новых социально-психологических и организационно-экономических условиях профессиональной деятельности, с целью достижения эффективности труда работников и организации в новых условиях.

На основании вышеизложенного, отметим, что успешная социально-психологическая адаптация работников – это управляемый процесс, включающий соответствующий комплекс мероприятий.

1. Аксенова, Г.И. Проблема адаптации личности в зарубежной психологии / Г.И. Аксенова, Ю.П. Аксенова, И.И. Купцов // Прикладная юридическая психология. 2018. № 4. – С. 6–11. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-adaptatsii-lichnosti-v-zarubezhnoy-psihologii> (дата обращения: 13.02.2024).
2. Душин, В.И. К вопросу о сущности и видах адаптации персонала [текст] / В.И. Душин // Инновации. Менеджмент. Маркетинг. 2013. № 2. – С. 68-72.
3. Жданов, В. Управление персоналом в условиях антикризисного управления / В. Жданов // Московский психологический журнал. 2004. №8. – С. 12-18.
4. Ковригина, И.С. Социально-психологическая адаптация: сущность, виды и стадии формирования / И.С. Ковригина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2009. № 9. – С. 201-207.
5. Кузнецова, А. И. Факторы адаптированности менеджеров среднего звена в условиях кризиса / А.И. Кузнецова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2011. № 129. – С. 102-107.
6. Ларионова С. А Социально-психологическая адаптация личности: теория и диагностика / С.А. Ларионова. – Белгород, 2002. – 200 с.
7. Латуха, М.О. Оценка эффективности процесса адаптации: российская практика [текст] / М. О. Латуха // Справочник кадровика. 2009. № 5. – С. 120-129.
8. Лукина, Ю.Н. Проблемы адаптации новых сотрудников и пути их решения [Электронный ресурс] / Ю.Н. Лукина // Научный диалог: экономика и управление. – URL: [http://interactive-plus.ru/ru/article/116544/discussion\\_platform](http://interactive-plus.ru/ru/article/116544/discussion_platform) (дата обращения 29.01.2024).
9. Паршина, Т.О. Структурная модель социально-психологической адаптации человека / Т.О. Паршина // Социс. 2008. № 8. – С. 102.

10. Позднякова, О. В. Социальная адаптация как стадия социализации личности / О.В. Позднякова // Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 5-6. – С. 362-366.

11. Слепцова, Е.В. Современные взгляды на адаптацию работника: сущность, виды, функции и факторы адаптации / Е.В. Слепцова, Д. Сапрунова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. № 8-1, 2020. – С. 179-182. doi:10.24411/2500-1000-2020-10956.

12. Титова, С.В. Методика оценки адаптации персонала в организации [текст] / С. В. Титова // В мире научных открытий. 2014. № 12. – С. 1031-1037.

13. Фролов, М.Ю. Адаптация персонала организации [текст] / М. Ю. Фролов // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 4. – С. 2-6.

14. Чарышева, С. Р. Практические аспекты исследования адаптации персонала / С. Р. Чарышева. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2010. – № 1-2 (13). – Т. 2. – С. 229-233. – URL: <https://moluch.ru/archive/13/1094/> (дата обращения: 16.03.2024).

*Антипов Евгений Андреевич  
обучающийся 1 курса  
направления подготовки 39.04.02 Социальная работа,  
(профиль «Социальная работа с различными категориями  
граждан»)  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Данилова Светлана Владимировна  
доцент кафедры социологии управления,  
кандидат психологических наук, доцент  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ СТАРШЕКЛАССНИКОВ В «СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ»**

В реалиях современного общества, которое характеризуется динамичностью, новизной, такой аспект жизни человека как профессиональное будущее становится неопределённым. Развитие рынка труда приводит к изменению существующих сфер профессиональной деятельности, а также требований к работникам.

Однако помощь старшекласснику в профессиональном самоопределении, на фазе обострения противоречий между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации, поиск средств их благополучного решения – проблемы относительно новые для нашего общества. Изучение особенностей ситуации неопределенности при профессиональном самоопределении, ее переживания и преодоления, факторов, детерминирующих эти процессы, должно помочь сформировать адекватные подходы к оказанию психологической помощи людям в ситуации профессионального самоопределения.

В свою очередь, многие из современных выпускников школ не совершают осознанный выбор будущей профессии и не готовы к возникающим проблемам, с которыми они сталкиваются на практике. В современных реалиях актуальной становится проблема профессионального

самоопределения старшеклассников и его связь со степенью их толерантности к неопределённости и адаптивными способностями.

В настоящее время актуальность обозначенной проблемы возрастает как для отдельного человека, так и для общества в целом. Экономические реформы в России привели к существенным изменениям на современном рынке труда и в сфере профессиональной занятости. Изменилась общая структура занятости за счет увеличения доли работников, занимающихся оказанием инновационных, информационных, инжиниринговых услуг, имеющих дело со сложной наукоемкой продукцией. Повысилась потребность в высококвалифицированных универсальных специалистах. Возросла роль творческого труда, основанного на способностях концептуально мыслить ориентироваться в потоке информации, умениях принимать нестандартные решения в ситуациях противоречивой и недостаточной информации. В условиях быстро развивающейся экономики возросла необходимость в повышении мобильности рынка трудовой силы, периодической смене профессиональной деятельности, изменении профессионального плана.

Практика же показывает, что зачастую юношам и девушкам не просто выбрать профессию. Для многих этот выбор часто мотивируется сиюминутной конъюнктурой и не ориентирован на перспективы развития рынка труда. Недостаточная готовность старшеклассников к профессиональному самоопределению заключается в том, что у большинства из них не развиты личностные качества, необходимые для данного процесса (способность к самопознанию и саморазвитию, ответственность, самостоятельность, целенаправленность, самокритичность); практически отсутствуют знания о мире профессий, о самом себе; занижена потребность в профессиональном самоопределении; завышен уровень притязаний. Все это создает определенные трудности в профессиональном самоопределении выпускников школ.

Ряд ученых рассматривают самоопределение личности как:

– процесс и результат сознательного выбора личностью собственной позиции, жизненных целей, конкретной цели и средств самоосуществления в конкретных жизненных обстоятельствах; осознание своего места в природе и обществе;

– выбор определенной позиции, вида деятельности и жизненного пути;

– сознательный акт выявления и утверждения своей позиции в проблемных ситуациях;

– центральный механизм становления личностной и социальной зрелости, выраженной в осознании выбора человеком своего места в системе разнообразных социальных отношений [8].

Старший школьник постепенно достигает социальной зрелости (усваивает нормы общества, включается во взрослую жизнь), наступление которой зависит от экономических и культурных условий. Живя в настоящем, он своей внутренней позицией обращен в будущее, в самостоятельную жизнь. Значимым для старшего школьника является учение и выбор профессии, жизненного пути, самоопределение. Новая социальная позиция изменяет значимость учения, его задачи, цели, содержание. Оно оценивается с точки зрения полезности для будущего. Под этим же углом зрения меняется и отношение к школьной жизни. С возрастом расширяется диапазон социальных ролей с их правами и обязанностями, социальное развитие приобретает многомерность.

Большинство ученых-исследователей, занимающихся изучением факторов, влияющих на этот выбор, выделяют 8 факторов [36].

#### **Факторы, влияющие на профессиональное становление:**

1) *Позиция членов семьи.* Часто семья является доминирующим фактором при выборе той или иной специальности. Семья может относиться уважительно или неуважительно к выбору специальности и учебного заведения. Методы влияния семьи на выбор могут быть самыми разными: от мягких (совет) до жестких (строгое указание с угрозами).



2) *Учебные заведения, представленные на территории проживания.*

Часто в небольших городах и тем более в сельской местности нет достаточного спектра учебных заведений, а, следовательно, и спектра тех специальностей, которые могли бы получать молодые люди. В такой ситуации родители выпускника должны решить вопрос о том, чтобы отправить его на обучение в то место, где выбор специальностей широк, либо сделать выбор из имеющихся альтернатив.

3) *Позиция друзей.* Иногда выбор учебного заведения или специальности осуществляется «за компанию».

4) *Престиж.* Часто выпускники школ стремятся овладеть теми специальностями, которые являются модными. Но не всегда в них есть потребность на рынке труда той территории, на которой проживает человек.

5) *Позиция учителей и школьных педагогов.* Педагоги могут увидеть задатки и склонности школьника, но, к сожалению, не всегда ими даются профессиональные рекомендации.

6) *Информированность.* Наличие достаточного количества доступной для выпускников школ информации о структуре рынка труда той или иной территории, где планирует в дальнейшем работать выпускник школы (очень важна прогнозная информация о том, какова будет структура рынка труда на момент окончания учебного заведения).

7) *Личные профессиональные планы.* Совокупность представлений самого выпускника школы о том, чем же он хочет заниматься в дальнейшем.

8) *Способности, склонности.* Наличие особых задатков и особенностей личности, которые помогают ей в той или иной деятельности, способствуют наиболее эффективно справляться с поставленными задачами, порождает особый интерес к деятельности.

Итак, мы можем констатировать, что:

во-первых, профессиональное самоопределение не является пассивным психологическим процессом, а связано с определенной деятельностью человека;

во-вторых, для его реализации у человека должны быть сложившиеся образные желания будущего, то есть личность должна осознавать свое «хочу»;

в-третьих, человек должен осознавать сам себя, свои личностные возможности и ограничения, то есть понять собственное «могу»;

в-четвертых, поскольку речь идет о поиске собственного места в системе межличностных отношений, необходимо понять, что в конкретном социуме, в котором он находится, необходимо теперь ему, то есть «надо».

По нашему мнению, важной предпосылкой успешного профессионального самоопределения старшеклассников есть сформированность в личности профессионально важных качеств – отдельных психических, психологических и физических свойств, отвечающих требованиям определенной профессии и способствующих успешному овладению ею. Мы уверены в том, что подготовка к сознательному выбору профессии предполагает активное формирование таких психологических качеств как способности, интересы, ценностные ориентации, стремление, профессиональные планы, идеалы, убеждение.

На основе анализа научных источников можно выделить основные противоречия процесса профессионального самоопределения: между социальной ориентацией молодежи преимущественно на престижные профессии и потребностью государства в специалистах; между желанием продолжать образование после окончания школы и снижением интереса к обучению у большей части современной молодежи; профессиональными намерениями и способностями; между стремлением молодежи к самостоятельности и отсутствием умения обоснованно принять решение

по выбора профессии; между современными требованиями к специалисту и действующими формами и методами профессиональной подготовки

Следовательно, личные профессиональные планы выпускника школы, его способности и склонности часто не учитываются при выборе специальности. Наибольшее влияние имеют мнение родственников, позиция друзей, товарищей, наличие того или иного учебного заведения в населенном пункте. Как видим, об осознанном выборе говорить не приходится. Способности, склонности и личностные профессиональные планы стоят в этом списке на последних местах. На первых местах стоят мнение окружающих и вынужденная необходимость (отсутствие учебного заведения или необходимой специальности). Вывод очевиден - осознанный выбор специальности и учебного заведения способны сделать единицы.

Таким образом, на современном этапе общественного развития готовность к профессиональному самоопределению становится не только условием личностного, социального, материального и эмоционального благополучия человека, но и его жизненной необходимостью, обеспечивающей ему оптимальное функционирование в сложном, стремительно развивающемся мире, успешную социализацию в изменяющемся обществе, активную адаптацию на современном рынке труда.

#### *Список использованных источников*

1. Болдина М.А. Подходы к организации профориентационной работы в образовательном учреждении / М.А. Болдина, Е.В. Деева // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. Тамбов, 2017. Т. 22. Вып. 1 (165). С. 7–17.
2. Гаврилычева Г.Ф. Социальное партнерство семьи и школы / Г.Ф. Гаврилычева // Начальная школа. –2013. – № 12. – С. 36–71.

3. Гинзбург М.Г. Жизненные планы как проявление личностного самоопределения старшеклассников / М.Г. Гинзбург // Психологические условия формирования социальной ответственности школьников. – М. : Изд-во АПН РФ, 2000. – С. 18–24.

4. Декина Е.В. Современные методы профориентационной работы как условие формирования у обучающихся способности планировать и реализовывать персональный образовательно-профессиональный маршрут / Е.В. Декина, К.С. Шалагинова // Концепт. 2020. № 05 (май). С. 42–55.

5. Жураковская В.М. Профильная ориентация и профориентационная работа / В.М. Жураковская // Человек и образование. –2005. – № 2. – С. 36–41.

6. Максимова Л.А. Программа психолого-педагогического сопровождения развития эмоционального интеллекта как основы формирования «мягких» навыков в процессе профессионального самоопределения подростков / Л.А. Максимова, С.А. Шайхуллина // Психология человека в образовании. 2020. Т. 2, № 4. С. 311–320.

7. Мальцева Л.В. Теоретические подходы к изучению сущности профессионального самоопределения в отечественной и зарубежной психологии / Л.В. Мальцева // Вестник Курганского государственного университета. 2008. №2 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie> (дата обращения: 06.03.2024).

*Арушанян М.Р.  
Старший преподаватель кафедры социологии управления  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ**

В конце XX века в Европе и азиатской части постсоветского пространства происходят очень сложные многовекторные процессы, обусловленные как интеграционными, так и дезинтеграционными факторами. Некоторые из этих факторов, зачастую достигшие заранее неизвестного предела, могут менять векторы своего влияния на экономические и социально-политические процессы, которые в конечном итоге определяют общий исторический процесс

В экономической науке проведено немало исследований проблем мирового хозяйства, внешнеэкономических связей, региональных объединений. Однако новые направления интеграционных процессов на постсоветском пространстве выдвинули и новые проблемы, требующие изучения и решения в условиях быстрой геополитической ситуации. Переход национальных экономик к рыночным отношениям хозяйствования и пересмотра подходов к системе их управления на макроуровне.

Целью работы является анализ экономических тенденций интеграционных процессов, происходящих на территории бывшего СССР как одного из способов глобализации постсоветского пространства в мировую экономику. интеграционная постсоветская борьба.

Следует отметить, что в официальных документах сегодня предпочитается оценка высокой закрытости интеграционного процесса постсоветского пространства, доказательством чего является отсутствие систематического мониторинга интеграционного процесса, невозможность отыскать в свободном доступе информацию по этой тематике и которой

можно доверять. Можно упомянуть также недостаточную информативность сайтов многих интеграционных организаций, где содержится нормативная документация, но отсутствует оперативная информация, что объясняется низкой эффективностью работы этих организаций, недостатком обоснованного и анализа и экономических расчетов.

Экономическое развитие стран в период глобализации сопровождается созданием интеграционных объединений государств, результатом деятельности которых является постепенное согласование национально-государственных и общерегиональных целей входящих в их состав стран. Все это способствует повышению конкурентоспособности этих государств и постепенной глобализации мировой экономики. Глобализация – объективный процесс в современных международных отношениях, высшая стадия интернационализации или взаимодействия национальных хозяйств на мировом рынке. Взгляды на возникновение глобализации дискуссионные: 1) историки рассматривают этот процесс как один из этапов развития капитализма; 2) экономисты ведут отсчет от транснационализации финансовых рынков; 3) политологи делают упор на распространение демократических институтов; 4) культурологи связывают проявления глобализации с вестернизацией культуры, включая американскую экспансию [1].

Сегодня в интеграционный процесс вовлечены все государства, расположенные на постсоветском пространстве. Первым масштабным объединением, возникшим сразу после распада СССР, стало Содружество Независимых Государств региональная международная организация (международный договор), функции которой регулировать отношения сотрудничества между государствами, ранее входившими в состав СССР. СНГ не представляло сверхдержавного строения, функционировала на добровольной основе [2] и имело преимущественно формальный характер. Прежде всего, следует отметить, что, когда речь идет об интеграции в

рамках СНГ, речь идет о процессах, принципиально отличных от интеграции в мировую экономику. Интеграция в мировое хозяйство означает участие в международном разделении труда на основе развития товарообмена, а участие в межгосударственных интеграционных образованиях означает постепенное превращение в единое целое тех аспектов деятельности, унификация которых предусмотрена уставными документами или программами развития данного межгосударственного образования

Анализируя другие интеграционные объединения постсоветского пространства, можно отметить, что нынешнее состояние интеграционных процессов на постсоветском пространстве не отвечает национальным интересам государств участников Содружества Независимых Государств, Евразийского Экономического Союза (ЕврАзЭС), Союзного Государства (СГ), Единое экономическое пространство (ЕЭП - Россия, Украина, Белоруссия, Казахстан), Организации Договора о коллективной безопасности (ОДКБ), Центральноазиатского сотрудничества (ЦАС).

Давая оценку эффективности интеграционных процессов постсоветского пространства, можно отметить и отсутствие значимых результатов, а также их формальный характер, что способствует появлению направлений интеграции на бумаге и отсутствию их практической реализации. Если несколько лет назад имели преимущество многосторонние соглашения, то в настоящее время наблюдается смещение интеграционной активности к двустороннему основанию. Степень затяжки в интеграционный процесс различна. Так, лидерами интеграции эксперты считают Россию, Казахстан и Белоруссию. В оппозиции к интеграционному процессу (блокирование создания сверхгосударственных структур) часто выступает Украина, уделяя особое внимание своему суверенитету.

Политика в отношении СНГ некоторых вновь созданных государств, прежде всего России, принятые документы, в частности, инициированный

ею план развития интеграции, свидетельствуют о попытках интеграции всех аспектов государственной деятельности в рамках СНГ с созданием в перспективе единого государства, аналогично тому, что делается в Европейском союзе. Возможность достижения такого уровня интеграции зависит от наличия вполне объективных предпосылок.

Интеграционные процессы в межгосударственных отношениях обусловлены, с одной стороны, значительным преобладанием общих интересов – экономических, политических, социальных, военных и т.д. – над существующими в этих сферах противоречиями, а с другой – наличием условий, необходимых для развития интеграции.

Лидером по интеграционным инициативам на постсоветском пространстве является Россия. Однако анализируя российские универсальные интеграционные подходы, можно отметить, что они допустимы не для всех стран постсоветского пространства. Примером этого является противоположное отношение к интеграции с Россией, Украиной и Белоруссией. Да, российский формат интеграции в современном политическом статусе этих стран принят (а возможно необходим) для Беларуси, но не может быть принят Украиной. Отношения Беларуси и России наиболее стабильны из всех стран постсоветского пространства. Это, в частности, воплотилось в создании Союзного Государства, с поэтапно организованным единым политическим, экономическим, военным, таможенным, валютным, юридическим, гуманитарным, культурным пространством [3]. Хотя и здесь возникают определенные разногласия.

Анализ уровня интегрированности постсоветского пространства свидетельствует, что в нормативных документах оно значительно выше, чем в действительности. Так, анализируя «Аналитический доклад Итоги деятельности СНГ за 20 лет и задачи на перспективу» [4], можно отметить, что слова из доклада: «За два десятилетия в Содружестве пройден путь от единого народнохозяйственного комплекса к совокупности



взаимосвязанных экономик независимых государств», на самом деле не соответствует действительности. Доказательством тому является тот факт, что даже в государствах близких между собой экономически не могут найти компромисса, который станет продолжением интеграционного процесса между ними, начатого еще после распада СССР. С экономической точки зрения, на территории этих стран исторически сложились хозяйственные комплексы, взаимодополняющие друг друга, поэтому интеграционные процессы наиболее благоприятны для них, которые в дальнейшем приведут к успешному пути глобализации этих государств к мировой экономике. Хотя эти взаимоотношения на протяжении последних лет не так уж стабильны.

Низкая эффективность текущего интеграционного процесса постсоветского пространства обусловлена следующими причинами:

- 1) отсутствие собственных интеграционных интересов и результатов;
- 2) несогласованность действий стран-участниц и их бескомпромиссность в принятии решений;
- 3) отсутствие четкого плана реализации интеграционных действий;
- 4) влияние на страны-участники интеграционных процессов других структур и образований;
- 5) невозможность реализации принятых интеграционных решений.

Отсутствие же скоординированной внутренней политики стран бывшего СССР привело к возникновению внутренних споров между ними, чему способствует политика ведущих мировых сил. Следовательно, функционирование экономик этих стран вне интеграции не способствует их глобализации в мировую экономику.

Взаимосвязь эффективности интеграционных процессов и процесса глобализации постсоветского пространства в мировую экономику подтверждает факт отсутствия видимых результатов этих двух процессов сегодня. Да, экономики большинства государств постсоветского пространства сегодня не являются конкурентоспособными на мировом

рынке. Лишь благодаря существенному ресурсному потенциалу, который, впрочем, носит исчерпывающий характер, Российская Федерация сегодня более или менее заметный субъект на мировом рынке.

Таким образом отсутствие результатов интеграционных процессов на постсоветском пространстве тормозит его глобализацию в мировом хозяйстве. Процессу глобализации способствует, с одной стороны, регионализация, дающая прочный кумулятивный эффект формирования мировых геоэкономических полюсов, а с другой интеграция, способствующая объединению усилий для достижения поставленных целей. Глобализация постсоветского пространства началась с распадом СССР в 1991 г., но его международно-политические и социально-экономические последствия привели к росту противоречий между ними. Национальные экономики этих стран оказались не готовы из-за низкой конкурентоспособности к борьбе за новые рынки. Потому интеграция постсоветского пространства стала главной составляющей их глобализации. Однако низкая эффективность текущего интеграционного процесса постсоветского пространства, в силу несогласования действий стран-участниц, их бескомпромиссности в принятии решений, а также ряда других проблем сегодня тоже не способствует их глобализации.

#### *Список использованных источников*

1. Дергачев В.А. Международные экономические отношения: Учебник. - М., 2005.). – С.64
2. Исполнительный комитет СНГ. Устав Содружества Независимых [Электронный ресурс] режим доступа <http://www.cis.minsk.by/page.php?id=180>.
3. Информационно-аналитический портал Союзного государства Договор о создании Союзного государства. [Электронный ресурс]. -- Режим доступа: [http:// www.soyuz. by/ru/?guid=10447](http://www.soyuz.by/ru/?guid=10447).

4. Аналитический доклад «Итоги деятельности СНГ за 20 лет и задачи на перспективу» // Исполнительный комитет СНГ [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://e-cis.info/page/3510/80765/> (дата посещения 20.03.2024)

*Безгусько Наталья Анатольевна  
доцент кафедры социологии управления,  
кандидат философских наук;  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **СТИЛЬ РУКОВОДСТВА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

В современных экономических и политических условиях система управления организацией и предприятием претерпевает значительные изменения. Прежде всего такие трансформации обусловлены необходимостью быстро и эффективно реагировать на внешние вызовы, такие как пандемия, санкционное давление, поиск новых рынков сбыта, а также ускоряющимся ростом развития информационных потоков, внедрением в систему управления инновационных подходов к организации деятельности предприятия. Кардинальные преобразования в системе управления человеческим капиталом, изменения в оценке эффективности труда и поиск новых моделей ее повышения актуализируют данную проблематику.

В настоящее время чтобы предприятие или организация продуктивно работали необходимо выстраивать эффективную вертикаль управленческих структур и совершенствовать механизмы управления коллективом. Сегодня, когда на первый план выходит личность отдельного сотрудника, в разработке стратегий управления необходимо учитывать, как интересы всей организации, так и социально-психологическое состояние ее коллектива. Многочисленные исследования свидетельствуют

о том, что внутренний климат, сложившийся в коллективе под влиянием руководящего звена, во многом определяет качество производства и его высокую эффективность. Таким образом, исследования, которые позволят выявить наиболее эффективные модели управления, а также факторы, препятствующие продуктивной работе организации, остаются как никогда актуальными в условиях кризисной экономики.

Одной из насущных проблем, которую решают теоретики и практики управления, является проблема повышения качества управления современными организациями. Доброжелательное общение в рабочем коллективе свидетельствует о наличии комфортной обстановки, способствующей повышению показателей производственной деятельности и зачастую зависит от стиля управления, который выбирает руководитель. Профессиональный стиль руководства является значимым параметром эффективного управления. В условиях возрастающей конкуренции, увеличении информационных потоков, внедрения в науку и практику искусственного интеллекта, а также повышения уровня образования специалистов, стиль руководства организацией также претерпевает значительные изменения.

Вопрос влияния руководства на внутреннюю среду организации чрезвычайно актуален в современной реальности, ведь каждый сотрудник и руководитель сталкивается с ней практически ежедневно во время выполнения своих должностных обязанностей на своем рабочем месте. Такие понятия, как «стиль руководства» и «психологический климат» носят междисциплинарный характер и рассматриваются в теории и практике как экономических, психологических, так и социальных отраслей научного знания. В частности, в менеджменте под стилем руководства понимаются «обобщенные виды поведения руководителя в отношении с подчиненными в процессе достижения поставленных целей» [1]. В психологии стиль руководства – это «совокупность приемов управления. совокупность форм, приемов и методов, применяемых руководителем для

достижения намеченных целей, и линия его поведения в возникающих при этом конфликтных ситуациях. Стиль руководства определяется особенностями властно-распорядительных отношений руководителей и членов коллектива в процессе подготовки, принятия и реализации управленческих решений» [2]. Социологический же словарь дает следующее определение: «Типичная для руководителя система приемов воздействия на подчиненных. К. Левин выделял три типа стилей руководства: авторитарный (жесткие методы управления, пресечение любой инициативы и обсуждения принимаемых решений и т. д.), демократичный (коллегиальность, поощрение инициативы и т. д.) и анархичный (отказ от управления, устранение от руководства и т. п.)» [3].

Таким образом, подходы к пониманию сущности категории «стиль управления» как в менеджменте, так и в социологии практически идентичны. Сегодня управление поведением персонала как новое научное направление и сфера деятельности современного менеджмента развивается в контексте социокультурологической парадигмы управления. Такой подход позволяет понять сущность поведения человека и его роль не как механической составляющей управления, а как особой ценности, которая благодаря своим уникальным особенностям способна приумножать успехи организации. В основе своей стиль управления объективен, так как определяется совокупностью социальных и экономических требований к руководящей деятельности, а также национальными особенностями, традициями, религией, культурой, географическим расположением и т.п. Вместе с тем, на выбор стиля руководства влияют индивидуальные качества руководителя, уровень его компетенции, его личностные характеристики, сфера деятельности организации и профессиональный уровень персонала. Таким образом, стиль руководства формируется под влиянием как объективных и субъективных условий управления, так и индивидуально-психологических особенностей личности руководителя.

Традиционно в научной литературе принято выделять три типа стиля управления: авторитарный, либеральный и демократический. Для авторитарного руководителя характерно единоличное принятие практически всех решений, проведение их в жизнь посредством жесткого контроля подчиненных, применение преимущественно властных методов побуждения работников к действию. Либеральный руководитель занимает, как правило, пассивную позицию в управлении коллективом, предпочитает выполнять чужие решения, а не предлагать свои, избегает контроля подчиненных, твердых решений. Демократический стиль предполагает коллективное принятие решений, выстраивание как формальных, так и неформальных отношений с подчиненными. Следует отметить, что данные стили в чистом виде практически не существуют.

В современном менеджменте, в отличие от традиционного подхода, рассматривается партисипативный стиль управления, предполагающий intersубъективный, партнерский подход в отношениях руководитель-подчиненный. Видение в подчиненных равноправных субъектов управления способствует не только повышению качества управления в целом, но и налаживанию коммуникации в коллективе, развитию творческого, креативного подхода к разрешению проблемных ситуаций. Примерами базовых стилей управления служит индивидуалистическая система управления, сложившаяся в США и ориентированная на коллективную ответственность японская система управления, опирающаяся на морально-нравственные рычаги управления персоналом, в частности на чувство долга перед коллективом. Менеджмент выстраивается вокруг создания в организации благоприятного климата через заботу о каждом сотруднике, формировании у него необходимого настроя и мотивации, что обеспечивает эффективность группы в целом.

Отличительной чертой американского стиля управления являются жесткие нормы контроля, распределение полномочий и ответственности. В

условиях жесткой конкуренции в коллективе, менеджмент ориентирован на индивидуальную ответственность сотрудников.

Многообразие традиций и культур не позволяют выделить конкретно европейский стиль управления. Он представляет собой некий симбиоз из американской и японской моделей управления.

В зависимости от выбранного руководителем стиля управления формируется внутренняя среда организации. Под внутренней средой принято понимать совокупность взаимосвязанных ее элементов (цели организации, организационная структура, задачи организации, технология деятельности, люди. К ним также можно отнести организационный порядок, взаимоотношения в коллективе, разделение труда. Немаловажное воздействие на внутреннюю среду организации оказывает степень удовлетворенности своим трудом, взаимоотношения в коллективе, в том числе с руководителем, а также стиль и приемы управления, практикуемые в организации. Следовательно, внутренняя среда организации имеет прямую взаимосвязь с моделью управления, выбранной руководителем.

Таким образом, одной из важнейших составляющих эффективного управления организацией является стиль управления руководителя, формируемый под воздействием как внешних, так и внутренних, субъективных факторов. Принятый стиль управления может служить характеристикой личностных качеств руководителя, его способности наладить эффективную систему управления, а также способствовать созданию в коллективе благоприятной атмосферы для слаженной и продуктивной работы всего коллектива.

#### *Список использованных источников*

1. Большой экономический словарь: 19000 терминов / М. Ю. Агафонова и др.; Под ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Ин-т новой экономики, 2015. - 856 с.

2. Психологический словарь / Авт.-сост. В.Н. Копорулина. – Ростов н/Д.: Феникс, 2003. –637 с.

3. Энциклопедия социологии. – М.: Ракурс, 2009. [Электронный ресурс].

*Безродный Владимир Иванович*  
*доцент кафедры психологии*  
*доцент, канд. психол.н.,*  
*ФГБОУ ВО «ДОНГУ»*  
*Метелица Светлана Дмитриевна*  
*магистрант,*  
*ФГБОУ ВО «ДОНГУ»*

## **ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПРОДАЖАМ КОМПЬЮТЕРНОЙ ТЕХНИКИ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ**

В современных условиях на фоне повышения уровня производства возросла потребность улучшения работы сферы обслуживания. Клиент готов переплатить лишние деньги, если почувствует к себе особое отношение, и если будет уверен, что его проблема будет решена без промедления, это придает уверенность и чувство комфорта. Пересекая порог престижного салона, каждый ожидает именно такое отношение и готов стать постоянным клиентом - и напротив, если он встретил высокомерие и грубость, то он никогда не вернется в это место. В условиях современного рынка подобные потери более чем не выгодны. Каждый руководитель стремится иметь в своем штате людей, способных не только оказать квалифицированную помощь, но и наладить с клиентом такие отношения, чтобы клиент остался довольным и возвращался сам и приводил своих знакомых [3]. Реклама из уст в уста порой более действенна, чем в СМИ. Нередко клиент сталкивается с проблемой



высокотехнологичного товара, как например компьютер, с очень низким уровнем знаний и приходит в салоны с неловким чувством, заранее опасаясь насмешек со стороны «мистера всезнайки» продавца, который может без труда выявить полное незнание товара клиентом, или наоборот, продавец совершенно не владеет информацией о товаре и помощи от него добиться не возможно. Как определить, подходит на такую работу конкретный человек или нет, способен ли он предложить услугу таким образом, чтобы клиент, потратив деньги, остался доволен уровнем обслуживания, развеять все сомнения клиента и убедить его, что купленный товар – это то, о чем клиент мечтал. На сегодняшний день эта проблема является чуть ли не самой актуальной [2]. Грамотные руководители периодически проводят тренинги своего персонала, разработанные западными психологами, но не всегда они оказываются эффективными так как редко учитывают менталитет покупателя в нашем регионе. Часто немалые средства оказываются затраченными впустую. Стоит ли предприятию тратить средства на обучение заведомо неуспешных продавцов?

Вывод, пожалуй, единственный: существует необходимость выявления способностей непосредственно при устройстве на работу в пределах отдела кадров. На некоторых предприятиях в отделах кадров есть штатные психологи, но их пока единицы[4].

**Актуальность** выбранной темы обусловлена тем, что в настоящее время нет единой методики, а точнее комплекса методик, способных достоверно определить соответствие нанимаемого работника уровню, необходимому руководству предприятия. Как впрочем не существует некой модели идеального менеджера. Согласно этому, возникает потребность в выявлении психологических особенностей менеджера по продажам.

**Проблема** данного исследования заключается в том, что на сегодняшний день в доступной литературе сравнительно мало работ,

посвященных изучению психологических качеств, влияющих на успешность профессиональной работы менеджера.

**Цель** нашего исследования – выделить психологические особенности успешных менеджеров по продажам.

**Объектом** настоящей работы является личность менеджера по продаже компьютерной техники.

**Предметом** исследования являются психологические особенности успешных и неуспешных продавцов компьютерной техники.

**Главная идея (гипотеза)** данного исследования заключается в том, что существуют некоторые различия в психологических особенностях успешных и неуспешных менеджеров по продажам компьютерной техники.

**Новизна** данной работы заключается в том, что подобные исследования проводятся на данной выборке с выбранным нами набором методик впервые в Донецке.

**Практическая значимость:** данные могут быть использованы для отбора людей на места менеджеров по продажам компьютерной техники и, соответственно, совершенствования работы специалистов по подбору персонала..

Исследования проводились на базе салонов компьютерной и офисной техники .

Объем выборочной совокупности нашего исследования:

- 60 человек. В данную совокупность были отобраны по 30 менеджеров по продажам, оцененные руководством как успешные и неуспешные. Это сформированная нами выборка, изучив которую можно сделать выводы о генеральной совокупности, проверить гипотезу, лежащую в основе исследования.

Опыт свидетельствует, что не следует проводить более 5 - 6 интервью в день, иначе у интервьюера может установиться «избирательное слушание», произойти стереотипизация записи ответов, наступить

усталость, что в конечном счете резко снижает качество полученной информации. Принимается во внимание и то, что при наличии времени и желания у респондента, возможно, встретится с ним один раз, проводя интервью и опрос в один день. Учитывается время, необходимое для проведения интервью и опроса – это 30-40 минут.

В качестве методов и методик предлагаемого исследования были использованы интервью, опросник FPI (форма В), SACS «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций», опросник Г.Шуберта «Определение выраженности склонностью к риску», опросник Т.Элерса [1].

### ВЫВОДЫ

1. Гипотеза о том, что успешных менеджеров от неуспешных отличает наличие некоторых личностных особенностей, подтвердилась частично.

2. Успешный специалист по продажам компьютерной техники – это человек 27-29 лет с достаточным жизненным и профессиональным опытом, который необходим для эффективной работы в торговле. Среди неуспешных менеджеров больше молодых людей в возрасте до 23-25 лет.

3. Успешные имеют высшее образование. Как правило, это бывшие служащие государственных и частных предприятий, поменявшие работу на более перспективную. Среди неуспешных до занятия торговой деятельностью большинство менеджеров не имели работы или имели рабочие специальности.

4. Большинство успешных менеджеров имеют семьи. Это люди, для которых обеспечение благосостояния семьи стоит далеко не на последнем месте. В группе неуспешных больше холостых .

5. Большинство неуспешных менеджеров хотят поменять вид своей деятельности (60%). Они меньше удовлетворены своей работой по сравнению с успешными. В торговой деятельности их больше всего устраивает гибкий график работы.

6. В группе успешных больше работников, у которых лучше чем у других обстоят дела с объемом продаж. Неуспешные менеджеры сомневаются в своих силах и не уверены в своем будущем .

7. Среди качеств, способствующих достижению успеха в работе, успешные выделяют внимательность, активность, порядочность, сообразительность. Неуспешные акцентируют внимание, прежде всего, на подвижности и порядочности .

8. Склонность к риску у успешных и неуспешных выражена в равной мере, но уровень мотивации достижения цели и успеха в группе успешных выше, чем у неуспешных.

9. Среди неуспешных чаще встречаются признаки депрессивного синдрома в эмоциональном состоянии, чаще проявляется неустойчивое состояние.

10. Успешные менеджеры более общительны, чем неуспешные.

11. У неуспешных уровень реактивной агрессивности выше, чем у успешных. Это может быть защитным механизмом – вытеснением из сознания неприятной информации, сопровождающееся агрессивностью, протестом.

#### *Список использованных источников*

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов. М.; Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. 512 с.

2. Климов Е.А., Носкова О.Г. Психология труда: учебник для академического бакалавриата / под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой. М.: Юрайт, 2020. 249 с.

3. Мескон М.Х. Основы менеджмента / пер. с англ. О.И. Медведь. М.: Вильямс, 2016. 672 с.

4. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. М.: Институт Психологии РАН, 2014. 463 с.

*Белозёрский Анатолий Витальевич*  
*обучающаяся 3 курса*  
*образовательной программы магистратуры*  
*направления подготовки 39.04.01 Социология*  
*Емец Ирина Александровна*  
*доцент кафедры социологии управления, канд. филос. наук*  
*ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТ АРХИТЕКТониКИ СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА**

Актуальность исследования идентичности как элемента структуры социального пространства в значительной степени обусловлена динамическими процессами современного общества, существенно трансформирующими, а подчас и нарушающими привычные системы социальной дифференциации и социальной устойчивости. Человек преодолевает пространственно-временные ограничения, освобождаясь от многовековой привязанности к дому, к работе, к стране – к месту.

В условиях геополитического кризиса, сопровождающегося социально-политическими и социально-экономическими трансформациями, как на уровне общества в целом, так и на региональном уровне, существенно меняются привычные идентификационные практики, что наиболее отчетливо проявляется в интеграционных процессах, влекущих за собой изменения структуры и динамики поселений, в особенностях использования территорий и символического пространства работы, учебы, быта и досуга. Данные обстоятельства актуализируют необходимость углубления представлений о формировании территориальной идентичности как элемента архитектуры урбанизированной социальной среды.

Соотношение пространства и места, локального и глобального, общего и частного становится предметом исследования социальной науки,

выступая в то же время ориентиром для решения обыденных практических задач [9].

Различные аспекты изучения проблемы социального пространства раскрываются И.Валлерстайном, Р.Мертоном, Т.Парсонсом, П.Штомпкой, Ю.Хабермасом и др. Отечественная социологическая теория социального пространства представлена трудами С. Барзилова, В.Ильина, Ю.Качанова, Т. Черняевой и пр.). Исследованию социального пространства крупного города посвящено множество научных публикаций: А.Баранов, Н.Бестужев-Лада, Л.Коган, В.Рукавишников, Ж.Тощенко и др. изучали различные аспекты структуры и типологии городской среды.

Исследование идентичности как понятия, раскрывающего уникальную природу, ценностное и смысловое воплощение человека, становление личности имеет давнюю традицию и уходит корнями в античность. Данной проблеме посвящали свои труды известные философы, в числе которых Сократ, Платон, Г.Гегель, И.Кант, М.Бахтин, А.Лосев, М.Мамардашвили [1].

В западной и отечественной социально-гуманитарной науке исследуются проблемы конструирования идентичности; роль личного и социального опыта в процессе идентификации; гендерные, социокультурные и пр. аспекты идентичности и т.д. [2].

Вместе с тем, анализ современных отечественных исследований территориальной идентичности в структуре социального пространства позволяет отметить, что данное направление научной рефлексии представляет собой широкую исследовательскую перспективу. Открытым остаётся вопрос о социокультурных ценностях и практиках формирования идентичности в контексте освоения урбанизированного социального пространства.

Принято считать, что процесс формирования социальной идентичности личности неотъемлемо связан с её пространственно-временной локализацией в границах определенной территории, на которой

в процессе становления личности человек соотносит себя с различными дифференцирующими модусами в системе Я – мир, Я – другой, Мы – Они, а также практиками мобильности, выступающими фундаментальной основой для формирования территориальной идентичности.

Социальное пространство как социальный конструкт, отражает порядок сосуществования вещей, людей и идей, является родовой категорией для множества социально-дифференцированных и идентифицированных объектов и процессов оцениваемых сквозь призму базового доверия/недоверия [7].

Социальные практики невозможны без человека, как унифицированного целого, субъекта восприятия и конструирования внешнего мира, который в процессе социализации усваивает социальные границы, репрезентированные во времени и пространстве, выступает носителем ценностных ориентиров, культурных кодов и поведенческих паттернов. Континуум пространственных социальных практик простирается между полюсами практик пространственной локализации и пространственной мобильности [9].

Одной из форм закрепления пространственных практик является город – тип социальной общности, функционирующей на основе интеграции социально обособленных групп населения. На протяжении всего эволюционно-исторического периода существования городов силой, интегрирующей гетерогенные городские сообщества в единое целое является культура. Начиная с традиционных городов, население которых занималось различными видами несельскохозяйственной деятельности (наука, религия, искусство, ремесла, торговля и пр.) и, заканчивая современными городами, функциональные свойства которых проявляются в способности выделять соразмерные себе жизненные пространства, устанавливать внутренние пропорции входящих в них объектов, соотносить их с эстетическими представлениями, городские социальные практики характеризуются полистилизмом. Несколько обособленно в ряду

современных городов стоят транзитивные города – к ним относятся современные российские города, в которых сосуществование различных моделей, олицетворяет темпоральный и пространственный сдвиг, порождая неустойчивость социальных сил и приоритетов развития [9].

Городская территориальная идентичность формируется на основе пространственной дифференциации города в системе координат «центр – периферия», «работа – досуг». Центром социокультурной интеграции населения выступает его отношение к городу, раскрывающееся в плоскости практик потребления и созидания среди которых особое место отводится досуговой деятельности, выступающей одним из показателей развития городского сообщества, средством интеграции и самореализации его членов.

Идентичность как внутренний социокультурный стержень личности, определяющий отождествление человека с социальной общностью, формируется в условиях взаимосвязи и взаимообусловленности ценностно-смыслового, деятельностного и номинативного уровней. Ценностно-смысловой уровень идентичности формируется в контексте взаимосвязи человека и места, вписывающихся в городской порядок посредством соответствующих социальных практик. Номинативность выражается в формах словесных репрезентаций Я, на основе сравнения и дифференциации осмысливаемых ситуаций с ситуациями собственного социального опыта и обусловлена идентификационными установками, структурирующими жизненный мир, практики, опыт и субъективные задачи [6].

Огромную роль в развитии территориальной идентичности играет социально-историческая память. Коллективные представления о прошлом приобретают смысловое и ценностное измерения исключительно в социальном контексте. Они всегда детерминированы «социальными рамками», которые на них накладывает общество. В свою очередь, историческая память сама «конституирует систему общественных



конвенций, в рамках которой мы предоставляем формы нашим воспоминаниям» [4, с.109].

Феномен идентичности можно рассматривать сквозь социальные рамки памяти, автором данной теории является представитель французской социологической школы – Морис Хальбвакс. Основная мысль которого заключается в том, что память – является социально обусловленным, а не исключительно индивидуальным процессом хранения и обработки информации. Инструментом формирования идентичности посредством социальной памяти служит «рамка». « ...Рамка и события тождественны по природе: события суть воспоминаний, но и сама рамка состоит из воспоминаний. Эти два рода воспоминаний различаются тем, что вторые более устойчивы, всегда заметны нам, и мы пользуемся ими для припоминания и реконструкции первых» [8, с.272]. Человек воспроизводит свою идентичность через воспоминания, в том числе и через воспоминания семьи (семейная история).

Чтобы прикоснуться к исторической реальности, человеку необходимо выйти за пределы своего «я», усвоить точку зрения группы, увидеть, как тот или иной факт стал памятным потому, что проник в круг национальных, групповых, региональных, городских забот, интересов и пристрастий. М.Хальбвакс уделяет большое внимание пространственно-временным конструкциям. Согласно его теории новая территориальная локализация порождает необходимость осуществлять «привязку к местности», т.е. вводить в новые пространственные рамки, память о прошлых событиях, руководствуясь современными представлениями о них – происходит соотнесение коллективной памяти со временем и пространством [8]. Наши представления о пространстве проходят через инстанцию обживающих его социальных групп. Человек в рамках своей этнической группы погружается в социальную среду, через которую он входит в контакт с более или менее отдаленным прошлым и которая как бы является рамками для его наиболее личных воспоминаний. Его память

позже сможет опереться в гораздо большей степени на живое прошлое, чем на письменно зафиксированное.

Вслед за М.Хальбваксом Поль Рикер отмечал, что работа памяти осуществляется как внутри, так и вне индивидуального сознания, не только на уровне отдельного человека, но и на уровне общества [5]. Существенным признаком коллективной памяти является связь с пространством и временем. Социальное время – совершенно внешне по отношению к тому времени, которое переживается сознанием.

Любая коллективная память опирается на какую-то группу, ограниченную в пространстве и времени. Коллективная память становится предметом последовательного и даже сознательного социального конструирования, как наши представления о прошлом обуславливаются обстоятельствами нашего коллективного настоящего. Мы должны принимать во внимание тот факт, что память о прошлом и формируется, и деформируется одновременно.

Важную роль играет локализация воспоминаний – это опять-таки социальные конструкции. Именно на конструирование пространства и времени направлена главная работа общества по формированию коллективной памяти. Следовательно, при смене пространственных и временных характеристик, для группы главное сохранить свою идентичность и способность противопоставлять или отождествлять себя с другими группами.

Необходимо также учитывать склонность исторической памяти к символизму, метафоричности. Исторические символы упорядочивают историю человеческих сообществ, объединяют в памяти прошлое, современное и будущее, создают эффект реальности. Каждая эпоха, просматривает образно-символические ряды памяти: одни – тщательно хранит, другие – отправляет в небытие, замещая их новыми. При этом, и это очень важно, чтобы исторические символы не конфликтовали между собой, образовывали образно-смысловую целостность [5].

Память коренится в некоторых аспектах: культурного характера – территориальная идентичность может быть укоренена в особой региональной истории, традициях, мифах, языке, религии и т.д.; социально-экономического характера – территориальная идентичность может корениться в межрегиональных диспропорциях в уровнях экономического и социального развития; территориального характера – степень периферийности или резкие различия между разными районами города.

Отличительной чертой социально-исторической памяти является ее мифологичность. Социальное сообщество помнит и увековечивает прошлое в виде мифологизированных конструкций. Исторические представления о прошлом сообщества кристаллизуют вокруг символических объектов, своеобразных «мест памяти», в качестве которых могут выступать архивы, музеи, кладбища, памятники, архитектурные сооружения, исторические даты, праздники, храмы, произведения искусства, ландшафты и т.д. Целенаправленную актуализацию памяти вокруг символов (бастионов) памяти П. Нора считает наиболее эффективным инструментом ее воспроизведения, сохранения и ретрансляции: «...спонтанной памяти нет, а значит – надо создавать архивы, нужно отмечать годовщины, организовывать празднества, провозглашать надгробные речи...» [3, с.28].

Историческая память характеризуется склонностью к стереотипам. Попытки сообществ «не забывать» о судьбоносных событиях прошлого приводит их представления к тому стандартизированному (унифицированному) стандарту, в котором они способны их хранить и передавать [4, с. 29].

Личность осуществляет идентификацию с доминирующими социальными стереотипами, «встроенными» и существующими в групповой культуре посредством социализации [2].

Развитие и функционирование современного общества обусловлено с одной стороны процессами глобализации, с другой – формированием собственных универсальных архетипов, которые можно рассматривать как устоявшиеся стереотипы, где они занимают одно из важнейших мест при формировании территориальной идентичности.

Историческая память персонализирует картинки прошлого. Значимые сюжеты истории обычно ассоциируются с конкретными личностями – реальными или мифическими. Попытки «очеловечить» историю, заселить ее героями и антигероями – характерная черта исторической памяти. Имена исторических персонажей приобретают символическое значение [4].

Множественное состояние коллективной памяти, которое характеризуется контрверсионностью в оценках прошлого, неизбежно производит множественную идентичность. Сообщество, которое стремится к самоутверждению через идентичность, должно овладеть прошлым в совместных смысловых и ценностных категориях, опираться на «свои» исторические корни, тщательно отделив их от «чужих». В противном случае историческая память теряет консолидирующую мощь и может приобретать дезинтегрирующую силу, превращаясь в угрозу идентичности [5].

Таким образом, территориальная идентичность является неотъемлемым элементом архитектоники социального пространства, поскольку основой её формирования выступают темпоральные и социокультурные особенности территории, на которой осуществляется жизнедеятельность субъекта.

Одним из значимых факторов формирования территориальной идентичности выступает социально-историческая память, характеризующаяся: социальной обусловленностью; динамичностью; склонностью к мифологизации; наличием множества стереотипов; склонностью к символам, образам и метафоричности; языком, как главным

организуемым фактором; персонализацией картинок прошлого; тесной связью с культом, обрядом, ритуалом и опирается на традицию. Историческая память, распространяясь внутри социальной общности, передается от поколения к поколению, обеспечивая преемственность территориальной идентичности на основе коллективных представлений о прошлом.

Процесс идентификации выражается не в смене одних формальных институтов общества другими, а в полном их замещении, внедрении новых форм конструирования социальных общностей, появлением неформальных правил и традиций, утверждении устоев, обычаев и даже мифов, внедряющихся в социокультурный опыт территориального пространства. Так, районирование урбанизированной территории (например, в г. Макеевка) служит инструментом символического присвоения территорий, поскольку внутригородские районы выделяются по принципу компактного расселения шахтеров и заводчан.

Символическое конструирование города наделяет территорию «значимостью», а символическое конструирование территориальной идентичности берет основы из прошлого опыта формирования идентичности данного города, наполняя новым содержанием и новым смыслом.

#### *Список использованных источников*

1. Агеев В. Социальная идентичность личности. [Электронный ресурс] / В.Агеев. – Режим доступа: [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Psihol/belin/30.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/belin/30.php)
2. Анцыферова А.А. Идентичность / А.А. Анцыферова, В.А. Соснин // Энциклопедический социологический словарь. – М.: РАН ИСПИ, 1995. – С. 206-207

3. Ассман Ян. Культурология. XX век. Энциклопедия / Ян Ассман – Т.1. – СПб.: Университетская книга, 1998. – С. 39-43.
4. Вельцер Х. История, память и современность прошлого. Память как арена политической борьбы / Х. Вельцер // Неприкосновенный запас. – 2005. – № 2. – С. 28-35.
5. Рикер П. Память. История. Забвение / П. Рикер – М.: Изд-во гуманитарной литературы, 2004. – 689 с.
6. Сознание и социальная реальность: Моногр. / Науч. ред. И. Ф. Кононов. – Луганск: Альма матер, 2004. – 432 с.
7. Филиппов А. Социология пространства: общий замысел и классическая разработка проблемы. – Режим доступа: [www.ruthenia.ru/logos/number/2000\\_2/09.html](http://www.ruthenia.ru/logos/number/2000_2/09.html).
8. Хальбвакс М. Социальные рамки памяти / М. Хальбвакс; пер. с фр. – М.: Новое издательство, 2007. – 348 с.
9. Черняева Т.И. Архитектоника социального пространства: автореф. дис. ...д-ра социол. наук: 22.00.04 / Т.И.Черняева. – Саратов, 2004. – 36 с.

*Бобух Любовь Валентиновна;  
студентка 1-го курса магистратуры;  
Синельников Виктор Максимович;  
профессор, канд. психол. н.;*  
*ФГБОУ ВО «Донбасская аграрная академия»*

## **АДДИКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ У ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В ЗОНЕ ПРОВЕДЕНИЯ СВО**

Проблема аддиктивного поведения в наше время, а именно во время вооруженного конфликта, является едва ли не самой трудноразрешимой из всех стоящих проблем перед обществом. Каждый человек стремится к душевному равновесию и социальной стабильности, но, безусловно, это сложно достижимо. А теперь представим, что человек попадает в непосредственно саму среду проведения вооруженного конфликта, что

само по себе уже огромный стресс для любого индивида и на него накладываются функциональные и психологические обязанности выполнения «миссии» защитника своей родины.

Изучением аддиктивного поведения занимались такие ученые как Айвазова А.А., Березин С.Р., Емельянов Е.М., Лебедеко И.Ю., Лисецкий К.С., Менделевич В.Д., Москаленко В.А., Даулинг и др. В их трудах рассматривались такие вопросы как типология аддиктивности, механизмы формирования, различные виды и классификация аддиктивного поведения. Так же данные ученые изучали пути оказания помощи людям с выявленным аддиктивным(зависимым) поведением.

Целью данного исследования является теоретический анализ проблемы аддиктивного поведения у военнослужащих в зоне проведения СВО.

Зачастую военнослужащие, которые встают на защиту своей родины испытывают трудности с эмоциональным состоянием. А именно, они испытывают следующее: чувство тоски по своим родным и близким, стресс, ведь на его глазах получают увечья или гибнут его сослуживцы, что в дальнейшем может перейти в ПТСР, чувство вины, нарушение сна, физиологическая тяжесть под влиянием продолжительности и тяжести боев, проявление агрессии и аутоагрессии и т.д..

Чтобы пережить негативное состояние и расслабиться, люди используют различные способы. В одном случае – это внутренние ресурсы: медитация, хобби, любимая работа, спорт, в других случаях – это внешние ресурсы: поддержка со стороны близких людей и т.д.

В норме данные способы, конечно же, помогают человеку поддерживать психологическое состояние, но в рамках нахождения военнослужащего в зоне СВО это затруднительно к выполнению.

И вот как только данные способы, становятся не возможными, и состояние души человека постоянно дестабилизируется посредством факторов, то можно предположить возникновение аддиктивного

(зависимого) поведения. Проблема встает очень остро, если дело касается такого аддиктивного (зависимого) поведения, как наркомания и алкоголизм.

Распространение наркомании на территории России происходит угрожающими темпами. Пик наркомании в России пришелся на время пандемии COVID-19, причем коснулась проблема больше подростков, которые вынуждены были изолироваться от внешнего мира. Соответственно, дилеры перекочевали в интернет. Средний возраст наркозависимых – от 16 до 30 лет. Более 60% составляет молодежь 18–25 лет, 20% – люди старше этого порога, а на остальные 20% приходятся несовершеннолетние лица, начиная с 7-летнего возраста. В 2020 – 2021 годах число наркоманов в России увеличилось до 5 млн, а периодически принимают наркотики примерно 13 млн россиян. В ноябре 2022 года Минздрав заявил, что наркотической зависимостью в РФ страдает около 400 тыс. человек. Но представленная статистика учитывает лишь тех аддиктов, которые стоят на учете. По данным проекта «Трезвая Россия» реальная ситуация куда страшнее – в 2023 году количество людей с пристрастием к ПАВ приближается к 6 млн, а это 3,5% от численности населения страны [5].

Соответственно одно из важных мест в социальной среде занимают проблемы борьбы с наркоманией, алкоголизмом, токсикоманией. Эти отрицательные явления угрожают здоровью населения страны, а, следовательно, влияют и на национальную безопасность.

Аддиктивное поведение (от англ. addiction – пагубная привычка, порочная склонность) – одна из форм отклоняющегося, девиантного, поведения с формированием стремления к уходу от реальности. Такой уход происходит (осуществляется) путем искусственного изменения своего психического состояния посредством приема некоторых психоактивных веществ [1]. Приобретение и употребление этих веществ приводит к постоянной фиксации внимания на определенных видах



деятельности. Наличие аддиктивного поведения указывает на нарушенную адаптацию к изменившимся условиям микро- и макросреды.

В аддиктивное поведение включают: алкоголизм, наркоманию, токсикоманию, табакокурение – химическая аддикция, и нехимическая аддикция – компьютерная аддикция, азартные игры, любовные аддикции, сексуальные аддикции, работоголизм, аддикции к еде (переедание, голодание).

Суть аддиктивного поведения заключается в стремлении изменить своё психическое состояние посредством приема некоторых веществ или фиксации внимания на определённых предметах или видах деятельности.

Развитие аддиктивного поведения начинается с фиксации, которая происходит при встрече с воздействием того, что произвело на будущего аддикта очень сильное впечатление, остающееся в памяти и легко извлекаемое из неглубокого подсознания» [4].

Аддикция, как правило, начинается раньше физиологической зависимости. Однако можно столкнуться с ситуацией, где происходит разделение эпизода, когда человек утрачивает психологическую привязанность, но сохраняет физическую необходимость удовлетворить свою потребность [2].

Аддикции включают химическую и эмоциональную зависимость, в том числе созависимость. Химическая зависимость, по определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), – это психическое, а иногда соматическое состояние, являющееся следствием повторного употребления естественного или синтетического психоактивного вещества. К ПАВ относятся наркотики и официально не причисленные к наркотикам вещества: алкоголь, никотин, кофеин, ряд средств лекарственной и бытовой химии [3]. Наркотик (греч. *narkoticos* – одурманивающий) – вещество, которое вследствие социальной опасности официально признано таковым из-за его способности при однократном употреблении вызывать комфортное психическое состояние, а при

систематическом – психическую или физическую зависимость. Зависимость от ПАВ, официально не отнесенных к наркотикам, называется токсикоманией.

В современном обществе существуют условия, способствующие распространению аддиктивного поведения. Возможность легко и быстро получить удовольствие, которое становится стилем жизни, обедняет эмоции человека, влияет на его физическое и психологическое здоровье, что впоследствии несет за собой зависимости и расстройства психологического спектра

Для предотвращения и при необходимости решения проблемы аддиктивного поведения у военнослужащих на первом месте стоит профилактика аддиктивного поведения, которая имеет огромное значение, поскольку она направлена на предотвращение возникновения проблем, связанных с зависимостью. Это помогает сохранить здоровье и качество жизни людей, а также снизить социальные и экономические затраты, связанные с лечением и реабилитацией зависимых лиц.

Профилактика аддиктивного поведения включает различные методы и подходы, одним из основных методов профилактики является информационно-просветительская работа. Она включает в себя проведение информационных кампаний, лекций, семинаров и тренингов, направленных на повышение осведомленности о проблемах аддиктивного поведения, его последствиях и способах предотвращения.

Психологическая поддержка играет важную роль в профилактике аддиктивного поведения. Она может включать консультирование и психотерапию, которые помогают людям развивать адаптивные стратегии для справления со стрессом, тревожностью и другими факторами, способствующими развитию зависимостей.

Психологическая поддержка помогает людям эффективно справляться с жизненными стрессами и трудностями, что снижает риск развития зависимостей. Это включает развитие стратегий саморегуляции,

управления эмоциями, адаптации к изменениям и развитие позитивного мышления.

Мероприятия и вмешательства для помощи при явлениях боевого стресса можно разделить на девять функциональных элементов. Структура применения и приоритет мероприятий определяются совместно командованием и психологической службой в зависимости от условий ведения боевой деятельности и преобладающей структуры нарушений у военнослужащих:

1. Систематические скрининг-обследования боевых подразделений для определения структуры и объема требуемой помощи.
2. Консультирование и обучение командования и военнослужащих способам повышения устойчивости к боевому стрессу.
3. Неотложные вмешательства и мероприятия после потенциально травмирующих событий.
4. Восстановительная поддержка для приведения боеготовности подразделения к желаемому уровню.
5. Сортировка военнослужащих со стрессовыми расстройствами и поведенческими нарушениями.
6. Стабилизация состояния пострадавших с тяжелыми проявлениями боевого стресса или поведенческих расстройств для обеспечения их безопасности, оценка потенциала возврата к исполнению служебных обязанностей и подготовка к эвакуации для госпитального этапа оказания медицинской помощи.
7. Краткосрочная реабилитация военнослужащих с проявлениями боевого стресса или поведенческих расстройств в полевом восстановительном центре рядом с местом основной дислокации продолжительностью от 1 до 3 дней.
8. Лечение и сопровождение военнослужащих с поведенческими расстройствами по клиническим стандартам медицинской помощи с ведением истории болезни.

9. Восстановление оптимального уровня бое- и работоспособности военнослужащих с применением трудотерапии, психотерапии, специальных боевых тренингов.

В заключение стоит отметить, что профилактика и своевременное психологическое сопровождение военнослужащих с проявлениями аддиктивного поведения имеет решающее значение для сохранения здоровья и психологического благополучия военнослужащих. Через информационно-просветительскую работу и психологическую поддержку мы можем предотвратить возникновение зависимостей. Формирование здорового образа жизни, развитие социальных навыков и психологическая адаптация являются ключевыми составляющими в этом процессе.

#### *Список использованных источников*

1. Гоголева А.В. Аддиктивное поведение и его профилактика / А.В. Гоголева. – 2-е изд., стер. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 240 с.
2. Дмитриева Н.В. Психология аддиктивного поведения / Н.В. Дмитриева, Д.В. Четвериков. – Новосибирск, 2002. – 216 с.
3. Менделевич В.Д. Психология зависимой личности / В.Д. Менделевич, Р. Г. Садыкова. – Йошкар-Ола: Марев, 2002. – 239 с.
4. Психология и лечение зависимого поведения / Под ред. С. Даулинга; Пер. с англ. Р.Р. Муртазина под ред. А.Ф. Ускова. – М.: Класс, 2000. – 227 с.
5. Старшенбаум Г. В. Аддиктология: психология и психотерапия зависимостей / Г. В. Старшенбаум. – М.: Когито-Центр, 2006 (Можайск (Моск.обл.): Можайский полиграфкомбинат). – 366 с.

*Валькевич Ольга Андреевна  
обучающаяся 1 курса  
направления подготовки 39.04.02 Социальная работа,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

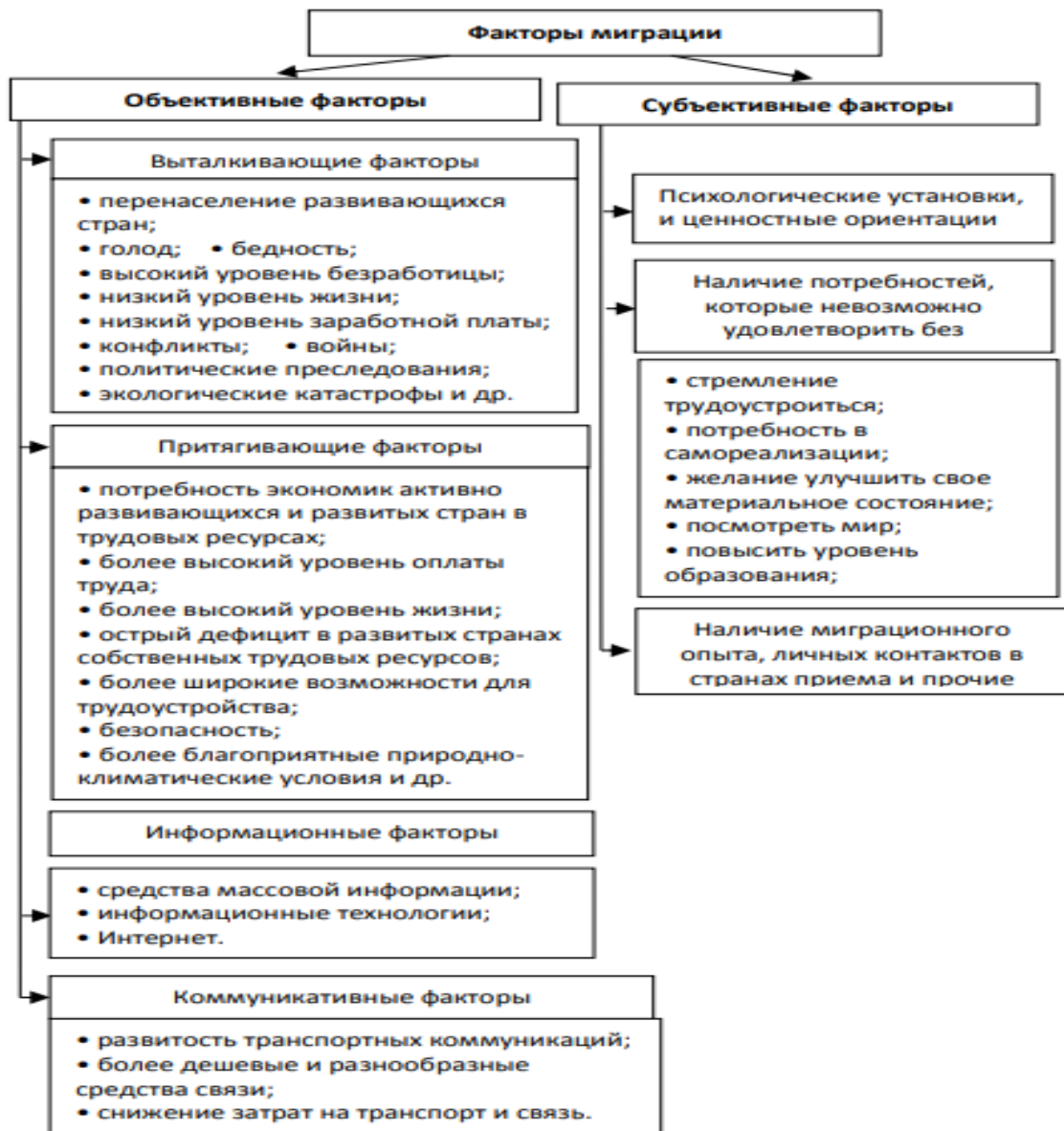
*Данилова Светлана Владимировна  
доцент кафедры социологии управления,  
кандидат психологических наук, доцент  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ФАКТОРЫ И ОСОБЕННОСТИ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ**

В современном глобализационном обществе миграционные процессы стали достаточно распространенными и значимыми в социально-экономические и политические точки зрения явлениями. Миграция населения стала более динамичным и сложным процессом, который определяет формирование миграционного поведения людей и социальных групп, влияющие на целый ряд факторов, стадий и причин, что представляет собой различные ее виды и классификации.

Выявление факторов дает возможность регулировать миграционными процессами, разработать меры предотвращения их отрицательных последствий. Наряду с естественным движением на демографические параметры населения влияет территориальная мобильность, или механическое движение населения. Последний связан с миграционными процессами. Преимущественно под миграцией понимают такие территориальные перемещения населения, сопровождающихся изменением места жительства и места работы (навсегда или на достаточно длительный срок) как в пределах одной страны, так и за ее пределами [18].

Следует акцентировать внимание на факторах, под действием которых совершается миграция населения. Эти факторы отличаются сложным и многообразным характером и их можно объединить в несколько групп, как это показано на рисунке 1.



И если рассматривать факторы миграции как совокупность условий, оказывающих влияние на принятие каждым отдельным человеком решения о миграции, то непосредственным толчком является конкретная причина, т.е. то, что непосредственным образом сказывается на окончательном принятии решения о миграции. Причина миграции – это результат взаимодействия всех видов факторов: и объективных, и субъективных.

Социально-экономическая сущность миграции населения заключается в обеспечении количественной и качественной соответствия между потребностью в рабочей силе и наличием ее в разных регионах

государства, а также в реализации стремлений работников удовлетворить личные потребности социального, профессионально-квалификационного и духовного характера [2].

Разделяют также факторы миграции на неуправляемые и управляемые обществом, другими словами - условия (природные условия различных регионов и поселений, степень их развития, обжитости и благоустройства, географическое положение) и факторы-регуляторы (демографические - интенсивность естественного роста населения, его состав по возрасту и статью, соотношение коренного населения и приезжего, старожилы и новоселов, этнические различия между группами в языке, духовной культуре, быту, национальных обрядах, обычаях и т.д.; социально-психологические - интенсивность социального общения людей, социально-психологический климат, социальные условия жизни людей) [4].

Выделяют также факторы миграции по сфере их проявления: народнохозяйственные, территориальные, отраслевые и внутрипроизводственные, а также постоянные, временные и переменные в зависимости от их использования в регулировании миграционных процессов. Миграция в значительной мере влияет на формирование, функционирование и развитие рынка труда. Миграция как фактор развития рынка выполняет ускоряющую, распределительную и селективную функции/

Обеспечение определенного уровня географической мобильности рабочей силы, изменчивость состава трудоактивного населения региона и увеличение мест проживания индивида в течение жизни являются результатами осуществления ускорительной функции. Распределительная функция миграции оказывается в перераспределении населения между регионами за счет чего достигается большая соответствие между спросом на рабочую силу и ее предложением. Селективная функция миграции заключается в изменении качественного состава населения и рабочей силы

регионов вследствие неравномерного участия в миграционных процессах представителей различных социально-демографических групп.

Социально-политические факторы, которые обычно обуславливают миграционные процессы, лежащие в плоскости:

– геоэкономического. Это – факторы первичной природы (ресурсы, локация) и созданные человеком факторы развития (финансовые потоки, агломерационный эффект, человеческий капитал, инфраструктура, тип экономики и управления) [6]. То есть люди мигрируют в поисках самозащиты, самореализации, первичных или дополнительных доходов, бытового комфорта;

– социального (социальная стратификация населения, группы интересов, социальные роли, приоритетность и статусность интеракций в обществе, социальные коды, интеллектуальный и культурный ресурсы нации, зрелость территориальных общин). То есть люди мигрируют в поисках понимания и общественной поддержки, с целью закрепления собственной социальной идентичности путем интеграции в местные территориальные общины или локализации переселенцев, чтобы стать органической частью тех, с кем себя идентифицируют;

– политико-информационного (организация власти и развитость гражданского общества, прозрачность выборов и системы правосудия, зрелость политического рынка, качество медиа-поля, обеспечение политических прав и свобод граждан (российская пропаганда на оккупированных территориях и «язык вражды» отечественных СМИ как проявления политического текста). То есть люди мигрируют на территории, где закон, власть, общественный сектор, СМИ и процедура выборов являются публичными и понятными для них (необязательно легитимными);

– психологического (ценностей, принципов, мотиваций решений и действий переселенцев). То есть люди принимают решение о переезде в соответствии с собственными мотивацией и принципов, сложились в



рамках определенного идеологического среды, согласно которому человек нуждается психологического комфорта, социальной и правовой защиты, обеспечения и реализации прав и свобод человека, гражданской позиции как гражданина своей страны [3].

Факторы миграции с точки зрения управляемости можно сгруппировать по следующим основным группам:

- постоянно действующие (нерегулируемые факторы): географическое положение местности и ее природно-климатические составляющие (высокие перепады сезонных температур, пустынные земли, заболоченность и др.).

- регулируемые косвенным воздействием: уровень освоенности территории, присутствие производственной и социальной инфраструктуры, половой, возрастной, этнический состав населения и др.

- регулируемые переменные факторы: размеры заработной платы, установление или отмена определенных льгот, кадровая политика, национальная политик и т.д. [5].

Важность исследования миграционных процессов, их причин и мотивов обусловлена также стремительным ростом объемов, наращиванием интенсивности, весомым влиянием на экономическое и социальное развитие стран. Особое место миграции рабочей силы в современных условиях определяется прежде всего высокой динамикой, быстрым реагированием на изменения в обществе и экономике. Все большее распространение и значение приобретает перемещение людских ресурсов, обусловлено социально-экономическими, военными, этническими и религиозными факторами. Быстрый рост масштабов международной миграции, привлечения к ней значительных объемов трудовых ресурсов делает актуальным исследование международной миграции рабочей силы как одной из форм мировых хозяйственных связей и ее влияния на мировое хозяйство.

Учитывая территориально-структурные модели масштабов межгосударственных миграционных потоков, которые находятся в прямой зависимости от следующих основных факторов в регионе эмиграции как безработица, прирост населения, бедность, а в регионе иммиграции дефицит трудовых ресурсов определенной квалификации, стремительный экономический рост, а также рост занятости.

Для определения оценки экономических и демографических последствий, а также изучение тенденций развития, по нашему мнению, целесообразно было бы различать миграцию по причинам, факторами и мотивами.

Считается, что основными элементами мотивационной структуры миграционных процессов являются:

- Высокий уровень зарегистрированной и скрытой безработицы;
- Большая разница в условиях жизни в разных странах;
- Отсутствие перспектив профессионального роста;
- Недостаточные размеры зарплаты и не всегда своевременные ее выплаты;
- Рост цен на жилье, коммунальные, медицинские услуги, товары повседневного спроса;
- Рост коррупции и преступности;
- Ухудшение экологии и непредсказуемость техногенных аварий и др.

Важнейшими современными тенденциями в сфере миграции являются усиление миграционных потоков, усложнение их структуры, расширение и усложнение географии, тяготение миграционных потоков к развитым странам, рост нелегальной миграции, усложнение социокультурных характеристик мигрантов, увеличение трудовой миграции, в том числе и временной, рост вынужденной миграции, феминизация миграции, влияние миграции на социальные изменения в мире.

*Список использованных источников*

1. Витковская Г.С. Вынужденная миграция: проблемы и перспективы: монография / Г.С. Витковская. – М.: АСТ, 2012. – 429 с.
2. Гриценко В.В. Роль индивидуальных различий в процессе адаптации вынужденных мигрантов / В.В. Гриценко / Психология беженцев и вынужденных переселенцев: опыт исследований и практической работы / Под ред. Г.У. Солдатовой. – М.: Смысл, 2001. – 279 с.
3. Кинунен Т.А. Социально-психологические особенности миграционного поведения (на примере ингерманландских финнов) / Т.А. Кинунен, С.Д. Гуриева // Вопросы психологии. – 2006. - №6. – С.97-104.
4. Константинов В.В. Социально-психологическая адаптация вынужденных мигрантов в условиях диффузного и компактного проживания / В.В. Константинов / Психологический журнал. – 2005. – Т.26. – №2. – С.16-21.
5. Кузнецова С.А. Миграционные установки как предмет социально-психологических исследований / С.А. Кузнецова // Социальная психология и общество. – 2013. – №4. – С.34-45.
6. Хохлов А.А. Социальная работа с мигрантами: монография / А.А. Хохлов. – М.: АСТ, 2012. – 396 с.

*Вилюжанина Татьяна Анатольевна;  
канд. психол. н., доцент;  
ФГБОУ ВО «ДонГУ»*

## **ОСОБЕННОСТИ САМОРЕГУЛЯЦИИ СУБЪЕКТОВ В СОЦИАЛЬНО СЛОЖНЫХ СИТУАЦИЯХ**

В динамично меняющемся мире, предъявляющем к человеку требования выдерживать максимальные и экстремальные нагрузки в различных сферах профессиональной деятельности и жизни, насущной задачей психологии становится исследование личностных особенностей человека, позволяющих ему не только эффективно действовать в социуме и профессии, но и сохранять высокий уровень психического здоровья и личного благополучия.

Актуальность изучения саморегуляции возрастает в связи с необходимостью повышения стрессоустойчивости и совладания с трудными жизненными ситуациями, которые возникают все чаще в современном мире, наполненном природными и общественными катаклизмами. Острота и сложность проблемы саморегуляции, которая является необходимым психологическим средством профессиональной активности субъекта и выступает предиктором успешности в ней, детерминируется ее ролью в изучении смежных предметных областей психологической науки. В литературе обнаруживается широкий спектр методологических и методических подходов к исследованию личности профессионала, их объединяет рассмотрение профессионала как субъекта метасистемы «профессиональная среда–личность–социум» [1].

В психологической науке накоплен большой пласт знаний о саморегуляции человека (К.А. Абульханова-Славская, О.А. Конопкин, В.И. Моросанова и др.). В рамках субъектно-деятельностного подхода О.А. Конопкиным предложена концепция осознанной психической саморегуляции деятельности. В концепции осознанной саморегуляции

деятельности В.И. Моросановой сформулирована теория стилей произвольной саморегуляции [2]. Более широкое выделение личностно-регуляторных характеристик в структуре саморегуляции личности осуществлена А.К. Осницким. В работах Л.Г. Дикой [3] и А.О. Прохорова [4] рассматриваются вопросы саморегуляции психических состояний. В системно-деятельностной концепции Л.Г. Дикой психическая саморегуляция рассматривается и как психическая деятельность, и как психологическое состояние [3]. Несмотря на достаточно большое количество публикаций, многие исследователи не дают четкого определения понятия «саморегуляция». В широком смысле саморегуляция рассматривается как системный процесс, который имеет сложную многоуровневую структуру и свойственный всем живым системам и обуславливает их целесообразное функционирование. Саморегуляция в узком смысле трактуется как самоконтроль, самокоррекция поведения на основе обратной связи. Часто отождествляется это понятие с другими терминами: самоуправление, самоконтроль, адаптация, рефлекторная деятельность и др. [4].

Стресс на работе включается в общую систему интенсивно-напряженной современной городской жизни. Трудовая деятельность многих профессий часто проходит в условиях, требующих усиленного расхода внутренних резервов человека. Исследования саморегуляции, связанные с профессиональной деятельностью, позволяют выделить следующие регуляционные системы: психологическая регуляция профессиональной деятельности, в ходе которой происходит перестройка когнитивных систем деятельности, ее целей и планирования; саморегуляция эмоциональных и психофизиологических состояний; мотивационные процессы, способствующие осуществлению контроля и необходимой коррекции в процессе применения стратегии адаптации; волевые процессы, которые связаны с различиями контроля над действием,

проявляющимися в ориентации на действие или ориентации на состояние [5].

Выделяют компоненты профессиональной саморегуляции: *мотивационный* (отражает осознанные профессиональные ценности); *рефлексивный* (предусматривает сравнение своего опыта с опытом других людей); *эмоционально-волевой* (заключается в умении проявлять выдержку, осознавать собственные чувства, регулировать свои отношения и общаться); *деятельностный* (предполагает умение осуществлять самоконтроль, самокоррекции поведения, осознавать цель собственных действий) [5].

Профессиональная саморегуляция выполняет ряд функций. Среди них можно выделить те, которые являются доминирующими:

*аксиологическая функция* заключается в контроле и оценке личностью собственной позиции в отношении ее соответствия моральным принципам человеческих взаимоотношений;

*функция планирования и прогноза* предусматривает реализацию потребностей, мотивов, интересов;

*функция «самосубъективного влияния»*, то есть влияния индивида на собственные психические процессы и состояния с целью их оптимизации, отвечает за выдержку и эмпатию;

*корректирующая функция* заключается в перестройке собственного поведения с целью преодоление диссонанса между имеющимися и предсказательными последствиями определенных поведенческих актов и реальной моральной ситуацией;

*селективная функция* выражается в предпочтении (выбора) определенным поведенческим задачам, средствам и способам их решения (в соотнесенности с личностно-значимыми принципами, нормами и другими ценностными эталонами);

*функция обеспечения процессов самосозидания* (создание индивидом себя как личности), самовоспитания [6].

Выделяются уровни саморегуляции, имеющие отношение к любой профессиональной деятельности: 1) психофизиологический, 2) социально-психологический, 3) психологический, 4) духовный, а также соответствующие этим уровням саморегулятивные способности:

1) способность к саморегуляции эмоциональных и психофизиологических состояний; 2) способность к саморегуляции в процессе социального взаимодействия; 3) способность к регуляции деятельности и способность к личностной саморегуляции; 4) высшая способность к саморегуляции, обусловленная высшими ценностями и смыслами бытия [2].

Деление саморегуляции на перечисленные уровни весьма условно, поскольку человек представляет собой целостную систему и в профессиональной деятельности все уровни саморегуляции взаимосвязаны и объединены способностью к саморегуляции.

Так, профессиональная специфика работы торговых сотрудников – зависимость заработной платы от результатов продаж и высокие требования к коммуникативной компетентности. Торговый сотрудник должен обладать определенными социально-психологическими навыками и умениями, а именно умением расположить к себе клиента, повлиять на его выбор и намерения, убедить его совершить покупку, создать «остаточный» позитивный образ фирмы. Но в условиях большого количества контактов с потенциальными клиентами и реальными покупателями, обладающими различными индивидуально-психологическими особенностями, многие из которых можно диагностировать как «трудные», сотрудники испытывают жесточайший стресс.

Целью нашего исследования является изучение особенностей саморегуляции субъектов в социально сложных ситуациях (на примере сотрудников торговой сети).

Деятельность сотрудника торговой сети реализуется в особых условиях, так как на представителей данной профессии воздействуют множество факторов, выходящих за рамки обычных:

1. Фактор неопределенности возникновения событий и их характер (связан с объективными процессами в сфере торговли и с субъективными детерминантами, сопровождающими взаимодействие с покупателем).

2. Фактор дефицита времени при информационной перегрузке, а также необходимость быстро принимать решения о заключении сделки.

3. Фактор рискованности решений, предполагающих возможность как значимого выигрыша, так и существенного ущерба.

Таким образом, можно говорить о многоплановом и интегративном характере труда сотрудника торговой сети, требующем от него способности к корректной постановке разноуровневых целей, оперативному переключению между видами деятельности и распределению времени на них, прогнозированию развития ситуации и выбору адекватных условий средств, рефлексии хода работы и т.д.

Эмпирическое исследование проходило на базе ТЦ «Галактика» (г. Макеевка). В исследовании приняли участие 30 работников торгового зала в возрасте от 24 до 37 лет.

Анализируя результаты исследования особенностей саморегуляции сотрудников торговой сети в социально сложных ситуациях, можно отметить, что для в целом для выборки характерны самостоятельность, гибкость и адекватное реагирование на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в значительной степени осознано. При высокой мотивации достижения они способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели. Чем выше общий уровень осознанной регуляции, тем легче человек овладевает новыми видами активности, увереннее чувствует себя в



незнакомых ситуациях, тем стабильнее его успех в привычных видах деятельности.

Для сотрудников торговой сети характерны спокойствие, непринужденность, объективность в оценке себя и других людей. Они активны, деятельны, инициативны, честолюбивы, склонны к соперничеству и соревнованию. Их отличает хорошее понимание действительности, высокая требовательность к себе. Они не скрывают от себя собственных недостатков и промахов, не расстраиваются из-за пустяков, охотно подчиняются групповым нормам. Они большое внимание уделяют работе, ценят профессионализм и мастерство, рассматривают хорошо выполненную работу как личную награду.

Все стили саморегуляции («Планирование», «Моделирование», «Программирование», «Оценивание результатов», «Гибкость», «Самостоятельность», «Общий уровень саморегуляции») показали многочисленные положительные связи с различными индивидуально-психологическими особенностями личности. Для сотрудников торговой сети в стрессовой ситуации на первый план выходит «Планирование» как потребность в осознанном планировании деятельности, которое зависит от таких черт личности как «Маскулинность – феминность», «Эмоциональная напряженность». Если анализировать связь отдельных звеньев саморегуляции с личностными характеристиками, то развитость показателя «Программирование» связана со снижением отрицания, а высокий уровень «Оценивания результатов» сопряжен с выраженностью личной значимости ситуации.

Таким образом, в формировании у сотрудников торговой сети индивидуального стиля саморегуляции существенную роль играют индивидуально-психологические особенности личности, связанные с эмоциональной регуляцией и защитными механизмами личности.

*Список использованных источников*

1. Кузнецова А.С. Актуальные проблемы анализа психологической саморегуляции функционального состояния как ресурса развития профессиональной компетентности специалистов / А.С. Кузнецова // Психология, практика, образование: формы и способы интеграции / под ред. Т.Н. Савченко, И.В. Блинниковой. – М.: ИП РАН, Высшая школа психологии, 2007. – С. 183-196.
2. Моросанова В.И. Саморегуляция и индивидуальность человека / В.И. Моросанова. – М.: Наука, 2017. – 519 с.
3. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход) / Л.Г. Дикая. – М.: ИП РАН, 2003. – 318 с.
4. Прохоров А.О. Саморегуляция психических состояний в повседневной, обыденной жизнедеятельности человека / А.О. Прохоров // Психологические исследования. – 2017. – Т. 10, № 56. – С. 7-11.
5. Деркач А.А. Саморегуляция отрицательных психических состояний государственных служащих в особых условиях деятельности: монография / А.А. Деркач, А.Е. Константинов. – М.: РАГС. – 2007. – 142 с.
6. Мирзиев И.Х. Особенности регуляции психических состояний в трудных жизненных ситуациях / И.Х. Мирзиев, А.О. Прохоров // Психология психических состояний / под ред. О.А. Прохорова. - Казань: Центр инновационных технологий, 2017. – Вып. 2. – С. 275-284.

*Воробьева Анастасия Сергеевна  
студентка направления подготовки  
39.04.01 Социология*

*ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Зырина Ярослава Александровна  
кандидат социологических наук,  
заведующий кафедрой социологии управления,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **МОЖНО ЛИ НАЗВАТЬ ПРЕКАРИАТ НОВЫМ СОЦИАЛЬНЫМ КЛАССОМ?**

Прекарная занятость плотно вошла в российскую действительность и заняла в структуре российского общества внушительную нишу. Прекарная деятельность подразумевает под собой негарантированную и незащищённую занятость, при которой индивид чувствует себя оторванным от продуктов своего труда и не имеет возможности каким-либо образом долгосрочно планировать свою жизнь. Прекарный работник вынужден часто сменять место работы, переучиваться и приобретать новые навыки. Но в отличие от высококвалифицированных работников, занятых на должностях с высокой оплатой труда и социальными гарантиями, перманентное обучение не приносит прекариям удовлетворенности и не приближает их к реализации своего трудового и интеллектуального потенциала [1].

В России точкой отсчета стремительно распространения прекарного труда среди экономически активного населения можно считать распад Советского Союза, вследствие чего миллионы людей остались без работы и были вынуждены стихийно искать себе средства для проживания. Прекариат также включает в себя группы уязвимых работников, таких как инвалиды, родители (преимущественно женщины) с маленькими детьми, лица, имеющие на попечении недееспособных родственников, мигранты и др. После ряды прекариев стали пополняться теми, кто объявил протест власти и довлеющему капитализму или же принял решение о трудовой

свободе и независимости [2]. О.Ю. Голодец называет эту прослойку общества «непонятно, где и чем занятыми» [3]. Такое замечание отчасти справедливо, поскольку представители precarious деятельности могут работать без оформления трудового договора, неполный рабочий день, вахтовым методом, на сезонных работах, получать «серую» заработную плату, быть самозанятым или фрилансером и т.д. Все эти категории объединяет то, что они не имеют статуса официально занятого лица (или оформлены официально, но неполный день де-факто или только по документам, выполняя трудовую нору полной ставки), с их заработной платы не отчисляются налоги в социальный страховой фонд и другие защитные организации, они не могут рассчитывать на выплаты по болезни или при увольнении, не имеют стабильного предсказуемого и оплачиваемого отпуска и т.д. или могут на это претендовать, но эти права являются для них эфемерными в силу незначительности получаемых выплат.

Как видим, прекариат – достаточно разношерстный социальный слой с разными жизненными условиями и ценностно-трудовыми установками. Несмотря на то, что в основном они разобщены, в общей численности среди всего трудового ресурса государства они занимают 45-55% [4, с. 20]. Сегодня в научной литературе феномену прекариев уделяется много внимания, однако терминологическая несогласованность порождает новые вопросы и проблемы, требующие разъяснения. Например, разные статьи и монографии по-разному обозначают прекариат в стратификационной структуре: его именуют группой, социальной прослойкой или же новым социальным классом. Тем не менее, последний термин применяют с осторожностью, поскольку принадлежность прекариев к классовой структуре – вопрос спорный. В рамках данной статьи мы будем опираться на монографии мастодонта в исследовании российского прекариата Ж. Тощенко и Л. Фишмана, профессора Уральского филиала Российской академии наук.

Ж. Тошенко указывает на то, что прекариат сейчас находится на границе протокласса и класса-в-себе. Он объясняет это тем, что прекариат – относительно новое социальное явление, которое не успело заявить о себе как о мощной и объединенной социальной силе. Кроме того, представители прекарита настолько различаются по уровню образования, квалификации и форме занятости, что очень сложно объединить их в классовую группу. С одной стороны, он наполнен интеллектуалами с базой современных навыков, которые по той или иной причине (чаще объективной) оказались невостребованными на официальном рынке труда, а с другой, – низкоквалифицированными работниками, легко заменяемыми и безынициативными [4, с. 245].

Неопределенное и неустойчивое социальное положение сегодня делает прекариат удобным объектом для манипуляций и угнетения, но, в отличие от рабочего класса, который точно знал, где и в чем он угнетен и как бороться за свои права, прекарии пока не подают признаков протеста против капитализма. Итак, «класс-в-себе» – такая ступень развития класса, когда он еще не осознал своих особых, объективно обусловленных коренных интересов, их различия, противоположности или совпадения с интересами других классов и не выдвигает собственной социально-политической программы

Тем не менее, ежегодный мониторинг Тошенко и его команды показывает, что в его недрах начинают вызревать идеи по преодолению своего ущемленного положения, апробируются действия, которые, с учетом специфики рыночных отношений, позволили бы внести коррективы и устранить эксплуататорскую сущность сложившегося неустойчивого состояния хотя бы отдельных прекарных групп.

Во-первых, в отличие от андеркласса, прекарии осознают свое неустойчивое положение и ищут из него выход. Но в отличие от пролетариата, они действуют не коллективно, а обособленно, самостоятельно пробуя новые стратегии заработка и новые формы

занятости. Во-вторых, у них нет устойчивой связи с обществом и государством, поскольку они не могут похвастаться дорогостоящей собственностью или бизнесом, от которых сами же и отстраняются, в результате чего они выступают чаще пассивной, чем активной силой сопротивления навязываемому им образу жизни. В-третьих, не имея трудовой и социальной защиты, они отчуждаются от власти и предпочитают решать возникшие социально-экономические трудности самостоятельно или при помощи своих близких (такую стратегию выбрали до 87% опрошенных, в то время среди сторонников государственной помощи не более 5%) [5, с. 362]. В-четвертых, прекарии – это не бедные люди, а неудовлетворенные, поэтому они знают, чего и как хотят добиться, но не желают в это принимать помощь от государства; главное, чтобы оно не мешало законодательными препятствиями и бюрократией [4, с. 245].

Таким образом, прекарии имеют некоторые претензии к обществу и государству и видят пути их разрешения, но действуют по одиночке, часто – в виде молчаливого протеста и нарастающего отстранения. Для того чтобы перерасти в класс в буквальном его смысле, прекариату необходимо выработать свою идеологию, прийти к классовой солидарности, разработать план борьбы за собственные права и выдвинуть лидера, который будет их представлять в этой борьбе. По мнению Тощенко, идеи, которые могут послужить объединяющим началом, уже есть: Все слои прекариата в той или иной форме хотят соблюдения и применения к ним принципов социальной справедливости, обладания правами по своей защищенности и уверенности в гарантированном будущем своей семьи, родных и близких. Но стратегия реализации этих идей пока туманна.

В свою очередь, Л. Фишман полагает, что в научном мире к прекариату относятся слишком серьезно, в том числе и Ж. Тощенко, возлагая на него надежды по исполнению гаранта либерально-демократических политических режимов и ожидая от него обретения соответствующего «классового сознания». Но, замечает Фишман,

прекариат не идентичен пролетариату, классовое сознание которого тоже незавершенное, прекарит не занимает такой важной позиции в социальной структуре, не имеет ценного ресурса, лишением которого можно шантажировать. В конце концов, это просто группа «лишних людей», чьи знания и навыки нужны либо в краткосрочной перспективе, либо не нужны вовсе, поскольку общество, вытеснив их за рамки своего бесперебойного функционирования, не чувствует острой нужды в их услугах. Татьяна Володина вовсе называет этих работников «горемыками и неумехами», качество работы которых оставляет желать лучшего [цит. по: 6], а потому вероятность становления преариата как «класса для других» маловероятна.

Фишман сравнивает прекариат со средним классом и проводит аналогию их зарождения и развития. Он говорит следующее: «В период подъема среднего класса его положение определялось не только государственной политикой, но и давлением «снизу»: этот новый «класс» во многом пожинал плоды многолетней борьбы рабочих за «социальное государство». «...» идущий на смену среднему классу прекариат все больше будет зависеть исключительно от государства. Мы вряд ли ошибемся, если скажем, что классовое сознание прекариата обещает стать еще более государствоцентричным, особенно учитывая те страты этого «класса», которые в рамках «культуры жертвоприношения» постоянно апеллируют к государственному вмешательству ради защиты от реального или мнимого угнетения и «микроагрессии» [6]. Таким образом, прекариат – это не «новый опасный класс» и не революционный класс, поскольку его идеи, которые находятся на стадии разработки, все равно не нанесут урона ни экономической системе, ни государственному строю в силу своей несостоятельности и зависимости, которую сами прекарии активно отрицают, но ждут лояльных законов от государственного аппарата (то, что Тощенко называет «борьбой за справедливость в обеспечении общедоступных социальных благ»).

Фишман, насколько ясно читается в его строках, выступает противником стратегии безусловного основного дохода (БОД), который обеспечит прекариату некоторую экономическую стабильность. Он сомневается в том, что это не ослабит трудовой потенциал прекариев и не станет причиной пауперизации в этой социальной прослойке. Но подобная программа укрепит связи между государством и прекариатом, что, в свою очередь, гарантирует молчаливую преданность последних и общую государственную стабильность. Но все это государство планирует реализовать только тогда, когда у представителей рассматриваемой группы появится т.н. классовое сознание, в которое сам Л. Фишман не верит в силу неоднородности и пассивности прекариев. Он называет группу работников этой категории не классом, а сословием, которое необходимо государству для видимой демократизации, под которой скрывается упрочнение буржуазного государства.

По итогам рассмотрения двух точек зрения на одну социальную группу нельзя сделать однозначных выводов о ее роли в классовой структуре общества. Думается, это связано со стремительным развитием данной социально-трудовой категории, при котором ежедневно к ним подключаются люди с совершенно разными мотивами, устремлениями, знаниями, политическими воззрениями и жизненным миром в целом, на что наслаивается сложность отслеживания их точного количества, поскольку внушительная часть из них работают «в тени». Такое нагромождение характеристик и статусов на фоне социальной недоступности делает анализ изучения классовой самоидентификации достаточно сложной исследовательской задачей. Поэтому, по причине отсутствия явных признаков классовообразования, прекариат приоритетнее обозначать другими терминами.

*Список использованных источников*



1. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг. – М. : Ад Маргинем Пресс, – 2014. [Электронный источник].. Режим доступа: <http://spkurdyumov.ru/uploads/2016/05/prekariat-novuj-opasnyj-klass.pdf> (дата обращения: 14.10.2023).

2. Ждет ли нас диктатура прекариата [Электронный источник]: Независимая – Режим доступа: [https://www.ng.ru/stsenarii/2018-02-27/14\\_7180\\_dictatura.html](https://www.ng.ru/stsenarii/2018-02-27/14_7180_dictatura.html) (дата обращения 20.10.2023).

3. Голодец: 38 млн россиян заняты «непонятно где и чем» [Электронный источник]: Ведомости. – Режим доступа: [https://www.vedomosti.ru/management/articles/2013/04/03/vicepremer\\_golodec\\_38 mln\\_rossiyan\\_zanyaty\\_neponyatno\\_gde\\_i](https://www.vedomosti.ru/management/articles/2013/04/03/vicepremer_golodec_38 mln_rossiyan_zanyaty_neponyatno_gde_i) (дата обращения 20.10.2023).

4. От прекарной занятости к прекаризации жизни. Коллективная монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. Москва: Издательство «Весь Мир», 2022. 364 с.

5. Жизненный мир россиян: 25 лет спустя (конец 1980-х — середина 2010-х гг.) : Монография / Коллектив авторов. — ЦСП и М, 2015. — 367 с.

6. Фишман, Л. Прекариат: этот средний класс сломался — несите другой [Электронный источник]: Strategic Group Sofia. – Режим доступа: <https://sg-sofia.com.ua/prekariat-etot-srednij-klass-slomalsya-nesite-drugoj> (дата обращения: 24 окт. 23 г.).

*Гасанов Фуад Асаф оглы  
обучающаяся 2 курса  
направления подготовки 39.04.02 Социальная работа,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

*Данилова Светлана Владимировна  
доцент кафедры социологии управления,  
кандидат психологических наук, доцент  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

**КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ  
КОНФЛИКТАМИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Процесс управления организационным конфликтом представляет собой совокупность различных способов, методов и стратегий разрешения и регулирования конфликтов, занимает одно из главных мест в системе управления персоналом. Управление конфликтом в организации можно определить, как процесс по разрешению разногласий и противоречий, возникающих, например, в связи с расхождением во мнении сторон, или их целей и потребностей. Эффективные методы управления конфликтами ограничивают или предотвращают негативные последствия конфликта, пытаясь при этом извлечь пользу из конфликтной ситуации.

Любая система управления конфликтом в организации может быть представлена в виде следующей схемы (рис. 1) [7]:



Рис. 1. Система управления конфликтом в организации

Мастерство управление конфликтом основано на глубоких знаниях руководителем природы, признаков, технологии и особенностей соответствующего инструментария. Следует отметить, что успешное функционирование организации невозможно без эффективного управления ею. Составной частью такого управления является удачное управление конфликтами, которое может способствовать достижению целей управления организацией в целом [4].

Основной целью управления конфликтами является предотвращение возникновения деструктивных конфликтов и содействие разрешению конструктивных. Для того чтобы конструктивно управлять конфликтами, руководителю необходимо: определить вид конфликта, его причины, особенности, а затем применить необходимый для данного конфликта способ разрешения. Конструктивное управление конфликтом является длительным, сложным процессом, ведущим к решению проблем, возникших на определенном этапе развития, на основе выработки совместной программы действий по урегулированию ситуации [2].

Конструктивное управление конфликтами начинается с их предсказания. Грамотный руководитель должен постоянно работать над выявлением и устранением причин, приводящих к организационным конфликтам. Попытки избежать решения проблем приводят только к их углублению и ухудшению социально-психологического климата в коллективе, что в итоге может привести к снижению производительности труда и кадровым потерям [3].

Важной составляющей управления конфликтами в современной организации есть стратегия поведения и роль руководителя в этом процессе. Он должен обладать определенными качествами, как личными, так и профессиональными, быть человеком высокой культуры поведения, обладающим знаниями и навыками в сфере деловых отношений и соблюдающего эффективный стиль руководства [1].

Личность управляющего можно считать одним из решающих факторов эффективного управления конфликтами в организации. Следует отметить, что существует множество приемов разрешения конфликтов, пользуясь которыми руководитель грамотно будет регулировать и разрешать конфликтные ситуации таким образом, что это будет повышать как его авторитет, так и повышать эффективность функционирования всей организации.

Опираясь на исследования ученых и собственные наблюдения, сформулируем факторы, влияющие на конструктивное управление конфликтами [5]:

- эмоциональное состояние оппонентов, отношения внутри определенной группы;
- своевременность разрешения конфликта, работа с ним при выявлении его первых признаков;
- достаточно высокий уровень общей культуры участников конфликта;
- единство целей;
- стиль поведения в конкретной ситуации;
- согласие оппонентов в отношении компромиссного решения;
- наличие определенного опыта в решении данной проблемы;
- хорошие взаимоотношения между сторонами вплоть до начала конфликта [1].

Причины возникновения организационных конфликтов могут различаться в зависимости от обстоятельств внешнего и внутреннего характера. Причинами организационного конфликта можно считать определенные события и ситуации, вызвавшие столкновение взглядов на сущность предмета конфликта, предшествующие ему и вызывающие его при определенных благоприятных условиях деятельности сотрудников.

При выявлении причин конфликтов можно изучить источники их возникновения и определить динамику течения.

Некоторые ученые выделяют следующие причины конфликтов [4]:

- распределение ресурсов между подразделениями организации, которое может вызвать у работников чувство несправедливости;
- взаимозависимость задач, существующих в организациях, где один работник или группа зависит от выполнения задач другого лица или группы;

- разница в целях, вызывающая недовольство действиями другой стороны;
- разница в представлениях и ценностях, возникающая в случае несовпадений мнений участников конфликтного взаимодействия;
- разница в поведении и жизненном опыте опирается на отличные друг от друга жизненный опыт, образование, производственный стаж и возраст;
- неудовлетворительные коммуникации могут способствовать развитию организационного конфликта из-за отсутствия достоверной информации.

Наряду с общими причинами организационных конфликтов в научной литературе исследуются и определенные конкретные подходы, к которым относят [6]:

- социальные разногласия;
- проблемы распределительных отношений;
- ролевые противоречия;
- разделение вины, ответственности;
- лидерство.

Исследование конфликта и поиск его причин – следующая важная стадия управления конфликтом в организации. Любым практическим действиям предшествует анализ конфликтной ситуации, предусматривающий:

- выявление сути противоречия, установление не только повода, но и причины, часто маскируемой участниками конфликта; анализ так называемых «болевых точек» в организации и своевременное проведение работы по их устранению;
- выяснение интересов и целей участников, их позиций. В то же время важно выделить особенности личностных качеств, связанных с утверждением личных притязаний, и цели социального взаимодействия, связанные с решением коллективных задач и исполнением обязанностей;

- оценка возможных результатов и последствий противоборства, альтернативных вариантов достижения цели;

- поиск точек соприкосновения, общих целей и интересов конфликтантов [2].

Поиск путей разрешения конфликта предполагает:

- полное прекращение конфронтации и взаимное примирение сторон;

- достижение компромисса – частичное удовлетворение притязаний обеих сторон, взаимные уступки (такой результат обуславливает взаимный выигрыш);

- разрешение конфликта на деловой основе: путем удовлетворения объективных требований, претензий сторон или путем разоблачения несостоятельности предъявляемых претензий, наказания участников конфликта;

- механическое прекращение конфликта (расформирование одного из подразделений, увольнение одного из участников конфликта из организации, перевод лидера или нескольких членов конфликтной стороны в другие организации или подразделения этой организации). Такой результат неизбежен, когда преодолеть конфликт другими способами невозможно. При разрешении конфликта важно не допускать экстремальных ситуаций.

Основными источниками прогнозирования конфликтов в организации является изучение объективных и субъективных условий и факторов взаимодействия между людьми, а также их индивидуально-психологические особенности. В коллективе, например, такими условиями и факторами могут быть: - стиль управления; уровень социальной напряженности; социально-психологический климат; лидерство и микрогруппы и другие социально-психологические явления.

Все вышеперечисленные причины возникновения конфликтов позволяют выбрать конкретные методы, пути предотвращения им и

конструктивное их разрешение. Без знания этих движущих сил возникновение конфликтов трудно на них эффективно влиять и регулировать.

*Список использованных источников*

1. Алиева Р.Р. Конфликтология. Учебное пособие. / Р.Р. Алиева, Ш.И. Булуева, П.К. Магомедова. – М.: Юрайт. – 2019. – 382 с.
2. Анцупов А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях: Учебное пособие / А.Я. Анцупов, С.В. Баклановский. - М.: Проспект. – 2016. – 336 с.
3. Белов В.И. Конфликты и культура их разрешения / В.И. Белов. - М.: РГУ. –2003. – 78 с.
4. Бураканова Г. Стиль руководства и эффективность управления // Г. Бураканова / Проблемы теории и практики управления, 2012. - № 4., С.112-117.
5. Нагайцев В.В. Социальный конфликт как объект управления // Социология в современном мире: наука, образование, творчество : сборник статей. – Вып. 8 / под ред. О.Н. Колесниковой, Е.А. Попова. – Барнаул. – 2016. – С. 16–21.
6. Шпитонков С.В. Стили руководства и ресурсы управления персоналом организации//Психология. Экономика. Право. 2013. № 4. С. 39–44.
7. Яценко В. Поведение человека в производственных конфликтах / В. Яценко //Менеджер по персоналу. – 2019. – С.11-14.

*Головачёва Екатерина Валериевна  
Аспирант и ассистент кафедры социологии управления  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ТРАВМЫ НА ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Масштабные катастрофы природные и техногенные, различные социальные потрясения и конфликты, реформы и масштабные изменения могут провоцировать негативные эмоциональные реакции, перестраивать социальную память и менять основные ценности и нормы общества. Понятие социальной травмы имеет длительную историю развития и исследования в зарубежной научной мысли, что дает необходимую основу ее осмысления и понимания в различных обществах. Тем более, что изучение концепта социальной травмы имеет основополагающее значение не только для определения его индивидуального влияния, но и для выделения в контексте развития общества.

Исследованию социальной травмы посвящено множество работ в зарубежной литературе. Родоначальниками использования данного понятия являются Дж. Александер и П. Штомка. Также часто используемые разработки принадлежат Р. Айерману, Дж. Чаитин, В. Смита, В. Волкана, Г. Хиршеберга. Механизмы в социальных исследованиях рассматриваются с момента появления социальных наук. Значительный вклад в их изучение внесли И. Эльстер, П. Хедстрём и Р. Сведберг, Дж. Фриз и К. Латфи.

Спецификой изучения данного направления является многоаспектность и разнородность процессов, на которые оказывает влияние социальная травма. Она может проявляться по-разному, в зависимости от характера пережитого, то есть может происходить как на индивидуальном уровне, так и на структурном уровне. Более того индивидуальные процессы оказывают влияние на структурные, преобразуя



социальную систему. К тому же, социальная травма может стать следствием системных и структурных проблем, когда индивиды сталкиваются с множественным проблем общества.

Индивидуальный уровень социальной травмы, основывается на формировании негативных социальных установок, конфликтов и конфликтных социальных отношениях. Наиболее явно данное явление возможно обнаружить на уровне группового взаимодействия, когда происходит разделение и формирование групповой идентичности.

Массовые и социальные уровни травмы выделены П. Штомпкой. Они характеризуют возможность переживания травмы. Если травма происходит со множеством людей, но переживается индивидуально, то она является массовой, например, эпидемии или природные катастрофы [1]. Социальной же травма становится, когда произошедшая шокирующая ситуация переживается вместе. Члены общества находятся в одних условиях и имеют похожие проблемы. Кроме того, группа формирует нарратив и символы, которые затем распространяет и использует. Таким образом, формируется социальная память.

В связи с этим необходимо раскрыть специфику взаимодействия социальной травмы и памяти. Память в социальных исследованиях – это способность запоминать и сохранять информацию, связанную с историческими событиями, людьми, местами и концепциями, изучаемыми в области социальных исследований. Она включает в себя запоминание ключевых фактов, дат, имен и деталей, необходимых для понимания и анализа прошлых общественных и культурных явлений. Память играет важнейшую роль в изучении общественных наук, поскольку помогает учащимся сформировать прочный фундамент исторических знаний и навыков критического мышления. Она позволяет им устанавливать связи между событиями прошлого и настоящего, выявлять закономерности и тенденции развития, понимать причины и последствия исторических событий.

Социальная память может рассматривать различные события, меняя угол зрения или удаляя неподходящие сведения. С помощью памяти конструируется образ себя и группы. Например, государство может отождествляться с героическими победами, уникальными изобретениями или достижением определенных ценностей или же группа может ощущать себя недостойной, униженной или обладать своими уникальным набором качеств. С помощью социальной памяти вырабатывается понимание мира, и травма становится частью памяти (чаще всего болезненной), что может формировать страх, враждебность [2].

Специфической чертой травмы является длительностью ее влияния на социальную память. Несмотря на изменения социальных условий, смену поколений или возможные компромиссы социальная травма может проявляться и становиться значимой в зависимости от исторического времени. Так, травма Холокоста используется как в политической риторике страны, но и является причиной для межгрупповой напряженности. Также проявляются и межгрупповые конфликты, которые могут быть забыты и «пережиты» столетия назад, но они влияют на политическое расслоение и на поддержку. Данная черта социальной травмы формирует необходимость поиска критериев и элементов, которые определяют ее влияние на социальное пространство.

Кроме того, особенностью травмы является ее длительность, отражение в памяти, выражение через массовую коммуникацию, переинтерпретация и использование в различные моменты времени. Кроме того, социальные травмы могут выступать в качестве основы при формировании политических и социальных решений.

Социальная травма формирует множество негативных процессов в обществе, в том числе в связи с длительным воздействием. Тогда она переходит в общество травмы [3], которое выстраивает все свое существование вокруг нее. Важную роль в данном процессе играет понимание и осмысление происходящих процессов. Формируется

определенная социальная дискуссия, которая распространяется государством, средствами массовой информации и членами общества. Также вырабатываются практики, механизмы и понимание измененной социальной ситуации.

Общество – сложное и многоаспектное социальная образования, которое постоянно находится под воздействием множества факторов. Общества не существует изолированно. Оно всегда находится в определенном контексте исторического времени. Кроме того, оно подвергается воздействию со стороны внутренних и внешних процессов и элементов социальной структуры. Таким образом, формируются нормы и правила взаимодействия, определенная социальная среда. Травма включается в эту среду, разрушая ее. Воздействие может быть разрушительным и внезапным или медленным и постепенным. Изменяется множество компонентов, определяющих индивида, группу или общество в целом. В связи с этим формируются кризисные процессы в обществе [4].

Таким образом, социальная травма из-за своей массовой природы может влиять на множество процессов в жизни общества. Она формирует основу для функционирования всей социальной системы и ее понимания. Именно поэтому исследование социальной травмы не может концентрироваться лишь на определённых аспектах жизни отдельных людей, а должно включать себя всю систему и ее характеристики. Социальная травма порождает дополнительные трудности и особенности взаимодействия, что выражается в ее специфических характеристиках.

#### *Список использованных источников*

1. Добринина О.А. Социальные риски современности и угрозы идентичности: системный анализ концепции культурной травмы п. Штомпки / О.А. Добринина // Системная психология и социология. – 2019. – №2 (30). – С 77-87.

2. Кравченко С.А. Социологические теории травмы: дискурс в современной теоретической социологии // Социологические исследования. 2020. № 4. С. 60-69.

3. Тощенко Ж.Т. Общество травмы: между эволюцией и революцией (опыт теоретического и эмпирического анализа) / Ж.Т. Тощенко Москва: Издательство «Весь Мир», 2020. – 352 с.

4. Dean A. Social Contexts of Trauma and Healing // Medicine, Conflict and Survival, 2004. – pp. 120-135.

*Головлева Елена Викторовна  
Доцент, канд. психол. наук,  
Доцент кафедры социологии управления  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **РОЛЬ НЕФОРМАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА КОЛЛЕКТИВА**

Проблема организации эффективной трудовой деятельности в коллективе стала перед теоретиками и практиками менеджмента на рубеже XIX-XX веков. За немного более чем сто лет появилось большое разнообразие теорий, школ и направлений управленческой мысли. При этом многие из исследователей указывают на важность учета в процессе управления коллективом неформальных отношений между участниками трудового процесса.

Неформальное общение – это способ обмена информацией, идеями и мнениями неформальным и неструктурированным образом между людьми. Это происходит вне формальных каналов или официальной иерархии и часто происходит среди коллег или коллег, у которых есть личные отношения или общие интересы.

Неформальное общение может принимать разные формы, включая случайные разговоры, сплетни, светские беседы, взаимодействие в

социальных сетях и даже невербальные сигналы, такие как язык тела и выражение лица.

Неформальное общение на рабочем месте – это способ общения коллег за пределами официальных каналов, таких как встречи или чаты в соцсетях. Это часто спонтанно и неструктурировано и может произойти во время перерывов или общественных собраний.

Существует несколько типов неформального общения, которое может иметь место на рабочем месте, и понимание этих различных типов может помочь людям более эффективно ориентироваться в своих взаимодействиях. Давайте подробнее рассмотрим четыре распространенных типа неформального общения:

1 **Одноцепочечный:** В одноцепочечной модели общения информация передается от одного человека к другому в линейной последовательности, как по цепочке.

Например, если один сотрудник узнает слух об изменении политики компании, он может передать его следующему сотруднику, который затем передаст его другому сотруднику и так далее. Этот тип связи может быть относительно медленным и может привести к неточной информации.

2. **Цепочка сплетен.** Цепочка сплетен возникает, когда информация передается от одного человека к другому по нелинейной схеме, обычно посредством сплетен или слухов.

Этот тип связи может быть очень быстрым и широко распространяться по всей организации, но он также может быть ненадежным и может привести к распространению ложной или вредной информации.

3. **Вероятностная цепочка:** В схеме связи вероятностной цепочки информация передается от одного человека к другому в зависимости от вероятности того, что это лицо будет заинтересовано или затронуто этой информацией.

Например, если сотрудник узнает о новом проекте, имеющем отношение к его отделу, он может передать информацию другим сотрудникам, которые также могут быть заинтересованы в этом проекте. Этот тип коммуникации может быть более эффективным, чем одноцепочечная коммуникация, но он также может привести к тому, что информация будет ограничена определенными группами.

4. Цепочка кластеров. Цепочка кластеров возникает, когда информация передается внутри группы тесно связанных людей, например команды или отдела. Этот тип общения может быть очень эффективным для обмена информацией и построения отношений внутри группы, но он также может привести к групповому мышлению или отсутствию разнообразия идей.

Важно отметить, что, хотя неформальное общение может быть ценным во многих отношениях, оно не должно полностью заменять формальные каналы общения [1].

Примеры неформального общения на рабочем месте

1. Разговоры во время обеда. Обеденные перерывы – это прекрасная возможность для коллег пообщаться и поговорить на темы, не связанные с работой.

2. Офисные мероприятия: Мероприятия на рабочем месте, такие как праздничные вечеринки, мероприятия по сплочению команды или счастливые часы, предоставляют коллегам возможность узнать друг друга на личном уровне и участвовать в неформальном общении.

3. Напитки после работы. Выпивка после работы – это обычный способ для коллег расслабиться и пообщаться за пределами офиса. Это может быть прекрасной возможностью наладить отношения и узнать своих коллег на более личном уровне.

Современные мировые корпорации, а вслед за ними и небольшие предприятия и фирмы выстраивают модель взаимодействия в коллективах

таким образом, чтобы в ней обязательно было место для неформального общения. Для чего они это делают?

Для неформальной коммуникации характерны две основные особенности. Во-первых, это относительно высокая скорость распространения информации; во-вторых, относительно высокий риск ее искажения, поскольку при длинной коммуникационной цепи вступает в действие правило «испорченного телефона». Тем не менее, и здесь новейшие исследования рисуют нам другую картину: около 75% информации, передаваемой через неформальную коммуникационную сеть, доходит до получателя в неискаженном виде. Это связано с тем, что, вопреки сложившемуся мнению, информация в неформальной коммуникационной сети передается не по цепочке: сотрудник А – сотруднику Б; сотрудник Б – сотруднику В; сотрудник В – сотруднику Г и т. д., а от нескольких сотрудников всем участникам коммуникативного процесса [2].

Свободный поток информации – одно из преимуществ неформального общения в организациях. Люди, которые могут быть интровертами или застенчивыми в некоторых процедурах, могут отпустить свои обиды или проблемы во время этих разговоров. Всегда мотивирует находиться в такой среде, где коллеги общаются с тобой с такой теплотой и скромностью. Энтузиазм усиливается, что приводит к росту производительности. Неформальное общение уменьшает ментальную дистанцию, которую коллеги чувствуют со своими старшими. Поскольку прозрачность увеличивается, уровень удовлетворенности работой также увеличивается.

Есть три основные причины, по которым неформальное организационное общение продолжает процветать. Во-первых, принятие решений не происходит в вакууме, и часто приходится принимать решения, выходящие за рамки формального организационного дизайна. Реагирование в данный момент позволяет принимать

немедленные и гибкие решения, которые могут не ждать формализованного процесса, реализация которого может занять значительное время.

Во-вторых, могут возникнуть неофициальные нормы, регулирующие результативность и производительность. Например, систематическая пайка возникла в результате снижения ставок в эпоху ранней промышленной революции, когда группа рабочих оказывала давление друг на друга, чтобы поддерживать производительность на стабильном уровне, не работая слишком усердно и быстро или слишком медленно, чтобы сохранить норму сдельной оплаты труда такой же. Это давление оказывалось на всех работников их коллегами посредством неформального контроля над производительностью [1].

Наконец, по мере возникновения сложной природы социальных отношений и неформальных статусных структур, организационные изменения обеспечивают важный фон для продвижения неформального организационного общения. Неформальная организационная коммуникация развивается в ответ на возможности и проблемы, создаваемые средой, тогда как формальная организационная коммуникация является ответом на непосредственное окружение групп внутри нее.

Существует два преобладающих взгляда на неформальное общение. Некоторые ученые утверждают, что неформальное общение возникает, когда информация, передаваемая через формальную организацию, либо недостаточна, либо неоднозначна. В этом смысле неформальное общение используется для ясности.

Другие ученые предполагают, что неформальное общение – это нечто большее, чем суррогат неполной формальной системы. Напротив, неформальное общение является неотъемлемым и даже необходимым аспектом организационной жизни. Большинство исследователей организационных коммуникаций согласны с тем, что некоторое



неформальное общение неизбежно в организационной жизни, независимо от того, какую форму может принять организация.

Неформальное общение дополняет формальное общение. Есть определенные вопросы, о которых трудно сообщить по формальным каналам, например, отношение и мнения работников о плане и политике управления и т. д. Их можно легко узнать посредством неформального общения.

В заключении следует сказать, что грамотно вплетенное неформальное общение в процесс взаимодействия в коллективе поможет руководителю получать более полную информацию о коллективе и в свою очередь, позволит принимать более взвешенные решения.

#### *Список использованных источников*

1. Дэниелс Т.Д., Спайкер Б.К. Перспективы организационной коммуникации / Т.Д. Дэниелс, Б.К. Спайкер – Бостон: МакГроу-Хилл. – 1997 – 230 с. (4-е изд.)
2. Сидорская И. Неформальная коммуникация в организации / И. Сидорская [электронный ресурс]: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/20625/1/%D0%9D%B8%D0%B8.pdf> (дата посещения 6.03.2024)

*Голос И.И.*  
кандидат государственного управления, доцент, декан факультета  
юриспруденции и социальных технологий,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»

## **СОЦИАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР ВОЗДЕЙСТВИЯ ПОЛИТИКОВ НА УРОВЕНЬ ЦЕЛОСТНОСТИ ОБЩЕСТВА**

Выражая понятие морали в терминах теории систем и теории самоорганизации (синергетики) можно отойти от ценностного аспекта

данного понятия, исключить аксиологический подход в его рассмотрении. В этом случае можно сформулировать системную сущность понятия морали, его влияние на социальную систему.

Мораль представляет собой внутренне присущий индивиду как элементу внешней среды уровень отрицательных обратных связей. Он определяется осознанием индивидом необходимости сохранения целостности заданного уровня социальной организации – этноса, нации, общества. Отсюда понятно, что мораль актуализирует социальное начало индивида, в отличие от биологического. Однако, субъективизм сознания человека определяет возможность сознательного ограничения того или иного уровня социальной организации, выделения одной социальной группы из всех остальных, и выработки различных положений морали относительно «своей группы» и «остальных».

В обществе, целостность которого как социальной системы не является фактом заданным от природы, наиболее важное значение в формировании общественной морали имеет поведение элиты, а в демократическом обществе это относится и к политической элите. Именно элита общества становится его интегрирующим ядром, формируя духовный продукт – систему ценностей общества, которая, в случае принятия ее большинством членов общества, может рассматриваться как параметр порядка общества как системы.

Это значит, что политик и государственный деятель обязан иметь внутренние ограничения не меньшие, чем у членов общества. В его сознании не должны превалировать интересы какой-либо части общества вне зависимости от принципа выделения этой части (территориальный, национальный, профессиональный, классовый).

Общество является устойчивым, если существует прямая зависимость между социальным статусом (по критерию наличия властных полномочий) и уровнем морали (как внутренних ограничений, способствующих сохранению целостности общества). Если данный

принцип, по доминирующим характеристикам, не соблюдается, то общество наследует аморальность элиты и деградирует, либо становится авторитарной системой.

В европейских обществах вопросы морали и политики актуализировались давно и рассматриваются в настоящий момент в плоскости «общество - бюрократия». По оценкам современных социологов, государственный механизм, т.е. представляющая его особая социальная группа — бюрократия, руководствуется в своих действиях собственными целями, а не теми, которые изначально задаются интересами общества. Кроме того, бюрократия обладает единственной легитимной силой принуждения и поэтому располагает возможностями навязать свои интересы социуму.

Наиболее ярко это противоречие проявляется в авторитарных и тоталитарных системах государственного управления. Бюрократия в подобных случаях распоряжается огромным аппаратом принуждения. В советском государстве, например, бюрократия не была подчинена какому-либо правящему классу.

Институтами социального контроля над бюрократией является механизм «обратной связи» между властью и обществом. Демократизация общества вырабатывает следующие основные виды общественного контроля над бюрократией: контроль друг за другом разных ветвей власти, система политических партий и движений, различных общественных организаций — профессиональные союзы, общественные движения и объединения, средства массовой информации. Особым механизмом контроля над политической элитой является деятельность интеллигенции. Интеллигенция является общественной группой, которая ближе всех стоит к власти.

Бюрократический интерес часто совпадает с интересами тех социальных групп, которые требуют расширения сфер государственного регулирования. Кроме того, во многих странах сильная корпоративная

сплоченность свойственна не отдельным министерствам и ведомствам, а административной элите в целом.

Детальное изучение роли государства в процессе реформирования общества было проведено французским исследователем Крозье. Оставаясь в рамках общей инструментальной традиции понимания государства, которая характерна для западной государствоведческой мысли Нового времени и которая представляет его как инструмент, механизм, институт в ряду многих прочих, призванный разрешать конкретные социально-экономические и социально-политические проблемы, Крозье, однако, пытается увидеть в нем отголоски некоей метафизической идеи. Последняя, по его мнению, способствовала сакрализации этого института в глазах граждан и, однако, ныне эта идея перестает существовать. Смерть “государства-бога” заставляет пересмотреть восприятие института государства и его функций в современном обществе. Более того, переоценка отношения к государству, его десакрализация является первейшей задачей современного общественного сознания. Успешность ее реализации должна стать одной из основ благополучного воплощения в действительность новой логики реформирования современных обществ.

Десакрализация государства возможна путем стимулирования самоорганизации «снизу», что реализуется путем формирования соответствующих социальных институтов как механизмов существования гражданского общества.

Если в обществе возникает источник нестабильности, который в настоящее время определяется коррупцией, аморальностью власти, то в качестве механизмов саморегуляции выступают механизмы социального контроля.

Социальный контроль представляет собой механизм саморегуляции (самоорганизации) и самосохранения общества путем установления и поддержания в данном обществе нормативного порядка, устранения или

нейтрализации или минимализации нормонарушающего (девиантного) поведения.

В системе социального контроля ключевую роль выполняют санкции. Вместе с ценностями и нормами они составляют его механизм.

Сами по себе нормы ничего не контролируют. Поведение людей контролируют другие люди на основе норм, которые как ожидается, будут соблюдаться всеми. Соблюдение общепринятых норм делает наше поведение предсказуемым. Санкции так же предсказуемы и общеприняты. Каждый член общества знает, что за выдающиеся научные открытия ожидает официальная награда, а за тяжкое преступление — тюремное заключение. Санкции также вносят в поведение элементы предсказуемости. Когда мы ожидаем от другого человека определенного поступка, то надеемся, что он знает не только норму, но и следующую за ним санкцию.

Таким образом, нормы и санкции соединены в единое целое. Если у какой-то нормы отсутствует сопровождающая ее санкция, то она перестает регулировать реальное поведение. Она становится лозунгом, призывом, воззванием, но она перестает быть элементом социального контроля. В обществе, где аморальное поведение приобретает угрожающий характер, коррупция чиновников на всех уровнях всех ветвей власти является разрушительной для общества, необходимо введение социальных санкций.

В зависимости от способа вынесения санкций — коллективного или индивидуального — социальный контроль может быть внешним и внутренним. Внутренний контроль еще называют самоконтролем: индивид самостоятельно регулирует свое поведение, согласовывая его с общепринятыми нормами. В процессе социализации нормы усваиваются настолько прочно, что люди, нарушая их, испытывают чувство неловкости или вины.

Общепринятые нормы, будучи рациональными предписаниями, остаются в сфере, ниже которой расположена сфера подсознания, состоящая из стихийных импульсов. Самоконтроль означает сдерживание природной стихии, он основывается на волевом усилии.

Самосознание – чрезвычайно важная социально – психологическая характеристика человека. Источником, из которого черпается представление человека о самом себе, являются окружающие его и значимые для него люди.

По реакции на его поступки, по их оценкам индивид судит и о том, каков он сам. На содержание самосознания влияет представление человека о том, каким его считают окружающие. Социальное поведение человека в значительной мере складывается из его реакции на мнения о нем окружающих людей, причем это мнение серьезно влияет на формирование индивидуального самосознания.

Примерно на 70% социальный контроль осуществляется за счет самоконтроля. Чем выше у членов общества развит самоконтроль, тем меньше этому обществу приходится прибегать к внешнему контролю. И наоборот, чем меньше у людей развит самоконтроль, тем чаще приходится вступать в действие институтам социального контроля, в частности, армии, судам, государству. Чем слабее самоконтроль, тем жестче должен быть внешний контроль. Однако жесткий внешний контроль мелочная опека граждан тормозит развитие самосознания и волеизъявления, приглушает внутренние волевые усилия. Часто диктатура устанавливалась якобы во благо гражданам, с целью навести порядок. Но привыкшие подчиняться принудительному контролю граждане не развивали внутренний контроль. Они деградировали как социальные существа, способные брать на себя ответственность и вести себя в соответствии с рациональными нормами. Они подвергали сомнению как раз самую разумность принудительных норм, исподволь подготавливая разумное обоснование всякому сопротивлению этим нормам.

В отличие от правовых норм, соблюдение которых поддерживается и контролируется государственными органами, нормы морали опираются на общественное мнение и воздействие, на убеждение, традиции и привычку. Мораль находит выражение в поступках человека по отношению к обществу, властным структурам, коллективу, семье и т.д. Ценности морали меняются с течением времени и различны у разных народов и слоев населения. Основными проблемами в морали являются вопросы о том, что такое “хороший обычай, поведение, деятельность”, что “прилично, порядочно, достойно” и т.д. К господствующей морали, кроме социальных ценностей и оценок, принадлежат также и те, которые расцениваются религией как “благое поведение”. Мораль – это составная часть индивидуального мировоззрения, она во многом определяет для личности картину социально-политического мира [.

Однако, социальный контроль за действиями политиков необходим по той причине, что функции политики и роль морали в обществе несут различную смысловую нагрузку. В частности, согласно представлениям Т.Парсонса, функциональное разделение социальных институтов реализуется в соответствии со следующими положениями о решении проблем, стоящих перед членами общества.

1. Проблема рациональной организации и распределение материальных, человеческих и культурных ресурсов. Эти функциональные требования являются проблемами адаптации — чтобы выжить система должна приспособливаться как к внутренней, так и к внешней изменяющейся ситуации. Данной функции соответствует подсистема — экономика, именно она поставляет и распределяет материальные ресурсы.

2. Проблема определения основных целей и поддержание процессов их достижения. Данной функции соответствует подсистема — политика и политические организации. Они вырабатывают целевые установки и через функционеров побуждают членов общества работать на эти цели.

3. Проблема интеграции — сохранение устойчивости, внутреннего единства, солидарности. Эта функция осуществляется институтами социального контроля посредством создания общих норм и ценностей и общей культуры (государственный аппарат, система образования, культуры, религия и т.д.)

4. Проблема воспроизводства системы (поддержания образца), мотиваций при исполнении социальных ролей и устранение скрытой напряженности. Социальная система с целью сохранения существующего порядка должна вырабатывать механизм социализации людей, позволяющей им приобретать нормы-роли данного общества. Социализация необходима для сохранения стабильности общества.

Если использовать пересечение осей по параметрам внешнее – внутреннее, инструментальное – консуматорное, то получим следующую направленность указанных функций.

Мораль и политика находятся в противоположных квадрантах – антиподах. Желание политиков быстрее и эффективнее достичь поставленных целей зачастую приводит к нарушению моральных принципов как отягощающих ограничений. Однако, такое достижение цели имеет значимое последствие – нарушение целостности общества, либо деградация функции поддержания образца (усвоение деструктивных, аморальных норм в процессе социализации).

Если политика становится основным источником нестабильности в обществе, потенциально разрушающим как целостность общества (сепаратизм), так и функцию поддержания образца (аморальность в поведении, принятии решений), то необходимо сформировать специальный социальный институт, реализующий моральный контроль «снизу». В качестве такого института могут выступать общественные движения, организации, называемые «суды совести», которые могут иметь рекомендательные полномочия и участвовать в формировании общественного мнения в отношении деятельности политиков.



При этом, разумеется, в работе данного института социального контроля не должно быть субъективизма и все решения и мнения должны быть обоснованы конкретными фактами.

Таким образом, оптимальное взаимодействие морали и политики, по результатам данного исследования состоит в следующем:

в процессе реализации функции целедостижения избежать нарушения моральных норм политиками позволит инновационный, творческий подход, основанный на выработке новых адаптационных механизмов общества. Если подобной инновации в обществе нет, то достижение цели должно быть отложено по причине приоритета универсальных моральных ценностей;

ролью политиков является приближение морали общества к универсальной морали, а также сохранение целостности общества как системы. В случаях, когда политики, государственные деятели выходят за границы моральных критериев общества, в действие вступают механизмы социального контроля.

#### *Список используемых источников*

1. Теоретико-методологические проблемы поликультурного воспитания в стратегии модернизации российского образования Интернет-ресурс. URL: <http://www.auditorium.ru>
2. Варбузов, А.В. Усиление экономического и социального контроля над бюрократией важное условие становления гражданского общества // Научная библиотека РГГУ: Интернет-ресурс. URL: <http://liber.rsuh.ru/Conf/Gosudarst/varbuzov.htm>.
3. Ирхин Ю.В. Взаимосвязь политики, морали и права // Вестник Российского университета дружбы народов. – Серия: Политология. – 1999. – № 1. – С. 7–15.

*Грабовская Виктория Владимировна  
студентка направления подготовки 39.04.01  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Зырина Ярослава Александровна  
кандидат социологических наук,  
заведующий кафедрой социологии управления,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Военнослужащим принадлежит важнейшая роль в решении задач обороны и безопасности государства. Проблема военной службы не сводится к чисто техническим вопросам поступления, исполнения и прекращения службы в Вооруженных силах, а приобретает характер стратегического обеспечения сохранения страны и укрепления избранного ею конституционного строя.

Социальная защита военнослужащих представляет собой сложный процесс, имеющий многовековую историю и отражающий все переломные события исторического развития государственности. Современная система социальной защиты военнослужащих должна быть направлена на рост материального благосостояния военных, увеличение денежного довольствия, пенсий ветеранам и пособий для семей погибших военнослужащих.

Необходимо учитывать, что безопасность государства и состояние боевой готовности армии напрямую зависит от людей, состоящих на военной службе. Эффективность, качество осуществляемой деятельности обусловлены наличием государственных гарантий, закрепленных в Конституции РФ. Нынешнее положение военнослужащих требует особого формирования государственной политики, которая должна учитывать социально-экономическое, правовое, политическое положение военнослужащих РФ с учетом современных реалий [1, с.15-21].

Интеграция Донецкой Народной Республики в правовое поле Российской Федерации актуализирует проблемы социальной защиты военнослужащих, несущих службу в зоне проведения Специальной военной операции. Возникает необходимость постоянного мониторинга указанной проблематики с целью своевременного выявления недостатков и своевременной выработки решений в эффективной реализации установленных законодательством гарантий военнослужащим и членам их семей.

На сегодняшний день система социальной защиты указанной категории граждан должна стать действенным социально-экономическим механизмом, который регулируется органами государственной власти, а также является фактором оптимизации процесса социального воспроизводства военнослужащих. Современная система социальной защиты должна быть направлена на обеспечение социальных прав военнослужащих как специфической социально-экономической группы населения.

В ходе изучения темы исследования выделены следующие недостатки: 1) недостаточная теоретическая и методологическая разработанность данной проблемы; 2) незначительность научных разработок, определяющих специфику социальной защиты военнослужащих в современных условиях, в т.ч. в период проведения Специальной военной операции (далее – СВО); 3) отсутствие актуальных рекомендаций, направленных на совершенствование системы социальной защиты военнослужащих.

Специфика военной службы предопределяет тот факт, что при управлении воинскими коллективами, зачастую преобладает механизм использования административного ресурса, который, к сожалению, входит в противоречие с объективной реальностью.

Игнорирование существующих социальных проблем военнослужащих, замалчивание потребностей приводит к принятию

неадекватных и неэффективных управленческих решений. Не имея объективной информации о социальных проблемах и потребностях лиц, состоящих на военной службе невозможно построение грамотной политики социального развития.

Труд военнослужащих, как особый вид труда, имеет свои характерные особенности, которые определяют необходимость предоставления военнослужащим гарантий, преимуществ, льгот:

- выполнение сугубо военных функций;
- продолжительный, интенсивный и напряженный труд;
- повышенный риск для жизни;
- специфические требования к морально-психологическим характеристикам человека, состоянию здоровья, физическим данным, возрасту;
- мобильность военной службы [2, с.123-130].

Конечно, с проблемами сталкиваются не только действующие военнослужащие, но и уволенные с военной службы, прежде всего это заключается в трудоустройстве на гражданские специальности и адаптации к гражданскому укладу жизни. Вышеуказанные проблемы приводят к тому, что бывшие военнослужащие начинают злоупотреблять спиртными напитками, наркотическими веществами, а также известны случаи суицидов.

Также известны случаи, когда бывшие военнослужащие вступали в ряды незаконных вооруженных формирований или организованных преступных сообществ, что в силу наличия военной подготовки приводит к значительному росту преступности в государстве.

Говоря о военнослужащих, уволенных с военной службы необходимо отметить многочисленные проблемы значительного количества инвалидов войны, которые составляют значительно большую часть граждан, обладающих определенным социально-правовым статусом и имеющих значительные заслуги перед обществом и государством.

В период проведения активной фазы СВО особое значение приобретает социально-психологическая поддержка военнослужащих, направленная на: поднятие престижа воинского труда среди гражданского населения; повышение социального статуса военнослужащего. Необходимо проведение целого комплекса мероприятий, направленных на качественную и своевременную диагностику морально-психологического состояния военнослужащих, оказание помощи в адаптации к новым условиям службы, коррекцию их поведения и реабилитацию после того, как они испытали действие психотравмирующих факторов. С целью повышения эффективности социально-психологической поддержки военнослужащим, необходимо на уровне командиров воинских частей органов исполнительной власти проводить мероприятия, направленные на создание в воинских коллективах условий психологического комфорта.

Однако социально-психологическая поддержка не ограничивается исключительно действующими военнослужащими, а также включает в себя работу с членами их семей. Основная цель такой работы заключается в формировании убежденности и правильности выбранной военной профессии, в престижности воинской службы.

Развитие системы социальной работы с военнослужащими обеспечивается за счет решения следующих задач: систематический уровень повышения заработной платы в соответствии с затраченным трудом; создание гибкой пенсионной реформы; увеличение материального обеспечения военнослужащих и членов их семей; постоянная систематизация и обновление законодательства в военной сфере [3, с. 145-148]. Эффективное функционирование и совершенствование системы социальной защиты военнослужащих обуславливается текущим состоянием в области предоставления социальных прав и гарантий различным категориям военнослужащих, последовательным решением социальных проблем и удовлетворением социальных потребностей.

Также требуется усиление работы, направленной на повышение социальной адаптации военнослужащих, уволенных с воинской службы и членов их семей. В связи с чем необходимо провести комплекс следующих мероприятий: мониторинг социально-экономического и правового положения бывших военнослужащих и членов их семей; проведение целевого мониторингового исследования о социально-экономическом и правовом положении бывших военнослужащих, инвалидов, в связи с получением военной травмы и др.; постоянный анализ работы органов социальной защиты населения по вопросам организации адресной социальной защиты граждан уволенных с военной службы и членов их семей; постоянное усовершенствование работы справочно-консультационных пунктов, действующих на базе воинских подразделений; обеспечить обучение руководителей центров занятости, направленное на повышение квалификации по вопросам работы с военнослужащими, уволенными с военной службы. Помимо этого, необходимо разработать соответствующие пособия, методические рекомендации, а также рассмотреть вопрос об организации учебного процесса переподготовки военнослужащих, уволенных с военной службы гражданским профессиям [4, с. 178-186].

По результатам проведенного нами анализа открытых источников информации, можно сделать вывод, что проблемы социальной защиты военнослужащих актуальны во все периоды становления и развития государства. В первую очередь это связано с необходимостью постоянного мониторинга и своевременного внесения изменений, как в законодательство, так и в методические пособия по работе с указанной категорией для органов исполнительной власти и социальных работников. На сегодняшний день необходимо, с одной стороны, модернизировать деятельность службы социальной работы в военных организационных структурах, с другой стороны, уменьшить количество инстанций и документов, необходимых для получения социальных льгот. Последнее

еще раз определяет необходимость организационного внедрения специализированной социальной службы, наделенной контрольной, оценочной, образовательной, регулирующей функциями. На наш взгляд наиболее значимыми направлениями для совершенствования являются: уменьшение количества инстанций и документов, необходимых для получения социальных льгот; организация дополнительных занятий по вопросам социальной защиты военнослужащих; организация контроля социальных служб за социальной деятельностью командиров подразделений (необходимо усилить контроль на местах по выполнению ими в полной мере своих обязанностей); повышение эффективности взаимодействия администрации с работниками социальных служб по вопросам соблюдения социальных гарантий военнослужащих.

#### *Список использованных источников*

1. Зайнышев, И.Г. Технология социальной работы/ И.Г. Зайнышев - М.: МГСУ Союз, 2013. – 273 с.
2. Захаров, М.Л. Право социального обеспечения: учебник/ М.Л. Захаров.-М.: Волтерс Клувер, 2012. – 640 с.
3. Холостова, Е.И. Социальная работа: учебное пособие/ Е.И. Холостова. – М.: Дашков и К, 2012. – 666 с.
4. Венедиктов, А.А. Баланс общественных и частных интересов при формировании военно-социальной политики/ А.А. Венедиктов// Вооружение и экономика. – 2015. - №3. – 165 с.

*Грищенко Татьяна Сергеевна  
студентка направления подготовки 39.04.01 Социология  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Зырина Ярослава Александровна  
кандидат социологических наук,  
заведующий кафедрой социологии управления,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **АНТРОПОЦЕНТРИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ КОММУНИКАЦИИ В ТЕЛЕИНДУСТРИИ**

В современном информационном обществе технологии телекоммуникаций играют решающую роль в обеспечении связи между людьми в различных сферах жизни. Современная телекоммуникационная индустрия стремительно развивается и привносит новые способы коммуникации и передачи информации. Однако, разработка практической модели коммуникации, учитывающей особенности взаимодействия людей в данной отрасли, является актуальной задачей.

Взаимодействие средств массовой информации, а именно телеиндустрии и аудитории является малоизученной проблемой массовой коммуникации. Принято считать, что любые взаимодействия – участие в аудитории студии/телепрограмме или дистанционное участие зрителя (голосование в социальных сетях, звонки по номеру телефона, через мессенджеры) – положительная модель брендинга телеканала, так как позволяет уйти с тактики «вещатель – аудитория», интегрировать телеканал в жизнь людей. Также это позволяет получать своевременную обратную связь.

Тактика «вещатель – аудитория» представляется аудитории как внушающая, вызывающая собою какие-нибудь представления, идеи, о чем-либо или о ком-либо. Также такое одностороннее отношение противоречит целям гражданского общества.



Бертольт Брехт (полное имя — Ойген Бертольд Фридрих Брехт) — немецкий драматург, поэт и прозаик, театральный деятель, основатель театра «Берлинер ансамбль» видел смысл именно во включении представителей разных слоев общества в вещание и организацию диалога как способ внедрения новых возможностей средств массовой информации в рамки ценностей традиционной культуры общества.

Наблюдая за историей развития телеиндустрии можно заметить, как постепенно внедрялись в телеканалы такие способы взаимодействия с аудиторией как: от звонков в студию до непосредственного участия в шоу, трансляциях и записях телепередач. За последнее десятилетие также появился новый способ – взаимосвязь через социальные сети. Сюда можно включить и опросы, и привлечение аудитории к комментариям, реакциям на посты и другие развлекательные и информационные способы.

Взаимосвязь телеканала и аудитории укрепились. У телеканала появилась возможность «услышать» свою аудиторию и потенциальную аудиторию.

Однако остается проблема в пропорциональности и свободы представления различных общественных институтов: экономические, политические, духовные, социальные.

По мнению Ж. Бодрийяра, науку больше интересуют те объекты, которым грозит исчезновение. Возможно, данная проблема не позволяет добиться дальнейшего прогресса в исследовании количественных и качественных характеристик сущности взаимодействия телеканала со зрителями и другие возникающие виды связи.

Исследователи медиаиндустрии отрицательно высказываются относительно организации коммуникационных процессов в обществе касающиеся средств массовой информации.

Никлас Луман — немецкий социолог, создатель оригинальной теории общества, классик социологии XX века, считал, что средства массовой информации – это одна из самоопиcывающих систем. СМИ

отделились от других систем в рамках общества из-за появления «технических множительных средств», которые создали особую инфраструктуру.

Отделившись от других сфер коммуникации, СМИ выработали собственный язык, личную систему кодирования информации и логику функционирования. Способ кодирования информации медиа-системы предполагает разграничение «информация/не информация», из-за чего происходит отсортировывание содержаний, не соответствующих логике коммуникационного процесса, как он протекает в рамках данной системы. Подбор информации осуществляется, по следующим критериями (по Н. Луману):

- Новизна информации. Для усиления неожиданности необходимо выявить и указать на нарушение непрерывности хода событий, актуальность и уникальность происходящего в настоящем или прошлом, делая прогнозы на будущее. Однако, подача информации должна быть доступна для потребителя;
- «Конфликтная информация». Соперничество, кто окажется прав, победа и поражение, интрига – самые излюбленные темы для привлечения внимания.
- Акцент на количество. Человеку легче воспринимать информацию в цифрах. Особенно действенны - динамика процессов (например, изменения курса доллара) или сопоставление территорий.
- Локальный контекст. Предполагается, что получатель информации хорошо знает положение дел в месте своего проживания и для него ценны любые дальнейшие сведения.
- Нарушение норм, скандалы. Ясно, что нарушение и делает норму явной, никто не знает, как часто отклонения проявлялись среди людей. Информация о нарушении, поданная в виде простой констатации данного факта, позволяет получателю солидаризоваться с другими в осуждении нарушения и приверженности норме, а равно и в

демонстративном утверждении своего незнания о реальной практике нарушений.

- Моральная оценка. Позволяет высказать мнение среди не только экспертов, но и среди масс, что и позволяет определить истинное моральное отклонение среди действий.

- Участники поступков/проступков. Массмедиа не просто делает акцент о нарушении норм, но и может показать/указать на совершившего, а у аудитории есть возможность рассуждать о случившемся.

- Актуальность.

- Высказывания экспертов.

- Организации. Ситуация становится сложнее, когда отбором занимаются специальные организации, подгоняющие информацию, уже отобранную системой массмедиа, под рубрики и шаблоны (например, выпускающие редакции в печатных СМИ).

Н. Луман пишет о том, что во всех видах медиа, связанных с машинным производством, отсутствует интеракция между людьми. Она исключена из-за посредничества техники [3, с. 10].

Хренов Николай Андреевич, в частности, опираясь на идеи Жан-Жака Руссо и Клода Леви-Стросса, считает, что: «Подлинность коммуникации предполагает сообщество говорящих, в котором люди в состоянии слышать друг друга», и пишет, что: «корень проблемы связан с разрушением непосредственного общения и с появлением в структуре коммуникации посредников» [5, с. 22].

Николай Андреевич считает, что существующие практики на телевидении, где зритель с помощью участия в телепрограммах дает обратную связь – имитация коммуникаций. «Но несмотря на виртуозную имитацию приемов интеракции, телевидение все же оказывается не способным разрешить проблемы», – пишет исследователь, имея в виду проблемы аутентичной коммуникации [5, с. 23].

Можно рассматривать все виды творчества, искусство в качестве имитирующих реальность. Углубимся в изучение проблемы наличия посредника в СМИ. В определенном смысле, язык тоже можно считать посредником в коммуникации [11, с. 90]. В отношении письменного слова известны суждения философов о том, что передача мудрости и знаний возможна только устно. Так, видимо, Сократ и Христос не считали письменные тексты аутентичным посредником в коммуникации.

Хренов же пишет о том, что появление печатного станка (изобретение Гутенберга) увеличивает число участников коммуникации через книжные издания, становясь посредником в СМИ и средством массовой коммуникации.

Подводя итоги к информации выше, вся мировая культура основана на письменности и языке. А отечественная культура основана на русской литературе. Современные СМИ, выступая в качестве посредника, продолжают оставаться в рамках заданной культурой парадигмы. Художественная литература, музыкальные произведения, картины, архитектура являются продуктами отрефлексированной, преображенной автором – является посредником реальности. Сюда также следует внести материалы, транслируемые на телеканале (или любом другом средстве массовой информации). Также сами авторы и их произведения, и используемые средства выступают как посредники между человеком и реальностью.

Знаменитые театральные произведения славятся и ценятся именно за то, что они дают возможность для зрителя показать нечто для них новое, неизведанное и подкрепленное истиной, разыгрывая действие (реальные или фантазийные) в условных декорациях. С определенной точки зрения все, что есть и происходит в театре - начиная с декораций и до актеров и их актерской игре - тоже можно назвать имитацией подлинных чувств, эмоций и мыслей в коммуникации «актер-зритель».

Такая постановка вопроса позволяет сказать, что имитация не обязательно идентична в культуре ценностей. Имитация – это не обман, а как закономерное свойство любого произведения вообще, любого воспроизведения действительности в любой форме.

Само название – антропоцентрическая модель – основано на человеческом факторе, а именно – на личности.

Здесь следует опираться на Михаила Михайловича Бахтин (1895–1975) - русского философа, культуролога, теоретика европейской культуры и искусства. Создатель новой теории европейского романа, выделил два противоположных типа общения – диалогическое и монологическое. Монологизм – это «это отрицание равноправности сознаний в отношении истины» [1, с. 341] - Данная формулировка не только определяет, что не относится к диалогическому общению, но и позволяет шире трактовать это понятие, понимание общения в рамках идеи «равенства сознания», которые осуществляются в совершенно разных формах.

Практика на телеканалах развлекательного жанра показывают совершенно различные подходы взаимодействия с аудиторией на студии или привлеченной с помощью современных средств коммуникации аудиторией.

Следующий важный принцип антропоцентрической модели является адресность коммуникации. Любое общество - не гомогенно и основная задача принципа заключается в построении диалогических отношений между разными слоями общества. Эти отношения не могут строиться только на основе признания за всеми участниками определенных прав, определенных их статусом субъекта коммуникации. Полноценный диалог ведь может состояться только между индивидуумами и заключается не просто в высказываниях участников по очереди, а в попытке понять - осмыслить, оспорить, учитывать, согласиться - с иной точкой зрения, т. е. быть адресным.

Антропоцентрическая модель учитывает особенности взаимодействия человека и технологий, а также предлагает эффективные методы коммуникации для данной отрасли. Практическое применение модели показало ее эффективность и применимость в реальных условиях.

Дальнейшие исследования в данной области могут быть направлены на более глубокий анализ и развитие антропоцентрической модели коммуникации, а также на расширение ее применения и адаптацию для других сфер общественной жизни.

#### *Список использованных источников*

1. Бахтин М.М. 1961 год. Заметки. Собр. соч.: в 7 т. М. : Ин-т мировой лит-ры им. А.М. Горького РАН, 1996. Т. 5. С. 341.
2. Луман Н. Реальность массмедиа. М., 2005. С. 10.
3. Платонова Д.В. Социальная сущность и формы участия аудитории в деятельности СМИ. М., 2008.
4. Хренов Н.А. Коммуникация и культура: к неапологетической истории массовой коммуникации // Артикульт. 2016. № 21 (1-2016). С. 8.
5. Хренов Н.А. Коммуникация и культура: к неапологетической истории массовой коммуникации (продолжение) // Артикульт. 2016. № 22 (2-2016). С. 10.
6. Уразова С. Телевидение как институциональная система отражения социокультурных потребностей. М., 2012. С. 30.

*Гужвий Екатерина Евгеньевна  
обучающаяся 2 курса  
направления подготовки 39.04.01 Социология,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Головлева Елена Викторовна  
доцент кафедры социологии управления,  
кандидат психологических наук, доцент  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **МОТИВЫ И МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Мотивация работников на протяжении множества лет остается одной из самых важных в ряду проблем руководства персоналом. Каждый управленец стремится к тому, чтобы персонал работал более эффективно. Готовность и желание работников осуществлять свою работу представляет собой одним из главных факторов успеха предприятия.

Создать эффективную систему способов руководства человеком возможно в том случае, в котором будет известно, что им движет, что мотивирует его к работе, какие стимулы лежат в базе его поступков. Для этого необходимо знать, как появляются те или иные стимулы, как и каким способом, эти стимулы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивация людей [4].

Исследованию мотивов значительное внимание уделил один из известных социологов XX в. П. Сорокин. В последние годы своей жизни он организовал Исследовательский центр по созидательному альтруизму при Гарвардском университете. Центр П. Сорокина провел ряд фундаментальных исследований, издал несколько монографий и сборников статей.

Как писал П. Сорокин, основной причиной его интереса к исследованию альтруизма стало то, что ни одна концепция, идеология, религия, организация не смогли предотвратить войны, конфликты, преступления и т.д. Поэтому выход надо искать в новой системе взаимоотношений между людьми [2].

Обратимся теперь к более распространенным проблемам - анализ мотивов экономической деятельности. Прежде всего, можно выделить две группы таких мотивов по их ориентации на: процесс работы; результат работы.

В первом случае мотивы обусловлены содержанием работы, условиями труда, характером взаимоотношений между сотрудниками, возможностями проявления и развития способностей человека.

Во втором случае могут быть три основных мотива: значимость работы; материальное вознаграждение; свободное время.

Значимость работы оценивается работающим с учетом мнений его семьи, знакомых, средств массовой информации и т. д. Для многих людей престижность их деятельности является достаточно важным мотивом. Материальное вознаграждение может иметь различные формы. Чаще всего это денежные доходы. К данной группе мотивов относится также уверенность в обеспеченности работой, доступ к дефицитным благам, социальная защищенность и т. д.

Свободное время является важным мотивом деятельности. Для творческих личностей, тех, кто совмещает работу с учебой, для женщин, имеющих малолетних детей, и др. [1].

В практике управления важно учитывать различие людей по их мотивационной структуре. Определение мотивов деятельности каждого сотрудника, согласование этих мотивов с целями предприятия является одной из основных задач управления персоналом.

Трудовая мотивация прельщала внимание задолго до возникновения самого понятия – с момента появления предприятия и нужды подчинять механизма занятых в ней людей ее целям и задачам. Но лишь с начала XX в. стали предприниматься попытки поиска эффективных методов мотивации, которые выходят за рамки методов экономического принуждения [5].

Все оценки мотивации можно свести к двум главным группам:



- мотивация рассматривается со структурных позиций как комплекс факторов или мотивов. Типичным в этом подходе может служить определение мотивации, как совокупности внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к работе, задают границы и формы данной работы и придают ей направленность, ориентированную на обеспечение конкретных целей;

- мотивация рассматривается как подвижное образование, механизм. Типичным в рамках второго подхода представляет собой определение: мотивация – это механизм побуждения себя и других к работе для достижения персональных целей и целей предприятия.

Эти методы взаимно дополняют друг друга и по своей существу выступают отражением двух сторон мотивации как явления. Поэтому можно дать комплексное определение мотивации как механизма побуждения к работе, направленного на развитие мотивов трудового поведения под влиянием набора внешних и внутренних факторов [3].

Трудовая среда (организация) призвана позволить человеку удовлетворить собственные нужды с помощью продуктивной работы по достижению целей предприятия. Эту задачу можно решить, лишь создав мощные стимулы трудовой работы человека.

Труд и его анализ представляет собой окончательным пунктом процесса мотивации и очень важным компонентом организации мотивации. Именно он предоставляет оценку результативности мотивации труда в предприятия. Личность работника с точки зрения мотивации обладает четырьмя главными элементами: психологической структурой, ценностной структурой, потребностями и интересами.

Потребности – это забота индивидуума, о необходимых средствах и условиях личной жизни и самосовершенствования, а также стремление к устойчивому сохранению равновесия со средой жизни. Главные типы представлены содержательными теориями мотивации.

Ряд потребностей имеет прямое отношение к задачам мотивации труда и обладает конкретно-трудовыми значениями. Среди них можно представить:

- потребности в самоуважении (добросовестная трудовая работа вне зависимости от контроля и оплаты труда);
- потребности в самоутверждении (высокие количественные и качественные показатели в труде для одобрения и авторитета);
- потребность в общечитии (установка на трудовую работу, как условие и повод для людских контактов) и др.

Кроме таких потребностей, которые условно назовем содержательными потребностями, в процессе труда выступают в справедливости и в удовлетворении ожиданий – процессные нужды.

Характер потребностей определяется психологической и ценностной системами индивидуума.

Составляющими психологической системы выступают: характер и темперамент индивидуума, ее направленность, склонность, способности, одаренность, продуктивность.

Ценностная система индивидуума – это комплекс разных ценностей, т.е. представлений человека о первостепенных и важных целях существования и своей трудовой работы, о средствах и методах достижения таких целей.

Если психологическая система человека представляет собой врожденной, то ценностная система складывается в процессе воспитания и образования. Большое воздействие на структуру ценностей оказывает жизненный опыт, социальное положение, материальное обеспечение, национальность, вероисповедание, возраст и здоровье человека.

Если потребности человека говорят о том, что ему необходимо, то психологическая система говорит о его возможностях, а ценностная структура призвана ответить на вопрос, есть ли необходимость в удовлетворении таких нужд с точки зрения ценностей человека [3].

Задачей трудовой среды в модели мотивации труда представляет собой развитие мотивирующих условий для продуктивной работы человека на предприятиях.

Организационная культура охватывает немалую часть явлений духовной и материальной существования коллектива. Главными элементами организационной культуры являются: миссия предприятия – ее общая философия и политика, основополагающие задачи предприятия, которые доминируют в ней этические нормы. Организационная культура подразумевает не только развитие делового кредо предприятия, но и доведение его до любого работника, включение его в систему мотивации.

Средства труда представляют собой вещи, с помощью которых люди влияют на предметы труда и трансформируют их. К средствам труда относятся машины и оборудование, методы и адаптации, здания и транспорт и т.д. Техническое состояние таких средств, их уровень, уровень износа, использование новейших технологий воздействует на продуктивность труда сотрудников и на их мотивацию [2].

Изучив мотивы и основы мотивации трудовой деятельности, делаем вывод, что мотивация представляет себя ключом к поведению человека. Из-за утраты интереса работника к труду, руководителю приходится вникать во все подробности любого дела, выполняемого подчиненными, которые, в свою очередь, не проявляют ни малейшей инициативы. Эффективность организации сокращается.

Дабы не допустить потерю возможной прибыли, руководитель обязан достичь наиболее большой отдачи от собственных подчиненных. Для результативного руководства, необходимо предоставить конкретные задачи для работы, поручаемой подчиненным, изменяя которые он может влиять на психологические состояния исполнителей, тем самым, мотивируя их. В свою очередь развитие систем мотивации и их разработка в основном зависят от сотрудников аппарата руководства, от их образования, деловых качеств и прочих качественных характеристик.

В настоящее время для того, чтобы добиться успеха, проигнорировать проблему мотивации сотрудников, недопустимо. Ведь именно сотрудники выступают основным ресурсом любой организации. Достичь наибольшей отдачи можно лишь в том случае, если выгоду от труда работника имеет и организация, и он сам. Поэтому для достижения наилучших результатов работы предприятия нужно выявить те стимулы, которые движут каждым сотрудником в его работе, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнить поставленные перед ним задачи.

Необходимо создать и усовершенствовать условия труда, достичь оптимального использования рабочего времени, достичь максимально допустимой информированности работника о делах предприятия, что удовлетворит нужду причастности и позволит работнику сопоставлять свою работу с текущими интересами предприятия.

Необходимо отметить, что в сложившихся условиях, когда проработанная система мотивации отсутствует, а имеющаяся, сформировалась давно, высока вероятность того, что использование единого стандарта и новой организационной политики, построенной на принципах конкурентной экономики и информации о концепциях управления персоналом, дадут положительный результат.

*Список использованных источников:*

1. Верещагина Л.А., Карелина И.М. Психология потребностей и мотивация персонала - Харьков: Издательство Гуманитарный центр, 2005 - 156 с.
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Кибанов А.Я. , Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. - М.: Инфра М, 2010 – 523 с.

3. Родионова Е.А. Мотивация и стимулирование персонала в организации: учебное пособие / Родионова Е.А. – СПб. : Издательство Санкт-Петербургского университета, 2009. – 150 с.
4. Соломанидина Т.О., Соломандин В.Г. Управление мотивацией персонала. М.: «Журнал «Управление персоналом», 2005 – 128 с.
5. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала - М.: ГроссМедиа, 2005 - 224 с.

*Данилова Светлана Владимировна  
доцент кафедры социологии управления,  
кандидат психологических наук, доцент  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Конфликты в организации возникают в связи с конкретными аспектами деятельности, взаимоотношений людей в условиях противоречий. В конфликтной ситуации всегда одна из сторон надеется, требует изменения поведения, мыслей другой.

Участников конфликта называют оппонентами, соперниками, противниками. Как правило, ими являются отдельные лица, отстаивающие интересы группы, организации. Оппоненты имеют разный «вес», «силу», то есть принадлежат к разным рангам в конфликте, что определяет их шансы на победу. Оппонентом первого ранга является лицо, действующее от своего имени и имеющее целью достижение в конфликте личных целей. Оппонент второго ранга – лицо или группа, которая заботится в конфликте о групповой цели. Оппонентом третьего ранга считают структуру из взаимосвязанных групп, а также лицо, для которого важна в конфликте общая цель.

Современные теории управления, противостоят классическим теориям в следующем: старые теории исходили из того, что: во-первых,

руководители организации призваны управлять своими подчиненными, во-вторых, главная трудность организации – конфликты в ней, в-третьих, конфликты в организации – это всегда плохо, а потому нужно не допускать их, а если они случаются – быстрее решать их силовым способом [3].

Современные теории исходят из следующих идей:

1. Конфликты – не главная трудность организации, они возникают из-за других трудностей;

2. Задача руководителей относительно конфликтов двойка: уметь управлять конфликтами (профилактировать, диагностировать, решать) и уметь управлять организацией с помощью конфликтов [1].

Эти моменты общие для всех современных теорий конфликтов в организациях. Существенные отличия в понимании значимости конфликтов для организации, их причин и последствий, методов их анализа, диагностики, профилактики и преодоления свойственны американской, европейской, японской, российской и другими школами современного менеджмента.

Первые научные представления об организации как объекте управления начали формироваться в пределах школ менеджмента. Отметим, что для первых школ менеджмента характерным было рассмотрение организаций с целью выявления факторов, которые предоставляли возможность повышать экономическую эффективность деятельности. Поэтому в первые периоды развития науки управление обращалось внимание лишь на отдельные аспекты деятельности.

Теория организации изучает общие закономерности функционирования и развития всех типов организаций как сложных открытых динамических систем, имеющих цель.

Теория организации как наука понимается как совокупность принципов и идей, обобщающих практический опыт человека о процессах и явлениях организации, а также рассматривает организационные системы, коммуникации в организации, самоорганизацию и самоуправление, законы

и принципы организации, организационную культуру, функциональный аудит организаций [4].

Как самостоятельная наука теория организации выделилась в начале прошлого века.

Основоположником теории науки стала наука тектология (строить, творить). Исходным пунктом теории организации является признание за этой теорией особого подхода к изучению каждого явления материального и духовного мира с позиций организационного опыта. Из этой точки зрения любой исследуемый объект может быть рассмотрен как отношение между частями целого или целого из окружающей внешней средой. При этом выясняется, что законы организации едины для любых объектов, а самые разнородные явления отождествляются через аналогию связей и закономерностей [2].

Наиболее распространенным классификационным подходом к рассмотрению моделей организации является разделение на механистические и органические. Органическая модель организации возникла позже и считается более эффективной в высококонкурентных условиях современных рынков. Лифанов В. предлагает другой довольно распространенный подход к теоретическому описанию функционирования организации: неоклассическая, институциональная, эволюционная, предпринимательская теории организаций [4].

При этом наиболее перспективным направлением развития теоретических основ организации исследователь считает интеграционную теорию, согласно которой не предприятие выступает объектом развития (управления), а общественно значимое устойчивое развитие реализуется с помощью предприятия. Но стоит отметить, что приведенные классификации предстают либо из описания характерных черт, либо из определяющих факторов успеха на определенных этапах развития общества.

В этом аспекте довольно оригинальными являются исследование Ф. Лалу, который связывает появление определенных моделей организации с основными этапами развития человеческого сознания.

Под моделями организации ученый понимает формы совместной деятельности людей. Ф. Лалу выделяет красные, янтарные, оранжевые, зеленые и бирюзовые организации [6].

Если первые две возникли в начале развития человечества, то последние являются характерными для современного бизнеса. Первые школы менеджмента и представления об организации сформировались в пределах оранжевых организаций, ценностями которых есть новаторство, ответственность и меритократия. Автор отмечает, что все традиционные концепции менеджмента соответствуют именно этому этапу развития организаций. Зато зеленые и бирюзовые организации предлагают другой набор ценностей, среди которых такие: самоуправление, целостность, эволюционная цель.

Среди прочего наиболее важным выводом, до которого доходит автор, является утверждение об организации как живом существе со своей собственной эволюционной целью [5]. Рассмотрение общественного развития через призму эволюции организационных образований дал возможность автору определить наиболее вероятные пути развития организаций в будущем.

Таким образом мы можем выделить такие актуальные аспекты в характеристике процессов, происходящих в современных организациях:

- переход от организационной рационализации, основанной на накопленном опыте,

- к всестороннему применению современных информационных сетей и компьютерных систем;

- развитие процессов интеграции в управлении (кооперация и сотрудничество вытесняют конкуренцию и создают более весомые стратегические преимущества, чем конкурентная борьба);



– появление новых технологий управления, например, использование программно-целевых групп, матричных структур, организаций самообучаются, холакратичного подхода;

– появление новых критериев оценки деятельности организаций: интеллектуальный капитал, удовлетворенность потребителя, социальная прибыль, организационная культура прочее;

– стремление к организационным изменениям и инновациям как к возможности препятствовать застою и обеспечивать эффективное использование всех ресурсов и тому подобное.

Управление конфликтом представляет собой сознательную деятельность по отношению нему, осуществляемую на всех этапах его возникновения, развития и завершения участниками конфликта или третьей стороной. Важно не блокировать развитие противоречия, а стремиться разрешить его неконфликтными способами. Управление конфликтами включает их предотвращение и конструктивное завершение. Некомпетентное управление конфликтами социально опасно. Без знания причин возникновения и развития конфликтов трудно рассчитывать на их эффективное регулирование. Определение системы причин является результатом, главным образом, системно–генетического анализа конфликтных ситуаций. Необходимо различать причины конфликтов и причины изменений в их характеристиках.

#### *Список использованных источников*

1. Бабосов Е.М. Конфликтология: учеб пособие. 2. – е изд., стереотип / Е.М. Бабосов. – Мн.: «Тетрасистемс», 2019. – 464 с.
2. Баринов В.А. Организационный подход к управлению конфликтом в кризисной ситуации / В.А. Баринов, Н.В. Баринов// Менеджмент в России и за рубежом, №5 1999. – С. 33-56.

3. Князева М.Н. Конфликт / /М.Н. Князева / ЭКО. – 2012. – № 2. – С. 59. – 62.
4. Лифанов В. Управление конфликтом / В. Лифанов// Восточный Базар – 2013. – №63. – С.15-23.
5. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. Пер. с англ./ У. Мастенбрук – М.: ИНФРА-М, 2016. – 256 с.
6. Открывая организации будущего / Фредерик Лалу ; пер. с англ. В. Кулябиной; [науч. ред. Е. Голуб]. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016 — 432 с.

*Дергунов Юрий Валериевич  
старший преподаватель  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»;  
аспирант*

*Социологический институт РАН – филиал ФГБУН Федерального  
научно-исследовательского социологического центра Российской  
академии наук*

## **ТРЕНДЫ НЕРАВЕНСТВА В УСЛОВИЯХ НЕОЛИБЕРАЛЬНОЙ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

Неолиберальная глобализация последних десятилетий представляет собой один из наиболее значимых процессов современных социальных трансформаций. Важным аспектом социологической перспективы в изучении глобализации выступает акцент на рассмотрении отношений неравенства и власти в контексте глобализационных изменений [1; 2].

При этом, само социальное неравенство носит многомерный характер, выражаясь в различных измерениях – витальном (социально обусловленные различия в продолжительности жизни и здоровье), экзистенциальном (существование институционализированных социальных категорий, имеющих иерархический характер) и ресурсное

(социально-экономическое, материальное, связанное с распределением ценных и значимых ресурсов). Достаточно общепризнанным можно считать существенное уменьшение уровней витального (что было связано с распространением медицинских знаний и мирового прогресса в развитии институционализированного здравоохранения) и экзистенциального (в силу послевоенных успехов в достижении гендерного и расового равенства, в связи с победой над нацизмом, дискредитацией расизма и колониализма и достижений женского движения и движения за гражданские права) [3].

Более сложным и дискуссионным является вопрос о текущих тенденциях глобального ресурсного неравенства (прежде всего, неравенства доходов), что связано с определенными теоретическими и методологическими затруднениями в рамках его концептуализации и измерения. На теоретическом уровне мы можем говорить о существовании глубоко укорененных допущений, связанных с представлением о долгосрочной конвергенции (кривая Кузнеца, теория модернизации) или дивергенции (марксизм, теория зависимости, мир-системный анализ) в распределении социально-экономических ресурсов, во многом, имеющих характер доменных предпосылок соответствующих теорий. Сложным является и вопрос о содержании понятия глобального неравенства доходов применительно к реальной ситуации – оно может трактоваться как неравенство внутри отдельных стран; как неравенство между странами в контексте средних уровней дохода на душу населения; как неравенство между доходными группами внутри населения всего мира (сведения о которых получены на основе национальных обследований домохозяйств) [4]. Резюмируя данные затруднения, необходимо сделать следующих вывод: многомерный характер глобального неравенства доходов требует учета различных его аспектов и краткой характеристики неравенства между странами, неравенства внутри стран и неравенства между жителями мира.

Существуют и методологические проблемы, связанные с различными подходами к измерению неравенства между странами, что связано со взвешиванием или отсутствием взвешивания по населению, различных вариантов учета влияния стран-гигантов (Китая и Индии) на общемировую картину, различных вариантов пересчета национальных уровней дохода в сопоставимые единицы (на основе обменного курса или паритета покупательной способности национальных валют) [5]. Данные проблемы играли большую роль в выявлении трендов глобального неравенства (прежде всего, неравенства между странами) для раннего периода неолиберальной глобализации, обуславливая их нередко противоположные трактовки, однако для данных, относящихся к XXI в., достаточно однозначным можно считать вывод о снижении статистических коэффициентов (например, коэффициента Джини), измеряющих неравенство доходов между странами, независимо от используемых методологических приемов [5].

Данные показывают, что коэффициент Джини, относящийся к неравенству между странами, демонстрирует тенденцию к снижению, хотя и остается очень высоким (например, по данным Л. Шанселя и Т. Пикетти, в 1980 г. его значение составляло 0,72, в 2020 г. — 0,67) [6]. Подобные тенденции позволяют ряду авторов говорить о том, что новейшая глобализация знаменует собой начало эпохи Великой конвергенции [7], идущей на смену Великой дивергенции между странами мира с начала XIX в. Есть несколько причин, по которым данный тезис выглядит не вполне обоснованным.

Прежде всего, как показывают оценки глобального неравенства доходов между странами в перспективе *longue durée* (в терминологии Ф. Броделя), с XVI в. мы могли наблюдать ряд периодов временного снижения уровня неравенства между странами. В мир-системной интерпретации, осуществленной Ш. С. Караташлы, речь идет о связи между снижением уровня неравенства между странами и периодами

кризиса гегемонии Британии и США в мир-системе. При этом, трансформации гегемонии в мир-системе были связаны не только в общем уровне неравенства, но и с распределением доходов внутри мир-системы. До конца XVIII – начала XIX в. распределение было унимодальным, в связи с чем выделение мир-системных зон было не вполне корректным. С начала XIX в. данное распределение получило бимодальный характер (10-15 % мирового населения в странах ядра и 85-90 % на периферии). С середины XX в. распределение приняло тримодальный характер (что получило отражение в мир-системной теории И. Валлерстайна - 10-15 % мирового населения — в ядре, 25-30 % — на полупериферии, 60 % — на периферии). В начале XXI в. распределение стало кватримодальным и произошла бифуркация периферии (15% населения – в ядре, 40% – на полупериферии, 30% – в верхней периферии, 15% – в нижней периферии) [8]. Иными словами, в то время, как рано говорить о долгосрочной динамике тенденции к снижению неравенства между странами (о ней можно будет делать выводы по завершении упадка гегемонии США и перехода новой гегемонии или к миру без гегемонии), мы наблюдаем не столько общее выравнивание, сколько усложнение структуры неравенства между странами, связанное с возникновением новых мир-системных зон.

Кроме того, как показывает экстраполяция существующих тенденций роста ВВП по странам мира, начиная с начала 2030-40 гг. произойдет «разворот» существующей тенденции к снижению коэффициента Джини и начнется его рост [9].

Что касается неравенства внутри стран, то оно практически повсеместно росло. Существуют определенные каузальные связи между этим процессом и неолиберальной глобализацией, так как рост мобильности капитала вел к ухудшению переговорных позиций трудящихся, происходило сокращение налоговой базы и ограждение возможности социальных государств проводить перераспределительную

политику, а также отмечался рост неравенства между более и менее глобализированными регионами [5; 6].

В определенной мере происходило сокращение глобального неравенства между всеми жителями мира как сложного сочетания неравенства между странами и внутри стран, однако, оно также остается чрезвычайно высоким. Так, неравенство доходов между верхним 1% мирового населения и нижними 50 % в 1980 г. составляло 169 раз, в 2020 г. — 144 раза. При этом, происходило сокращение межстранового компонента глобального неравенства: декомпозиция индекса Тейла показывает, что межстрановой компонент составлял 57 % глобального неравенства в 1980 г. и 32 % в 2020 г. [6]. Иными словами, подъем стран полупериферии привел к общему сокращению неравенства между жителями мира, даже несмотря на существенный рост неравенства внутри этих стран [5].

Перспективы глобального ресурсного неравенства является неопределенными. Исторические реконструкции показывают, что существенное изменение уровня неравенства было связано с такими событиями, как войны, социальные революции и эпидемии [10]. Учитывая, что мы вступаем в периоды кризисов неолиберальной глобализации и гегемонии США, будущие тенденции изменения глобального неравенства будут связаны с динамикой обостряющихся классовых и межгосударственных конфликтов, результаты которых будут определяться не только структурными факторами, но и социальной агентностью.

#### *Список использованных источников*

1. Barnett, M., Lawson G. Three Visions of the Global: Global International Relations, Global History, Global Historical Sociology // International Theory. — 2023. — Vol. 15, № 3. — P. 499–515.

2. Martell L. *The Sociology of Globalization*. — Cambridge: Polity Press, 2010. — xviii, 337 p.
3. Therborn G. *The Killing Fields of Inequality*. – Cambridge: Polity Press, 2013. – vii, 212 p.
4. Миланович Б. Глобальное неравенство доходов в цифрах: на протяжении истории и в настоящее время: обзор : докл. к XV Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 1–4 апр. 2014 г. / пер. с англ. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. — 31, [1] с.
5. Hung Ho-fung. Recent Trends in Global Economic Inequality // *Annual Review of Sociology*. - 2021. - Vol. 47. - P. 349-367.
6. Chansel L., Piketty T. *Global Income Inequality, 1820-2020: The Persistence and Mutation of Extreme Inequality*. World Inequality Lab – Working Paper № 2021/19. — URL: <https://wid.world/longrun/> (доступ 20.03.2024).
7. Grinin L., Korotayev A. *Great Divergence and Great Convergence: A Global Perspective*. — Heidelberg: Springer, 2015. — xii, 251 p.
8. Karatasli S. S. *Global Inequality and Capitalist World-Economy, 1500—Present: A Critique of Neo-Modernization Theories* // I. Rossi (ed.). *Challenges of Globalization and Prospects for an Inter-civilizational World Order*. - Cham, Switzerland: Springer Nature, 2020. - P. 307-330.
9. Kanbur R., Ortiz-Juarez E., Sumner A. *The Global Inequality Boomerang*. Center for Global Development. Working Paper 615, May 2022. — URL: <https://www.cgdev.org/sites/default/files/global-inequality-boomerang.pdf> (доступ 20.03.2024).
10. Шайдель В. *Великий уравнитель : насилие и история неравенства от каменного века до XXI столетия*. / Пер. с англ. О. Перфильева. — М. : АСТ, 2019. — 765, [1] с.

*Емец Ирина лександровна  
кандидат философских наук,  
доцент кафедры социологии управления,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ ГОРОДСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

Глубокие социальные трансформации современного общества актуализируют изучение проблем местного самоуправления, как одного из наиболее влиятельных компонентов воспроизводства эффективных управленческих моделей социально-экономического развития города. Перед Республикой стоит задача формирования социально-ориентированного государства, что предполагает создание наиболее благоприятных условий жизнеобеспечения всех слоев населения.

Решение многих проблем, связанных с обеспечением определенного уровня жизни населения, осуществляется на конкретных предприятиях и фирмах, в конкретных территориальных образованиях на уровне местного самоуправления. Именно здесь следует обеспечивать надлежащие условия труда, безопасность граждан, давать возможность получить образование, создавать рабочие места, оказывать всевозможные услуги – коммунальные, бытовые, медицинские и т.д. Обеспечение реализации такого широкого круга стоящих перед органами местного самоуправления невозможно без поиска новых форм взаимодействия между органами местной власти и представителями бизнеса, общественными организациями, предприятиями, населением в лице отдельных слоев и социальных групп. Принимая во внимание региональную специфику Донбасса, особого внимания в данном контексте, с нашей точки зрения, заслуживает осмысление различных аспектов развития индустриального города.



Целью исследования является анализ возможностей взаимосвязи управления социальной сферой города и предприятий старопромышленного города в современных условиях в рамках концепции социального партнерства на основе исторического опыта.

Основываясь на теории государства Л. Штейна, М. Лазаревского и А. Градовского, экономической теории местного самоуправления Р. Моля и Р. Васильчикова, следует отметить, что органами местного самоуправления реализуется часть функций государственного управления, связывающая их с реализацией общегосударственных программ, в том числе и хозяйственные функции, обеспечивающие реализацию прав городского сообщества.

Исторически сложившийся социальный дискурс о природе становления городского управления и самоуправления акцентирует внимание на распределении государственных и общественных дел, приоритетности локальной хозяйственной автономии относительно вмешательства государственных фискальных органов, сепарации должностных лиц городского сообщества от государственной службы, двойной ответственности представителей городских сообществ не только за судьбу и успешность местных дел, но и за судьбу государства в целом.

Трансформация форм и методов управления обусловила двойственную роль органов местного самоуправления: с одной стороны, как хозяйствующих субъектов, управляющих совокупностью предприятий и организаций, обладающих муниципальной формой собственности и действующих в различных сферах материального производства на территории муниципальных образований; с другой – как субъектов, стремящихся координировать хозяйственную деятельность предприятий и организаций, различных форм собственности (государственной, частной, общественной, муниципальной и др.) в пользу членов местного сообщества [4].

Процесс трансформации форм собственности, происходящий в последние десятилетия привел к тому, что экономическая ситуация стала анонимной и почти недоступной для контроля как со стороны муниципальных органов власти, так и со стороны местного сообщества в целом. Реальная экономическая власть в городах практически перешла к местной элите. У большинства муниципальных образований практически отсутствует рациональная финансовая и социально-экономическая политика.

Конструируя модель управления современного города, следует помнить, что решение многих проблем, связанных с обеспечением определенного уровня жизни населения осуществляется на конкретных предприятиях и фирмах в конкретных территориальных образованиях на уровне местного самоуправления. Именно здесь следует обеспечивать надлежащие условия труда, безопасность граждан, давать возможность получить образование, создавать рабочие места, оказывать всевозможные услуги – коммунальные, бытовые, медицинские и т.д. [1].

Обеспечение реализации такого широкого круга стоящих перед органами местного самоуправления задач невозможно без поиска новых форм взаимодействия между органами местной власти и представителями бизнеса, общественными организациями, предприятиями, населением в лице отдельных лиц и социальных групп.

В последнее время можно наблюдать попытки отечественных исследователей рассматривать эти процессы в рамках теории социального партнерства и социального аудита, что на наш взгляд, является продуктивной тенденцией, поскольку отказ от советского метода управления социальным развитием города на основе взаимосвязи территориальных и отраслевых принципов социального планирования обусловил значительные пробелы в этой области управления [2, 4]. На наш взгляд, в современных условиях такой универсальной формой взаимодействия территориальной громады и предприятия выступает

социальное партнерство. Главной движущей силой социального партнерства являются интересы социальных субъектов, а целью взаимодействия – реализация этих интересов.

Социальное партнерство представляет собой систему общественных отношений, обеспечивающих согласование и защиту интересов различных социальных групп, слоев и общностей посредством достижения консенсуса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития пространства жизнедеятельности [2, с. 194]. В то же время социальное партнерство рассматривается как специфический тип общественных отношений, присущих обществу рыночного типа, направленных на приумножение общих интересов, создание единого социокультурного пространства, в котором проживают различные субъекты, следующие общим правилам игры и придерживающиеся партнерских норм.

Одной из сфер формирования социального партнерства являются территориальные образования, управляемые органами местного самоуправления. Для осуществления своих социально-экономических функций органы местного самоуправления должны развивать сотрудничество, создавать деловой климат, снабжать информацией социальных партнеров. Деятельность органов местного самоуправления имеет четко выраженную социальную направленность, предназначенную для удовлетворения общественных потребностей членов местного сообщества и защиты их интересов.

Важным инструментом в решении местными властями социальных и экономических проблем города может стать использование социально-экологического рейтинга предприятий в управлении социальной сферой промышленного города [3].

Деятельность промышленного производства в последние годы сопровождается с одной стороны выбросами вредных веществ в атмосферу, а с другой – низкой социальной защищенностью работников на

предприятиях. Это свидетельствует об отсутствии действенной государственной программы обеспечения устойчивого развития, которая позволила бы объединить три цели: экономический рост, повышение социальных стандартов и сокращение антропогенной нагрузки. Реализация этих задач в предпринимательской сфере требует кардинальных изменений в теории и практике управления как предприятием, так и городом, и формирования новой системы оценки их деятельности. Такой подход может быть реализован в рамках концепции социально-экологического управления, предусматривающей определение и согласование экономической, социальной и экологической политики, и формирование стратегии социально-экологического развития предприятий.

В этом плане важную роль может сыграть использование органами городских властей методов рейтинговой оценки социально-экологической деятельности, позволяющей осуществлять мониторинг системы управления, вносить изменения в политику предприятий, своевременно корректировать стратегию, повышая эффективность системы социально-экологического управления.

Основой механизма рейтинговой социально-экологической оценки должна быть оценка социально-экологического уровня предприятия. Социально-экологический уровень предприятия выражается в соотношении фактического и нормативного состояния социально-экологического функционирования предприятия, показателями которого являются: качество окружающей среды; ресурсосохранение во взаимосвязи с технико-экономическим состоянием производства; обеспечение техники безопасности; создание надлежащих социально-бытовых условий работников; соблюдение социальных стандартов и т.д.

Процедура социально-экологического мониторинга должна основываться на принципах:

- 1) избирательности (показатели должны отражать признаки достижения поставленных целей и наиболее адекватно характеризовать социально-экологическую среду);
- 2) сопоставимости и воспроизводимости;
- 3) системности (система показателей должна адекватно и всесторонне отражать социальные и экологические аспекты организации);
- 4) экономической эффективности (показатели должны отражать наиболее важную информацию и не требовать значительных дополнительных затрат для их определения);
- 5) динамичности (показатели должны определяться через определенные интервалы времени, способствовать достижению поставленных целей, избегать использования устаревшей информации, и по возможности отражать изменения без эффекта запаздывания) [3].

Важную роль в активизации деятельности предприятий по созданию благоприятных социальных и экологических условий играет создание эффективной системы мотивации. Предприятия, имеющие высокий социально-экологический рейтинг, должны пользоваться всевозможными преференциями со стороны городских и центральных органов власти. К числу таких преференций можно отнести: налоговые льготы; льготы в приобретении (аренде) земельных участков; возможность получения выгодных заказов; снижение расходов на страхование; формирование и популяризация положительного имиджа предприятия и его руководства и др.

Таким образом, принимая во внимание исторически сложившиеся в старопромышленных городах традиции возлагать некоторую часть функций самоуправления, связанных с удовлетворением потребностей жизнеобеспечения населения на градообразующие предприятия, уместно было бы и в дальнейшем органам местного самоуправления развивать сотрудничество с предприятиями разных форм собственности, чтобы

удовлетворять потребности членов территориальной общины и защищать их интересы [1].

Следует также сказать, что социальное партнерство влияет на владение, использование и распоряжение муниципальной собственностью, на отношения между местными сообществами и органами местной власти по вопросам социального образования; представляет возможность эффективного использования непосредственной демократии и участия граждан в местном самоуправлении, в развитии разных форм самоуправления и самодеятельности граждан при решении вопросов жизнедеятельности территориальных сообществ; способствует обеспечению прозрачности и подотчетности деятельности местных властей. То есть, формирование социального партнерства на уровне местного самоуправления способствует образованию качественной муниципальной среды, в которой успешно сочетаются условия жизни территориальной общины и функционирования хозяйствующих субъектов.

Управление на уровне территориальных общин с опорой на социальное партнерство создает возможность формирования качественного местного самоуправления, где четко распределены полномочия и соответствующие источники доходов, а в отношениях населения и бизнеса присутствует взаимная заинтересованность.

#### *Список использованных источников*

1. Макеевка в зеркале социологии : результаты социологических исследований / Губарь О.М., Емец И.А., Журавлёв В.И., Зыбцев В.Н., Кусмаров Б.В., Мясников О.Г. [ред.] – Монография. – Донецк : Дмитренко Л.Р. [издатель], 2010. – 328 с.

2. Михеев В.А. Социальное партнерство как механизм устойчивого социально-экономического развития. / В.А. Михеев, А.В. Михеев // Социально-гуманитарные знания. – 2002. – №5. – С. 194 – 199.

3. Мусаев И. Индустриальный город в исторической перспективе / И. Мусаев. – М.: Наука, 1999. – 147 с.

4. Принципы общественного аудита органов местного самоуправления. / В.Л. Тамбовцев, Т.Д. Баснина, Е.П. Вигушина [и др.] // Регион: экономика и социология. – 2008. – № 3. – С. 220 – 232.

*Журавлева Юлия Анатольевна  
студентка направления подготовки  
39.04.01 Социология (профиль «Современные методы и технологии в  
изучении социальных проблем общества»  
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления  
и государственной службы»  
Самотаева Элла Александровна  
кандидат психологических наук, доцент кафедры социологии  
управления, ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и  
государственной службы»*

## **К ПРОБЛЕМЕ СОХРАННОСТИ ИНСТИТУТА БРАКА И СМЬИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ**

Многие современные социологи и демографы, в особенности зарубежные считают, что модель традиционной семьи, основанной на прочном браке с несколькими детьми, устарела и не актуальна для современного общества. На смену ей приходит новая, «многовариантная» модель, которая основана на парадигме модернизации семьи в результате общественного прогресса и демократизации [1].

Если еще в конце XX столетия нормативным типом семьи признавалась так называемая «естественная» (традиционная) семья – супружеская пара с детьми, то в современном мире, по мнению приверженцев парадигмы «модернизации семьи», каждый человек имеет право выбора: между браком, сожительством и одиночеством, детностью и бездетностью и в целом, между семейным и внесемейным образом жизни. Ранее люди, имеющие семьи, отличные от нормативного типа (например,

семья без детей) или вообще не имеющие семьи, считались нарушителями социальной нормы. Причем, в случае, если нарушение происходило не по их воле (например, из-за бесплодия), то они вызывали у окружающих сожаление. Если же они сами решали оставаться бездетными в браке, а также рожать детей вне брака, никогда не вступать в брак или же расторгать брак по неуважительным (согласно меркам того времени) причинам, то подвергались общественному осуждению. Нынче приверженцы парадигмы «модернизации семьи» считают, что социальный статус и престиж индивида не зависит от их семейного положения и, соответственно, сожительство ничем не хуже законного брака [2], неполная семья не влияет негативно на воспитание детей и т.п.

Однако, при такой свободе выбора естественные семьи традиционного типа, которые раньше имели достаточно много детей и компенсировали этим бездетность и малодетность семей других типов и одиноких людей, остаются в меньшинстве. Это ведет общество к вымиранию [3].

Дисфункциональные явления, происходящие в области брачно-семейных отношений, распространение многообразных форм современной семьи и социальное принятие ранее неприемлемых ее форм, принято обозначать термином «социальная трансформация».

В социологической энциклопедии понятие «социальная трансформация» трактуется как «процессы изменений в обществах или социальных системах» [4]. Следовательно, в общесоциологическом смысле феномен социальной трансформации обозначает процесс структурных изменений общественного состояния всей социальной системы, а не отдельных ее компонентов.

Сторонники кризисного подхода к трансформационным процессам, происходящим в брачно-семейных отношениях, считают, что эти процессы не только деструктивно сказываются на семейных отношениях, но и расшатывают институт брачно-семейных отношений в целом, что, по их



мнению, без радикальных мер приведет к масштабным разрушительным последствиям вплоть до потери государственности [5].

Статистические данные наглядно демонстрируют, что трансформационные процессы, к сожалению, затронули и российскую семью, и она переживает институциональный кризис. Число распадающихся браков в России стабильно растет. Если в 2019 году процент разводов составлял 42%, то в 2024 году данный показатель возрос до 48%. Это означает, что каждый второй брак завершается разводом и приводит к распаду семьи [6]. Данная тенденция связана с различными факторами, включая социальные и психологические причины. В частности, большое значение в этом процессе играет изменение социальных ценностей и норм, а также увеличение роли индивидуализма.

Одним из таких факторов является растущая роль женщин в обществе. Увеличение числа работающих женщин, а также расширение их возможностей в получении образования и построении карьеры, ведет к изменениям в традиционных ролях и отношениях в браке. У женщин повышаются ожидания и требования к супругу, что в свою очередь, повышает вероятность развода.

Еще одним фактором, влияющим на перспективы развития ситуации с разводами в России, является снижение ценности официального заключения брака в обществе, что может привести к формированию отношения к браку как не слишком важному и обязательному институту, что также может повысить число разводов.

Новые социально-экономические отношения, инверсии идеологических ценностей внесли негативные изменения и в характер детско-родительских отношений, одним из проявлений которых стало вытеснение расширенной семьи нуклеарной. Показателем того, что институт семьи переживает кризис, являются наблюдаемые внутрисемейные явления, выражающиеся в социальных проявлениях, отражающих так называемые поколенческие сдвиги. В России на смену

старшему поколению приходит молодежь, отчужденная от опыта старшего поколения, с иной системой жизненных ценностей и взглядов. Разрушение связи между поколениями неизбежно становится причиной многих негативных социальных явлений: от формирования конфликтогенного потенциала общества до его системной деградации [5].

Но все же, для того чтобы понять, каково отношение к институту семьи и брака современной молодежи, нами было проведено социологическое исследование. В качестве респондентов выступила молодежь города Донецка (230) человек в возрасте от 18 до 25 лет, среди них студенты – 68% и 32 % – работающая молодежь. Выборочную совокупность составили 43% мужчин и 57% женщин. Использовался метод анкетирования.

По результатам исследования, семья занимает важное место в системе ценностей молодежи (среди списка наиболее значимых ценностей в жизни ее выбрали 73,5% от числа ответивших респондентов). Причем, по результатам исследования, наблюдалась тенденция роста значимости таких ценностных индикаторов как семья и дети с увеличением возраста. Студенты младших курсов проявляли больший интерес к хорошей работе и общению с друзьями. Молодые люди в возрасте 18-19 лет чаще других возрастных групп выбирали прагматические и меркантильные ценности.

Основным для создания семьи, по мнению молодежи, является психологический мотив (мотивы были сгруппированы следующим образом: биологические, экономические, социально-культурные, психологические).

Важно было выявить и отношение молодежи к сожительству без официальной регистрации в органах ЗАГС. Анализ полученных данных позволил увидеть, что сожителство для молодежи является формой «пробного брака» – в качестве возможности подготовки к семейной жизни его рассматривали 59,5 % респондентов. Также мотивами незарегистрированного сожителства являются любовь и нежелание

потерять партнера (40,5%). Сравнивая мотивы сожительства в гендерном аспекте, можно сказать, что для женщин преобладающим является мотив подготовки к семейной жизни, а для мужчин – различные мотивы, в основном, прагматической направленности («проще вести хозяйство» и т.п.). Важно заметить, что значительных отличий в распределении мотивов сожительства в зависимости от возраста выявлено не было, что говорит о постоянстве установок на данный вид брачно-семейных отношений.

Таким образом, ценность семьи по-прежнему занимает высокое место в иерархии ценностей и системе нравственных убеждений молодежи. У молодежи прослеживается ориентация на создание семьи. При этом, фактический брак (сожительство без регистрации в органах ЗАГС) среди молодежи принято считать семьей и большинство молодых мужчин и женщин склонно к проживанию в подобной форме брачно-семейных отношений от 1 до 3 лет – в основном, для подготовки к семейной жизни. После чего брак, по мнению респондентов, нужно обязательно регистрировать.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что отношение молодежи к семье и браку имеет устойчивый характер, хоть и претерпело существенные изменения. Однако, эти изменения не столь критичны и не свидетельствуют о кризисе института семьи. Однако, увеличение процента разводов в России в 2024 году является тревожным сигналом и свидетельством о серьезных проблемах, с которыми сталкиваются семьи. Эта проблема требует внимания и надлежащего анализа со стороны государства и общества в целом.

#### *Список использованных источников*

1. Синельников А. Б. Семья и брак: кризис или модернизация? / А. Б. Синельников // Социологический журнал. – 2018. – Том 24. – № 1. – С. 95–113.

2. Вишневский А. Демографическая революция меняет репродуктивную стратегию вида homo sapiens / А. Вишневский // Демографическое обозрение. – 2014. – №1. – С. 6–33.
3. Безрукова О. Н. Ценности детей и родительства: межпоколенческая динамика / О. Н. Безрукова // Социологический журнал. – 2017. – Том 23. – № 1. – С. 88–110.
4. Социологическая энциклопедия / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL. <https://sotsiologiya.slovaronline.com/378> (дата обращения 17.03.2024).
5. Невеличко Л. Г. Проблемы трансформации института семьи и брака на современном этапе / Л. Г. Невеличко, И. М. Воротилкина // Мир науки. Социология, филология, культурология. – 2023. – Т. 14. - № 2. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://sfk-mn.ru/PDF/43SCSK223.pdf> (дата обращения 18.03.2024).
6. Процент разводов в России в 2024 году: статистика и прогнозы – [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://pm-people.ru/bankrotstvo/771-procent-razvodov-v-rossii-v-2024-godu-statistika-i-prognozy.html> (дата обращения 18.03.2024).

*Зырин Денис Геннадьевич  
доцент кафедры социологии управления  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ФЕНОМЕНОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РИСКА**

Обращаясь к концептуальному анализу риска как социального феномена, необходимо подчеркнуть, что сегодня общество рождает все новые виды рисков, которые делают его нестабильным и склонным к саморазрушению. Риск становится характеристикой социальной жизни, потому что открытое общество, поскольку оно предоставляет больше свобод социальному субъекту, содержит больше рисков.

Наиболее завершенная концепция общества риска рассмотрена У.Бекон, рассуждения которого базируются на теории модернизации (преобразования жизнедеятельности общества: экономические, политические, социальные). Эта теория характеризуется практической беззащитностью человека и общества перед «вторичной природой» (техногенные угрозы), что трактуется как объективная закономерность (механизм модернизации). Этот переход осуществляется через первоначальное возникновение риска как «латентного побочного эффекта» для понимания того, что «риск составляет сущность современного общества» [1]. У.Бек, подчеркивает, что «общество риска подразумевает потерю для современности детерминирующей силы прошлого. На его место – как причина нынешней жизни и деятельности – приходит будущее, т.е. нечто еще несуществующее, конструируемое, вымышленное» [1]. На этом основании У. Бекон и было введено понятие «общество риска».

Согласно А.П.Альгину, под риском следует понимать деятельность, связанную с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели, то есть в целом риск трактуется в традиционном для экономической теории вероятностном ключе. В таком случае степенью риска ученый считает количественную и качественную меру учитываемой вероятности, хотя, как мы считаем, по сути своей она является лишь количественной. Практическая деятельность в ситуации риска у А.П.Альгина сводится к проявлению трех главных элементов риска:

- вероятности получения желаемого результата (удачи);
- вероятности наступления нежелательных последствий (неудачи);
- в ходе выбора альтернативы и ее реализации, а также вероятности отклонения от выбранной цели, которое может быть как в положительную, так и в отрицательную стороны.

Следует отметить, что ученый делает попытку объединить удачу и неудачу, но делает это механически. Выявляя черты (характеристики) риска в обществе, отмечает противоречивость риска, который, с одной стороны, ориентирован на получение общественно значимых результатов неординарными, новыми способами, в условиях неопределенности и ситуации неизбежного выбора, а с другой стороны, ведет к авантюризму, волюнтаризму, субъективизму, торможению социального прогресса, к тем или иным социально-экономическим и моральным издержкам. А.П.Альгин подчеркивает, что особенно в условиях неполной исходной информации, в ситуации риска альтернатива выбирается без должного учета объективных закономерностей развития социального явления, по отношению к которому принимается решение [2].

Одним из ведущих исследователей проблемы риска в смежных научных полях по праву считается В.С.Диев [3]. Ученый анализировал состояние изученности проблемы риска и неопределенности в философии (обосновал оригинальный философский парадигмальный подход к изучению риска), в области управления (особенности принятия управленческих решений, обращая внимание на неопределённость и интуицию), то есть проанализировал и обобщил концептуальные основания анализа и оценки риска в междисциплинарном контексте. Ученый отмечал, что при всем многообразии определений риска все они дают примерно одинаковое толкование дефиниции «неопределенность» и сводят ее суть к недостаточности сведений (полному или частичному отсутствию информации). Мы согласны с В.С.Диевым в том, что общий недостаток подобных дефиниций заключается в том, что все они обладают методологической ограниченностью, поскольку не учитывают наличия объективной неопределенности.

Существующие подходы можно назвать описательными, поэтому они не способствуют пониманию сущности феномена социального риска. Такие подходы не объясняют динамику перехода риска в произвол и не

показывают как различить такие понятия как риск, произвол, угрозу, опасность, неопределенность.

Мы можем обнаружить ситуации, при которых авторы описывают противоположные по качеству понятия риск и произвол, но не видят перехода одного в другое. Произвол либо видят во всём, либо упорно не замечают его до полной утраты нормы. Осознание приходит, когда полностью утрачен контроль.

Мы исходим из того, что феномен риска базируется, с одной стороны, на воле, а с другой – на необходимости преодоления препятствий в виде опасности для достижения цели. Отсюда следует, если абсолютизируется волевое начало, не соотнесенное с логикой бытия, то итогом становится произвол. Согласно В.Ф. Гегелю следует учитывать, что «содержание определяется быть моим не благодаря природе моей воли, а благодаря случайности: следовательно, я также завишу от этого содержания – в этом и состоит противоречие, заключенное в произволе. Обыкновенный человек полагает, что он свободен, если ему дозволено действовать по своему произволу, между тем именно в произволе заключена причина его несвободы» [4].

Проблему произвола так или иначе рассматривают в рамках различных научных полей, при этом авторы, исследуя собственный объект, описывают разные стороны феномена, который можно соотнести с произволом или волюнтаризмом.

Традиционно произвол рассматривают как норму, приписывая ему характеристики ненормальности. Попытки исправить ненормальность не только дают временный или слабый эффект, но и порождают еще больший произвол. Недостатком таких методов является одновременное ограничение развития нормальных вещей. Так, если власть ограничивает свободу народа, то последний становится безвольным, и такое государство функционирует под принуждением. Если же толпа свергает правительство, то потеря власти самой властью приводит к охлократии – еще худшему

последствию, чем переизбыток власти. Получается, что лекарство хуже самой болезни.

Мы согласны с Н.И. Гавриловым в том, что для понимания идеи риска наиболее важным является то, что только власть над будущим заключает в себе возможность обретения действительной свободы. Понимание будущего обусловлено тем, что в основе принятия решений заложено знание. Именно оно является основанием для выбора. Кроме того, знание дает возможность осознать как внутреннюю необходимость тот или иной альтернативный вариант, который в результате и становится выбором. Принимать решение осознанно, «со знанием дела» человек будет тогда, когда он сможет «навязать» будущему свою волю. Индивид стремится к такому состоянию, когда результат совпадает с желаемым, и при этом ответственность не наступает. Наиболее полно это состояние выражает власть над будущим [5].

В контексте сказанного следует отметить, что зависимость от необходимости утрачивается при условии ее познания и освоения. Происходит своего рода преобразование внешней необходимости во внутреннюю, которая обеспечена соответствующим наполнением его тезауруса и умений. При таких условиях отсутствует какое-либо принуждение, и человек в своих действиях руководствуется собственной волей. В этом случае воля и необходимость в своем синтезе порождают свободу [5].

Таким образом, мы считаем, что феномен социального риска как форма синтеза воли и необходимости есть обратная сторона свободы, которая заключается в выборе неблагоприятного исхода развития событий и его преодолении. Как, видя одну сторону медали, мы не можем одновременно видеть другую ее сторону, так и на риск и свободу смотрят поочередно, фокусируя внимание то на достижении цели, то на преодолении опасности, в то время как они являются сторонами одного целого. Если человек познал необходимость неблагоприятного исхода



развития событий и представляет, как поступать, чтобы нейтрализовать возможность его наступления, то он может достичь цели с наименьшими потерями. Необходимость неблагоприятного исхода развития события в таком случае снимается, чтобы в остатке получить благоприятный исход. В этом случае риск и свобода являются двумя сторонами одного целого.

*Список использованных источников*

1. Бек, У. Общество риска на пути к другому модерну / У. Бек. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – С. 18.
2. Альгин, А.П. Риск и его роль в общественной жизни / А.П. Альгин. – М.:Наука, 2009. – 188 с.
3. Диев, В.С. Риск в междисциплинарном контексте: концептуальные основания анализа и оценки / В.С. Диев // Вестник Российского гуманитарного научного фонда. – 2006. – № 4. – С. 85-91.
4. Гегель, Г. Философия права / Г. Гегель. - М.: Мысль, 1990. – С. 81.
5. Зырин, Д. Г. Риск как обратная сторона свободы в современном обществе / Д. Г. Зырин // Общество: философия, история, культура. – Издательский дом ХОРС. – 2021. – №1 (81). – С. 42-46.

*Калюжный Никита Романович*  
*обучающийся 1 курса,*  
*направления подготовки 39.04.01 «Социология»,*  
*ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*  
*Емец Ирина Александровна*  
*кандидат философских наук,*  
*доцент кафедры социологии управления,*  
*ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОДИНОЧЕСТВА**

Трансформационные процессы современного общества, влияющие на его структуру, социальную динамику, экономическую и политическую жизнь, способствуют индивидуализации, разобщенности и повышению социальной напряженности следствием которых является чувство одиночества, охватывающее не только пожилых, но и молодых, социально-активных людей. Данные обстоятельства актуализируют исследование проблемы одиночества и поиск эффективных способов её разрешения.

Сложность и многообразие форм и видов одиночества порождают множество исследовательских подходов и взглядов на данный социально-психологический феномен в силу чего на данный момент единого определения и понимания его сущности не существует. Отсутствует также единое мнение относительно того, является ли одиночество нормой или патологией.

Вместе с тем, практически все исследователи единодушны в том, что одиночество представляет собой тяжелое эмоциональное состояние, глубоко затрагивающее когнитивную эмоциональную, поведенческую и волевую сферы личности, возникающее вследствие неудовлетворенности её потребности в принятии, признании, поддержке, общении и понимании ближайшим и значимым окружением.

Многообразные исторические формы одиночества продолжают занимать значимое место в жизни современных людей, поскольку, в

несколько видоизмененной форме, присутствуют в их жизни и зачастую выступают в качестве санкций в процессе воспитания и социализации индивида.

Считается, что именно в XX столетии проблема одиночества приобрела колоссальные масштабы и вышла за грань традиционно сложившихся форм, став, прежде всего, личностной и психологически окрашенной [1].

Сущностной характеристикой одиночества, помимо того, что оно представляет собой не только психологическое состояние и эмоциональное и чувственное переживание, является физическое взаимодействие человека с другими людьми. Поскольку именно «физическая изоляция переживается субъектом как одиночество и сопровождается чувством одиночества, но оно не несет на себе трагической окраски» [3, с.61].

Фактором, способствующим регуляции эмоционального состояния при переживании одиночества является осознание условности и кратковременности изоляции, что способствует возвращению к привычным практикам взаимодействия. В западной психологической практике этот приём широко используется в терапии депрессивных состояний, пищевой, никотиновой и алкогольной зависимости, акцентируя внимание на позитивных аспектах одиночества: возможности сосредоточиться и сконцентрироваться, восстановить жизненный тонус и обновить настроение [2].

Вместе с тем негативные аспекты одиночества проявляются при неспособности человека противостоять внешнему давлению и принуждению к изоляции, когда чувство отчуждения приобретает внутренний психологический характер, что, при отсутствии внутренней культуры, может привести в конечном итоге к распаду личности.

В контексте теоретического осмысления данной проблемы было предпринято множество попыток типологизации одиночества в поисках сущности и природы дефицита социального взаимодействия и

определения социально- и индивидуально-психологических особенностей личности как детерминанты её одиночества. Наиболее распространенными социально-психологическими факторами обуславливающими одиночество выступают: вдовство, расторжение отношений и развод.

Беке и Дж. Янг выделяют следующие типы одиночества: хроническое, ситуативное и преходящее [4]. А.С. Гирсон и Д. Перлман установили, что депрессивные состояния более глубоко проявляются у ситуативно и хронически одиноких людей и определили, что ситуативно одиноким людям более свойственны эмоциональные проявления одиночества, чем хронически одиноким, в то время как одиноким людям в большей степени свойственно концентрироваться на способах взаимодействия [2].

Согласно исследованиям, проведенным представителями американской науки, одиночество представляет собой острое, субъективное и исключительно индивидуальное переживание, указывающее на разрыв основной реальной системы отношений и связей внутреннего мира личности, и является субъективной реакцией на реальный или воображаемый дефицит социальных связей [1].

В повседневном сознании миллионов современных людей одиночество тесно связано с острым желанием не оставаться одному и глубоким трагическим воззрением на невозможность его практического осуществления. Не случайно проблема одиночества сначала рассматривалась исключительно как проблема общения, взаимоотношений между людьми, и лишь в последние годы стало очевидно, что одиночество связано не столько с характеристиками общения, сколько с личностными особенностями.

При одиночестве внешние обстоятельства жизни утрачивают для человека свою значимость. Он ощущает одиночество независимо от наличия вокруг него других людей, будь то друзья, семья, общие интересы или случайные знакомства. По мере развития чувства одиночества,

постоянное переживание отсутствия и даже невозможности установления духовно-интимных отношений с другими людьми, становится детерминантом жизнедеятельности и социального благополучия человека.

Не зависимо от типа одиночества, ему имманентно присуще противоречие субъективной потребности и объективной невозможности взаимопонимания между людьми. Важно отметить, что взаимопонимание не сводится только к когнитивной составляющей «что происходит», а связано с личностным смыслом происходящего [3].

Одной из психологических причин одиночества выступает подчас неосознаваемый эгоцентризм, выступающий барьером в установлении духовного контакта, взаимопонимания и близости с окружающими.

В своих исследованиях Я.Л. Коломинский установил, что грубость, замкнутость, молчаливость, ябедничество, неумение подчиняться правилам игры, упрямство, капризность, аффективность (эмоциональная неустойчивость), неопрятность являются чертами, обуславливающими социальную изоляцию детей, начиная с дошкольного возраста [1]. По мере взросления эти черты укореняются и углубляются, создавая негативный фон переживаниям межличностного взаимодействия.

Исследователь выделил пять типов личности, подверженной одиночеству, обладающих доминирующими типами поведения: 1) ненасытной потребностью в самоутверждении ради собственного успеха; 2) однотипность поведения: скованность, зажатость, напряженность во взаимодействии с другими; 3) склонность к ипохондрии, мнительности, эгоцентризму; 4) нестандартность и непредсказуемость поведения, его несоответствие групповым нормам (в силу талантливости и креативности либо нежелания принимать во внимание потребности других); 5) заниженная самооценка, застенчивость [1].

Группой исследователей под руководством Э. Сигельмана был выделен ряд характеристик, снижающих адаптационный потенциал

человека, препятствующих установлению доверительных отношений и интимно-личностному общению, и приводящих его к одиночеству:

- ощущение себя неудачником, жалость к себе, склонность к подавленности;
- стремление к социальному дистанцированию и самоизоляции;
- склонность к лживости и проекция собственных чувств и мотивов на окружающих [3].

Отечественные исследователи Е.И. Головаха и Н.В. Панина дополнили данный перечень конфликтностью, как чертой характера [1].

Указанные индивидуально-психологические особенности личности, предрасполагающие её к одиночеству, могут усугубляться её социальным статусом в группе.

Помимо поведенческих особенностей и черт характера, располагающих к одиночеству, учёные отмечают наличие у человека осознаваемых, либо неосознаваемых установок на одиночество, в основании которых находятся социальные страхи, заниженная самооценка, вторичная выгода, неадекватный образ партнёра и пр. [3].

Д.Янг на основе специфических когнитивных, эмоциональных и поведенческих характеристик выделил 12 синдромов одиночества:

- 1) неспособность к уединению;
- 2) хроническое ощущение безнадежности и подавленности вследствие заниженной самооценки;
- 3) застенчивость, ожидание и боязнь насмешек, тревожность ведущие самопогружению;
- 4) отсутствие коммуникативных навыков, низкий социальный интеллект;
- 5) горечь и озлобленность, вызванные кажущейся враждебностью и эгоистичностью окружающих;
- 6) постоянное лицедейство, вследствие неспособности к выражению собственного «Я»;

7) ощущение бессилия и обреченности от неспособности установления качественных интимно-личностных отношений;

8) влияние прошлого негативного опыта на установление новых отношений, порождающее страхи и разочарования, чувство вины и собственной незначительности;

9) зачастую ложное представление о собственной внешности, сексуальная тревожность, усугубляющиеся стыдом и затрудняющие отношения в целом;

10) страх эмоциональной близости, отказ от ответственности, побуждающие человека уклоняться от глубоких дружеских отношений;

11) сложности с самооощением, неуверенная пассивность и настороженное отношение к попыткам сблизиться со стороны окружающих;

12) максимализм и нетерпимость, чересчур жесткие требования к окружающим [4].

Несмотря на описательность и схематичность выделенных синдромов, они дают возможность представить многообразие проявления форм одиночества, а, следовательно, и отсутствие универсального способа избавиться от него.

Большую распространенность получила проблема одиночества молодежи, приобретающая чрезвычайную значимость, поскольку молодёжь характеризуется наиболее широким кругом социальных контактов, и является наиболее активной социальной группой. Основными причинами, ведущими к одиночеству в подростковом возрасте являются: конфликтные отношения с окружающими; недостаточность социальных контактов и отсутствие компенсирующей их деятельности; недостаток коммуникативных и социальных навыков; доминирование индивидуализации над адаптацией.

Одиночество является неотъемлемой составляющей развития комплекса психо-эмоциональных реакций в конфликте, способствуя их

стабилизации либо дестабилизации, и выступает основой становления независимости от социального подкрепления. Вместе с тем социально-групповое признание является одной из основных социальных потребностей человека, крайне необходимой для полноценной жизнедеятельности. Его отсутствие лежит в основе неудовлетворенности профессией в частности и жизнью в целом, поскольку даже наличие теплых дружеских и близких отношений его не компенсирует [1].

В то же время отсутствие глубоких дружеских социальных контактов может компенсироваться социально-групповым признанием успешности личности, в какой-то мере оправдывая неудачи в межличностном взаимодействии. Однако такая компенсация является достаточно сомнительной и ущербной, поскольку оказавшись вне социальной структуры ввиду каких-либо жизненных обстоятельств (болезнь, увольнение, пенсия и пр.) смысл жизни теряется и возникает острое чувство отчужденности и одиночества.

Отсутствие и социально-группового признания, и близких межличностных отношений порождает острый психологический кризис личности.

Помимо указанных уровней признания для ощущения полноценной жизни человеку необходимо переживание собственной культурно-исторической значимости, также придающее смысл собственному существованию [1].

Таким образом, проведенный анализ позволил установить три группы факторов, обуславливающих переживание одиночества на микро-, мезо- и макро уровне. К ним относятся: индивидуально-психологические особенности личности, социальное признание и ощущение собственной культурно-исторической значимости соответственно.

Психологическими детерминантами одиночества выступают индивидуально-психологические характеристики личности: поведенческие и характерные особенности, снижающие адаптационный потенциал



человека, препятствующие установлению доверительных отношений и интимно-личностному общению.

Внешними по отношению к индивиду факторами-детерминантами одиночества являются два уровня признания: социально-групповое признание и принятие, и признание ближайшего окружения – друзей, семьи, близких, обеспечивающие удовлетворение потребности в безопасности и основных социальных потребностей личности. На уровне общества смысл существования и чувство принадлежности к социуму формирует ощущение собственной культурно-исторической значимости. Наличие либо отсутствие указанных факторов, как по отдельности, так и в совокупности способствует переживанию одиночества.

#### *Список использованных источников*

1. Лабиринты одиночества. /Пер. с англ., сост. и общ. ред. и предисл. Н. Е. Покровского. – М.: Прогресс, 1989. – 623 с.
2. Максимова А.А. Проблема одиночества в пожилом возрасте / А.А. Максимова, К.Д. Маховицкая, О.В. Ничиженова, Е.В. Соболева // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области №1 (12) Т.2 2016. – С. 38-40
3. Швалб Ю. М. Одиночество: социально-психологические проблемы / Ю.М. Швалб, О.В. Данчева. – Киев: Украина, 2001. – 270 с.
4. Янг Д.И. Одиночество, депрессия и когнитивная терапия: теория и её применение / Д.И. Янг. – М.: Прогресс, 1989. – С. 552-593

*Ковальчук Екатерина Сергеевна  
обучающаяся 2 курса  
направления подготовки 39.04.01 Социология,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Головлева Елена Викторовна  
доцент кафедры социологии управления,  
кандидат психологических наук, доцент  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **СОЦИАЛЬНАЯ НОРМА КАК КАТЕГОРИЯ СОЦИОЛОГИИ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

Актуальность проблемы девиантного поведения в настоящее время относится к числу наиболее злободневных ввиду широкого распространения среди населения, особенно молодежи. Девиантное поведение как реальность, существующая в многообразных формах, в том числе и социально опасных, порождает множество общественных проблем. В любом сообществе всегда существуют социальные нормы, принятые в данном обществе, по которым оно живет. Отклонение от этих норм или их несоблюдение называется социальным отклонением или девиацией.

Категория «социальная норма» разрабатывается многими науками: философией, социологией, юриспруденцией, этикой, теорией управления и другими. Общество всегда исторически–конкретно и рисует картину «идеального» общественного устройства, в котором действуют «идеальные» люди. Однако, должное и сущее в реальной жизни взаимодействуют противоречиво; существующее – несколько иное, чем идеальные представления о нем [3].

«Социальная норма» понимается как элемент общественного управления; средство контроля со стороны общества за поведением личности, групп; способ ориентации личности или группы в обществе. Социальные нормы отражают общественный опыт безопасности, выживания, сосуществования классов, социальных групп, индивидов. Они

создаются социальными группами и регулируют только такое поведение, которое имеет общественный характер.

Социальные нормы задают (предписывают) членам общества формы поведения, цели, способы их достижения. Поэтому социальные нормы исторически изменчивы, противоречивы, относительны.

Социальная норма регулирует отношение людей, обобщает совокупный человеческий опыт. Социальные нормы можно рассматривать как модели поведения или программы поведения в обществе в целом, и в конкретной ситуации [1].

Следовательно, социальная норма является продуктом исторического развития; она несет информацию о прошлом, о настоящем, о будущем. В социальной норме можно выделить «историческое начало», указывающее на период времени, в котором она зарождалась, и современную часть как интерпретацию нормы людьми, живущими в современных условиях. Этим объясняется консервативность, охранительный характер социальной нормы.

С одной стороны, оценить социальную норму, значит встать на позиции той социальной группы, которой она необходима, полезна, с другой – значит согласиться с ней и применить ее в конкретной ситуации.

Человек встречается с социальными нормами во взаимодействии в межгрупповом и внутригрупповом поведении. Так, в сословной России были распространены особые нормы в отношении к священнослужителям (им уступали дорогу, встретиться со священником означало получение Божьего благословения; русский офицер в форме ничего не должен был нести в руках. Со временем многое изменилось. Но осталось одно – необходимость уважать друг друга.

Характеристики социальной нормы:

- полезность (общественная необходимость);
- обязательность (т.е. признанность в обществе всеми или большинством);

– фактическая реализация (т.е. возможность применения). В понимании обычного человека социальная норма – это правило поведения, повторяющееся изо дня в день, воспроизводящееся всем обществом [4].

В науке существует множество типологий социальных норм. По методу регулирования: право, мораль, обычаи и традиции эстетические, политические, религиозные.

По объекту регулирования:

- а) нормы, регулирующие имущественные отношения (не кради, не бери взятки, не давай взятки, не жадничай, будь скромн);
- б) нормы, регулирующие отношения межличностные;
- в) нормы, регулирующие отношения личности и общества (в семье, в государственных делах).

Социальная норма позволяет человеку свободу выбора поведения, так как следование нормам – это часть культурного регулирования общественной жизни. Человек – активное, самостоятельное существо, обладающее свободой воли, правом выбора. Его личностное начало, его культурный мир определяет совокупность ценностных ориентаций. Социальная норма как бы информирует человека о том, как общество оценит поступок (наградит или накажет). Усвоение социальных норм сопровождает всю жизнь человека.

Действие социальной нормы можно описать следующим образом.

Социальная норма:

- а) дозволяет, т.е. указывает, что желательно для общества;
- б) предписывает, т.е. показывает границу выбора;
- в) запрещает, т.е. указывает, что не нужно делать.

Действие социальных норма предотвращает общественный беспорядок, устанавливает отношения стабильности, соответствие интересов личности и общества. В проведенных исследованиях были установлены «дефекты» усвоения социальных норм, которые могут привести к девиантному поведению:

- 1) незнание норм (нет информации);
- 2) неправильное понимание норм;
- 3) несогласие с рядом норм;
- 4) пренебрежение нормой.

То есть, для развития личности и общества необходимы социальные нормы как регуляторы поведения людей во всех его сферах.

В каждом обществе всегда очень важными являются социальные нормы, то есть правила и предписания, по которым это общество существует. Оценивание любого поведения происходит через сравнение его с какой-либо нормой. Норма – это установленный эталон поведения, некоторое среднее состояние, не выделяющееся из массы, нечто действующее в определенной среде и требующее исполнения [3].

Девиантное поведение предполагает отказ индивида следовать принципам, ценностям и нормам общества, где он живет. Во все времена социум осуществлял социальный контроль над поведением отдельных членов общества различными способами: от психологического давления до физических санкций. Степень общественного контроля отличается в разные времена и разных обществах.

Изучив понятие девиантного поведения с точек зрения разных авторов, можно прийти к единому мнению, что девиантное поведение – это совокупность поступков или отдельные поступки, которые противоречат общепринятым нормам, правилам, принципам социума. Девиантное поведение имеет довольно сложную природу, которая обуславливается различными причинами, суть которых заключается в сложном взаимодействии с обществом и отдельными группами людей.

Норма является некоторой средней величиной наиболее часто встречаемых случаев и в настоящем мире почти не встречается. Исходя из этого точных границ между понятиями «норма» и «не норма» не существует. Начальным для понимания антисоциального поведения служит понятие общественной нормы.

В научной литературе под девиантным поведением понимается ряд психических расстройств в поведении – от незначительного нарушения общепринятых, социально одобряемых норм до тяжелых психопатических нарушений.

Под «девиантным поведением» понимается:

– система поступков, которые отклоняются от общепринятой или подразумеваемой нормы, будь то нормы психического здоровья, права, культуры или морали (А. Коэн) [4];

– социальные явления, которые выражаются в относительно массовых и устойчивых формах человеческой деятельности, не соответствующих тем же критериям (Я.И. Гилинский) [13];

– специфические способы изменения социальных норм и ожиданий посредством демонстрации личностью ценностного отношения к ним (Ю.А. Клейберг) [2].

– система поступков, противоречащих принятым в обществе нормам, проявляющихся в виде несбалансированности психических процессов, неадаптивности, нарушении процесса самоактуализации (В.Д. Менделевич) [4].

Исходя из взгляда на данную проблему, можно выделить следующие варианты взаимодействия человека с реальностью:

1. Противодействие реальности осуществляется осознано. Индивид направляет свою деятельность на разрушение и преобразование действительности в соответствии с собственными ценностями и установками. Данный вариант взаимоотношений характерен при делинквентном поведении;

2. Противодействие реальности у индивида является болезненным, а, следовательно, обнаруживаются психические патологии. Данный вид взаимодействий для людей с психическими отклонениями является вынужденным;

3. Уход от реальности. Данный вид взаимодействия выбирает группа людей, которая негативно оценивает ее влияние и считает себя неспособными адаптации в ней;

4. Игнорирование реальности, проявляется в непринятии и игнорирование принимаемых в обществе требований и норм.

Е.В. Змановская понимая под девиантным поведением устойчивое поведение личности, отклоняющееся от социальной нормы, причиняющее реальный ущерб обществу или самой личности, сопровождающееся социальной дезадаптацией».

С.А. Беличева выделяет детерминанты девиантного поведения, отмечает:

1) Личностный фактор – характеризует активность и избирательность к в среде общения, ценностям и нормам своего окружения.

2) Индивидный фактор – психофизиологические предпосылки девиантного поведения, затрудняет социальную адаптацию.

3) Социальный фактор – возникновение отклонений объясняется социально–экономическими условиями развития общества.

4) Социально–психологический фактор – причина отклонения заключается в особенностях взаимодействия в референтной группе [3].

Таким образом, в научном мире нет единого токования понятия «девиация», так как данное понятие зародилось относительно недавно в рамках социологической науки, и в настоящее время находится в развитии. В целом, группировка подходов к научному объяснению девиантного поведения предполагает три ключевых направления: антропологическое (биологическое), психологическое и социологическое.

Основой для понимания отклонений является концепция нормы. Это предел, мера приемлемого (с целью сохранения и изменения системы). Социальная норма определяет степень, интервал поведения, который

является приемлемым, разрешенным или обязательным, который исторически развивался в конкретном обществе.

*Список использованных источников*

1. Гишинский Я.И. Социология девиантного (отклоняющегося) поведения: учебное пособие / Е.А. Афанасьев, Е.А. Гишинский. СПб., 1993. С. 52.
2. Клейберг Ю.А. Психология девиантного поведения: учеб. пособие для вузов М.: ТЦ Сфера, при участии «Юрайт-М», 2003. С. 17- 23.
3. Климентьева Е.А. Категория «девиация» и «социальный контроль»: определение и методы исследования / Е. А. Климентьева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 22 (417). — С. 631-633. — URL: <https://moluch.ru/archive/417/92396/> (дата обращения: 11.03.2024).
4. Коэн А. Исследование проблем социальной дезорганизации и отклоняющегося поведения / А. Коэн // Социология сегодня. 2005. №4. С. 21–23.
5. Салагаев А.Л. Социальные девиации в молодежной среде: конфликтологический подход: учебное пособие: в 2 ч. Ч.1/ А.Л. Салагаев; М-во образ и науки РФ, Казан. гос. технол. ун-т. — Казань: КГТУ, 2011. С. 139–140.



*Ковырзина Карина Дмитриевна;  
директор Центра социологических исследований, аспирант,  
ст. преподаватель кафедры социологии управления;  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ОТКРЫТОСТЬ КАК УСЛОВИЕ ДОВЕРИЯ ОБЩЕСТВА К СУБЪЕКТАМ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

В современном обществе вопросы открытости и транспарентности играют ключевую роль в формировании доверия к субъектам публичного управления. Открытость в деятельности государственных органов, а также других институтов общественного управления, является необходимым условием для построения прочных связей между властью и гражданами, основанных на взаимном доверии и понимании.

Проблема открытости в публичном управлении становится все более острой в современном мире, в условиях быстрого развития информационных технологий и увеличения потребностей общества в доступе к информации. Недостаток открытости может привести к усилению коррупции, недоверию к власти, а также ослаблению контроля со стороны граждан и общественных организаций. В этом контексте исследование роли открытости как ключевого условия для формирования доверия к субъектам публичного управления становится не только актуальным, но и стратегически важным для развития современного общества. Анализ факторов, влияющих на уровень открытости в деятельности государственных и общественных институтов, а также выявление эффективных механизмов ее повышения, имеет большое значение для обеспечения стабильности, развития и процветания общества в целом.

Изучение моделей общественной жизни продолжается на протяжении всей истории развития человечества, и наиболее важной является концепция демократии. В современном мире социальные связи

усложняются, государство вынуждено регулировать все большее число вопросов в различных областях жизни общества. Если запрос общества не решается люди начинают негодовать, соответственно, нерешенная проблема ведет к недоверию.

Доверие у нас не только мало, оно у нас не институализировано, то есть институтам мы скорее не доверяем за небольшим исключением, а доверяем скорее людям. А каким людям доверяют: прежде всего, тем, кого знаем лично, – родственники, члены семьи, может быть, пара друзей, некоторые сослуживцы. В любом случае нужен личный контакт. Это значит, что по определению мы не доверяем людям. В этом, наверное, секрет, почему мы не доверяем институтам: они от нас далеко. На представителей государственных институтов возлагают огромную ответственность. Люди хотят доверять им, но не доверяют, а скорее надеются.

Вопрос: а как эту надежду можно превратить в доверие? Ведь без этого чудесного превращения не будут достигнуты те ожидаемые результаты и экономические, и социальные. Есть понимание, как надежда превращается в доверие, либо не превращается, и тогда политик, по сути, «сгорает» за считанные дни.

Можно выделить несколько моментов. Во-первых, выполнение обещаний. Это сложный и иногда долгий период, где люди, зачастую не готовы ждать. Во-вторых, это гибкость и способность оперативно реагировать на изменения, поскольку сегодняшние условия меняются стремительно, и программы, на которых основываются кандидаты и политики, быстро становятся устаревшими. В-третьих, это способность эффективно преодолевать критические ситуации, которых становится все больше, причем в совершенно разных сферах. Одна из причин, почему их все больше становится, – это новая коммуникативная среда, в которой мы живем. То, что раньше оставалось достоянием очень узкого круга, информация распространялась медленно, и, в общем, было время на

локализацию каких-то кризисов, а многие люди вообще не замечали, – сегодня это, как лесной пожар, распространяется буквально мгновенно, и все, что представители власти скажут, будет использовано обязательно против них [1].

В связи с этим необходимо не только совершенствовать институты, но и определять правильно людей на занимаемых должностях и для выполнения государственной службы, которые смогут превратить «надежду» в «доверие» к субъектам публичного управления и государственным институтам.

Открытость в публичном управлении не только способствует повышению доверия граждан к власти, но и является основой для эффективного функционирования демократических институтов. Повышение уровня открытости обеспечивает гражданам доступ к информации о деятельности государственных органов, процессах принятия решений и расходовании общественных средств. Это позволяет обществу осуществлять контроль за деятельностью власти, выявлять случаи коррупции и недобросовестного использования ресурсов, а также участвовать в процессах принятия решений, то есть, давать обратную связь на те проекты, в которых участвовали. Таким образом, все происходит на другом уровне, другого качества, идет диалог с руководителями городов и муниципалитетов.

Привлечение людей в проектирование, оказание поддержки семьям, детям, не на основе того, что удобно системе, а на основе запроса именно конкретного человека, например, устройство ребенка в детский сад, школу, получение медицинской помощи, трудоустройство, и другие, с какими сложностями человек сталкивался, что было бы ему удобнее, какие сервисы наиболее для него востребованы. Этот принцип позволит сегодня вместе с регионами, с руководством учреждений, со специалистами, которые работают в этой сфере, действительно благоприятную,

человекоцентричную модель оказания поддержки, помощи и развития в социальной сфере.

Открытость также способствует улучшению качества принимаемых решений и повышению эффективности государственного управления. Благодаря доступу к информации и широкой общественной дискуссии возможно учесть разнообразные точки зрения и интересы граждан при формировании политики и принятии решений. Это помогает снизить риск принятия ошибочных или непопулярных решений, а также укрепляет легитимность действий власти перед обществом.

Открытость в публичном управлении играет решающую роль в формировании доверия общества к субъектам власти. Повышение уровня открытости способствует не только укреплению принципов демократии и правового государства, но и эффективности государственного управления в целом. Реализация принципов открытости требует не только активных действий со стороны власти, но и широкой поддержки и участия граждан в процессах контроля и обсуждения общественных вопросов. Только через совместные усилия власти и граждан можно обеспечить устойчивое и процветающее общество на основе доверия, справедливости и открытости.

Таким образом, открытость необходима не только для установления доверия, но и для обеспечения стабильности, развития и процветания общества в целом. Транспарентность в деятельности субъектов публичного управления способствует уменьшению рисков, повышению эффективной работы государственных институтов и укреплению легитимности принимаемых решений.

Однако, необходимо признать, что работа по повышению уровня открытости в публичном управлении далеко не завершена. Для дальнейшего укрепления доверия общества к власти необходимо продолжать усилия по расширению доступа к информации, улучшению механизмов обратной связи с гражданами и увеличению уровня ответственности субъектов публичного управления перед обществом.

Открытость остается ключевым условием для установления доверия общества к субъектам публичного управления и является необходимым фактором для достижения устойчивого и процветающего общества, основанного на принципах демократии, правового государства и справедливости.

#### *Список использованных источников*

1. Федоров В.В. Доверие как критический фактор достижения стратегических целей социально-экономического и политического развития государства. / В.В. Федоров // Аналитический Вестник. Заседание Научно-экспертного совета при Председателе Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. – 2021. – №1 (761). – С. 26-28.

*Колесников Эдуард Витальевич  
студент кафедры социологии управления  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Сучкова Елена Юрьевна  
доцент, канд.истор.наук  
доцент кафедры социологии управления  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

### **ПРОБЛЕМА МАРГИНАЛЬНОСТИ В ТРУДАХ РОССИЙСКИХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ**

Глобализация, геополитические изменения, а также связанные с ними социально-политические конфликты и социально-экономические кризисы обуславливают интенсивные трансформационные процессы в современном обществе, что в свою очередь влияет на идентификацию человека, оказавшегося между различными плоскостями социальной реальности. Социальная аномия, вынужденные массовые миграции,

зачастую в чуждое социокультурное пространство ставят человека в маргинальную позицию, актуализируя проблему научной рефлексии различных аспектов проблемы маргинальности.

Основы исследования маргинальности заложены в трудах западных философов, видевших её источником: социально-экономические проблемы дискриминируемых групп (К. Маркс, Ф. Энгельс, Г. Маркузе); социальную аномию (Э. Дюркгейм); процессы урбанизации (Р. Парк); социокультурные аспекты идентификации (Э. Стоунквист); особенности социализации (Т. Шибутани); социальную мобильность (Э. Хьюз) и др.

Не обошли вниманием данную проблему и представители советской и российской науки. Различные аспекты и формы проявления маргинальности, множество факторов маргинализации обуславливают сложность изучения данного феномена. Многообразие подходов к осмыслению данного феномена и социальной проблемы, не даёт более ясного представления о его сущности, содержащей психологический, смысложизненный, бытийный и социальный аспекты, а также специфику его проявления в молодёжной среде. Вышеизложенное, а также значимость проблемы маргинализации в решении социальных и психологических проблем современной молодёжи, обусловили выбор темы исследования.

В советском и российском научном дискурсе проблемы маргинальности рассматриваются в контексте синкретизма, неопределённости, пограничности, девиации, неформальности и пр. в различных отраслях социально-гуманитарного знания, в числе которых политология, психология, культурология, социология и пр.

Методологической основой изучения маргинальности как социально-психологического явления и социальной проблемы в российской исследовательской традиции стали труды представителей психологической науки М.Я. Басова, Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, Б.Г. Ананьева, С.Л. Рубинштейна, посвященные проблеме взаимодействия

человека и окружающей среды. В их исследованиях особое значение уделялось организации окружающей среды (Л.С. Выготский) и содержанию деятельности (А.Н. Леонтьев, Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн) в развитии личности, её сознания и поведения.

Развивая положения данных трудов современные исследователи раскрывают, расширяют и углубляют знания различных аспектов маргинальности как социального явления. Так, Н.М. Мухамеджанова изучает маргинальность как фактор социокультурной динамики, А.Н. Маслова рассматривает качество жизни как детерминант маргинальности. Н.Б. Стаценко, О.Ю. Солодякина, И.Ю. Лапова исследуют специфику социальной маргинальности в малых городах и монопрофильных населённых пунктах.

Помимо детерминантов маргинальности, выделенных западными исследователями, в российском обществе, обладающем своей спецификой, обусловленной его историческим развитием, были и другие факторы, обуславливающие маргинализацию отдельных индивидов и социальных групп.

В советской науке маргинальность имела негативную окраску и исследовалась как разновидность социальной патологии, требующей устранения. Особый интерес вызывали место и роль в структуре советского общества представители экономически деклассированных элементов (бродяги, преступники и нищие), а также крайне бедного населения.

Большой вклад в понимание проблемы маргинальности внёс С.А. Красильников. В своих работах исследователь раскрывает различные аспекты маргинализации социальных групп в послереволюционной России 1917 – конца 1930-х гг. На заре становления советского общества проблема маргинальности носила скорее политический характер: существовали широкие слои маргинализированных групп, к которым относились люди,

попавшие под разного рода репрессии. Критериями маргинальности индивида или группы выступали:

- отношение к собственности (причем, не отсутствие, а наличие имущественного ценза);
- социальное происхождение (родом из купцов, помещиков, священнослужителей, аристократии и пр.);
- «... использование наёмного труда в целях извлечения прибыли;
- наличие нетрудовых доходов; частная торговля, посредничество;
- служение религиозным культам;
- служба в полиции и жандармерии, принадлежность к высоким офицерским чинам» и т.д. [3].

Также к категории маргинализированных групп относились люди с инвалидностью, психическими заболеваниями и пр. Советскими социологами маргинальность исследовалась в контексте становления личности, воспитательной, педагогической деятельности, социальных ролей и статусов, принадлежности к доминирующей эталонной группе.

Интересное исследование маргинальности у государственных служащих среднего звена в рамках социологии управления и социологии труда провёл М.В. Тёмкин. Исследователь отмечает пограничное, промежуточное положение этой группы относительно противоположных интересов занятых в производстве рабочих и высшей администрации, которые невозможно реализовать одновременно [4].

Среди современных исследований данной проблемы важное место занимают вопросы сущностных характеристик концепта маргинальности. Так, Э.Р. Гатиатуллина и А.Н. Орлов, изучая маргинализацию как социальный феномен в условиях современных глобализационных процессов, отмечают, что основная масса исследователей рассматривает её с позиции человека – объекта воздействия окружающей среды, пассивно реагирующего на несоответствие внешнего и внутреннего мира. Распространенным является подход к пониманию маргинальности как



продукта психологической регрессии, либо глубокого осмысления собственного места и роли в жизни макро- и микросоциума. Указывая на преимущественно умозрительные рассуждения и недостаток конкретного, рационально-эмпирического обоснования механизма маргинализации, исследователи в своей работе предлагают модель механизма «с позиции постнеклассической методологии» [1, с.64].

Подчеркивая субъектность как имманентную характеристику сознания всё многообразие возможных реакций человека на внешние воздействия исследователи классифицируют и сводят к пяти типам: активно-приспособительному; активно-защитному; пассивно-приспособительному; пассивно-защитному (адаптивному); пассивно-защитному (инадаптивному). Каждый тип реакций обуславливает определённый паттерн поведения маргинализируемого человека.

С точки зрения действующего субъекта наиболее продуктивной для демаргинализации является активно-приспособительная реакция. Наибольшего же внимания требует активно-защитная реакция, поскольку также, как и первая, заключается в волевом целенаправленном воздействии на среду, но не с целью приспособиться к ней, а с целью её преобразования либо разрушения [1].

Э.Р. Гатиатуллина предлагает своё видение механизма маргинализации и демаргинализации, которые описывает посредством «эффекта бутылочного горлышка» и «песочных часов» – как два полюса адаптивных стратегий по формированию новой идентичности и процессов маргинализации.

Первый действует по аналогии с явлением «генетического дрейфа» на маргинализирующиеся личности [1, с. 65]. В исследованиях миграционных процессов широко известно понятие «культурный шок», с которым сталкиваются мигранты, адаптируясь к новой социокультурной среде, вынужденные отказаться от собственных духовных и моральных приоритетов, поведенческих паттернов, привычек, поскольку это намного

легче, чем приобретать новые. В данном случае, индивид, приспособившись к новым условиям, отрекаясь от всего, как бы проходит сквозь бутылочное горлышко, проживая данный период и остается «налегке» и в дальнейшей жизнедеятельности, исключая или затрудняя возможность демаргинализации и формирования новой идентичности. Маргиналами остаются те, кто застревает в «бутылочном горлышке».

Другим полюсом адаптивной стратегии в процессе маргинализации согласно Э.Р. Гатиатуллиной является эффект «песочных часов»: индивид адаптируется к новой реальности относительно безболезненно, заменяя после демаргинализации старые приоритеты новыми социокультурными ментальными формами.

Исследовательница также отмечает, что в условиях информатизации маргинализируется большая часть общества, поскольку её факторами выступает широкий спектр современных форм и механизмов бытия человека: реклама и рынок, политика и массовая культура, СМИ и Интернет, продуцирующие смыслы, жизненные ориентиры и ценности, на которые должен ориентироваться современный человек. Массовая коммуникация, беспрецедентная мобильность современного человека обуславливают многообразие и неустойчивость характера маргинализации.

Особое место среди детерминантов маргинализации занимает этнический фактор, порождающий на фоне глобализационных процессов так называемый этнический парадокс современности. С одной стороны, выступает барьером к унификации, поддерживая культурное многообразие и аутентичность социума, с другой – ввиду информатизационных и миграционных процессов стал более культурно-проницаемым [1].

На основе анализа теоретико-методологических подходов к исследованию маргинальности как фактора социокультурной динамики Е.И. Ефремова отмечает социокультурный и темпорально-исторический контекст её формирования. Также как и девиация, маргинальность может выступать как антисоциальным, так и просоциальным явлением, являясь

источником положительных изменений и социальной динамики. Исследовательница указывает, что особо уязвимые массовые маргинальные группы в современной Российской Федерации – мигранты, люди преклонного возраста, испытывающие сложности в адаптации к требованиям нового времени, дети-сироты и беспризорники – при определённых обстоятельствах могут стать «фактором острой социальной напряжённости», что актуализирует изучение механизмов демаргинализации [2, с.8].

Глубокий анализ маргинальных слоёв в социальной структуре российского общества осуществила О.В. Стремиллова, установив три доминирующих идеи маргинальности: 1) социокультурная маргинальность, обусловлена ассимиляцией индивидов и социальных групп; 2) структурная маргинальность как следствие социально-экономических и социально-политических трансформаций; 3) ролевая маргинальность, обусловленная необходимостью исполнять индивидом социальные роли, вызвана статусной несогласованностью [6].

Осуществленный анализ позволяет утверждать, что в отечественной традиции существует многообразие подходов к пониманию маргинальных явлений и разноречивая их интерпретация, вместе с тем практически все исследователи отмечают, что данный процесс так или иначе коррелирует с реорганизацией и переструктурированием социальной системы, её преобразованием, прежде всего в социально-экономической и социокультурной структурах. Таким образом, маргинальность является результатом социальной мобильности; переходным либо кризисным состоянием социальной системы; статусной рассогласованностью и неопределённостью.

*Список использованных источников*

1. Гатиатуллина Э. Р. Маргинализация как социальный феномен в контексте современных глобализационных процессов / Э.Р. Гатиатуллина, А.Н. Орлов // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2013. – № 4(6) – С. 63-68.

2. Ефремова Е. И. Маргинальность как фактор социокультурной динамики: автореф. дис. ...канд. филос. наук: 09.00.01. – Иркутск: Иркутский государственный университет, 2006. – 18 с.

3. Красильников С.А. На изломах социальной структуры: маргиналы в послереволюционном российском обществе (1917 – конец 1930-х гг.) [электронный ресурс] / С.А. Красильников. – М.: Мысль, 1987. – 315 с. – режим доступа: [https://web.archive.org/web/20070927222249/http://www.zaimka.ru/soviet/krasi ln1\\_p1.shtml](https://web.archive.org/web/20070927222249/http://www.zaimka.ru/soviet/krasi ln1_p1.shtml)

4. Маргинальность в современной России: монография [электронный ресурс] / под общ. ред. Е.С. Балабановой. – М.: МОНФ, 2000. – Режим доступа: <http://www.gumer.info>

5. Мухамеджанова Н. М. Маргинальность как фактор социокультурной динамики / Н.М. Мухамеджанова // Манускрипт. – Тамбов: Грамота, 2018. – № 12(98). – Ч. 2. – С. 294-297.

6. Стремиллова О.В. Маргинальные слои в социальной структуре российского общества (на примере мигрантов Хабаровского края): автореф. дис. ...канд. социол. наук: 22.00.04. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет, 2009. – 24 с.

*Кориненко Михаил Александрович*  
*обучающаяся 2 курса*  
*направления подготовки 39.04.01 Социология,*  
*ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*  
*Головлева Елена Викторовна*  
*доцент кафедры социологии управления,*  
*кандидат психологических наук, доцент*  
*ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ФОКУСЕ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**

Интеграция новых регионов в Российскую Федерацию – масштабный процесс, требующий внимания в каждой отрасли государственного регулирования и в каждой сфере жизнедеятельности общества. Помимо глобальных политических, экономических, стратегических и военно-оборонных аспектов также необходимо учитывать, что изменения претерпевает культура, образование и труд. В рамках настоящей статьи автор сосредотачивает внимание на преобразовании социально-трудовых отношений и культуры труда.

Помимо традиционных форм организации труда и управленческих моделей, при которых занятость предполагает выделение и обустройство для каждого работника рабочего места, строгую бюрократию и иерархическую структуру, а также обозначенный график, регламент работы и субординационные правила, сегодня рынок труда активно пополняется новыми формами организации труда и трудовых отношений, которые набирают популярность в России и соответственно экстраполируются и на новые территории. Поскольку трудовые отношения – достаточно объемный объект для исследования, автор обратил внимание на особенности неформальных отношений в трудовом коллективе при различных формах организации труда, а именно традиционного управленческого взаимодействия, agile-системы и цифрового труда (фриланс или удаленная деятельность).

Сами по себе неформальные отношения и формы организации труда широко изучены и систематизированы с точки зрения научного подхода. Однако здесь стоит отметить, что научный интерес к неформальным отношениям в управленческом взаимодействии утих к середине прошлого десятилетия. Так, пик защит кандидатских диссертаций по поставленной и смежным проблематикам пришелся на окончание 2000-х-начало 2010-х: Сторожук А.Е (2009) [1], Снежко С.В. (2010) [3], Лапытова Г.С (2011) [4]. Видимо, к этому моменту научная необходимость исследования неформальных отношений исчерпала себя, по крайней мере на российском управленческом поле. Мы же считаем, что прошедшее десятилетие внесло множество нововведений как в управленческую практику, так и в социально-трудовую жизнь россиян. Это обусловлено созданием и реализацией новых форм, стратегий и технологий управления, цифровизацией труда, внедрением информационных технологий в управление персоналом и производством, социально-экономическими, эпидемиологическими и политическими факторами, такими как а) опыт вынужденной удаленной деятельности вследствие пандемии, экономических кризисов и активного ведения боевых действий; б) увеличение рынка дистанционной занятости по причине общей популяризации фриланса; в) разработкой новых форм и стратегий ведения бизнеса и организации трудовых отношений. Поэтому сегодня вопрос о роли неформальных отношений в управленческом взаимодействии имеет многослойную актуальность.

В рамках обозначенной проблематики была разработана программа социологического исследования с его дальнейшей реализацией. Основная цель исследования – выявление особенностей применения позитивных и негативных санкций в рамках неформальных отношений в управленческом взаимодействии в условиях различных форм занятости и организации труда. Помимо прочих, были выдвинуты следующие гипотезы:

1. Работники государственных структур менее склонны к неформальному взаимодействию в коллективе, чем работники частных организаций и удаленной занятости (фриланса).

2. Цифровизация труда способствует сглаживанию границ между формализмом и неформальностью в трудовых отношениях. Кроме того, диджитал-занятость предлагает новые инструменты для контроля сотрудников, между которыми также сложно провести четкое разграничение.

В ходе проведения исследования были опрошены 10 респондентов из разных городов России, среди которых Донецк, Луганск, Иловыйск, Санкт-Петербург, Великий Новгород, Краснодар. Опрошенные представляют различные слои трудового населения России: учителя, работники производств, госслужащие, фрилансеры, предприниматели, работники организаций с agile-системой управления и т.д. Это позволило охватить максимально широкий социальный пласт российских трудящихся с целью выяснения их опыта неформальных отношений в трудовом процессе. Выборочная совокупность формировалась методом снежного кома. Сбор социологической информации реализован методом полуструктурированного интервью.

Первый вопрос, который открывал интервью после знакомства с респондентом, был направлен на выяснение общих представлений о неформальных отношениях в трудовом процессе. Звучали разнообразные ответы, однако их можно свести к некоторым обобщающим тезисам:

– неформальное взаимодействие не затрагивает сферу деловых отношений, а реализуется только во внерабочих обстоятельствах, то есть его предметом не выступают какие-либо рабочие процессы и проблемы *(Вид общения или таковой оттенок во взаимодействии между работниками. Предполагает наличие интересов, совместных занятий, объединяющих двух и более людей. Совместные увлечения*

*характеризуются тем, что с рабочим процессом они никак не связаны. Яна, 27 л., руководитель отдела продаж, частная организация);*

*– неформальные отношения дополняют деловую коммуникацию, помогая сгладить ее острые углы, уменьшить бюрократию, получить товарищеский совет и поддержку по рабочим вопросам. (Для меня неформальные отношения – это доверие. Когда ты говоришь с человеком не только о работе в рамках твоих обязанностей, но и можешь попросить помощи, зная, что тебе не откажут, поделиться переживаниями, может быть, пообщаться в нерабочее время. Не о личной жизни даже, но и не об отчетных документах. Совпадение интересов, что ли, взаимная симпатия, Милена, 25 лет, инженер по охране труда, государственное предприятие);*

*– неформальные отношения как основа организационного процесса (Такие отношения на работе, которые способствуют выработке наиболее здоровой атмосферы и эффективных деловых решений. <...>Мы работаем в опенспейсе, где каждый из нас весь трудовой день на виду. А значит все в курсе всех событий, новостей и историй. Это очень сближает, а потому, когда требуется помощь коллеги, то он на легкой ноте, быстро ее оказывает, возможно, при этом дорассказывая анекдот. И заметьте, качество работы от этого не просто не страдает, но и растет. Ведь на работу ходишь как на праздник (Мария, аналитик данных, работник организации с agile-управлением).*

Строго разграничивают работу и неформальные отношения работники негосударственных организаций, видят золотую середину в совмещении этих категорий работники государственных структур, а отождествляют их представители организации нового типа.

Стоит обратить внимание на последнюю выделенную категорию как на относительно новую в управленческом опыте. Респондент, давший такой ответ, работает в организации, которая придерживается управленческих принципов «бирюзовой организации» и agile-системы.



Идея бирюзовой организации – детище Ф. Лалу, который предполагал, что новая эра в управлении характеризуется организациями без жесткой иерархии, основанными на самоуправлении и взаимном доверии. Agile-система – методика организации совместного рабочего процесса, в основе которой лежит поэтапная разработка и совершенствование продукта небольшой командой специалистов различного профиля, в которой за счет прозрачности общения и командного самоуправления поставленные задачи достигаются быстро и эффективно. *«Agile-команда успевает вносить в продукт необходимые изменения без потери связи с актуальным контекстом и интересами бизнеса. Это минимизирует риск сделать что-то не то или потратить ресурсы на неактуальную задачу. Кроме того, в коллективе нет иерархии – все равны» (Мария, аналитик данных).* Такая система организации рабочего пространства предполагает априорную направленность на приоритет неформализма в коллективе, при котором любые регламентационные грани стираются необходимостью эффективного выполнения поставленных задач.

Фриланс также сложно поддается традиционному анализу неформальных отношений, поскольку формат такой занятости зачастую не предполагает работу в штабе, а значит, подразумевает отсутствие постоянного трудового коллектива, с которым можно было бы сблизиться. Это самостоятельная, независимая занятость, в которой работа над проектом требует полной отдачи, поскольку положиться не на кого: *«Во фрилансе каждый сам за себя. Ты должен хорошо знать свою работу или хорошо гуглить. У тебя не получится кому-то свою работу подсунуть или попросить тебя подменить, потому что это просто не принято, да и просить зачастую некого, разве что искать другого исполнителя самостоятельно. Я могу заплатить за работу, которую не могу сделать сам, но это уже формализм» (Иван, 33 года, программист-фрилансер).*

Что касается неформального аспекта цифровизации труда, мы спрашивали у респондентов, принято ли в их коллективе создавать общие

трудовые чаты, проводить онлайн-конференции и совещания и в принципе поддерживать дистанционную связь с коллегами – в формальных и неформальных целях. Три респондента отметили отсутствие необходимости в рабочих чатах, – с коллегами они общаются либо по телефону, либо по электронной почте (среди них учитель, госслужащий и индивидуальный предприниматель). Остальные же семь состоят в рабочих чатах в различных мессенджерах и приложениях. При этом два человека поддерживают коммуникацию с коллегами онлайн не как работники производства, а как фрилансеры (являясь совместителями). То есть предварительный вывод заключается в том, что производственная сфера не предполагает необходимости оперативного решения рабочих проблем и процессов при помощи дистанционных технологий – все решается на местах в пределах рабочей смены.

Оказалось, что дистанционные технологии используются для реализации неформальных санкций, как положительных, так и негативных. Например, один респондент поделился тем, что загруженные им файлы были намерено и анонимно удалены из облачного хранилища с общим доступом, что могло повлечь за собой реальные административные взыскания. Другие респонденты рассказывали об игнорировании сотрудников (или руководителя), удалении из общего чата, цифровом буллинге и прочих формах социально-психологического давления. *«Я игнорирую начальницу, она игнорирует меня. Так и живем» (Ирина, 57 лет, работник клининговой службы).*

Таким образом, цифровые технологии постепенно входят в трудовую жизнь россиян, но еще не занимают важного места в их социальном взаимодействии и социальном регулировании. Тем не менее, намечены некоторые тенденции к усилению влияния инструментов дистанционного общения на эффективность работы и общую сплоченность трудового коллектива. В первую очередь, стоит отметить, что цифровые технологии создают возможности не только для решения производственных задач и

оперативности взаимодействия сотрудников, но и предлагают возможности для контроля и манипуляций. Цифровые технологии более быстро входят в повседневность, нежели информационная грамотность, потому в условиях отсутствия сильной и эффективной защиты данных они будут под угрозой внешнего врага (хакера/конкурента) и внутреннего недруга, который может использовать информационные технологии для применения неформальных санкций, могущих принимать форму провокаций и манипуляций.

Итак, первая гипотеза была опровергнута, поскольку выяснилось, что именно работники государственного сектора более остальных склонны к неформальному общению во всех его проявлениях, в то время как работники негосударственных структур, а также фрилансеры и работники организаций с agile-системой управления, либо стараются полностью его нивелировать, либо в принципе не практикуют, либо не разграничивают его с формальным взаимодействием, что уже является отдельным предметом для исследования.

Гипотеза о сглаживании границ между формальными и неформальными отношениями в трудовом коллективе посредством цифровизации и диджитализации труда не может быть подтверждена, поскольку работники традиционной формы занятости используют социальные сети и другие дистанционные технологии скорее как вспомогательный инструмент в выполнении трудовых обязанностей, а у фрилансеров часто нет коллектива, с которым можно было бы устанавливать формальные или неформальные отношения. Тем не менее, фрилансеры часто используют дистанционные технологии как рабочий инструмент, в котором необходима жесткость и субординация, поэтому удалить из чата или заблокировать «спамеров» – нормальная трудовая практика – этим частично подтверждается гипотеза об использовании информационных технологий для контроля сотрудников, формального и неформального.

*Список использованных источников*

1. Тенищева, С. Д. Обзор подходов Agile, Scrum, Kanban, Lean и сфер их применения / С. Д. Тенищева, А. Е. Гринев, С. И. Сиваков // Синергия Наук. – 2019. – № 37. – С. 61-71.
2. Сторожук, А.Ю. Неформальные отношения в структуре современной российской организации : автореф. дис. ... канд. социол. наук. 22.00.08: защищена 26.02.2009. / А.Ю. Сторожук ; ФГОУ ВО ВАГС – Волгоград, 2009. – 24 с.
3. Снежко, С.В. Неформальные отношения как социальный ресурс организации : автореф. дис. ... канд. социол. наук. 22.00.08: защищена 19.03.2010. / С.В. Снежко ; МГУ – Москва, 2010 – 27 с.
4. Лапытова, Г.С. Неформальные трудовые отношения: социально-философский анализ : автореф. дис. ... канд. филос. наук. 09.00.11: защищена 12.05.2011. / Г.С. Лапытова ; ГОУ ВПО УГАТУ – Уфа, 2011 – 27 с.

*Кравченко Екатерина Сергеевна  
студент кафедры социологии управления  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Сучкова Елена Юрьевна  
доцент, канд.истор.наук.,  
доцент кафедры социологии управления  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПУТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕЖЭТНИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ**

Наиболее популярной проблемой исследований за последнее время в ЛДНР стал вопрос о регулировании межэтнических отношений в условиях интеграции с Российской Федерацией. Согласно переписи населения,

общая численность населения, проживающего в четырех регионах в начале 2019 года, составляла 8,9 млн человек. Донецкая Народная Республика – 4,1; Луганская Народная Республика – 2,1, Запорожская область – 1,7; Херсонская область – 1,0. За вычетом тех, кто уехал и едва ли вернется, численность нового населения можно оценить на уровне 8 млн человек. То есть население Российской Федерации в текущем году составляет около 155 млн человек [1]. Проблема межнациональных отношений является актуальной не только в последнее время, она интересовала людей всегда. В сложившейся на данный момент в мире ситуации, люди стали всё чаще задумываться именно о межэтнических отношениях, и об их улучшении.

В российском государстве переход к новой модели управления межнациональными отношениями должен стать преградой на пути проникновения в общество ксенофобии и экстремистских настроений. Работа по формированию культуры межнационального общения, должна начинаться с системы воспитания и образования. Воспитание является наиболее эффективным средством предупреждения нетерпимости в обществе. Современный этап трансформации общественных ценностей и институтов в Российской Федерации вызван деидеологизацией, разрушением традиционных институтов социализации, что приводит к необходимости модернизации механизмов регулирования межнациональных отношений. Процессы глобализации в экономической, политической, культурной сферах, втягивающие население разных стран в миграционные потоки, привели к усложнению структурных связей социальных групп и этносов. Отсутствие продуманной и эффективной государственной национальной политики способствует напряженности в межнациональных отношениях, сопровождающейся межэтническими конфликтами, формированием «оппозиции», добивающейся желаемого результата через конфликты [2].

Понимая под межнациональными отношениями совокупность политических, культурных, социально-экономических и иных

взаимоотношений между субъектами разной этнической принадлежности, считаем наиболее важными задачами современного многонационального государства:

- оптимизацию инструментов регулирования межнациональных отношений;
- поиск и внедрение наиболее эффективных способов взаимодействия субъектов различных национальностей.

Исторический опыт показывает, что отношения между нациями нередко были напряжёнными и трагическими. В современном мире стало очевидным, что прежние варианты решений национальных проблем себя исчерпали, что национальная рознь, национальная вражда, национальное недоверие, как правило, следствие накапливавшихся годами ошибок и промахов в национальной политике. К основным причинам таких конфликтов эксперты относят:

- территориальные: борьба за изменение границ, за присоединение к другому («родственному» с культурно-исторической точки зрения) государству, за создание нового независимого государства;
- экономические: борьба этносов, национальных элит за обладание собственностью, материальными ресурсами, среди которых большую ценность, в частности, имеют земля, недра;
- социальные: требования гражданского равноправия, равенства перед законом, в образовании, в оплате труда, равенства при приёме на работу, особенно на престижные места в органах власти;
- культурно-языковые: требования сохранения или возрождения, развития языка, культурной общности.

В современной Российской Федерации только новая модель управления межнациональными отношениями может обеспечить действенный заслон на пути проникновения в общество ксенофобии, экстремистских настроений, правового нигилизма, криминальной субкультуры. Профилактика необходимо начинать с уровня

муниципального образования, т.е. с самого близкого к населению уровня управления. Особенно важно укрепление материальной базы правоохранительных органов, прежде всего – участкового звена. Именно здесь ежегодно рассматривается до 80% всех обращений граждан в их числе и по проблемам межнациональных отношений [3].

Деятельность по формированию культуры межнационального общения, начинается с системы дошкольного воспитания, школьных и вузовских образовательных программ. Межнациональному миру и согласию могут способствовать специализированные теле- и радиопрограммы, проведение конкурсов на лучшее освещение в СМИ положительного опыта в сфере межнациональных отношений, возрождение фестивалей культуры народов Российской Федерации. Полезными являются сериалы и художественные фильмы с интернациональной, этнической тематикой. Россиянам нужна объединяющая идея, которая могла бы заключаться в принадлежности к единому государству. На этой основе представители всех национальностей будут идентифицировать себя как россияне -граждане единой страны, единого общества, единого культурного пространства. В тоже время национальной политикой должны заниматься не только специальные органы, разрозненные эксперты, но и общественные организации, местное сообщество. Для решения существующих проблем недостаточно только одной политической воли, требуется создание серьёзных институтов и дееспособных механизмов. К таким механизмам можно отнести следующие:

– на конкурсной основе определить учреждения, которым будет присвоен статус опорных в реализации принципов государственной национальной политики на муниципальном уровне с единым координационным центром;

- совместно с общероссийскими и региональными СМИ формировать общественное мнение, поддерживающее развитие системы работы по месту жительства;

- воспитание через образование. Развитие толерантного сознания происходит в течение всей жизни человека, однако его основы закладываются в процессе первичной социализации. Важным является формирование у работников сферы образования навыков воспитания толерантного сознания у обучающихся, представлений о толерантной городской среде, идеологии и культуре доверия, добрососедства и сотрудничества.

Российские территории многообразны и многонациональны, поэтому эскалация нетерпимости и конфликтов потенциально угрожает всем частям страны. От такой угрозы нельзя отгородиться национальными границами, она носит глобальный характер.

Как показывает управленческая практика особую актуальность для современной системы регулирования межнациональных отношений на Юге Российской Федерации представляют:

- развитие фундаментальных научных исследований, касающихся социально-экономических, юридических, психологических основ регулирования межнациональных отношений (формирование научных школ, исследовательских лабораторий);

- постоянный мониторинг и научное прогнозирование развития межнациональных отношений в субъектах государства;

- формирование общественного мнения, способствующего эффективной реализации политики в области регулирования межнациональных отношений (имиджевые, рекламные акции, форумы, конгрессы, саммиты, ситуационные и деловые игры);

- организация работы информационного Интернет-портала, консультационного центра распространяющего информацию об условиях



переезда, трудоустройства и проживания в субъектах Российской Федерации;

- разработка и реализация региональных программ;
- создание системы научного обеспечения и профессиональной подготовки кадров по вопросам регулирования межнациональных отношений [4].

Важным этапом в развитии механизмов управления межнациональными отношениями стал Указ Президента РФ от 19 декабря 2012 г. № 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (далее – Стратегия) уже из названия свидетельствует, что данный документ позволяет государству и обществу дезавуировать и профилактировать проявления ксенофобии, экстремистских и радикальных настроений, национализма и религиозной нетерпимости, причём как внутри страны, так и в международных отношениях.

Стратегия как основной политический документ предполагает постановку и решение многих актуальных проблем:

- сохранение целостности и государственного суверенитета Российской Федерации, совершенствование федерализма как формы государственного устройства и принципа территориально-политической организации государственной власти;
- поддержание уникальности полиэтничной и мультикультурной российской этносферы, повышение эффективности управления этнокультурными процессами;
- обеспечение развития этносов и этнических групп, а также эффективного функционирования личности в системе межэтнических отношений;
- предотвращение межэтнического противостояния, профилактика этнополитических конфликтов, их эффективное урегулирование и постконфликтная реконструкция;

– упрочение общероссийских традиционных ценностей и российской гражданской идентичности как идентичности российской гражданской полиэтнической нации;

– оптимизация отношений и конкуренции российской, региональной гражданской и собственно этнической идентичностей;

– утверждение гуманистических принципов, толерантности, миротворческого идейно-мировоззренческого комплекса в противовес агрессии, национализму, ксенофобии [5].

В современной Российской Федерации необходимо предлагать наиболее эффективные технологии решения приоритетных задач, которые на данный период предусмотрены стратегиями и программами социально-экономического развития территорий [6].

Важной проблемой является включение вопросов эффективного управления межнациональными отношениями в стратегии территориального развития и иные стратегические документы государства и территорий. Особенно важным, для целей развития страны и обеспечения национальной безопасности, является взаимоувязка целей и задач стратегических документов, начиная с федерального уровня и завершая муниципальным. Данный аспект регулирования межнациональных отношений обеспечить стабильность и бесконфликтность развития государства, эффективность, конкурентоспособность.

#### *Список использованных источников*

1. Хурбатов, С.В. Информационные технологии и массовые коммуникации [Электронный ресурс]//Накануне.ру: электрон. научн. журн. 2015. №1. URL: <https://www.nakanune.ru/news/2022/09/30/22679291/> (дата обращения: 20.03.2024).

2. Боков, Х. Патриотизм и интернационализм в истории и современности России / Х. Боков//Жизнь национальностей. – 2011. – №1. – С. 2–10.

3. Дробижеева, Л.М. Ресурс межнационального согласия и баланс нетерпимости в современном российском обществе / Л.М. Дробижеева//Мир России. – 2012. – №4. – С. 91–110.

4. Кусарбаев, Р.И. Межнациональное согласие и гармонизация межнациональных отношений в образовательной политике Российской Федерации / Р.И. Кусарбаев//Alma mater: Вестн. высш. шк. – 2012. – № 8. – С. 92–96.

5. Указ Президента РФ от 19 декабря 2012 г. № 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года»//Собрание законодательства РФ. 24.12.2012. № 52 ст. 7477.

6. Овакимян, М.А. Местное самоуправление в современной России: модернизационные и инновационные решения / М.А. Овакимян//Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2011. – № 3. – С.18.

*Куракин Николай Олегович  
студент кафедры социология управления  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Сучкова Елена Юрьевна  
доцент, доцент  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И САМООРГАНИЗАЦИЯ КАК  
ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО ГОРОДСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ  
(НА ПРИМЕРЕ ГОРОДСКИХ ВЫБОРОВ)**

Демократизация российского общества предполагает развитую самоорганизацию и социальную ответственность гражданского населения, поскольку в современном обществе жители городов составляют около 80%

населения страны, проблематика, связанная с самоорганизацией городского сообщества приобретает особую актуальность. Речь идет о необходимости расширения концептуального поля городского самоуправления, осознания общественной и политической ответственности городского сообщества за состояние общественных дел и восстановление морально-нравственных критериев ответственности жителей как представителей гражданского общества за судьбу города.

Важное значение в этом контексте приобретает теоретическая концептуализация феномена городских выборов как воплощения принципа социальной ответственности. В процессе ответственного голосования, формируются цивилизационные и социальные навыки сосуществования и взаимодействия различных групп и сообществ, социальных слоёв и гражданского общества в целом. В современных условиях электоральная общественная активность демонстрирует ценностные и рациональные установки горожан на повышение эффективности городского социального пространства. Установка граждан на имплементацию секулярных измерений социальной ответственности, доверия и солидарности является тем позитивным нормативным фундаментом, который должен привести к оптимизации институциональных социальных механизмов в рамках которых осуществляется процесс коренной социальной трансформации советского прошлого.

Наше общество можно с уверенностью отнести к обществам транзитивного типа, которое, несмотря на демократическую риторику на протяжении длительного периода сохраняет элементы централизованно-патернальной социальной структуры городского управления.

В последние десятилетия в научных исследованиях происходила комплексная концептуализация парадигм и моделей местного самоуправления, осмысление роли представительного процесса в жизни муниципальных общин. Наиболее полно публичные и частные измерения

модерной муниципальной жизни, партнерские отношения в пределах общин исследовали Ю. Хабермас, В. Оссовский, Р. Патнэм.

В постсоветском научном дискурсе представляют интерес труды О. Михеевой, Л. Малеса, М. Наумовой, В. Степаненко, А. Стрельниковой, М. Соболевской, анализирующих различные аспекты городской самоорганизации, фокусируя внимание на измерениях ответственности и взаимоподдержки разных городских сообществ. В работах В. Середы и Б. Шумиловича отмечается взаимосвязанность развития гражданского общества с различными социокультурными измерениями городской среды.

Вместе с тем, существует необходимость в концептуализации демократического дискурса сетевого взаимодействия власти и гражданского общества, которая позволила бы активизировать в обществе ценностные принципы социальной ответственности жителей города за общее благо и достойное будущее горожан. Ведь только в этих условиях электоральный выбор горожан может быть осознанным и способствовать положительным изменениям в обществе в целом.

Предметом анализа выступают детерминанты становления и функционирования ответственного гражданского городского сообщества, создающего вокруг себя систему норм, правил и ценностей, непосредственно влияющих на электоральное поведение и процедурно-демократический характер избирательного процесса.

Р. Патнэм, в своих исследованиях фиксирует два устоявшихся метода городского управления, тесно связанных с социокультурными и эволюционно-историческими особенностями, основанных на: 1) византийской имперской системе правления, породившей подданных и подчинённых; 2) немецкой – трансформировавшейся с течением времени в систему самоуправляющихся коммун республик, что, соответственно привело к появлению граждан [1, с.159].

Принимая во внимание постепенный характер социальных трансформаций, можем рассматривать формирование «идеального типа»

(по М. Веберу) городского сообщества в аспекте гражданского развития. Ключевыми элементами развития являются: 1) выраженная тенденция к автономности и самоорганизации городской жизни, к гражданскому самоуправлению; 2) накопление социального капитала или системы доверия и взаимоподдержки представителей общины; 3) культурный капитал: развитая система образования, обеспечивающая поддержку в решении городских проблем; 4) гражданская активность, позволяющая населению наиболее развитых городов влиять на власть; 5) углубление индивидуальной и частной сферы [2].

Сохранение демократического пространства солидарности связано с репродукцией социального капитала в городах, воспроизводящего специфику социальной организации: доверие, нормы и сеть общественной активности, повышающие эффективность и координацию совместных действий. «Социальный капитал способствует развитию спонтанной кооперации в городах», отмечает Ф. Фукуяма [3, с.204].

Согласно Р. Патнэму, «социальный капитал, воплощенный в горизонтальных сетях социальной активности, является важным фактором эффективной работы городских сетей», фактором социального благосостояния и формирования демократических ценностей, которые важны для образования гражданских практик ответственности [1, с.193].

В широком смысле ответственность является одним из универсальных нравственных регуляторов и принципов городской самоорганизации. В этом контексте общепризнано, что развитый в институциональном и цивилизационном измерении город постоянно зависит от слаженных консенсусных решений и логик согласованных коллективных действий в отношении общественных и частных интересов общества и конкретных личностей.

В процессе эволюционно-исторического развития общества становится понятным, что утверждение принципа ответственности напрямую зависит от признания представителями городских сообществ

социально-культурных, экономических и политических требований других лиц, не связанных с ними непосредственно клановыми, корпоративными, личностными связями традиционного типа. Ю. Хабермас справедливо обращает внимание на необходимость диалога как принципа функционирования ответственного городского гражданского общества: «Другого можно и не любить, но его нужно терпеть», вводя и сохраняя межкультурный социальный диалог городских сообществ [4, с.67].

В демократической традиции существует по меньшей мере два подхода к пониманию гражданами своей ответственности за судьбу города. Первый подход исторически связан с производными от античного города добродетелями, среди которых ответственность гражданина занимает важнейшее значение. Иными словами, город может быть успешен только в той мере, насколько честными, справедливыми и ответственными являются его граждане. Последовательное развертывание этого принципа находит воплощение в тезисе: «каждый народ заслуживает тех, кого избирает» [5, с.189]. Это возлагает ответственность за аморальность и коррумпированность и неэффективность власти на граждан, не способных её контролировать.

Второй подход связан с постепенным смещением общественных акцентов в сторону экономического фактора, являющегося формообразующим для среднего класса: ориентации современного города на экономическую сферу, благосостояние, профессионализм и пр.

Ещё один принцип представительства исходит понимания политического единства народа как идеала, лишённого практической полезности. Практическое претворение этой модели, по мнению её критиков, приводит к имплементации неэффективности в социальном управлении. Именно поэтому городское сообщество не может управляться всеми свободными гражданами, а должно быть представлено специальными профессиональными управленцами. В соответствии с таким

подходом представитель, избранный городским сообществом, относительно автономен от него [5].

Противоречие между демократическими и аристократическими измерениями института городского управления порождает принципиальное противоречие между двумя моделями демократического устройства, которые и определяют развитие городского управления в Европе и Российской Федерации.

В процессе развития городского самоуправления обостряются противоречия коллективного и индивидуального; между доминированием политических и экономических факторов; между значимостью природных добродетелей и характеристик и объективным характером управленческой системы города, нуждающейся в профессиональных и квалифицированных менеджерах. В рамках этого дискурса возникает проблема воспроизводства гражданского общества, институт которого должен стать залогом сохранения демократических норм и правил, предохраняющих от злоупотребления властью. Этот институт является важным фактором поддержки демократического избирательного процесса, индикатором барометра мнения избирателей. Критерием нормального избирательного процесса выступает устойчивость и развитость гражданского общества: института, способного проконтролировать избирательный процесс, влиять на теневые и коррупционные процессы в разных сферах городской жизни.

В конце XIX – начале XX ст. в европейских городах распространилась практика выбора представителя из определённого числа кандидатов, способных принимать политические и хозяйственные решения. Такая модель выборов в европейской традиции получила название элитарной. Примером олицетворения данной модели является Англия, где избирателям, в контексте длительных и ожесточённых дебатов, было разрешено влиять на своих представителей только с помощью права на отказ в переизбрании [5, с.45].



Представители современного дискурса отражают новейшие тенденции, связанные с постепенной отменой автономного статуса города в пользу государства, которое, олицетворяя «общий интерес избирателей» с конца XIX – начала XX века, в значительной степени берёт на себя политические, экономические и административные функции. Основным инструментом государства для укрепления административной власти в городах являлся институт бюрократии. Его формирование шло по пути образования компетентной административной власти в городах, оторванной от частного, политического и экономического влияния. Политика как сфера выявления общей воли жителей города и установления общих правил организации полиса отодвигается, уступая свои позиции институту администрирования. Администрирование предусматривает применение и внедрение практических целерациональных принципов развития городской территории.

Следует отметить, что новейший город в значительной степени управляется чиновниками, бюрократами, обладающими в условиях постсоветской реальности огромным соблазном манипулировать результатами выборов, использовать избирательный процесс для решения интересов собственной корпорации. Противовесом этой тенденции должен стать институт ответственного гражданского общества, которое в российском государстве находится на стадии формирования, о чём свидетельствует история современных старопромышленных городов, например, г. Макеевка.

Таким образом, в процессе анализа института городского самоуправления выявлено существенные различия отечественных традиций и зарубежных аналогов. Европейский опыт демонстрирует примеры гражданской активности в самоорганизации людей и их кооперации, способствующих распространению горизонтального взаимодействия граждан, в соответствии с которыми важную роль играют частные и публичные факторы функционирования города. Отмечено, что

формообразующим фактором гражданского общества города является средний класс, обеспечивающий нормативную основу функционирования социальной сферы и усиливающий демократические формы представительного правления.

Определено, что в процессе эволюции форм городского самоуправления институт выборов играл весьма значительную роль в формировании прав и свобод разных сообществ, групп, слоёв. Отмечается его противоречивая природа: исторически выборы имели демократические и аристократические компоненты, проявляющиеся в зависимости от социальной структуры и жизненного мира города.

Институт ответственного гражданского общества является важным фактором поддержки демократического избирательного процесса, индикатором барометра мнения избирателей и высшей формой противостояния власти и оппозиции. Он находится на современном этапе демократизации российского общества на стадии формирования.

#### *Список использованных источников*

1. Патнэм Р. Чтобы демократия сработала. Гражданские традиции в современной Италии / Р. Патнэм, Р. Леонарди, Р. Наретти. Пер. с англ. А. Захарова. – М.: Ad Marginem, 1998. – 288 с.

2. Хабермас Ю. Структурное изменение публичной сферы: Исследования относительно категории буржуазного общества / Ю. Хабермас. Пер. с нем. В.В. Иванова. – М.: Издательство «Весь Мир», 2016. – 344 с.

3. Фукуяма Ф. Великий разрыв / Ф. Фукуяма. Пер. с англ. под общ. ред. А.В. Александровой. – М.: «Издательство АСТ», «Ермак», 2004. – 474 с.

4. Хабермас Ю. Вовлечение другого. Очерки политической теории / Ю. Хабермас. – СПб.: Наука, 2001. – 417 с.

5. Манен Б. Принципы представительного правления / Б. Манен. Пер. с англ. Е. Рощина. – СПб.: Изд-во Европейского университета, 2008. – 322 с.

6. Аристотель Политика. Афинская полития / Аристотель. – М.: Мысль, 1997. – 460 с.

*Лободин Олег Андреевич  
студент, направление полготовки 39.03.04 Социальная работа,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Самотаева Элла Александровна  
кандидат психологических наук,  
доцент кафедры социологии управления,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ МОЛОДЕЖИ О ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДНР НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

В обществе всегда есть определенная доля людей, для которых наиболее приемлемым и наиболее соответствующим своим целям, ценностям, наиболее сообразным личностным характеристикам способом самовыражения и самосовершенствования, а также общения и взаимодействия с другими людьми был труд на благо этих других и на благо всего сообщества, в котором этому человеку довелось родиться и жить.

Востребованность данных людей (добровольцев, волонтеров) и особое внимание к ним социальных наук объясняется следующим:

- во-первых, спектр применения волонтерского труда сегодня крайне обширен, роль волонтерских движений в реализации идеи формирования социального государства сложно переоценить;

- во-вторых, большинство самых активных волонтеров – это молодые люди, а молодежь традиционно принято считать носителями

доминирующих в обществе норм, ценностей, идеалов и общественных тенденций [1];

- в третьих, волонтерская деятельность обладает высоким воспитательным потенциалом, потому развитие волонтерского движения особенно актуально в условиях нестабильности общества, так как дает возможность направлять активность молодежи в положительное русло.

Наконец, как свидетельствуют и многие исследовательские работы, и практика волонтерского движения, молодые волонтеры – это достойные представители своего поколения, которые не только обладают необходимыми для развития нашего общества личностными чертами и социальными устремлениями, но и являются их активными трансляторами.

Однако же, по результатам исследований, на сегодняшний день процента молодежи, реально и на постоянной основе занятой в волонтерстве, не достаточно, чтобы в полной мере удовлетворять общественную потребность в добровольческих силах [2].

Поэтому особенно остро встает вопрос повышения мотивации молодежи участия в волонтерской деятельности.

Чтобы иметь возможность вовлекать в молодежное волонтерское движение все больше участников, прежде всего, необходимо знать, что способствует и что препятствует участию молодых людей в добровольческой (волонтерской) деятельности и каково их отношение к этому роду деятельности в целом.

Исходя из вышесказанного, нами было организовано и проведено исследование, целью которого было определение причин и личной значимости занятия добровольческой деятельностью молодежи в Донецкой Народной Республике. В исследовании приняли участие 90 человек в возрасте от 17 до 24 лет (55 девушек и 35 юношей).

В качестве метода исследования использовалось анкетирование.

Анкета была разработана на основе изучения проведенных ранее исследований [3,4], и с учетом указанных А. В. Невским методологических принципов [5].

Анкета состояла из трех блоков.

Первый блок предполагал выявление общих мотивационных характеристик участников исследования (занимается ли респондент волонтерской деятельностью на настоящий момент, желает ли заниматься ею в будущем; направление волонтерства, которое привлекает молодых людей больше всего и т.п.).

Второй блок был нацелен на выявление личностных причин занятия волонтерской деятельностью (по каким причинам респондент занимается (хотел бы заниматься) волонтерством; значение добровольческой деятельности для молодежи в целом, по мнению каждого респондента).

Третий блок включал оценку респондентами развития волонтерства в Донецкой Народной Республике (уровень развитости волонтерства в ДНР, наиболее развитые сферы добровольческой деятельности, мнение о способах развития волонтерского движения, источники информации о предстоящих волонтерских акциях).

В рамках данных тезисов покажем только основные результаты, полученные в ходе данного исследования.

По участию респондентов в волонтерской деятельности можно было разделить на 4 группы: первая группа – участвующие в волонтерском движении на постоянной основе не менее одного года (13,3%); вторая группа – участвующие в волонтерской деятельности первый год (11,2%), третья группа – не участвующие в волонтерском движении постоянно, но принимавшие участие в тех или иных добровольческих акциях (61%); четвертая группа – никогда не участвовавшие в волонтерском движении и не принимавших участие в добровольческих акциях (14,5%).

Как можно заметить, процент молодых людей – реальных, постоянных и активных участников волонтерских движений достаточно

мал. Тем не менее, большинство респондентов принимают участие в различных добровольческих акциях.

Среди активных участников волонтерского движения оказалось больше девушек, чем юношей (66,4 % девушек и 33,6% юношей). Девушки также чаще юношей сообщали о том, что они одобряют волонтерскую деятельность, тогда как среди последних больше тех, кто склонен относиться к волонтерству безразлично. В целом, чуть больше половины молодых людей (64,4%) положительно настроены по отношению к волонтерству, однако есть и те, кто данный вид деятельности не одобряет (7,8 %).

Добровольческий труд ранее превалировал в системе социального обслуживания. Теперь же он включает в себя множество самых разных сфер деятельности. Это позволяет каждому желающему найти себе применение по своим предпочтениям и способностям. Отсюда, одной из задач исследования являлось определение приоритетных направлений добровольческой деятельности.

Наиболее популярными сферами добровольчества в нашем регионе выступили «добровольчество в чрезвычайных ситуациях» (61% от общего количества опрошенных) и «помощь детям в трудной жизненной ситуации» (44,4% от общего количества опрошенных). На третьем месте оказалось «донорство» (27,8% от общего количества опрошенных). В наименее приоритетные направления были зачислены «помощь в социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» (5,6%) и «экологическое волонтерство» (3,3%).

Возможно, такие результаты объясняются специфической ситуацией нашего региона, а также различной информированностью о различных направлениях добровольчества. Например, о необходимости помощи детям, в частности, тяжело больным детям, постоянно сообщается в СМИ, достаточно много информации в социальных сетях. К донорству, как помощи раненым бойцам, а также тяжело больным детям, идут

постоянные призывы. Вместе с тем, социальное обслуживание пожилых граждан, например, воспринимается лишь как непосредственная обязанность социальных работников, где волонтерская помощь вовсе не требуется.

Мотивация волонтеров является важным стимулом для развития данного движения среди молодежи. Потому, одной из задач исследования было узнать, что мотивирует волонтеров заниматься добровольческой деятельностью. Необходимо заметить, что в ряды волонтеров, в данном случае, были включены респонденты первой и второй групп, выделенных нами по степени участия в волонтерском движении.

Большинство респондентов указали, что занятие волонтерством для них – это «возможность проявить себя» (67,5 %). Также популярными ответами оказались «возможность помочь другим» (31, 5%) и «приобретение новых знаний, умений, навыков» (27%). Самым непопулярным стимулом для занятия добровольческой деятельностью оказались «поощрительные льготы», их отметили лишь 9% респондентов. Данные результаты говорят о том, что волонтерами движут не перспективы личной выгоды, а альтруистические мотивы и мотивы личностного роста и развития. Очевидно также, что участники волонтерского движения не надеются получить различного рода «привилегии», так как понимают бескорыстность и общественную значимость своего вклада.

Для решения следующей задачи исследования необходимо было оценить удовлетворенность респондентов организацией волонтерской деятельности в Донецкой Народной Республике. Чуть больше половины респондентов (53,3%) ответили, что «удовлетворены», 22,2% - «скорее удовлетворены» организацией волонтерской деятельности, «скорее не удовлетворены» организацией волонтерской деятельности 20%, опрошенных, 4,5% респондентов затруднились с оценкой. Стоит отметить, что никто из респондентов не выбрал вариант «не удовлетворен». Данные

показатели характеризуют достаточно высокий уровень организации добровольческой деятельности в ДНР.

Развитие волонтерства требует определенных усилий как со стороны официальных органов власти региона, так и со стороны различных общественных организаций и объединений. Чтобы узнать, какие меры следует предпринимать для развития добровольческой деятельности, по мнению респондентов, им был задан вопрос «Что, по Вашему мнению, будет способствовать развитию волонтерства?». 55,6% опрошенных отметили, что важно информирование молодежи о волонтерских акциях. Многие респонденты также указывали на необходимость организации волонтерского движения в учебных заведениях (42,2 %). Среди прочих вариантов, способствующих развитию волонтерского движения в молодежной среде, по мнению самой молодежи, назывались «положительный образ волонтеров в СМИ», «поддержка молодежного волонтерского движения старшим поколением», и даже «эмоциональная насыщенность добровольческих акций».

Резюмируя сказанное, в качестве выводов отметим, что в целом, развитие молодежного волонтерского движения в Донецкой Народной Республике можно назвать удовлетворительным. Направления, приоритетные для молодежи ДНР в сопоставлении с подобными исследованиями, проведенными в различных регионах России, отличаются, что объясняется спецификой ситуации в ДНР. Однако, процент молодежи, активно задействованной в волонтерском движении, мал и, следовательно, необходимо принимать меры, по вовлечению молодежи в волонтерское движение. При этом, необходимо учитывать мотивы, интересы и ценности самой молодежи. Также необходимо отметить, что немаловажную роль в привлечении молодежи к волонтерской деятельности могла бы сыграть сфера социальной помощи и социального обслуживания, более активно информируя молодежь о тех



сферах социальной деятельности, в которых возможна и продуктивна помощь волонтеров.

*Список использованных источников*

1. Кондратьева А. Д. Развитие молодежного волонтерства в условиях современной российской действительности / А. Д. Кондратьева // Инновационный потенциал молодежи: формирование нового типа культуры: сборник материалов Всероссийской молодежной научно-исследовательской конференции (Екатеринбург, 27—28 октября 2014 г.). – Екатеринбург: УрФУ, 2014. – С. 145-150.

2. Сычева А. В. Добровольческое движение в молодежной среде: состояние и перспективы / А. В. Сычева // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2014. – Вып. 1. – С. 255–262.

3. Коньгина М. Н. Особенности современного волонтерского движения в России как вида социально-помогающей деятельности / М. Н. Коньгина // Экономические и гуманитарные исследования регионов. – 2018. – № 4 – С. 92-97.

4. Овсий В. В. Молодежное волонтерство в современной России: особенности становления и перспективные направления развития / В. В. Овсий // Гуманитарий Юга России. – 2021. – №2 (48). – С. 94–102.

5. Невский А. В. Социология волонтерства: определение границ исследования /А. В. Невский – Текст : непосредственный // Вестник Института социологии. – 2020. – Том 11. – № 1. – С. 30-46.

*Лошинская Алина Владиславовна*  
*студентка 1 курса*  
*направления подготовки 40.04.01 Юриспруденция*  
*ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*  
*Голос Игорь Ильич*  
*кандидат гос. упр., доцент*  
*декан факультета юриспруденции и социальных технологий,*  
*ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ЖИЛИЩНО- КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

Жилищно-коммунальное хозяйство – это комплекс мероприятий и услуг, осуществляемых государством или частными организациями для обеспечения населения комфортными условиями проживания и эффективного использования жилых и коммунальных ресурсов.

Жилищно-коммунальное хозяйство в решающей степени формирует среду обитания человека. В современных городах состояние ЖКХ определяет уровень цивилизованной жизни. От того, в каких условиях мы проживаем, зависит наше внутреннее состояние, наличие минимума коммунальных услуг – есть гарантия успеха в производстве, науке, учебе, это залог нашего здоровья и благополучия [1, с. 2].

Организация жилищно-коммунального хозяйства является сложным и многогранным процессом, требующим не только соответствующих знаний и технологий, но и эффективного управления и координации работы различных структур. Взаимодействие государства, частных компаний и самого населения является неотъемлемой частью этого процесса и важным условием достижения успеха в области жилищного строительства и обслуживания.

Жилищно-коммунальное хозяйство как отрасль экономики состоит из 4 подотраслей:

1. жилищное хозяйство;

2. ресурсоснабжение (жизнеобеспечение) – теплоснабжение, электроснабжение, водоснабжение, водоотведение;
3. благоустройство (дорожно-мостовое хозяйство, озеленение, санитарная очистка, утилизация отходов;
4. бытовое обслуживание (банно-прачечное хозяйство, гостиничное хозяйство, ритуальное обслуживание) [2, с. 8].

Жилищно-коммунальное хозяйство играет важную роль в развитии и обеспечении комфортных условий проживания на территории Донецкой Народной Республики. Эта отрасль экономики ответственна за содержание, обслуживание и управление жилыми и коммунальными объектами, а также за обеспечение надлежащего функционирования коммунальной инфраструктуры.

Одной из основных задач жилищно-коммунального хозяйства является поддержание и развитие жилищного фонда. Это включает в себя строительство новых объектов жилищного фонда, проведение капитального ремонта существующего жилого фонда, а также модернизацию сетей коммунальной инфраструктуры. Все эти меры направлены на улучшение условий проживания граждан, повышение их жизненного уровня и комфорта.

Особое внимание в жилищно-коммунальном хозяйстве уделяется поддержке социально уязвимых групп населения. Для этого разрабатываются и реализуются программы, направленные на предоставление социальных льгот и субсидий, а также на обеспечение доступа к коммунальным услугам с учетом финансовых возможностей граждан.

Кроме того, жилищно-коммунальное хозяйство занимается организацией и обеспечением функционирования коммунальных услуг, таких как водоснабжение, газоснабжение, энергоснабжение, вывоз и утилизация твердых бытовых отходов, содержание дорог и тротуаров и

другие. Важной задачей является обеспечение надлежащего качества и доступности этих услуг для всех жителей Донецкой Народной Республики.

С учётом требований текущего и досрочного устойчивого развития регионально-муниципальных систем жилищно-коммунальных комплексов возникает объективная необходимость исследования сущности жилищно-коммунальных услуг и жизненных циклов их производства и потребления [3, с. 10].

В современных условиях жилищно-коммунальное хозяйство стало сталкиваться с вызовами экологической устойчивости. В связи с этим активно разрабатываются и внедряются новые технологии, направленные на снижение негативного влияния коммунальной инфраструктуры на окружающую среду. Это включает в себя внедрение энергосберегающих технологий, использование возобновляемых источников энергии, а также совершенствование систем обращения с отходами.

Таким образом, жилищно-коммунальное хозяйство на территории Донецкой Народной Республики является важным фактором развития и благополучия общества. Задачи этой отрасли экономики связаны с улучшением условий проживания, обеспечением доступности коммунальных услуг и устойчивым использованием ресурсов. Достижение этих целей способствует повышению качества жизни жителей и обеспечивает процветание региона.

Жилищно-коммунальное хозяйство на территории Донецкой Народной Республики в настоящее время имеет свои особенности, которые необходимо учесть при организации и совершенствовании этой важной сферы.

Одной из ключевых особенностей жилищно-коммунального хозяйства на территории Донецкой Народной Республики является его восстановление после периода вооруженного конфликта. Во время боевых действий было нанесено серьезное вред инфраструктуре и жилищному фонду региона. Необходимо проведение масштабных ремонтных работ,

восстановление городских систем водоснабжения, канализации, электроснабжения и отопления. Кроме того, требуется восстановление и модернизация жилых домов, включая кровлю, фасады и внутренние коммуникации, чтобы обеспечить высокую степень комфорта для населения.

Другой особенностью является нестабильность внешнеэкономической ситуации и проведение различных социальных программ, направленных на поддержку населения. Необходимо привлекать инвестиции и организовывать финансирование жилищно-коммунального хозяйства в целом, чтобы обеспечить его эффективное функционирование и улучшить условия проживания граждан. Важно создание механизмов для предоставления жилищных субсидий и льготных условий оплаты коммунальных услуг, чтобы снизить финансовую нагрузку на население.

Также стоит отметить значимость энергоэффективности и экологичности в жилищно-коммунальном хозяйстве. Введение современных экологически чистых технологий и новых подходов в области энергоснабжения поможет повысить энергоэффективность зданий, улучшить качество услуг и снизить негативное воздействие на окружающую среду. Это требует всеобъемлющего подхода и долгосрочных инвестиций для проведения реконструкции и современного оборудования.

Одной из главных задач руководителей и специалистов жилищно-коммунального хозяйства на территории Донецкой Народной Республики является реализация комплексных программ, направленных на повышение качества жилищных и коммунальных услуг. Это подразумевает повышение уровня сервиса, оптимизацию процессов хозяйственной деятельности и внедрение новых технологий в работу с клиентами.

В целом, жилищно-коммунальное хозяйство на территории Донецкой Народной Республики нуждается в постоянной поддержке и активной работе со стороны государства, местных органов власти и

частных инвесторов. Только при совместных усилиях мы сможем достичь значительного прогресса в этой сфере и обеспечить достойные условия проживания для всех граждан.

Жилищно-коммунальное хозяйство Донецкой Народной Республики в интеграции с Российской Федерацией представляет сложную и важную систему, имеющую огромное значение для развития и благополучия региона. Одним из ключевых аспектов интеграции с Россией является совместное управление и согласованная политика в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Государственные структуры ДНР и РФ сотрудничают для обеспечения эффективного оказания услуг и управления жилищным фондом.

Основные направления деятельности жилищно-коммунального хозяйства ДНР в интеграции с Российской Федерацией включают в себя:

1. Обеспечение стабильного и надежного энергоснабжения. В рамках интеграции, регион активно работает над модернизацией энергетической инфраструктуры, строя новые линии электропередач и оптимизируя энергосберегающие технологии. Это позволяет обеспечить электричеством все жизненно важные объекты и повысить комфорт жителей Донецкой Народной Республики.

2. Разработка и реализация программ по обустройству и ремонту жилого фонда. Жилищный фонд ДНР постепенно обновляется и модернизируется, что способствует повышению качества жилья и повышает его жилую площадь.

3. Создание новой инфраструктуры и модернизация существующей. Интеграция с Россией помогает привлечь инвестиции для строительства новых объектов социального значения, таких как школы, больницы, детские сады, а также для модернизации дорожной сети и транспортной инфраструктуры региона.

4. Развитие системы рационального использования ресурсов в жилищно-коммунальном хозяйстве. В рамках интеграции с Россией, ДНР

активно внедряет новые технологии для сбережения энергоресурсов, водоснабжения и обработки отходов. Это позволяет снизить экологическую нагрузку и вместе с тем сократить затраты на коммунальные платежи.

Жилищно-коммунальное хозяйство Донецкой Народной Республики, функционирующее в интеграции с Россией, является одним из ключевых приоритетов для обеспечения комфортных условий проживания и улучшения жизни населения. Постоянное совершенствование инфраструктуры и привлечение инвестиций способствует прогрессу и стабильному развитию региона и населения в целом.

*Список использованных источников:*

1. Будович, Л.С. Основы организационно-управленческой деятельности в жилищно-коммунальном хозяйств : учебно-методическое пособие / Л. С. Будович, О. Ю. Николаева, Ю. В. Старцева. – Москва: РТУ МИРЭА, 2021. – 212 с.
2. Скрипник, О. Б. Реформирование институциональной системы и среды рынка жилищно-коммунальных услуг: монография / О. Б. Скрипник. – 2-е изд., стереотип. – Москва : Финансы и статистика, 2023. – 207 с.
3. Скрипник, О.Б. Реформирование регионального жилищно-коммунального комплекса: методология и практика : монография / О. Б. Скрипник. – 2-е изд., стереотип. – Москва : Финансы и статистика, 2023. – 286 с.

## **ОСОБЕННОСТИ МЕДИАЦИИ БИЗНЕС-ПАРТНЕРСТВА**

Один мудрец сказал: «Хорошее начало – половина дела». Но не все знают, как сделать это хорошее начало. Многие считают, что достаточно быть просто хорошим специалистом, экспертом своего дела – и бизнес будет сам собой развиваться. Некоторые думают: «Возьму себе в партнеры друга-инвестора и мы вместе очень быстро заработаем деньги». Но реальность сложнее. Люди, занятые в бизнесе являются специалистами в своем деле, а не в построении партнерских отношений. Сегодня деловой мир направо и налево разбрасывается модным словечком «партнерство». Злоупотребление этим словом привело к тому, что оно утратило свое исконное значение: в бизнесе под ним подразумевается объединение двух или более людей, которые вместе вкладывают свои деньги и таланты и идут на риск.

Стремление к партнерству объясняется одной простой причиной: преуспеть в бизнесе в одиночку можно лишь в секторе малого индивидуального бизнеса, а в других видах бизнеса гораздо проще не в одиночку, скооперировавшись, вместе с партнером или партнерами. Раздел бизнеса или выход из него – это процесс, который может оказать влияние на дальнейшее развитие взаимоотношений между партнерами, финансовое положение сторон, деловую репутацию участников. Поэтому чрезвычайно важным является то, каким образом этот раздел будет осуществлен.

В этой статье рассматриваются особенности применения медиации на этапе создания бизнеса и на этапе его раздела. И важный аспект – конфликты между партнерами по бизнесу, причины их возникновения. Потенциальные партнеры перед созданием совместного бизнеса задаются вопросами ценности партнерства, обсуждают, что необходимо согласовать



перед стартом совместного бизнеса. Здесь медиаторы могут оказаться полезными. И такой вид услуги медиаторов называется «медиацией партнерства». Но запросы на проведение медиации в этих случаях пока редки; а значит, такая потребность может пока не осознаваться. Но, предлагая эту услугу, медиатор помогает понять эту потребность, осознать интерес.

Проведение таких медиаций имеет большую ценность для будущих партнеров. Во время процедуры медиации партнеры имеют возможность осмыслить для себя и обсудить с другой стороной (или сторонами) важные темы и вопросы (как стратегические, так и тактические). Без медиации большинство таких вопросов остаются не осмысленными и/или не обсужденными: некоторые вопросы в начале партнерства не принято задавать в нашей культуре, неудобно просто их задавать. Другие – не задаются как «само собой понятные» (что чаще оказывается совсем не так). А есть ряд тем и вопросов, которые совсем не осознаются, может даже не быть понимания, что они существуют и могут быть обсуждены. Медиация может дать большую ясность. Иногда становится понятным, что лучше «отменить» партнерство. Иногда сделать его более осмысленным, прозрачным и подготовленным. В первом случае это сохранит партнерам деньги и время, а в другом – снизит риски и увеличит вероятность успеха. Также, хотелось бы отметить, что бизнесы бывают разными, как и сами партнеры, но во всех партнерских медиациях есть нечто общее.

Прослеживается некоторый алгоритм именно для таких медиаций.

Как известно, медиация – это метод разрешения конфликтов или споров. Поэтому возникает вопрос – а нужно ли применять медиацию на входе в партнерские отношения – когда спора или конфликта еще нет?

А это полезно в любом случае. Во-первых: во время вхождения в бизнес-партнерство очень вероятно, что есть пересечение интересов, а значит, потенциальный конфликт. Этот конфликт может быть в некоторой мере выявленный и принятый, либо же еще не проявленный. Этот

конфликт может касаться разных вещей – например, влияние на принятие управленческих решений, денег (распределение прибыли, покрытие возможных убытков, реинвестирование прибыли и т.д.), дальнейшее развитие бизнеса (как мы видим дальнейшее развитие компании, как мы будем ее развивать и т.д.), вклад каждого партнера (ресурсы). Очень редко по всем вопросам партнеры совпадают в своем видении. Скорее всего, интересы будут пересекаться и иногда быть противоположными и входить в конфликтную зону. Такие конфликты интересов практически всегда существуют при создании совместного бизнеса. Во-вторых, все люди разные и у всех разное видение мира. Если вначале создания бизнеса не прояснить, не согласовать и не синхронизировать общее видение, то этим можно спровоцировать зарождение конфликта или своими руками создать предконфликтную фазу. В таком случае, если не применять медиацию («обсуждение, согласование интересов»), то рано или поздно конфликт имеет реальные шансы на развитие, отношения – на взрыв.

Для того чтобы построить партнерские отношения в бизнесе, необходимо понимать какие есть преимущества и какова цена конфликтов между партнерами. В процессе медиации эти вопросы обсуждаются на этапе «сбор тем и исследование интересов». Например: «Давайте рассмотрим, какие же преимущества, что у вас есть партнер в бизнесе?»

Важные вопросы, которые необходимо задать вначале входа в бизнес-партнерство. Ответы на эти вопросы во многом способствуют установлению стабильных и успешных партнерских отношений. Вопросы задает медиатор в самом начале медиации всем сторонам:

1. Почему Вы хотите владеть бизнесом? Смысл вопроса сводится к вашим истинным целям и намерениям. Вы хотите выстроить собственную империю? Печь лучшие круасаны в городе? Обеспечить прочное финансовое положение? Завоевать известность? Путешествовать? Стать крупным продавцом муранского стекла? Владеть самой популярной в

районе студией дизайна? Заработать миллион? Не работать под чужим началом?

2. Зачем Вам нужен партнер? Четко понимая, зачем Вам нужен партнер, вы избавляетесь от возможного разочарования или дорогостоящей ошибки.

3. Есть ли альтернативы партнерству? Чем больше у человека партнеров, тем больше у него проблем и рисков, поэтому есть смысл подумать иные, лучшие альтернативы. Может просто нанять консультанта.

4. Является ли выбранный партнер наилучшим для Вас? Партнеры не только делят финансы, но и будущее!!

Основные составляющие успешного партнерства:

- Хорошая личностная совместимость партнеров
- Одинаковые ценности
- Умение играть в команде
- Схожие цели и четко сформулированные ожидания, и взаимное доверие и уважение.

Если уже есть решение о партнерстве в бизнесе, то можно проводить медиацию, когда перед сторонами встала задача сохранить здоровые бесконфликтные отношения. В этом случае важны три момента:

1) Вы обращаете внимание на отношения между партнерами? Партнеры должны понимать, что отношения между ними имеют исключительную важность для успеха их начинания и поэтому должны быть примером для всех остальных участников бизнеса. Общение партнеров, построенное на честности и доверии, служит для других руководством и образцом. Партнерство, равно как и бизнес, постоянно требует времени и усилий.

2) Вы проработали детали? Некоторые моменты, которые обычно не проясняются до конца: как они будут использовать прибыль; что они будут делать в случае серьезного финансового кризиса; при каких обстоятельствах они будут готовы взять еще одного совладельца; как

будет производиться оценка работы каждого из них и что они будут делать в случае, если оценка окажется неудовлетворительной; что они будут делать, если один из них утратит интерес к работе, но все еще сохранит право на получение заработной платы и т.д.

3) Вы знаете, куда приведет Вас будущее? Отвлекаясь от каждодневной суеты и строя предположения относительно будущего, многие партнеры получают прекрасную возможность проработать вопросы, не получившие должного внимания изначально. Также, хотелось бы отметить, что медиация необходима и на этапе, когда партнеры приняли решения разделить бизнес и выйти из партнерства. Существует несколько факторов, которые показывают, что применение медиации полезно и необходимо в процессе раздела бизнеса.

Например: 1. Конфиденциальность. Этот основополагающий фактор процесса медиации, как нельзя более удачно накладывается на реалии раздела бизнеса в современных реалиях. Этот фактор дает возможность спокойно обсуждать и находить сторонам решения в таких щекотливых вопросах, как налогообложение, оформление имущества на доверенных лиц (родственников), нюансы оформления собственности, сохранения статуса земельного участка, выкуп долей миноритарных собственников, оформление использования коммуникаций (электро-, водо-, газоснабжения) и т.д.

2. Добровольность. Сама тема статьи подразумевает, что стороны медиации имеют определенный опыт ведения бизнеса, т.е. с большой вероятностью сталкивались сами или слышаны об опыте других в разрешении конфликтов и понимают плюсы и минусы судебного пути решения, представляют, к чему может привести силовой вариант развития событий, так же понимают, что ситуация не может долго ждать решения – бизнес не стоит на месте и из-за неэффективного управления, как правило, не становится дороже. Вышеперечисленные мотивы, наряду с прочими сугубо индивидуальными причинами, могут привести стороны к медиации

добровольно и наряду с конфиденциальностью и нейтральностью медиатора, укрепят доверие и утвердят стороны в правильности выбранного пути.

3. Нейтральность медиатора. Это важный принцип, соблюдая который медиатор так ведет процесс, что решение об условиях раздела бизнеса принимают стороны, а медиатор лишь обеспечивает процесс, находясь равноудаленно от каждой стороны, но одновременно с тем, модерлируя развитие обсуждения и поиска решения, способствуя и создавая почву сторонам для нахождения ими решения.

4. Экономия ресурсов – времени, денег. Этот аспект включает в себя две составляющие – мы тратим время на раздел бизнеса, а в это время могли бы зарабатывать деньги; и второе – в то время, как стороны делят бизнес, эффективность управления им не самая высокая, что может привести к потере его стоимости, уменьшению доли рынка, потере качества обслуживания клиентов и т.д.

5. Уменьшение издержек. Стоимость юридических процедур поддается расчету с большой долей вероятности, стоимость же силового решения просчитать труднее и, выбрав этот путь, стороны приходят к пониманию, что каждый следующий шаг, как правило, не дешевле предыдущего и, совсем не факт, что он приближает решение. В отличие от перечисленных путей, стоимость медиации легче поддается прогнозированию, и стороны могут влиять на нее, если не затягивают процесс. Пример: партнеры из-за конфликта между собой не подписали протокол общего собрания участников, что не дало возможность заключить дополнительное соглашение к кредитному договору. В результате предприятие оплачивало кредит по повышенной ставке.

6. Влияние на результат. Процедура медиации нацелена на то, чтобы стороны максимально удовлетворили свои потребности и, таким образом, медиация позволяет сторонам влиять на результат процесса в большей степени, чем при альтернативных вариантах. Например, суд при принятии

решения не сможет учесть разнообразные интересы каждой стороны, а будет руководствоваться только лишь нормами законодательства. Исключением может быть мировое соглашение, утвержденное судом, но и оно может быть результатом медиации.

7. Возможность сохранения взаимоуважительных отношений. За счет глубокого изучения учения интересов сторон, медиация может дать такой вариант решения, который позволит удовлетворить интересы сторон (порой неожиданные и непредсказуемые), сохранить отношения и дать надежду на продолжение сотрудничества в других проектах.

8. Исполнение решения. Так как стороны пришли к решению сами и сочли его приемлемым каждый для себя, то вероятность его воплощения в жизнь велика, по крайней мере, не ниже, чем исполнение решения суда, а в большинстве случаев существенно выше.

9. Опыт на будущее. Увидев эффективность медиации, стороны осознают его выгоду и действенность; поняв, что для достижения бизнес-целей не всегда надо побеждать другую сторону, а порой гораздо более выгодно находить решение, учитывающее интересы сторон; участники медиации в дальнейшем будут иметь возможность анализировать и другие ситуации с такой точки зрения и стремиться получать результат, применяя принцип «win-win». Подводя итоги, можно сказать, что медиация применима на разных стадиях бизнес-партнерства – от момента зарождения до момента раздела бизнеса. Возможно, это единственный метод для построения здоровых партнерских отношений.

#### *Список использованных источников*

1. Беликов О. Конфликты в предпринимательской деятельности и возможность их урегулирования / О.Беликов.- Юр. журнал: Юстиниан №5\2007:Электронный ресурс:  
<http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2664>

2. Бессемер, Христоф. Медиация. Посредничество в конфликтах / Христоф Бессемер; [перевод с нем. Н.В. Маловой]. — Калуга: «Духовное познание», 2005. — 176 с.

3. Рунессон Ерик М., Ги Мари-Лоранс. Медиация конфликтов и споров в области корпоративного управления / Ерик М. Рунессон, Мари-Лоранс Ги -Всемирный форум по вопросам корпоративного управления, 2007:

[http://www.ifc.org/ifcext/cgf.nsf/AttachmentsByTitle/FOCUS4Russian/\\$FILE/FocusReport\\_Ukr\\_final.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/cgf.nsf/AttachmentsByTitle/FOCUS4Russian/$FILE/FocusReport_Ukr_final.pdf)

*Масюк Ирина Игоревна  
студентка направления подготовки  
39.04.02 Социальная работа  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Самотаева Элла Александровна  
кандидат психологических наук,  
доцент кафедры социологии управления,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ДЕВИАНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ: СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ, ПРИЧИНЫ И ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ**

Как известно, аномические проблемы, переживаемые обществом, стимулируют обширное распространение новых вариантов отклоняющегося поведения, а также рост и распространение прежде существовавших. Так, например, радикальные реформы, случившиеся в начале XXI века, главное содержимое которых составили приватизация и становление рыночного типа экономики, породили внушительные изменения общественной структуры общества и дали толчок глобальной маргинализации.

В настоящее время ситуация в Донецкой Народной Республике характеризуется нестабильностью, связанной с изменением социальной структуры, постепенной интеграцией в Российскую Федерацию.

Нестабильность общества способствует проявлению различных типов девиаций.

Большая значимость в профилактике и коррекции девиантного поведения отводится социальной работе. Однако, дабы данная работа была продуктивной, нужно представление о сути девиаций, а также понимание первопричин и условий их зарождения и развития.

Т. Парсонс выделяет два типа девиантного поведения в зависимости от отношения человека к другим людям[1]:

Первый тип личности стремится главенствовать и подчинять людей. Это проявление девиантной мотивации, зачастую наблюдаемое в криминальных группировках.

Второй тип личности подчиняется иным людям, осуществляет уступки или приспосабливается к более сильным и активным личностям. Это чревато попаданием под воздействие деструктивных лидеров, примыканием к преступным группировкам, а также к группировкам радикальной или экстремистской направленности.

Существует более широкая классификация такого поведения, разработанная Р. Мертоном. В основу его типологии легло отношение человека к стандартам, своим ценностям и потребностям. Р. Мертон выделил следующие типы девиантного поведения [2]:

- Тотальный конформизм (нормальность поведения). Характерен людям, которые принимают нормы общества, получают образование, имеют работу, двигаются вперед, тем самым реализуют как собственные, так и социальные потребности. Конформизму исключительно подвержены подростки, проявляя его бунтарским поведением. Казалось бы, это противоречие, но на самом деле нет. Молодые адепты человечества, находящиеся в пубертатном периоде, противодействуют общим правилам, основывая свои законы и подчиняя им таких же юнцов.

- Инноваторы. Люди, которые соглашаются с целями своей деятельности, одобряемые обществом, но, в то же время, не



руководствуются общепризнанным средством достижения целей. Они придумывают свежие и самобытные средства достижения целей. Это именно тот тип девиантного поведения, который зачастую имеет позитивный окрас. Однако, действие инноваторов может иметь как нейтральную касательно общественного порядка, так и негативную направленность. К примеру, это люди, положившие начало приватизации общегосударственной собственности, а также построению денежных пирамид и рэкету.

- Ритуалисты – это люди, зачастую доводящие до абсурда нормы и взгляды общества. Они требуют соблюдения всех прописных правил, нередко устраивают забастовки.

- Ретреатизм обозначает бегство от действительности. Ему подвержены люди, отклоняющие цели и пути их достижения. К таким людям, например, причисляются бомжи, алкоголики, наркоманы, в некоторых случаях – монахи.

- Революционеры – люди, отвергающие устаревшие цели и заменяющие их на новые.

Как видно из вышесказанного, девиантное поведение имеет и положительные проявления. В частности, благодаря революционерам и инноваторам общество отказывается от морально-устаревших ценностей и целей и движется вперед.

С точки зрения психологии, девиантное поведение делится на две группы:

- 1) Поведение, которое отклоняется от норм психического здоровья. Эту группу составляют психически нездоровые люди с явными или скрытыми признаками психопатологии.

- 2) Поведение, проявляющееся в социальной патологии – пьянство, проституция, наркомания и т.п..

Всевозможные психические расстройства имеют свои причины. Например, непосильные запросы в учебе либо работе приводят к сильным

переживаниям. Складывается комплекс неполноценности, который испытывающее его лицо зачастую старается погасить в алкоголе или наркотиках. Вдобавок огромную значимость играет сексуальная неудовлетворенность, которая может привести к сексуальной озабоченности и фрустрации. Указанные причины девиантного поведения в большей степени характерны для подросткового и юношеского возраста, так как сказывается специфика переходного возраста: в этот период складывается представление о себе, о своих качествах, способностях, внешности. В нашем регионе эти факторы проявляются острее, так как нестабильная среда часто инициирует внутрисемейные конфликты, которые являются фактором того, что у молодого поколения складываются непродуктивные, в том числе ассоциальные формы поведения.

В период подросткового и юношеского возраста происходит не только осознание себя и адаптация к взрослой жизни, но и индивидуализация. Она проявляется в форме самоутверждения и желания выделиться на фоне других. Как пишет М. Ю. Кондратьев: «Чем бы ни выделиться, лишь бы выделиться, запечатлеться в другом мире» [3, с.405]. Подросток ищет пределы допустимого и пытается обратить на себя внимание. Такое желание может приводить как к героизму, так и к преступности. Поведение подростка характеризуется поиском приключений, новизны, испытанием своего характера, смелости и силы духа. При этом юный человек часто делает необдуманные поступки, которые взрослыми воспринимаются как девиантное поведение.

Обозначим основные причины возникновения и развития девиаций в молодежной среде.

1. Социальное неравенство. Большинство людей в связи со сложившейся социально-политической и социально-экономической обстановкой чувствуют материальные трудности. Следовательно, зарождаются проблемы в самореализации юного поколения, которое в силу возрастной специфики жаждет успеха, стремится к высокому

заработку и публичному признанию. Не имея экономической стабильности, молодежь может искать незаконные пути заработка, что и приводит к девиантному поведению.

2. Психология «потребителя» - уклон исключительно на материальное приводит человека к мысли, что все возможно продать или купить. Это ведет не только к проституции, но и к установке на постоянную гонку за статусными вещами, дабы привлечь к себе «покупателя».

3. Равнодушие. Окружающая среда, которая безучастно относится к девиантному поведению, приводит к тому, что подобных людей становится все больше. Они организовываются в свои общественные группы, где такое поведение делается нормой.

Также, важными моментами происхождения девиантного поведения в подростковом и юношеском возрасте являются плохие условия жизни, недочеты или перекосы в воспитании, трудности с овладением знаний, неуспехи в учебе, отсутствие способности самореализоваться. Неумение выстраивать взаимоотношения, постоянные конфликты и психические аномалии ведут к упадку духа и потери смысла жизни [4].

Среди возможных причин девиантного поведения, которые наиболее характерны для ДНР, можно выделить следующие:

1) Социальная аномия — состояние распада или нестабильности общественной структуры, при котором люди не чувствуют себя относящимися к обществу и не разделяют его ценности и правила. В таких условиях люди могут искать альтернативные способы самовыражения и самоутверждения, которые могут быть девиантными.

2) Социальная дезадаптация — неприспособленность к требованиям и ожиданиям общества, которая может быть сопряжена с невысоким уровнем образования, безработицей, бедностью, дискриминацией и т.п.. Люди, сталкивающиеся с социальной дезадаптацией, могут переживать

чувства отчуждения, фрустрации и агрессии, которые могут выражаться в девиантном поведении.

3) Социальный конфликт — расхождение между разными группами или классами в обществе, которые имеют различные интересы, выполняют разные миссии и располагают различными ресурсами. Социальный конфликт может провоцировать напряжение, конкуренцию и враждебность среди людей, которые могут стать причиной отклоняющегося поведения.

4) Психологические проблемы — нарушения психического здоровья либо личные особенности, препятствующие продуктивному взаимодействию с окружающим миром. Психологические трудности могут быть сопряжены с травмами, стрессом, депрессией, психозами и т.п.. Люди с психическими проблемами могут обладать искаженным восприятием реальности, иметь низкую самооценку и слабый контроль над своими действиями.

5) Биологические факторы — генетические или физиологические особенности, оказывающие влияние на поведение человека. Биологические факторы могут быть связаны с наследственностью, гормональным балансом, химическими веществами в организме и т.д. Они могут повышать предрасположенность к девиантному поведению, но не являются его единственной причиной.

6) Культурные различия — обилие ценностей, норм и традиций, которые имеются в различных цивилизациях и субкультурах могут стать фактором недопонимания и конфликтов между людьми, занимающими различные позиции в отношении того, что можно считать типичным и допустимым поведением. То, что в одной культуре считается девиантным, в другой может являться нормой.

На данный момент наш регион подвергнут множеству изменений: аномические проблемы, переживаемые обществом, инициируют широкое распространение новых видов отклоняющегося поведения, а также рост и

распространение ранее существовавших, что непосредственно влияет на развитие жизненных устоев нового и нынешнего поколения.

Для Донецкой Народной Республики характерен и особый вид девиаций – стресс-девиации военного времени. Их включение в стрессовую проблематику оживленно дискутируется в военно-психологической литературе. Мы согласимся с авторами, вводящими подобные девиации в стрессовый континуум реакций и действия военнослужащих, оперируя последующими обстоятельствами: девиации на войне носят приспособительный характер и в связи с этим они вступают в реестр стрессовых феноменов. Отдельные из них являются методом самоутверждения переживающего страх перед врагом и утратившего твердость в собственных силах военного через символической победы над объектом-заместителем противника (способ компенсации трусости, неуверенности в себе, неудовлетворенности собой). К этой группе возможно отнести такие девиации, как насилие над женщинами и детьми; надругательства над трупами солдат противника; пытки, ожесточенное обращение и убийство военнопленных и некомбатантов; грабеж, мародерство и т.п. Чаще всего военные девиации представляются следствием искаженной работы психики отдельного военнослужащего, столкнувшегося с ужасами войны и страхом смерти [5].

В качестве заключения заметим, что пространство ненормативного поведения в настоящее время значительно расширилось за счет роста перечня социокультурных девиаций и зависимостей (таких как игромания, интернет-зависимость), а также за счёт расширения диапазона общественной и противоправной активности подростков. Образ жизни, базу которого составляет девиантная активность и зависимые формы поведения, непременно сопровождается биологической, генетической и социальной деградацией личности, значительно ухудшает «стартовые» обстоятельства социализации юного поколения.

Данные знания о формах и видах девиаций, их причинах и факторах крайне необходимы нам для профилактики и выявления девиаций, в частности в молодежной среде, что в итоге будет способствовать развитию будущего Республики и повышению качества жизни ее граждан.

*Список использованных источников*

1. Комлев Ю. Ю. Теории девиантного поведения: учебное пособие / Ю. Ю. Комлев. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб.: Изд. дом АЛЕФ-ПРЕСС, 2014 – 222 с.
2. Фурсова В. В., Социология девиантного поведения: учебное пособие / В. В. Фурсова, Л. П. Маслова – Казань: Казан. ун-т, 2022. – 122 с.
3. Кондратьев М. Ю. Типичные девиации психосоциального развития подростков / М. Ю. Кондратьев. – Москва // Возрастная психология: детство, отрочество, юность: хрестоматия / ред. В. С. Мухина, А. А. Хвостов. – Москва: Академия, 2003. – С. 404-411. – (Высшее образование).
4. Причины девиантного поведения человека - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://salid.ru/journal/prichiny-deviantnogo-povedeniya-cheloveka>.
5. Караяни А. Г. Военная психология в 2 ч. Ч. 2. Особенности проявления психики воина и психологии воинского коллектива в боевой обстановке: учебник и практикум для вузов / А. Г. Караяни. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 280 с.

*Миронова Елена Николаевна  
аспирант, ассистент кафедры социологии управления  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **СТАНОВЛЕНИЕ САМОЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В ПЕРИОД НАЧАЛА ИНТЕГРАЦИИ С РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИЕЙ**

Активная стадия информатизации мирового социально-экономического пространства позволила каждому социальному государству обратить внимание на малое предпринимательство (в том числе самозанятость), как один из эффективных инструментов развития государства в современных, постоянно изменяющихся условиях глобализации социально-экономической среды.

На территории Российской Федерации активная фаза работы по созданию условий для эффективного развития малого бизнеса началась в 2000 году после внедрения патентной системы налогообложения, которую ввел в действие Налоговый кодекс Российской Федерации [1]. Приобретение патента позволило множеству граждан официально осуществлять следующую индивидуальную трудовую деятельность – репетиторство, ремонт и техническое обслуживание бытовой и компьютерной техники, парикмахерские услуги и др.

Использование патентной системы налогообложения не позволило правительству завершить работу по созданию эффективного механизма регулирования малого предпринимательства ввиду того, что для большого числа граждан, осуществляющих индивидуальную трудовую деятельность, не всегда целесообразна покупка патента. К примеру, для множества граждан, совмещающих основную деятельность по трудовому договору с самозанятостью в свободное от основной работы время, приобретение патента может быть экономически не выгодно, так как уровень дохода, полученного в результате указанной дополнительной деятельности

(которая часто носит не постоянный характер), не всегда совпадает с уровнем затрат на регистрацию и ежемесячные платежи. Таким образом, использование патентной системы налогообложения на позволило государству добиться значительного финансового результата и окончательно решить проблему легализации деятельности самозанятых граждан.

По мере создания государством благоприятных условий для развития самозанятости было выявлено, что такой вид предпринимательской деятельности должен быть неотъемлемым элементом рыночной среды. Указанная потребность вызвана способностью малого предпринимательства не только способствовать развитию добросовестной рыночной конкуренции и быстро занимать свободные потребительские ниши, но и выступать в качестве мотивирующего фактора для создания инновационных технологических решений, способствующих повышению качества товаров и услуг.

Основным документом, который сегодня регулирует деятельность самозанятых граждан на территории Российской Федерации, является Федеральный Закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”» от 27.11.2018 № 422-ФЗ [2], в котором обозначены виды деятельности, доступные для самозанятых граждан, условия организации деятельности и особенности налогового режима. Указанный Закон, вынесенный в правовом поле Российской Федерации отдельным, косвенно касающимся Налогового кодекса, нормативно-правовым актом, позволяет более эффективно регулировать эффективность условий деятельности самозанятых лиц путем внесения точечных изменений в основные положения.

Государственное регулирование деятельности самозанятых граждан становилось более актуальным по мере роста санкционного давления. Исследования М.Р. Саффиулина и Л.А. Ельшина показывают следующее -



«на октябрь 2022 г. в отношении России принято 8 пакетов санкций, что сделало ее “лидером” в мире по этому показателю...» [3, С. 152] и открыло для предпринимателей России «новые и уникальные “окна возможностей” в рамках высвобождающихся в результате ухода зарубежных компаний рыночных ниш...» [3, С. 158]. Соответственно, малое предпринимательство, ввиду гибкости структуры деятельности, стало активно используемым механизмом снижения последствий санкционных ограничений и увеличения уровня технологического суверенитета.

Особое значение самозанятость приобретает так же в период интеграции новых регионов в социально-экономическое пространство Российской Федерации, ввиду активных социально-правовых изменений на этих территориях. Необходимо обозначить, что Донецкая Народная Республика с момента образования начала процесс формирования своей социально-экономической и правовой сферы опираясь на опыт Российской Федерации, ввиду возможности интеграции в качестве нового региона.

Однако в первые годы образования Донецкой Народной Республики, ввиду постоянных боевых действий и спорным политическим статусом территорий, создать эффективные условия для функционирования малого бизнеса было затруднительно. При этом, важно обозначить, что самозанятость, как вид предпринимательской деятельности, отсутствовала в правовом поле Донецкой Народной Республики. Первой попыткой формирования самозанятости как особого вида предпринимательской деятельности стало предложение Молодежного Парламента в середине 2021 года направленное в профильные ведомства о внедрении в правовое поле Донецкой Народной Республики «Налога на профессиональный доход».

Необходимо отметить, что начатая в феврале 2022 года специальная военная операция, значительно увеличила поток вынужденных переселенцев на территорию Российской Федерации и вынудила Правительство создать благоприятные условия для их социальной

адаптации посредством предоставления жилья, финансовой поддержки и права участвовать в отношениях, которые возникают на рынке труда.

Для создания возможности участия вынужденных переселенцев в трудовых отношениях Правительство Российской Федерации внесло некоторые изменения в ряд нормативно-правовых актов. К примеру, граждане Украины, а также Донецкой и Луганской Народных Республик с 1 августа 2022 года могли проходить регистрацию и осуществлять предпринимательскую деятельность, как самозанятые лица на территории Российской Федерации не только получая дополнительный доход, но и проходя основные этапы социальной адаптации [2].

Оставшиеся на территории Донецкой Народной Республики жители только после вхождения ее как нового субъекта в состав Российской Федерации (30.09.2022 года) смогли получить право осуществлять деятельность как самозанятые. Такая возможность была предоставлена принятым в ноябре 2022 года Законом Донецкой Народной Республики «О введении в действие на территории Донецкой Народной Республики специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”» [4], в ст. 1 которого указано, что с 01.01.2023 года на территории Донецкой Народной Республики вводится специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход».

Учитывая начало в 2023 году активной фазы интеграции Донецкой Народной Республики, в качестве нового субъекта, в социально-экономическое пространство Российской Федерации необходимо обозначить особое внимание к преемственности опыта по внедрению самозанятости как эффективного инструмента повышения предпринимательских инициатив граждан посредством проведения ряда социальных проектов с участием СМИ (выпуск социальной рекламы по информированию об условиях деятельности и ряда репортажей с самозанятыми гражданами на каналах республиканского значения), Центра занятости (проведение образовательных семинаров), профильных

министерств и ведомств (размещение на официальных сайтах дополнительной информации о способах регистрации и особенностях деятельности) и т. д.

Показателем эффективности внедрения института самозанятости могут служить показатели численности самозанятых граждан Донецкой Народной республики, зафиксировавших свой статус и применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», к которым по данным Федеральной налоговой службы Российской Федерации по состоянию на 31.12.23 года можно отнести 9573 человека [5].

Таким образом, можно обозначить, что на начальном этапе интеграции самозанятых граждан Донецкой Народной Республики в социально-экономическое пространство Российской Федерации, значительное внимание уделяется активному информированию населения об условиях организации и возможных мерах государственной поддержки такой деятельности, которые требуют проведения постоянной работы по адаптации их к условиям социально-экономического кризиса региона.

#### *Список использованных источников*

1. Налоговый кодекс РФ (вторая часть) [Электронный ресурс]: офиц. текст [принят Государственной Думой 5 августа 2000 г.]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/)(дата обращения: 08.02.2024).
2. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" [Электронный ресурс]: Федеральный Закон Российской Федерации [принят Государственной Думой Российской Федерации 15.11.2018 г.] – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&intelsearch=%CD%>

[E0%EB%EE%E3+%ED%E0+%EF%F0%EE%F4%E5%F1%F1%E8%EE%ED%E0%EB%FC%ED%FB%E9+%E4%EE%F5%EE%E4&sort=-1](#) (дата обращения: 13.03.2024).

3. Сафиуллин, М.Р. / Санкционное давление на экономику России: пути преодоления издержек и выгоды конфронтации в рамках импортозамещения / М.Р. Сафиуллин, Л.А. Ельшин // Финансы: теория и практика. – 2023. – № 27(1). – С. 150-161.

4. О введении в действие на территории Донецкой Народной Республики специального налогового режима “Налог на профессиональный доход” [Электронный ресурс]: Закон Донецкой Народной Республики [принят Народным советом 30.11.2022 г.] – Режим доступа: <https://glavadnr.ru/doc/zakony/zП427.pdf> (дата обращения: 11.03.2024).

5. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (дата обращения: 15.03.2024).

*Могилевцев Валерий Вячеславович  
студент, направление подготовки 39.03.04 Социальная работа,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Самотаева Элла Александровна  
кандидат психологических наук,  
доцент кафедры социологии управления,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **КАЧЕСТВО ЖИЗНИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА**

Проблемы категорий населения, которым необходимо качественное социальное обслуживание, являются одними из наиболее острых проблем на сегодняшний день. Главными проблемами пожилых людей являются медицинское обслуживание – связанное с ухудшением состояния здоровья,

с получением качественного и своевременного лечения, а также проблемы социального характера – изменение общественного статуса, невостребованность, одиночество и др.

Изменение функциональных способностей и состояние здоровья пожилых людей влечёт за собой серьёзные последствия для социальных служб: поскольку расширяется возможность пожилых людей функционально удерживать приобретённые знания, навыки, умения, а также возможность получать новые знания в области фундаментальных и прикладных наук, в профессиональной сфере, расширяется и сфера деятельности социальных служб в отношении данной категории населения.

Качество жизни пожилых зависит не только от психологических особенностей групп престарелых граждан, но также, и от социально-экономических (бытовых, материальных) условий, в которых прошла и проходит их жизнь, и конечно от качества социального обслуживания.

В нынешнее время в рамках теории социальной работы и геронтологии происходит формирование новой парадигмы социальной помощи пожилым людям. Это связано с изменением социально-экономических условий их жизни, с изменением качественного состава людей данной возрастной категории и характером ее потребностей на фоне снижения уровня жизни.

Актуальность затронутой проблемы для нашего региона объясняется перспективностью в современных условиях такого направления социальной работы, как социальная помощь пожилым гражданам; возможностью предоставления широкого спектра социальных услуг, направленных, прежде всего, на обеспечения высокого качества жизни людей пожилого возраста, проживающих на территории Донецкой Народной Республики.

В последнее время данной проблеме придаётся очень большое значение, как в медицине, так и в социологии, психологии, ряде других

общественных наук.

Кроме того, данный вопрос решается на государственном уровне: создаются все условия для комфортной жизни стариков в современном обществе, увеличивается объём пенсионного, льготного и лекарственного обеспечения, организуются разнообразные мероприятия досугового, мемориального и торжественного характера для пожилых, ветеранов и инвалидов.

Увеличивается внимание к проблеме старения и статусу пожилых людей в обществе и в научных исследованиях. Вопросы организации социальной работы с лицами пожилого возраста в своих исследованиях рассматривают такие ученые, как В. С. Герасимова, Г. Г. Горелова, Л. Ю. Гражданкина, В. В. Горбунова, Н. А. Киселева и др.[1, 2].

Исследователи обращают внимание на то, что в процессе старения снижаются адаптационные возможности организма, формируются механизмы, провоцирующие возрастную патологию. Болезни отличаются хроническим характером с атипичным течением, достаточно частичным обострением патологического процесса, длительным периодом восстановления и выздоровления. Многими отечественными учеными рассматриваются отдельные проблемы пожилых людей.

И всё же, не следует связывать с периодом старости только регрессивные явления. Известны факты высокой творческой активности и продуктивности учёных, представителей искусства и других профессий не только в пожилом, но и в старческом возрасте. На протяжении всей жизни человек формирует установку и закладывает проблему своей старости.

Отечественный учёный В. В. Болтенко, выделил несколько этапов психологического старения.

Первый этап – сохраняется связь человека с его профессией, которая была ведущей до выхода на пенсию. Если же эта связь обрывается сразу после ухода на пенсию, то человек, минуя первый этап, попадает во второй.

Второй этап – наблюдается снижение круга интересов. В общении с окружающими людьми уже преобладающими становятся разговоры на бытовые темы.

Третий этап характеризуется тем, что главным становится забота о личном здоровье, темой для разговора – лечение, лекарства, травы, их применения и т.п..

На четвёртом этапе смыслом жизни становится сохранение самой жизни, круг общения сужается: лечащий врач, социальный работник, члены семьи.

На пятый этап актуализируются потребности витального порядка (сон, еда, покой и др.).

То есть, каждый этап старения своеобразный и требует специфических подходов для обеспечения качественной и продолжительной жизни.

В целом, по определению Всемирной организации здравоохранения, показатели качества жизни таковы:

1) физическое здоровье – от него зависит энергичность и усталость, боль и дискомфорт, сон и развитие;

2) психологическое здоровье – отражает образ, негативные и позитивные чувства, самооценку, тип мышления, обучение, внимание (сконцентрированность);

3) уровень независимости – движение, повседневная деятельность, работоспособность, зависимости;

4) социальные отношения – личные отношения, социальная поддержка;

5) окружающая среда – доступ к финансам, свобода, безопасность, охрана здоровья и социальная помощь, родительский дом, доступ к информации, путешествия, физическая среда;

6) духовность – личная вера и система ценностей.

Итак, качество жизни для пожилых людей – это поддержание такого

состояния, которое обеспечивало бы им оптимальный физический, психологический и социальный комфорт. Перспективные направления социальной работы с людьми пожилого возраста должны быть нацелены на повышение качества социального обслуживания и удовлетворенности жизнью; расширение спектра социальных услуг.

В настоящее время немаловажное значение приобретает внедрение новых форм социального обслуживания, которые активизируют социальную активность пожилых, способствуют восстановлению и расширению их социальных связей, с одной стороны, и, с другой стороны, обеспечивают повышение качества социального обслуживания и улучшение социального самочувствия стариков.

Важнейшим фактором поддержания качества жизни пожилых людей является также их успешная адаптация к условиям цифровизации общества. По мнению российских исследователей Л. А. Саргаевой, В. С. Бахруновой, Е. Г. Копалкиной, освоение людьми «серебряного возраста» цифровых технологий, являясь новым для них социальным опытом, имеет некоторые особенности и требует особых подходов и методов в социально-педагогической работе с ними, учитывающих возрастные психологические и физиологические особенности пожилых людей. Реализация различных программ, проектов и курсов по компьютерной грамотности пожилых людей приводит к увеличению их численности как активных пользователей сети Интернет [3, с.122].

В целом пожилые люди используют сеть Интернет больше для получения государственных и муниципальных услуг, чем для заказов товаров и (или) услуг, но в любом случае, безусловно, это существенно влияет на качество их жизни.

Главными последствиями вовлечения пожилых людей в интернет-пространство являются:

– появление и развитие специализированных сайтов (интернет-журнал «Третий возраст» (про здоровье, красоту и стиль, путешествия и



отдых, знакомства, право и финансы), виртуальный проект Сергея Авдевина «Компьютерная академия для пенсионеров» (Word для новичков, фотошоп для начинающих, создание сайта и др.), где публикуемая информация способствует развитию цифровых навыков пожилых людей и использованию их в повседневной жизни;

- создание и развитие интернет-проектов для пожилых людей;

- интерактивные компьютерные игры, онлайн экскурсии, интернет-магазин сувениров, литературные конкурсы, онлайн-занятия по ушу, онлайн-клубы по интересам, онлайн-чтение сказок внукам, онлайн-школы пожилого пациента и другие;

- развитие «серебряной экономики» и увеличение количества стартапов, направленных на мониторинг здоровья и безопасность пожилых людей, обеспечение занятости и получения ими дохода и др.[3, с.126].

Одним из главных способов эффективности в применении социальных технологий является учет при разработке методов и методик специфики социально-экономического положения, нравственного состояния получателей социальных услуг, социокультурных особенностей среды жизнедеятельности, состояния нормативно-правовой базы, затрагивающей интересы клиентов.

В заключение хочется отметить, что качество жизни пожилых людей находится под влиянием социальных рисков, связанных со здоровьем, материальным положением, доступностью медико-социальных услуг, условиями проживания и др. Для предотвращения социальных рисков, минимизации их негативного влияния и повышения уровня качества жизни пожилых людей необходимо активное развитие института социального обслуживания.

Важным является разработка, на основе изучения качества жизни пожилых людей как социальной проблемы и исследования существующих методов и форм по повышению качества жизни в современной социальной

работе, социально-профилактических программ, направленных на повышение удовлетворенностью жизнью пожилых граждан.

### *Список использованных источников*

1. Гражданкина Л. Ю. Проблема социально-экономической поддержки граждан пожилого возраста, проживающих в сельской местности /Л. Ю. Гражданкина, В. В. Горбунова // *Фундаментальные исследования*. – 2018. - №6. – С.89-93.

2. Киселева Н. А. Люди пожилого возраста как объект социальной работы // *Концепт*. – 2016. – № 01 (январь). – [Электронный ресурс]. – режим доступа: URL: <http://e-kon-sept.ru/2016/16007>. (дата обращения: 05.03.2024).

3. Саргаева Л.А. Цифровые технологии и качество жизни пожилых людей в современных условиях / Л. А. Саргаева, В. С. Бахрунова, Е. Г. Копалкина // *Социальная компетентность 2023*. – Т. 8 № 1. – С. 119-128.

*Нагайник Андрей Александрович;  
аспирант кафедры социологии управления,  
специалист Центра социологических исследований;  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ: ДЕФИНИЦИЯ ПОНЯТИЯ**

Актуальность исследования социальных ограничений связана с тем, что в современном обществе социальные ограничения играют важную роль в формировании и регулировании поведения людей. Социальные ограничения, определяемые как нормы, правила, накладываемые обществом на индивидуума, оказывают значительное влияние на формирование личности, социальную структуру и механизмы взаимодействия в обществе. Исследование о социальных ограничениях

представляет собой значимый вклад в понимание механизмов, лежащих в основе этих ограничений и их влияния на поведение и развитие личности.

Несмотря на их значимость, существует необходимость более глубокого понимания и систематизации понятия социальных ограничений, а также структуры и механизмов их функционирования. Недостаточное освещение этой проблемы в существующей литературе препятствует полному пониманию влияния социальных ограничений на индивидуумов и общество в целом, а также затрудняет разработку эффективных стратегий управления социальными процессами. Таким образом, необходимо провести более глубокий анализ дефиниции и структуры социальных ограничений с целью выявления их основных компонентов, типов и воздействия на социальные группы и индивидуальное поведение.

Понятие «Социальные ограничения» является новым понятием, которое отсутствует в систематических каталогах библиотек, а также терминологических справочниках. Если обратиться в «Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений» С.И. Ожикова, слово «Ограничение» толкуется как «правило, ограничивающее какие-нибудь действия, права» [4]. Однако данное определение не отражает суть термина «социальные ограничения».

«Толковый словарь живого великорусского языка» В. Даля ограничение определяет как «ограничивать, ограничить — означить межи, грани, границы, пределы, рубежи, удерживать в известных пределах, умерять, обуздывать, стеснять, останавливать» [2, с. 127].

Для И. Канта ограничение является реальностью, связанная с отрицанием [3, с. 86]. Автор предлагает концепцию ограничения как способ ограничения пределов человеческого рассудка, науки и поведения. Когда он говорит о «реальности, связанной с отрицанием», он, вероятно, имеет в виду, что ограничение состоит в том, что человеческий разум неспособен познать или понять все аспекты реальности или выявить все истины о

мире. Это связано с тем, что существуют определенные пределы для того, что человеческий разум может достичь или понять.

Система И. Канта ограничивает теоретический разум в том смысле, что он утверждает, что существуют пределы для того, что мы можем знать о мире через опыт и размышление. Также он ограничивает практический разум, предлагая категорический императив, который устанавливает нормы поведения и пределы воздействия моральных принципов на наши действия. Конечная цель Канта заключается в том, чтобы установить эти пределы и ограничения, чтобы создать систему, в которой человеческий разум может функционировать надежно и достоверно в рамках этих ограничений. Таким образом, его философия имеет ограничительный характер, который направлен на определение границ знания и поведения, в которых человеческий разум может быть уверенным и действенным.

Проблема ограничений более подробно рассматривается в работе Ф. Шеллинга «Система трансцендентального идеализма». Субъектом и объектом, накладывающим ограничения на самого себя и сталкивающимся с ними в своей деятельности в объективном мире, у Шеллинга выступает трансцендентальное созерцающее Я: «Я (объективно) ограничивается тем, что оно себя (субъективно) созерцает; однако Я не может одновременно созерцать себя как объект и созерцать себя созерцающим, а, следовательно, не может и созерцать себя ограничивающим... Акт, посредством которого Я ограничивает самого себя, есть не что иное, как акт самоосознания» [5]. Таким образом, акт, при котором субъект ограничивает самого себя, трактуется как акт самоосознания. Это означает, что самосознание включает в себя не только осознание себя как субъекта, но и осознание собственных границ и ограничений, которые формируют его восприятие мира.

Российский философ и социолог А.Г. Дугин приближается к проблеме социальных ограничений, рассматривая суть границ. Для него граница не является просто количественным показателем, а скорее

качественным. Он утверждает, что границы играют ключевую роль в определении сущности вещей, разделяя их от других. Для Дугина значение понятия границы не ограничивается только международным правом, военной доктриной или структурой вооруженных сил, оно также имеет важное значение для философии в целом.

Однако более точное определение понятия социальных ограничений можно найти в «Большом толковом социологическом словаре». «Ограничитель (constraint) - это социальное влияние, которое заставляет индивида соответствовать социальным нормам или ожиданиям. Это определение, на мой взгляд, более точное, но оно не связывает это понятие с общими категориями, что делает его недостаточным для наших целей» [1, с.518].

Понятие ограничения рассматривается как общее и абстрактное, содержащее более одного элемента. Оно входит в категорию необходимости как ее видовое понятие, являясь разновидностью родовой категории "необходимость", которая выступает в противопоставлении к свободе.

Социальное ограничение, в свою очередь, представляет собой конкретизацию понятия «ограничение», выражая его социальный аспект. Это частное, социальное проявление ограничения. Противоположностью понятия «ограничение» является понятие «неограниченность». Таким образом, социальной неограниченности противостоит социальная ограниченность, например, выражаясь в терминах «социально неограниченного человека».

Ограничение – общее понятие, так как могут быть разные виды ограничений: например, размер участка земли для строительства дома ограничен городскими законами и правилами зонирования, скорость автомобиля ограничена дорожным знаком с ограничением скорости, количество участников в команде ограничено правилами соревнований или групповой деятельности

Ограниченность – абстрактное понятие, проявляется в конкретных ситуациях, например, в установлении государственной границы. Она является частным случаем общего понятия необходимости и может выражаться через различные формы, такие как зависимость, принуждение и предопределённость. Например, зависимость от выполнения определенных действий может ограничить чувство свободы и автономии, а психологические барьеры и установки могут ограничить самосознание и саморазвитие. Кроме того, стандарты красоты и внешности также могут ограничить чувство уверенности и самооценки. Таким образом, понятия зависимости, принуждения и предопределённости имеют тесную связь с понятием ограниченности и могут быть определены через него.

Мы считаем, что понятие социальных ограничений необходимо связывать с понятиями: социальное управление, социальный контроль, социальная дискриминация и девиантность (то есть поведение, отклоняющееся от общепринятых норм).

Социальные ограничения могут иметь двойственное значение в контексте социального управления. С одной стороны, они могут использоваться как инструмент для управления обществом, регулируя поведение и деятельность граждан. С другой стороны, они сами могут выступать источником и рамками этого управления, влияя на формирование норм и ценностей, определяя границы приемлемого поведения и опираясь на социокультурные и политические процессы. Таким образом, социальные ограничения не только ограничивают поведение и деятельность в обществе, но и играют активную роль в его управлении, как инструмент, источник и рамка для социальных процессов и практик.

Социальный контроль представляет собой механизм осуществления различных социальных ограничений. Через социальный контроль управляющие субъекты накладывают социальные ограничения на индивидов и общество, следя за их соблюдением. Этот вид контроля

является одной из функций социальных ограничений. Например, правила дорожного движения являются частью социального контроля, который направлен на обеспечение безопасности на дорогах.

Девиация, или отклонение, относится к поведению, которое не соответствует установленным в данном обществе нормам и стандартам. Это может быть как мелкое нарушение общепринятых правил, так и более серьезные формы антиобщественного поведения. Девиация может рассматриваться как способ преодоления или изменения социальных ограничений, иногда даже ведущий к их трансформации.

Таким образом, понятие «социальные ограничения» является многогранным и многоаспектным. Оно охватывает широкий спектр явлений, включая управление, контроль, и девиантность, и влияет на различные сферы общественной жизни. Они выступают как инструменты, средства и результаты социальных взаимодействий, влияя на структуру и динамику общества. Социальные ограничения – ключевой элемент понимания социальной действительности, требующий учета множества факторов и подходов для полного раскрытия его смысла и значения.

#### *Список использованных источников*

1. Большой толковый социологический словарь. В 2-х т. / Пер. с англ. – М.: Вече-АСТ, 1999.- 528с.
2. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка. В 2-х т. – М.: Русский язык, 1979. – 719с.
3. Кант, И. Критика чистого разума / И. Кант. - Симферополь: Реноме, 1998. – 528с.
4. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений / С.И Ожегов, Н.Ю. Шведова. - Российская Академия Наук. Институт русского языка; Российский фонд культуры, - М.: АЗЪ, 1993. 456 с.

5. Шеллинг Ф. В. Й. Соч. в 2-х т. / Ф.В.Й. Шеллинг – М.: Мысль, 1987.- 636с.

*Плахотная Вероника Сергеевна  
обучающийся 1 курса  
направления подготовки 39.04.02 Социальная работа,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

*Данилова Светлана Владимировна  
доцент кафедры социологии управления,  
кандидат психологических наук, доцент  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **РИСК КАК СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ: ПОНЯТИЕ, ТИПЫ**

Современные реалии российского общества, когда происходят частые экономические и социальные изменения, возрастает количество социальных рисков. Однако исследованием данной проблемы в нашей стране ученые активно начали заниматься в 90-х годах. В течение последних двух десятилетий она стала особенно острой и актуальной. Фактором возникновения и нарастания остроты социальных рисков является общая тенденция развития мировой цивилизации в условиях глобализации и открытости социальных систем [5]. В связи с этим современное общество предстает как сложно организованная система с социальными процессами, которая находится в постоянных изменениях.

Различные типы социальных рисков являются объектом изучения многих дисциплин: социологии, культурологии, политологии, экономики и др. Социология исследует влияние процессов трансформации на производство и воспроизводство социальных рисков, где в центре внимания находятся деятельность индивида, социальных групп, их ценностные ориентации и модели поведения. В данном случае социальные риски являются основной чертой социальной действительности, где выбор действия - выбор из множества альтернатив, то есть весьма высока неопределенность будущего.



Основными методологическими подходами (направлениями) к социологическому изучению риска считаются:

**Поведенческий подход**, разработанный Н. Луманом, в котором риск является важнейшим фактором, формирующим поведенческое пространство индивида. Для Н. Лумана риск — это ущерб как следствие принятого решения.

**Модернистский подход** к изучению риска, предложенный У. Бемом и Э. Гидденсом, которые рассматривают трансформацию современного общества, обусловленную научно-техническим прогрессом. Последний, открывая перед человечеством все большие возможности, приводит к негативным последствиям – глобальным рискам и опасностям, которые влияют на общественное и индивидуальное сознание, порождают новые формы солидарностей и конфликтов, изменяют характер функционирования социальных институтов.

**Психометрический подход** (П. Словик и др.) и примыкающие к ней теории, которые разрабатывают методы изучения восприятия различных рисков различными группами людей в различных социальных контекстах. Согласно культурно-символической концепции М. Дуглас, все происходящие события представителями этих групп рассматриваются как соответствующие или несоответствующие их мировоззренческим установкам, укрепляющие или разрушающие сложившийся образ жизни, то есть воспринимаются как нормальные или рискованные.

**Социально-управленческий подход** имеет наибольшую практическую направленность. Его приверженцы (М. Фокалт и др.) считают риском все отклонения от нормального развития событий [1].

Социальные риски – это риски ухудшения социального положения, зарождение и реализация которых происходит по различным причинам. Происхождение этих рисков может иметь различную природу. Особенностью социальных рисков, выделяющих их из системы прочих рисков, является то, что они существуют не только в чрезвычайных

ситуациях принятия решений, но и в обычных условиях жизнедеятельности человека и общества.

Структура риска может быть представлена следующими характеристиками: опасность, подверженность к риску, чувствительность к риску и степень взаимодействия рисков (рис. 1) [4].



Рис. 1. Структура риска

*Опасность* – это потенциальная угроза возникновения ущерба или другой формы реализации риска, обусловленная спецификой объекта, особенностями рискованной ситуации и природой указанного ущерба.

*Подверженность риску* представляет собой характеристику ситуации, которая чревата возникновением ущерба или другой формы реализации риска.

*Уязвимость* выражает степень, или интенсивность, с которой может возникнуть ущерб различного размера в отношении рассматриваемого объекта.

Под социальным риском традиционно понимается возможность возникновения неблагоприятной ситуации или неудачного исхода производственно-хозяйственной, или иной деятельности, которые

представляют угрозу жизнедеятельности человека. Социальные риски связаны с социальными кризисами, и обусловлены внешними по отношению к человеку причинами, не зависят от воли человека [2].

Риски по своей природе могут быть различного характера: экономического, социального, политического, техногенного и др. Как правило, риски тесно связаны между собой, и в большинстве случаев провести четкую границу между ними сложно. При комплексном анализе рисков очень важно учитывать, насколько типичен рассматриваемый риск для данного объекта и/или ситуации [3].

По мнению С.А. Сильченко сегодня существуют следующие типы социального риска: безработица; маргинализация; вынужденные миграции; преступность; выбор руководством страны социальной политики, не адекватной общественным реалиям; глубокое расслоение населения по уровню доходов; низкий уровень жизни населения; дезадаптация и др. Все эти риски активно воздействуют на социальное положение граждан [5].

Наличие того или иного фактора социального риска не означает обязательного возникновения социальных отклонений, оно лишь указывает на большую степень вероятности этих отклонений. При этом такая вероятность возрастает по мере увеличения числа факторов социального риска. Следует заметить, что часть факторов социального риска влияет довольно стабильно и постоянно, другая часть с течением времени усиливает либо ослабляет свое влияние. Вместе с тем обращает на себя внимание тот факт, что особенно усиливается негативное влияние социально-экономического фактора, когда низкий прожиточный уровень вступает в сочетание с низким общекультурным и общеобразовательным уровнем.

Одним из важнейших факторов возникновения и накопления социальных рисков являются быстроменяющиеся реалии современного общества. И, соответственно, характеристика рисков определяется

характеристиками этих изменений. При продолжительных периодах трансформации, зачастую теряется основа общественного согласия, т.к. отсутствует общая цель, для достижения которой это согласие необходимо. Поэтому сопротивление негативным воздействиям у индивидов тоже снижается. Выделим компоненты, которые составляют внутреннюю структуру социального риска.

Сегодня система социальной защиты населения должна состоять из элементов, воздействующих на конкретный риск соответствующими механизмами при наличии особенных для каждого случая организационных и экономических основ.

#### *Список использованных источников*

1. Вильдавски А., Дейк К. Теории восприятия риска: кто боится, чего и почему?//THESIS. 1994. № 5. С. 268-270.
2. Егорова Ю.Н. Реализация инновационного потенциала современных технологий в социальной сфере: монография / Ю.Н. Егорова, Л.В. Анпилогова, Л.Г. Пак и др. – Оренбург: ОИЭиК, – 2011. – 357 с.
3. Истомина, Е.А. К вопросу о классификации социальных рисков // Вопросы управления. 2012. № 3 (20). С. 4.-9.
4. Конькина Е.В. Профилактика социальных рисков в молодежной среде поликультурного образовательного пространства / Е.В. Конькина, Ю.Н. Егорова // Russian Journal of Education and Psychology. 2015. №1 (45). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profilaktika-sotsialnyh-riskov-v-molodezhnoy-srede-polikulturnogo-obrazovatel'nogo-prostranstva> (дата обращения: 12.03.2024).
5. Сильченко С.А. Реформа социального страхования и рынок труда в Украине: правовые аспекты взаимодействия / С.А. Сильченко // Проблемы законности. 2011. №117. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/reforma-sotsialnogo-strahovaniya-i-rynok-truda-v-ukraine-pravovye-aspekty-vzaimodeystviya> (дата обращения: 12.03.2024).

*Прошак Ксения Павловна*  
*обучающаяся 1 курса*  
*направления подготовки 39.04.02 Социальная работа,*  
*ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*  
*Данилова Светлана Владимировна*  
*доцент кафедры социологии управления,*  
*кандидат психологических наук, доцент*  
*ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УЯЗВИМОСТИ И УЯЗВИМЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ**

При формировании современного социального государства в России все большую актуальность приобретает проблема взаимоотношения такого государства и социально уязвимых категорий населения, анализ механизмов и способов их взаимодействия, оценка социальных последствий. Трансформация экономики, всей социальной структуры общества и основных социальных институтов оказали непосредственное влияние на численность людей, нуждающихся в государственной защите и поддержке.

Социально уязвимые категории населения со своей системой ценностей, мотиваций и структурой взаимодействия являются главными потребителями услуг господдержки и выступают непосредственным объектом государственного воздействия. Данные слои населения взаимосвязаны между собой и требуют конкретных экономических мер по оказанию государственной поддержки и социальной защиты, выстраивание механизма связи экономического и социального развития. Благодаря действующим и полноценно функционирующим механизмам государственной поддержки для членов общества создаются условия,

обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни, сохраняется социальная стабильность в стране.

Единого определения «уязвимых групп» и полного списка категорий населения, которые можно было бы отнести к этим группам в настоящее время в науке не существует. В международных и национальных правовых документах этот термин используется в отношении таких категорий населения, как дети, женщины, лица с ограниченными возможностями здоровья, беженцев, мигрантов, национальных меньшинств и коренных народов, пожилых людей. В основе данного определения лежит выделение некоего критерия уязвимости, на основании которого индивид, или группа населения могут быть отнесены к категории уязвимых. При этом, данный список не может быть признан исчерпывающим, и теоретически он может быть продолжен едва ли не до бесконечности [3].

Категории граждан, получающие социальную поддержку государства и муниципальных образований, чрезвычайно разнообразны. Отсутствие ясности в понятии социально незащищенные категории граждан порождает сложности для правоприменителя. Конкретизация, уточнение и нормативное закрепление понятий необходимы потому, что численность граждан, нуждающихся государственной защите и поддержке, постоянно растет. В литературе применительно анализируемой категории используются неопределенные и расплывчатые определения, касающиеся взаимодействия государства и незащищенных слоев населения, системы государственной поддержки, которая выражается в «целенаправленной деятельности государства по гармонизации социальных отношений в обществе» и работает «на повышение качества и условий жизни каждого индивида».

В западной научной литературе социально уязвимые группы населения (*socially vulnerable groups*) выделяются в соответствии с концепцией, трактующей уязвимость как реакцию на риски, в том числе социальные [2].

К основным компонентам риска относят:

- а) непосредственно сами рискованные события;
- б) управление рисками;
- в) результат с точки зрения потери благосостояния.

Ключевую роль играют показатели величины, сроков и истории рисков и реагирования на риски. Домашнее хозяйство может быть в состоянии смягчить риск или набор рисков либо справиться с ними в текущем периоде, но этот процесс может привести к ограниченной способности управлять рисками в последующие периоды, характеризующиеся нехваткой ресурсов.

Основные принципы концепции: перспективность (уязвимость определяется как вероятность переживания потери в будущем), временная зависимость, отношение к домашним хозяйствам в целом, зависимость степени уязвимости от характеристик риска и способности домохозяйства реагировать на риск, ограниченный доступ к активам и ограниченная возможность реагировать на риск. Решающее значение для понимания уязвимости домохозяйств имеет уязвимость отдельных лиц в рамках домохозяйства и ее динамика. Социальные действия могут снизить риск или степень подверженности риску, поэтому основным интересом социальной политики является исход процесса реагирования домохозяйства на риск с точки зрения потери благосостояния [4].

Как и с определением понятия уязвимости, единого мнения о том, что считать ее критериями не существует. В научной литературе существует достаточно много мнений на данный счет, которые в основном сводятся к тому, что к критериям социальной уязвимости можно отнести любые факторы, препятствующие достойной жизни индивида. Традиционно, в этот список попадают такие критерии, как возраст, состояние здоровья, материальное благополучие, социальный статус. Кроме того, все основные критерии уязвимости могут быть условно разделены на «объективные» – факторы внешней среды (стихийные

бедствия, боевые действия, etc.) и «субъективные» - критерии, связанные с индивидуальными особенностями индивида (состояние здоровья, возраст, пол и гендер, политические взгляды, род деятельности). При этом, говорится о том, что все ключевые критерии уязвимости, как внешние, так и внутренние, очень тесно связаны между собой. Бедность порождает социальную изоляцию, а социальная изоляция способствует усугублению бедственного положения индивида; возрастной или гендерный фактор может привести к дискриминации и социальному исключению, что негативно скажется на материальном благополучии субъекта, его социальном положении, состоянии здоровья и возможности реализовать свои права.

Почти все исследователи выделяют одним из важнейших критериев социальной уязвимости наличие постоянного места трудоустройства. С одной стороны, данный критерий кажется весьма логичным: именно от наличия работы напрямую зависит уровень доходов индивида, его социальное положение и успешность. Однако, при этом упускается из виду, что безработный человек может получать поддержку со стороны родных и близких, что может обеспечить ему вполне комфортное и даже безбедное существование [5]. В то же время, человек, имеющий постоянное место трудоустройства, может оказаться в ситуации, при которой получаемая им заработная плата не может покрыть его расходов даже на жизненно-необходимые потребности. Таким образом, может возникать т.н. феномен «работающих бедных», что не позволяет говорить о трудоустройстве, как об универсальном критерии уязвимости.

Е.С. Алисиевич утверждает, что важнейшим критерием социальной уязвимости является невозможность индивида в силу каких-либо причин реализовать свои гражданские и естественные права. Кроме того, поскольку каждый индивид может считаться уязвимым сразу по нескольким критериям (например, пожилая женщина, проживающая в зоне боевых действий) Е.С. Алисиевич делает вывод о наличии явления



мультиуязвимости – ситуации, в которой индивид оказывается особо подвержен негативному влиянию внешних факторов сразу по причине целого комплекса проблем [1].

На основе всего выше сказанного, можно сделать вывод о том, что явление уязвимости представляет собой процесс, при котором у индивида или группы населения снижается возможность противостоять влиянию различных негативных факторов. При этом, основные критерии уязвимости могут быть условно разделены на «внешние» (связанные с независимыми от индивида процессами внешней среды) и «внутренние» (связанные с индивидуальными особенностями индивида). По данным критериям возможно обобщение широких групп населения, на основании чего можно сделать вывод об их потенциальной уязвимости. В рамках данного исследования понятие уязвимости будет раскрываться через понятие социального исключения (эксклюзии), которую предполагается рассматривать в качестве главного критерия.

Ключевым подходом исследования к выявлению уязвимых групп населения является оценка их фактических условий существования и положения, а также проблем групп населения, которые, соответственно, классифицируются как уязвимые группы. Затем эти группы изучаются с точки зрения причин их уязвимости, сегодняшней политики и оказываемого ею отрицательного воздействия. Мы также приводим сведения о практике и политике, относящейся к положению уязвимых групп, и даем подробные рекомендации, которые можно использовать в процессе децентрализации.

#### *Список использованных источников*

1. Алисиевич Е. С. К вопросу об определении понятия «уязвимые группы» в международном праве прав человека // Евразийский юридический журнал. 2013. № 1. С. 29–33.

2. Абрахамсон П. Социальная эксклюзия и бедность / П. Абрахамсон // *Общественные науки и современность*. – 2001. – №2. – С. 158-166.
3. Мальцева, Е.В. Социально уязвимые категории населения на рынке труда и организация их социальной защиты [Электронный ресурс]: дис. ... канд. экон. наук / Е.В. Мальцева. – М., 2001. – Режим доступа: <http://www.dslib.net/economika-xoziajstva/socialno-ujazvimye-kategorii-naselenija-na-rynke-truda-iorganizacija-ih-socialnoj.html> (дата обращения 10.03.2024)
4. Несмеянова С.Э. Концепция уязвимости отдельных групп лиц: Международный и национальный опыт / С.Э. Несмеянова, Е.Г. Калинина // *Российское право: образование, практика, наука*. 2017. №4 (100). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsepsiya-uyazvimosti-otdelnyh-grupp-lits-mezhdunarodnuu-i-natsionalnuu-opyt> (дата обращения: 10.03.2024).
5. Смолева Е.О. Основные подходы к исследованию ментальных барьеров инклюзии социально уязвимых категорий населения / Е.О. Смолева // *Социальное пространство*. 2016. № 4. URL: <http://sa.vscs.ac.ru/article/2014> (дата обращения: 03.03.2024).

*Разворская Екатерина Вячеславовна  
обучающаяся 2 курса  
направления подготовки 39.04.02 Социальная работа  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

*Данилова Светлана Владимировна  
доцент кафедры социологии управления,  
кандидат психологических наук, доцент  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ**

Анализ исследований профессионального выгорания показывает, что основные усилия психологов были направлены на выявление факторов,

вызывающих выгорание. Традиционно они группировались в два больших блока: особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов. Исследование синдрома профессионального выгорания не обходят проблемы установления и классификации детерминационных рядов, то есть вычленения системы факторов, тормозящих развитие феномена (или способствующих его функционированию).

Б. Перлман и Е. Хартман представляют 4-фазную модель профессионального выгорания. Запускающим фактором профессионального выгорания являются противоречия между профессиональными ожиданиями и возможностями профессиональной адаптации работника (рис. 1) [2].



Рис. 1. Модель развития профессионального стресса и профессионального выгорания (Б. Перлман и Е. Хартман)

В рамках процессуального подхода профессиональное выгорание – это процесс профессионального развития человека, имеющий стадийный характер.

Орел В.А. предлагает такую рабочую схему факторов влияния на выгорание (Таблица 1) [3]:

Таблица 1

## Рабочая схема факторов влияния на выгорание

Факторы	Составляющие
индивидуальные факторы	социально-демографические характеристики, возраст, пол, уровень образования, семейное положение, стаж работы
личностные особенности	выносливость, локус контроля, стиль сопротивления, самооценка, тревожность, экстраверсия, профессиональная мотивация, ценностные ориентации, уровень притязаний, когнитивные процессы, способности и интеллект
организационные факторы	условия работы, рабочее перегрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня, содержание труда, количество клиентов, острота проблем клиентов, глубина контакта с клиентом, участие в принятии решений, самостоятельность в своей работе, обратная связь
социально-психологические	ролевой конфликт и ролевая амбивалентность, социальная поддержка, обратная связь

Профессиональное выгорание возникает на фоне хронического профессионального стресса средней интенсивности в результате неэффективного его преодоления и сопровождается изменениями:

а) физиологических функций (физическое истощение, уменьшение психофизиологических ресурсов и т. д.);

б) аффективно-когнитивных функций (сфокусированность на иррациональных или асоциальных установках и чувствах: дезадаптивные копинг-стратегии, эмоциональное истощение, деморализация, деформация личности профессионала и т. д.);

в) поведенческих реакций (акцентирование типов поведения, деперсонализация, дезадаптация, снижение мотивации и продуктивности в работе и др.).

Среди личностных особенностей можно отметить следующее:

– личностная выносливость (способность личности быть высокоактивной каждый день, осуществлять контроль за жизненными ситуациями и гибко реагировать на различные рода изменения) тесно связана со всеми тремя компонентами выгорания. Люди с высокой степенью данной характеристики имеют низкие значения эмоционального истощения и деперсонализации и высокие значения по шкале профессиональных достижений.

– отмечается положительная корреляционная связь между внешним локусом контроля и составляющими выгорания, особенно с эмоциональным истощением и деперсонализацией. Отмечается положительная связь между внутренним локусом контроля и высокой оценкой профессиональной эффективности, правда данная тенденция подтверждается только на мужской выборке.

Бойко В.В. говорит о внутренних факторах и выделяет среди них [1]:

– склонность к эмоциональной ригидности. (профессиональное выгорание как средство психологической защиты, как отмечает В.В. Бойко, возникает быстрее у тех, кто менее восприимчив, более

эмоционально сдержан. Напротив, формирование симптомов «выгорания» будет проходить медленнее у людей импульсивных, обладающих подвижными нервными процессами);

– интенсивная интериоризация обстоятельств профессиональной деятельности. (данное психологическое явление возникает у людей с повышенной ответственностью за порученное дело, исполняемую роль).

Что касается зарубежных исследований организационных факторов эмоционального выгорания, то В.Е. Орел, анализируя работы коллег, говорит о следующих компонентах данной группы факторов [3].

А) Условия работы: практически все исследования дают сходную картину, свидетельствующую о том, что повышенные нагрузки в деятельности, сверхурочная служба стимулируют развитие выгорания. Аналогичные результаты получены и между продолжительностью служебного времени и выгоранием, поскольку эти две переменные тесно связаны друг с другом. Перерывы в службе оказывают положительный эффект и снижают уровень выгорания, но этот эффект носит временный характер: уровень выгорания частично повышается через три дня после возвращения к работе и полностью восстанавливается через три недели. Наличие связей между этой группой факторов и выгоранием в какой-то степени объясняется не только действительным их влиянием на данный феномен, но и их объективным содержанием, возможностью количественного измерения и однозначного понимания.

Б) Содержание трудовой деятельности. Данная группа факторов включает в себя количественные и качественные аспекты трудовой деятельности, отношения в коллективе, частоту и степень глубины контакта с коллегами. Более определенную тенденцию обнаруживает сопоставление глубины контакта с руководством и подчиненными, остроты их проблем. Непосредственный контакт с коллегами по работе, острота их проблем обычно способствуют возникновению выгорания. Наиболее четко показано влияние этих факторов в тех видах

профессиональной деятельности, где острота проблем работающих сочетается с минимизацией успеха в эффективности их решения.

В) Социально-психологические факторы. Один из самых важных среди данной группы факторов – социально-психологические взаимоотношения в организации, как по вертикали, так и по горизонтали. Решающую роль в этом играет социальная поддержка со стороны коллег и людей, стоящих выше по своему профессиональному и социальному положению, а также других лиц. Практически во всех исследованиях, посвященных этой проблеме, отмечается отрицательная зависимость между выгоранием и социальной поддержкой у представителей с оказанием профессиональной помощи людям. Влияние социальной поддержки распространяется на все компоненты выгорания, но наиболее тесная связь отмечается с эмоциональным истощением и деперсонализацией.

Исследования подчеркивают важность такого фактора, как обратная связь, отсутствие которой соотносится со всеми тремя компонентами выгорания, приводя к повышению уровня эмоционального истощения и деперсонализации [4].

Важный фактор – стимулирование работников. Эта проблема рассматривалась в русле категории вознаграждения работников за их труд– материальном и моральном. Практически все исследователи отмечают, что недостаточное вознаграждение (денежное и моральное) или его отсутствие способствуют возникновению выгорания. При этом некоторые исследователи отмечают, что для работников в предотвращении выгорания важно не абсолютное количество вознаграждения, а его соотношение с собственным затраченным трудом и трудом своих коллег, что в данном контексте отмечается как справедливость. Есть работы, показывающие, что дополнительное вознаграждение за выполнение определенной работы повышает чувство профессиональной

эффективности, в то время, как наказание приводит к развитию деперсонализации [6].

Наконец, последний и организационных факторов, имеющих тесные взаимоотношения с выгоранием, – ролевой конфликт и ролевая двойственность. Под ролевым конфликтом понимается противоречие между функциями и обязанностями, которые он выполняет.

Итак, выгорание является своеобразным функциональным стереотипом, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать и дисфункциональные последствия, когда выгорание отрицательно сказывается на выполнении профессиональной деятельности. Выделяется целый ряд компонентов, в том числе: напряжение, которое характеризуется ощущением эмоциональной истощенности, усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью; резистенцию, которой присущи чрезмерная эмоциональная истощенность, что провоцирует возникновение и развитие защитных реакций, которые делают человека эмоционально закрытой, отстраненной, равнодушной; истощение, которому присущи психофизическая переутомление человека, опустошенность, нивелирование собственных профессиональных достижений, нарушения профессиональных коммуникаций, развитие циничного отношения к тем, с кем приходится общаться по служебным вопросам, развитие психосоматических нарушений и т.д.

#### *Список использованных источников*

1. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб: Питер, 2013. – 105 с.
2. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции. /



А.Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – Том 25. – № 2. – С. 75-85.

3. Орел В.Е. Феномен «выгорания» как проявление воздействия профессиональной деятельности на личность / В. Орел, А. Рукавишников // Психология субъекта профессиональной деятельности: Сборник научных трудов. – Ярославль: Сфера, 2001. – С. 78-85.

4. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: Учебное пособие [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Красноярск: Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева, 2013. – Режим доступа: <http://www.kspu.ru> (дата обращения 10.03.2024).

*Самотаева Элла Александровна  
кандидат психологических наук,  
доцент кафедры социологии управления,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Условия современной жизни в России в целом, и в особенности, в Донецкой Народной Республике, можно обозначить как сложные, неопределенные, в некотором смысле, даже экстремальные. Это связано со многими факторами и угрозами, прежде всего, политическими, информационными, социально-экономическими.

При этом, основным ресурсом общества был и остаётся человек. Каждое общество благополучно ровно на столько, насколько благополучны люди, его составляющие. Понятия «благополучие» выступает объективным показателем условий жизни человека и является важнейшей составляющей такой категории, как «качество жизни».

Вопрос построения собственной жизни, ее управляемость или зависимость от обстоятельств волнует человека в любом возрасте, но наиболее актуален для молодого поколения, поскольку от того, какой фундамент заложен в основу построения жизни, зависит весь дальнейший жизненный путь. А от того, какой вектор жизненного пути будет выбран большинством молодых людей, зависит будущее страны в целом.

В такие сложные периоды жизни общества, каковым является наша современность, становится особенно важным, чтобы молодое поколение проявляло осознанную активность и при этом, в целом, было удовлетворено своей жизнью.

Молодые люди имеют особый взгляд на социальные проблемы общества и поэтому довольно часто являются инициаторами изменений. Молодежь – это наиболее активная часть общества, «которая может осуществить различные начинания, потому что она не воспринимает установленный порядок как нечто само собой разумеющееся и не обладает закрепленными законом интересами ни экономического, ни духовного характера» [1, с. 546].

Сегодня всё более очевидной становится ключевая роль молодёжи как особой социальной группы, которая представляет собой не только смену для старшего поколения, но и необъятный потенциал для воплощения новых идей. Молодёжь, с одной стороны, – это незащищённая группа, являющаяся скорее дестабилизирующей силой в обществе, а с другой – это поколение, от которого зависит будущее страны. Такой особый статус молодёжи рождает потребность не только в адекватной молодёжной политике, но и в эффективной социальной работе с молодежью, способствующей решению или, по крайней мере, смягчению имеющихся проблем, а также дающей возможность направить в созидательное русло творческий потенциал молодёжи.

Эффективность социальной работы с молодежью во многом зависит от вектора приложения усилий, то есть от актуальности выбора основных направлений, в которых следует работать с молодежью.

Мы, проведя теоретический анализ публикаций, посвященных социальным проблемам молодежи, молодежной социальной политике, социализации и воспитания молодежи, а также ряд эмпирических исследований, направленных на выявление ценностных ориентаций молодежи, основных молодежных проблем, направлений активности молодежи, обозначили два основных направления:

- 1) развитие социальной активности молодежи путем вовлечения ее в волонтерское движение;
- 2) подготовка молодежи к семейной жизни и к осознанному родительству.

Обоснование именно этих направлений, как ключевых, заключается в следующем.

Волонтерство как род деятельности обладает большими ресурсными возможностями для современных молодых людей. Добровольческая деятельность способствует наиболее полному проявлению субъектной активности молодых людей и дает весомый толчок для их саморазвития и самосовершенствования.

Во-первых, волонтерская деятельность способствует получению новых навыков и компетенций.

Во-вторых, при осуществлении волонтерской деятельности сами молодые люди ощущают свою значимость и пользу от действий, которые выполняют.

В-третьих, молодежь, которая активно участвует в добровольческих практиках, приобретает социально значимые качества, которые необходимы для жизни и профессиональной деятельности [2].

В-четвертых, развитие волонтерской деятельности является одним из ключевых направлений современной молодежной политики [3, 4].

При эффективной государственной поддержке участие большого процента молодежи в волонтерском движении с одной стороны, способствует нравственному и гражданскому становлению молодого поколения, с другой – является своеобразным гарантом благоприятного будущего страны в целом.

Относительно необходимости подготовки молодежи к браку и осознанному родительству также есть веские обоснования.

Семья выполняет важнейшие общественные функции: обеспечивает преемственность между поколениями, передачу социального опыта. Вместе с тем, будучи встроенной в систему общества, являясь его «ячейкой» или, точнее сказать, единицей, семья непосредственно ощущает на себе все происходящие в обществе изменения, которые наиболее ярко проявляются в трансформации ролевой структуры семьи, репродуктивного поведения и отношении к родительским ролям. Все чаще в научной литературе звучит термин «кризис семьи» и прогнозируются его последствия.

Не разделяя полностью крайних опасений сторонников концепции кризиса семьи, тем не менее, согласимся с наличием некоторых обозначенных ими тревожных фактов. К таким фактам можно отнести: увеличение количества разводов, предпочтения частью молодежи незарегистрированного сожительства законному браку, вытеснение ценности родительства иными ценностями (профессиональными, материальными, ценностями саморазвития, самореализации и пр.), уменьшение количества детей в семье, наконец – распространение феномена «childfree» в российском обществе.

В частности, установка «childfree», как правило, анализируется в контексте трансформации семейных ценностей. Осознанный отказ от рождения детей у представителей «childfree» обосновывается весьма противоречиво – от признания «реализации человеком своих репродуктивных прав, частного случай планирования семьи при

выбранном количестве детей, равном нулю» [5, с.98] до личностной беспомощности представителей данного течения [6].

С нашей точки зрения, приверженность идеологии «childfree», скорее, является неким защитным механизмом, маскирующим неготовность к родительству. Будучи взрослым и биологически созревшим, чтобы стать родителем, человек может быть психологически к нему не готов.

По результатам проведенных под нашим руководством эмпирических исследований в рамках подготовки магистерских диссертаций, было выявлено, что даже те молодые люди (и юноши, и девушки), которым свойственен приоритет семейных ценностей, которые хотят в будущем детей и готовы брать на себя ответственность за их воспитание, не обладают дифференцированными знаниями по отдельным аспектам родительства, во многих вопросах остаются не осведомленными и, в целом, не готовыми к принятию родительской роли.

Представление о браке и семейной жизни в целом у молодежи также не дифференцировано: в нем смешаны традиционные гендерные стереотипы и эгалитарные установки, характерных для современного общества. Такая ролевая «путаница» негативно сказывается на ролевой согласованности в молодой семье, что нередко служит причиной конфликтности и разводов.

Отсюда, следует вывод: необходима целенаправленная подготовка молодежи к семейной жизни и осознанному родительству. Счастливые и благополучные семьи – фундамент стабильности государства в настоящем, зрелые в социально-психологическом плане родители, осознанно воспитывающие детей – гарантия благополучного будущего страны.

Таким образом, обозначенные направления социальной работы с молодежью важны и актуальны.

1. Мангейм К. Диагноз нашего времени / К. Мангейм. – М.: Издание: Говорящая книга, 2010. – 700 с.
2. Логвинов И. Н. Молодежное волонтерство: психология добровольца / И. Н. Логвинов, М. И. Логвинова, Т. И. Логвинова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 3506–3510. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/85702.htm> (дата обращения: 20.03.2024).
3. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726> (дата обращения: 19.03.2024).
4. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1170133/#ixzz5Pxm2qEQ0> (дата обращения: 19.03.2024).
5. Полутова М. А. Ценностные и мотивационные установки сообщества «чайлдфри» с позиций постмодернизма / М. А. Полутова, О. О. Жанбаз // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2015. – № 1 (116). – С. 89–100.
6. Куцубей А. Т. Психологические особенности и мотивы отказа от рождения детей представителей чайлдфри / А. Т. Коцубей, И. В. Пономарева // Ученые записки Крымского Федерального ун-та им. В. И. Вернадского.-Социология. Педагогика. Психология. – Т.5 (71). – 2019. – № 3. – С. 94-104.

*Смола Анастасия Сергеевна;  
Студентка 3 курса;  
Богрова Кристина Борисовна;  
доцент, канд. психол. н.;*  
*ФГБОУ ВО «Донбасская аграрная академия»*

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ В АДАПТАЦИИ МИРНЫХ ЖИТЕЛЕЙ, ПРЕБЫВАЮЩИХ В УСЛОВИЯХ ЛОКАЛЬНЫХ ВОЕННЫХ КОНФЛИКТОВ**

В настоящее время военные конфликты, такие как те, которые происходят в Луганской и Донецкой Народных Республиках, являются одной из наиболее актуальных проблем, с которыми сталкиваются мирные жители в различных уголках мира. Они вносят серьезные изменения в жизнь людей, оказывая негативное влияние на их психологическое состояние и способность адаптироваться к новым условиям. Все участники и свидетели этих вооруженных столкновений подвергаются универсальному риску развития психологических и, более часто, физических последствий, которые могут быть смертельными. В свете этого, психологическая помощь становится критически важной для поддержки адаптации мирных жителей и помощи им в преодолении последствий конфликта. Эта тема становится особенно важной и принципиальной в контексте современных военно-политических реалий.

Военные действия неизбежно приводят к разрушениям, страху за собственную жизнь и жизни близких, а также вызывают стресс и панику. Люди, проживающие в зоне военных конфликтов, испытывают сложные психоэмоциональные переживания, и им требуется психологическая поддержка. Как и в любой экстремальной ситуации, вклад психологов является одним из ключевых элементов стабилизации обстановки. Переселенцы и беженцы сталкиваются с множеством проблем, включая финансовые, жилищные, социальные. Однако главной проблемой остается сложность адаптации к новым условиям жизни.

Проблемы социальной и психологической адаптации рассматриваются в работах А.Г. Маклакова, Л.М. Растовой, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева и др.

Адаптация – это процесс изменения и приспособления организма или системы к новым условиям существования или функционирования. В психологии адаптация рассматривается как сложный и многосторонний процесс, который включает в себя не только физиологические, но и психологические аспекты. Психологическая адаптация – приспособление человека как личности к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и с собственными потребностями, мотивами и интересами [3].

Одним из ключевых понятий в психологии адаптации является стресс. Стресс – это состояние дезадаптации, когда организм или психика не справляются с внешними или внутренними требованиями среды. Стресс может возникать в результате внезапных и непредсказуемых событий, а также в результате длительного воздействия неблагоприятных условий. Важно отметить, что стресс может быть как позитивным, так и негативным, и его воздействие на адаптацию будет зависеть от индивидуальных особенностей человека [6].

В процессе адаптации человек сталкивается с различными проблемами и вызовами, которые требуют от него изменения внутренней психологической структуры и поведения. Одним из таких вызовов может быть изменение социального статуса или роли, переезд в новую страну или город, изменение работы или профессии и т.д. Все эти изменения могут вызывать у человека чувство неопределенности, беспокойства и тревоги, что влияет на его психическое состояние и способность адаптироваться [1].

Следующий психологический аспект адаптации – это социальная идентичность. Социальная идентичность – это совокупность характеристик, которые определяют, к какой социальной группе или



культуре принадлежит индивид. При изменении условий адаптации, особенно в случае интеграции с другой территорией, индивид может столкнуться с вопросами, связанными с его социальной идентичностью. Он может испытывать неуверенность в своей принадлежности к определенной группе, конфликты между старой и новой идентичностью, а также столкновение с предрассудками и дискриминацией. Все это может оказывать негативное влияние на психологическое благополучие и требовать адаптации со стороны индивида [5].

Наконец, последний психологический аспект адаптации – это благополучие. Благополучие – это состояние, при котором индивид чувствует себя удовлетворенным и успешным в своей жизни. При изменении условий адаптации, индивид может столкнуться с различными трудностями, которые могут негативно сказываться на его благополучии. Например, недостаток социальной поддержки, экономические проблемы, проблемы с образованием или здоровьем могут влиять на уровень благополучия индивида [4]. Поэтому, важно учитывать эти факторы при анализе психологических аспектов адаптации.

Кроме того, в процессе адаптации могут возникнуть эмоциональные реакции, включая страх, тревогу, депрессию и даже посттравматическое стрессовое расстройство. Эти эмоциональные состояния могут быть связаны как с самим процессом изменений, так и с неизвестностью и неопределенностью будущего. Стоит отметить, что эмоции могут играть двойственную роль в процессе адаптации, они могут как способствовать адаптации, так и мешать ей [2]. Поэтому управление и регулирование эмоций являются ключевыми навыками в этом процессе.

Достаточно большое количество людей, находившиеся в районах активных боевых действий страдают от так называемого посттравматического стрессового расстройства. Посттравматическое стрессовое расстройство – это серьезное психическое состояние, которое

может возникнуть после переживания одного или нескольких событий, оказывающих сильное негативное воздействие на психику индивида [3].

Особенно уязвимыми к ПТСР являются дети видевшие обстрелы и трупы. Почти все взрослые и дети, которые были эвакуированы из зоны боевых действий, даже находясь в безопасном месте, испытывают панику при громких звуках или при виде самолета в небе. Человек, переживший травму и сильные негативные эмоции, часто боится повторения подобных ситуаций. Если эмоции вырываются наружу, человек может потерять контроль над собой и своим поведением, что может привести к непоправимым действиям. Эмоциональное напряжение влияет на физическое здоровье, приводит к возникновению психосоматических нарушений и психических расстройств.

Все это – нормальная реакция человека на ненормальные обстоятельства, но без помощи специалиста выходить из ПТСР можно годами. Люди, находящиеся в глубоком психологическом кризисе, могут стремиться к уходу от реальности. При отсутствии здоровых средств справиться с этим, они могут прибегать к алкоголю и наркотикам в поисках временного успокоения или снижения стресса. Однако, не осознавая последствий, большой риск попасть в ловушку зависимости и саморазрушения, что может привести к летальному исходу.

Поэтому такие люди требуют повышенного внимания как со стороны специалистов, так и простых граждан. Для успешной адаптации к новым условиям жизни людям необходимо максимальное удовлетворение их потребностей. Особое значение имеет потребность в социальной и психологической защите, поддержке со стороны окружающих, доступности жилья, уверенности в будущем, финансовой стабильности и возможности самореализации [4]. Кроме того, важным является обеспечение доступа к образованию и профессиональному развитию, что позволяет людям расширять свои навыки и улучшать качество жизни. Также необходимо учесть потребность в духовном развитии и

самовыражении, которые способствуют гармонии личности и ее интеграции в общество.

Неотъемлемой частью также является налаживание отношений между беженцами и местным населением. Это не просто вопрос понимания, это вопрос эмпатии. Беженцы – это люди, которые в одно мгновение потеряли все: дом, имущество, близких, работу, социальный статус. Их психология кардинально отличается от психологии человека, привыкшего к мирной жизни, эта разница может быть не всегда очевидна, но она глубока и значительна. непонимание и отсутствие эмпатии к данной категории людей может только усугубить их состояние.

Подведем итоги. Стоит подчеркнуть, что помощь беженцам – это не только вопрос гуманности, но и вопрос стабильности общества в целом. Беженцы, которые успешно адаптировались и восстановили свою жизнь, могут внести значительный вклад в развитие общества. Поэтому важно создавать условия для их успешной интеграции. Это может включать в себя образовательные программы, программы трудоустройства, психологическую поддержку и другие меры. В конечном итоге, помощь беженцам – это инвестиция в будущее нашего общества.

#### *Список использованных источников*

1. Альшевская В.А. Роль воспитательной работы в процессе адаптации иностранных студентов в России (на примере работы международного студенческого волонтерского клуба ФГБОУ ВО КЕМГУ Минздрава России) / В.А. Альшевская, Е.В. Медведева // Поликультурное образование в современном вузе: вызов и перспектива: сборник материалов Международной научно-практической конференции, Кемерово, 25–26 марта 2021 года. – Кемерово: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего

образования «Кемеровский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, 2021. – С. 43-51.

2. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека: монография / Ф.Б. Березин; АН СССР, Дальневост. отд-ние, Ин-т биол. проблем Севера, М-во здравоохранения СССР, 1-й Моск. мед. ин-т им. И.М. Сеченова. – Л.: Наука, 1988. – 270 с.

3. Большой психологический словарь / Авдеева Н.Н. и др.; под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. 4-е изд., расш. – М.: АСТ; Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2009. – 811 с.

4. Гриценко В.В. Социально-психологическая адаптация переселенцев в России / В.В. Гриценко; Российская академии наук, Институт психологии. – М.: Ин-т психологии РАН, 2002. – 251 с.

5. Константинов В.В. Характеристики идентичности личности и процесс социально-психологической адаптации / В.В. Константинов, В.В. Дьяков // Теория и практика общественного развития. – 2015. – №12. – С. 482-486.

6. Мельникова М.Л. Психология стресса: теория и практика [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / М. Л. Мельникова; Урал. гос. пед. ун-т; науч. ред. Л. А. Максимова. – Электрон. дан. – Екатеринбург: [б. и.], 2018.

*Сучкова Елена Юрьевна  
доцент, кандидат истор.наук.  
доцент кафедры социологии управления  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **МЕХАНИЗМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПАРТИЙНОЙ ДИКТАТУРЫ В РСФСР В 1918 – 1922 ГОДЫ**

История Российской Социалистической Федеративной Советской Республики, как и система управления в ней, отразилась на

государственном управлении всех без исключения стран постсоветского пространства. Политическая система советского коммунизма была уникальной и её изучение опирается прежде всего на документы из архивов КПСС, хотя многие из них до сих пор не рассекречены. Использование компаративных методов исследования даст позитивный результат только тогда, когда специалисты гуманитарного профиля не будут забывать об уникальности структур и элементов политической системы советского коммунизма.

Сложности в оценке компартийно-советского режима в большой степени объясняются тем, что его внешние формы не соответствовали сущности. Одновременно форма не была только прикрытием сущности, которую можно было бы изучать в чистом виде после того, как отбросить оболочку, т.е., например, изучать деятельность органов власти не по советским газетам, а по документам архивов. Оболочка, форма, фасад в компаративно-советском режиме намертво вросли в его сущность. Власть в РСФСР опиралась на пропаганду и воспитание не в меньшей мере, чем на террор. Народность этой власти не была фикцией. Режим часто навязывал народным массам свои ценности, линию поведения и в этом состояла его сила. Но нередко власти навязывал свои стремления народ. Парадоксальным образом в этом проявлялась сила политического режима. Система «передаточных пасов» между «верхами» и «низами» общества действовала бесперебойно потому, что в обществе отсутствовали проявления организованной жизни, не подконтрольной режиму.

Компартийно-советская диктатура не подчинялась конституциям и обычным законам, хотя в советском обществе нельзя было пожаловаться на их отсутствие. Воля иерархично построенной государственной партии как аз и была законом для лишённого суверенности общества. Волю партии выражал съезд. Формально так было всегда. Но для того, чтобы проявилась воля съезда, как-то должен был его созвать. Организатором съездов выступал Центральный комитет, т.е. высший партийный орган в

перерывах между съездами. Задачей каждого съезда было избрание нового состава ЦК. Теоретически ЦК мог полностью обновиться. Чтобы избежать такой неприятности для себя, предыдущий состав ЦК должен был навязать ЦК свою волю и контролировать каждую минуту работы съезда.

Формально съезды избирали очередной состав ЦК партии. Фактически же подконтрольный Центральному комитету аппарат подбирал делегатов съезда, останавливаясь только на тех, чьё поведение во время тайных выборов ЦК было прогнозируемым. Всегда оставалась ещё одна возможность повлиять на состав Центрального комитета, который избирался съездом: подсчёт голосов «правильно» подобранной счётной комиссией. Такая возможность использовалась, но полагаться только на неё было небезопасно.

По сравнению с демократическим уставом партии отношения в паре «съезд – ЦК» были зеркальными. Съезд становился марионеткой в руках манипуляторов из аппарата Центрального комитета, но далеко не всегда, т.к. в середине ЦК происходила борьба за власть. Стабильность диктаторской власти обеспечивалась только тогда, когда партия имела всеми признанного вождя.

Высшим органом партии ЦК оставался реально только до VIII съезда РКП(б), который состоялся 18 – 23 марта 1919 года в Москве. Заседания (пленумы) ЦК тогда происходили дважды в месяц. Созыв таких заседаний был несложным делом, исходя из небольшого количества цекистов (19 человек, избранных VIII съездом). В дальнейшем количество членов ЦК начало увеличиваться, а пленумы стали созываться один раз в несколько месяцев. Решать текущие вопросы управление ЦК уже не могло, но в этом и не было необходимости: после VIII съезда РКП(б) В.И. Ленин (1870 – 1924) создал в середине ЦК два постоянно функционирующих органа для решения политических и организационных вопросов: политбюро ЦК и оргбюро ЦК.

ЦК РКП(б) после реформы не распался на три части: политбюро, оргбюро и тех, кто не вошёл в первое или второе образование. Ни политбюро, ни оргбюро, ни секретариат, который стал коллективным органом только с 1920 года, не получили самостоятельный статус. В официальных документах их начали писать с заглавной буквы и часто без упоминания самого ЦК: Политбюро, Оргбюро, Секретариат. Но на самом деле вони оставались функциональными частями одного органа – Центрального комитета РКП(б). Именно этот орган был единственным носителем компартийной диктатуры. Она всегда имела коллективный характер, хотя могла контролироваться одним человеком – вождём.

Оргбюро ЦК готовило вопросы на рассмотрение политбюро. Одновременно оно само решало менее важные вопросы и его решения, если их никто из членов политбюро не опротестовывал, автоматически становились решением ЦК. Политбюро решало наиболее важные вопросы и его решения, если их не подавали на рассмотрение пленума, тоже становились решениями ЦК. Это означает, что ни политбюро, ни оргбюро не следует рассматривать как самостоятельный элемент в иерархии власти. Они были тем же ЦК только в постоянно функционирующем составе. Т.к. ЦК РКП(б) представлял собой остриё пирамиды власти, вся реальная власть сосредотачивалась в его политбюро.

Создатель компартийно-советской тоталитарной системы В.И. Ленин 11 января 1919 года получил письмо от российского историка Николая Рожкова: «только Ваша единоличная диктатура может пресечь дорогу и перехватить власть у контрреволюционного диктатора... Это теперь можете сделать только Вы, с Вашим авторитетом и энергией». В.И. Ленин оборвал его несколькими предложениями: «На счёт «единоличной диктатуры», извините за выражение, полная дурость. Аппарат стал уже гигантским – иногда чрезмерным – а при таких условиях «единоличная диктатура» вообще несбыточна» [1].

Члены политбюро ЦК формально были равны по своему положению в системе власти и должны были на каждом партийном съезде обновлять свой статус, проходя через выборы в партийное руководство. Фактически же политический вес членов политбюро был разным. Он зависел от влияния каждого на те или иные компартийные и советские структуры, а также на само общество, а также от персональных соглашений, которые заключались в середине этого небольшого коллектива. Стабильность или нестабильность компаративной диктатуры определялась тем был ли в составе политбюро вождь, т.е. тот политический деятель воле которого все другие носители диктатуры безапелляционно подчинялись. При этом персональная диктатура в компартийно-советской системе власти была лишь отдельным проявлением диктатуры коллективной.

Политбюро ЦК в составе В.И. Ленина, Л.Б. Каменева (1883 – 1936), Н.Н. Крестинского (1883 – 1938), И.В. Сталина (1878 – 1953) и Л.Д. Троцкого (1879 – 1940) просуществовало без персональных изменений два года – до X съезда РКП(б), который состоялся с 8 по 16 марта 1921 года в Москве [2]. Накануне этого съезда в партии возникла дискуссия о профсоюзах. Развязанная Л.Д. Троцким полемика о роле и месте профсоюзов в системе власти приобрела такое политическое напряжение, что даже выборы делегатов на съезд произошли по платформам. Сторонников Л.Д. Троцкого среди избранных делегатов оказалось совсем мало и после этого В.И. Ленин целиком обновил состав секретариата ЦК, который ранее был под контролем Л.Д. Троцкого, что давало последнему возможность влиять на формирование рабочей повестки оргбюро и политбюро ЦК. В секретариат были введены В.М. Молотов (1890 – 1986) в качестве ответственного секретаря, В.М. Михайлов (1894 – 1937) и Е.М. Ярославский (1878 – 1943). Новые секретари заменили предыдущих и в составе оргбюро ЦК, которое возглавлял И.В. Сталин. В составе политбюро ЦК Н.Н. Крестинского заменил большевик с 20-тилетним партийным стажем Г.Е. Зиновьев (1883 – 1936).



Но персональные изменения в партийном руководстве после дискуссии о профсоюзах имели второстепенное значение по сравнению с резолюцией «О единстве партии», которую принял по настоянию В.И. Ленина X съезд РКП(б), т.к. большевики стремились сохранить монополию на власть, согласившись на экономические уступки. Последний пункт этой резолюции ликвидировал суверенное право партийных съездов формировать состав Центрального комитета. Теперь самому ЦК предоставлялось право в случае фракционности наказывать членов ЦК вплоть до исключения из партии. Подобное наказание мог исполнить объединённый пленум Центрального комитета и Центральной контрольной комиссии двумя третями голосов. Подтверждение решения партийным съездом не требовалось [2, с.573].

Став правительственной партией, большевики начали сливаться с правительственным аппаратом, который сами же создавали. Основой этого аппарата стали профильтрованные чекистами советы. Необходимые для нормального функционирования специалисты рекрутировались из дореволюционного аппарата. Процесс овладения государственным аппаратом приводил к изменению положения секретарей партийных комитетов в системе власти. Они становились первыми лицами на региональных уровнях. Но в момент прихода большевиков к власти наивысшей должностью в системе власти считалась должность главы правительства. В Петрограде её с большим нежеланием взял на себя В.И. Ленин. Дискуссия о профсоюзах привела к далеко идущим функциональным (резолюция «О единстве партии») и персональным (изоляция Л.Д. Троцкого) изменениям в системе власти. Но угроза стабильности власти пришла с неожиданной стороны: основатель доктрины, партии и государства начал терять здоровье, первые предпосылки болезни проявились у В.И. Ленина в феврале 1921 г.

Несмотря на исполнение функций председателя правительства, основное внимание В.И. Ленин уделял партийному аппарату. Нагрузка на

аппарат и, соответственно, на ЦК увеличивалась в геометрической прогрессии. В отчёте об организационных вопросах на XI съезде РКП(б), который проходил с 27 марта по 2 апреля 1922 года в Москве, В.М. Молотов жаловался на то, что ЦК утопает в бумагах: за год, прошедший с предыдущего съезда, количество отчётов с мест увеличилось с 35 тыс. до 120 тыс., в два раза увеличилось количество вопросов, которые рассматривались в ЦК [3, с.59].

В связи с этим после обновления персонального состава секретариата ЦК В.И. Ленин решил кардинально реорганизовать его работу. Нужно было отбирать документы, наиболее важные из них ставить на рассмотрение политбюро и оргбюро ЦК, организовывать проверку исполнения решений ЦК. Подобная работа была не только административной, но и политической. Только один политик одновременно занимал должности в политбюро, оргбюро и секретариате – Н.Н. Крестинский. Членом политбюро и оргбюро с момента их создания был И.В. Сталин. Никто из членов политбюро ЦК больше не занимался административно-организационной работой. Кроме партийных, И.В. Сталин имел много советских должностей: нарком по делам национальностей, нарком Рабоче-крестьянской инспекции, член коллегии ВЧК – ОГПУ от ЦК, член Революционного военного совета Республики, член Совета Труда и Оборона... [4]. Конструируя должность генерального секретаря ЦК, В.И. Ленин остановился на кандидатуре И.В. Сталина.

25 – 27 мая 1922 года с В.И. Лениным случился первый удар, который вызвал паралич правой руки и временную потерю речи и способности писать. Основные должности в партии и государстве в это время занимали Л.Б. Каменев (председатель политбюро ЦК, председатель Московского совета), И.В. Сталин (возглавлял оргбюро ЦК и руководил секретариатом ЦК) и Г.Е. Зиновьев (председатель Коминтерна и Петроградского совета). Они втроем объединились против Л.Д. Троцкого, которого все считали естественным преемником В.И. Ленина.

В ночь на 16 декабря 1922 года с В.И. Лениным произошёл второй удар, исключивший его из политической деятельности. В письме от 27 января 1923 года, составленном Л.Д. Троцким и подписанном всеми членами политбюро и оргбюро ЦК, сообщалось, что В.И. Ленин болен и не может принимать участие в работе политбюро ЦК [5]. Письмо было разослано в качестве циркуляра в губернские и уездные партийные организации.

«Коллективное руководство» быстро превратилось в соревнование: кто быстрее овладеет рычагами власти и отберёт их у конкурентов? Преимущество «тройки» над Л.Д. Троцким проявилось очень быстро. Л.Д. Троцкий не имел никаких шансов в борьбе с компартийно-советским аппаратом, который контролировал И.В. Сталин – наименее яркая политическая фигура на фоне его союзников, однако, избранный 3 апреля 1922 года генеральным секретарём ЦК РКП(б), именно он возьмёт партийную и государственную власть в свои руки во время XIII съезда партии 23 – 31 мая 1924 года, став не только лидером Союза Советских Социалистических Республик, но и политическим деятелем мирового масштаба.

#### *Список использованных источников*

1. Ленин В.И. Неизвестные документы. 1891 – 1922. Подгот. Ю.Н. Амиантовым и др. – М.: РОССПЭН, 2000. – С. 268.
2. Десятый съезд РКП(б). 8 марта – 16 марта 1921 года. – М.: Партиздат, 1933. – 936 с.
3. Одиннадцатый съезд РКП(б). Стенографический отчёт. – М.: Госполитиздат, 1961. – 873 с.
4. Волкогонов Д.А. Триумф и трагедия. Политический портрет И.В. Сталина / Д.А. Волкогонов. В 2 кн. Кн.1, Ч.1. – М.: Издательство Агентства печати Новости, 1989. – С.137.

5. О жизни и деятельности В.И. Ленина (Воспоминания, письма, документы) // Известия ЦК КПСС. – 1989. - №11(298). – С.179.

*Титаренко Юлия Олеговна  
магистрант кафедры социологии управления  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Данилова Светлана Владимировна  
доцент кафедры социологии управления,  
кандидат психологических наук, доцент  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ОСОБЕННОСТИ ВИРТУАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

В статье «Кибербуллинг как форма девиантного поведения личности в интернет-пространстве» Жихарева Л.В., Лучинкина И.С., Гребенюк А.А., Лучинкина А.И. было описаны критерии и отдельных форм девиантного поведения личности в интернет-пространстве. В психологической литературе нового поколения все чаще поднимается тема сетевых девиаций. При этом исследователи больше тяготеют к описанию форм девиаций, чем обозначению их критериев в виртуальном пространстве. Статья посвящена исследованию виртуального поведения человека. С развитием технологий и широким доступом к интернету многие люди проводят большое количество времени в виртуальном пространстве [11]. Отношения, общение, работа, развлечения – все это сегодня можно осуществлять онлайн. Одной из актуальных проблем виртуального поведения является зависимость от онлайн-средств связи и развлечений, что может негативно сказываться на здоровье и социальных связях [12]. Поэтому важно научиться находить баланс между виртуальным и реальным миром, использовать технологии для собственного развития и общения, а не в ущерб своему здоровью и отношениям с окружающими [3].

Виртуальное поведение относится к поведению человека или другого субъекта, выполняющего определенные действия или взаимодействуя с другими субъектами в виртуальной среде, такой как интернет, компьютерные игры, виртуальные миры и т.д. [10].

Особенности виртуального поведения включают:

- анонимность: виртуальная среда позволяет людям сохранить анонимность и управлять своим онлайн-персонажем без раскрытия своей реальной личности;

- возможность воплотить в жизнь фантазии: в виртуальной среде люди могут реализовывать свои фантазии и желания, которые могут быть недоступны в реальной жизни;

- возможность общения и взаимодействия с другими людьми: виртуальное поведение позволяет людям взаимодействовать с другими людьми, обмениваться информацией, играть вместе в игры и т.д.;

- возможность контроля над собой: виртуальная среда помогает людям контролировать свои эмоции и реакции на различные ситуации, тем самым улучшая их коммуникативные навыки;

- виртуальный опыт: виртуальное поведение может помочь людям приобрести новые навыки, получить новый опыт и познания, а также улучшить свои когнитивные способности [1].

Неопределенность критериев лежит в основе проблемы недостаточности методик для психодиагностики личности и ее поведения в Интернете [2]. Исследователи Солдатова, Рассказова, Чигарькова выделяют ряд психологических характеристик, определенное сочетание уровня выраженности которых определяет выбор роли в ситуации флейминга: толерантность, симптом отмены, компульсивность, способность управлять собственным временем, наличие внутриличностных проблем, нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, привязанность/сотрудничество – привязанность к другим людям, контролирование/добросовестность, интернет-активность, уровень

агрессии. уровень эмпатии (Солдатова, Рассказова, Чигарькова, 2021). Исследование проводилось путем анкетирования для определения уровня интернет-активности личности (Лучинкина, 2013), беседа. шкала «Направленность» опросника «Личность в виртуальном пространстве» (Лучинкина, 2013), опросник «Склонность к кибербуллингу» (Лучинкина, 2019) [8]. Для всех указанных ученых стало при анализе девиаций поведения интернет-активной личности в виртуальном пространстве обращение к смыслам (мифологемам, установкам) и интернет-активности [8]. Вполне логично предположить, что неконструктивные установки у интернет-пользователя формируются под влиянием имеющихся когнитивных ошибок мышления [5]. Особенности асоциальной деятельности пользователей – повторяемость, непрерывность, анонимность – хорошо вписываются в картину пограничных состояний и могут быть описаны через акцентуации характера. Кроме того, результаты пилотажных исследований, способствовали выделению в качестве еще одного критерия, определяющего девиацию – уровень социальнопсихологической адаптации личности к нормам и правилам. Распределение испытуемых было по формам кибербуллинга в интернет-пространстве в данной выборке приведено на рис. 1.



Рис. 1 Распределение испытуемых по формам девиантного поведения личности в интернет-пространстве

Результаты показали, что в виртуальном пространстве возможны различные формы девиантного поведения о личности: эмоциональная девиация, суицидальное поведение, коммуникативные девиации, в том числе, кибербуллинг [6]. Критериями девиантного поведения личности в интернет-пространстве выступают неконструктивные установки личности относительно роли Интернета в жизни человека, мотивы деятельности в интернет-пространстве, когнитивные искажения мышления, коммуникативные установки, стратегии выстраивания взаимоотношений с другими людьми и личностные смыслы индивида, проявляющиеся в самоотношении субъекта, уровень социально-психологической адаптации личности к нормам и правилам. Недостатком данного исследования является отсутствие каких-либо рекомендаций во избежание кибербуллинга и рекомендации поведения для «жертв», подвергшихся ему.

Статья «Особенности понимания нормативного поведения в реальном и в виртуальном пространстве» Жихаревой Л.В., Лучинкиной И.С., Кольчика Е.Ю. посвящена изучению понятий нормы и нормативного поведения человека в реальном пространстве и виртуальном пространстве [7]. Проанализированы подходы к пониманию нормативного поведения с позиций социологических, медицинских и психологических наук. Определены индивидуальные, религиозные и личностные нормы. Проведено эмпирическое исследование в два этапа: первый этап проходил в формате серии фокусированных интервью среди молодых людей подросткового и юношеского возраста (15–20 лет), направленных на выявление особенностей нормативного поведения в реальном и виртуальном пространстве; второй этап предполагал исследование особенностей виртуального поведения респондентов выборки. Эмпирическое исследование проходило в два этапа. На первом этапе для выявления особенностей нормативного поведения в реальном и виртуальном пространстве была проведена серия фокусированных

интервью среди молодых людей подросткового и юношеского возраста. В исследовании приняли участие 182 респондента в возрасте 15–20 лет. Респондентам предлагалось рассказать о своем видении содержания следующих категорий:

1. нормальный человек в реальном пространстве: какой он, что делает/не делает;
2. нормальный человек в виртуальном пространстве: какой он, что делает/не делает.

В основе исследования лежало предположение о том, что понимание нормативного поведения в виртуальном пространстве имеет свою специфику, обусловленную качественно иными особенностями взаимодействия в виртуальной реальности. По результатам исследования видно, что требования к нормативному поведению в реальном пространстве более жесткие и приводят к более существенным ограничениям: это необходимость достаточного интеллектуального уровня, образования, толерантности по отношению к другим и т. д. В виртуальном пространстве требования к нормативному поведению более лояльные, мягкие, оставляют больше свободы действий, имеют меньше ограничений, однако также имеют свою специфику [4]. Уже сегодня она проявляется в кибербуллинге и троллинге, которые могут создать серьезные трудности в процессе адаптации в виртуальной реальности. Как и в первом случае, так и здесь не было сформировано рекомендаций по поведению в виртуальном мире для человека, также не были раскрыты особенности виртуального поведения.

#### *Список использованных источников*

1. Аронсон Э. Общественное животное. Введение в социальную психологию. М.: Аспект Пресс, 1998. – 161 с.



2. Войскунский А.Е. Психология компьютеризации – история и современность / Творческое наследие А.В. Брушлинского, О.К. Тихомирова и современная психология мышления (к 70-летию со дня рождения). Тезисы докладов научной конференции. М.: ИП РАН, 2003. – 207-212 с.
3. Голиков Ю.Я. Методология психологических проблем проектирования техники. М.: ПЕР СЭ, 2003. – 222 с.
4. Горянина В.А. Психология общения. М.: Академия. 2002. – 406 с.
5. Дедов Н.П. Роль межличностных мета-отношений в социальной адаптации «интернет»- поколения / Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика. Сборник научных статей. Вып.3. М.: Спутник +, 2015. С. 20-24.
6. Жихарева Л.В., Лучинкина И.С., Кольчик Е.Ю. Особенности понимания нормативного поведения в реальном и в виртуальном пространстве / Мир науки. Педагогика и психология, 2021 №3. – 9 с.
7. Жихарева Л.В., Лучинкина И.С., Гребенюк А.А., Лучинкина А.И. Кибербуллинг как форма девиантного поведения личности в интернет-пространстве / Научный результат. Педагогика и психология образования. 2022. Т.8. №4. – 115–126 с.
8. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Социально-психологическое пространство личности. М.: ИП РАН, 2012. – 496 с.
9. Максимова О.А. Цифровое поколение: стиль жизни и конструирование идентичности в виртуальном пространстве / Вестник Челябинского государственного университета. 2013. № 22 (313). – 6–10 с.
10. Манухина С.Ю., Дедов Н.П. (ред.) Психология труда. М.: Юрайт, 2015. – 17–47 с.
11. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии. М.: Аспект Пресс, 1999. – 429 с.

12. Шадриков В.Д. От индивида к индивидуальности. Введение в психологию. М.: ИП РАН, 2009. – 321 с.

*Черных Александра Алексеевна;  
обучающаяся 2 курса  
направления подготовки 39.04.01 Социология,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Безгусько Наталья Анатольевна  
доцент кафедры социологии управления,  
кандидат философских наук;  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **СПЕЦИФИКА ИССЛЕДОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ**

Современное общество представляет собой сложнейшую систему, отдельными компонентами которой могут выступать социальные организации и социальные процессы, проистекающие в них. Отсутствие гарантий стабильности качества систем управления этими процессами может привести к ухудшению свойств выходной продукции, а также производительности, что является непозволительным упущением. Проблема стабильности показателей качества производимой продукции, а также обеспечения стабильности производства в условиях нарастающей неопределенности становится одной из важнейших в теории и практике управления.

Неопределенность присутствует практически в любой сфере человеческой деятельности, сопряженной с развитием. Процесс развития можно охарактеризовать как утрату объектом устоявшихся определений и переход к новым, последовательная смена определенности и неопределенности. Л.Н. Курчиков отмечает, что «неопределенность можно рассматривать как потерю предметом своей определенности (качественной или количественной) или становление новой определенности в результате изменчивости, включения предмета в новые взаимосвязи с окружающими

его другими предметами» [1, с. 5]. Неопределенность является характерной чертой социального управления. Базовым фактором неопределенности выступает неопределенность личности, которая может быть как субъектом, так и объектом управления, а также определять результативность управленческих практик [2, с. 69].

Поскольку феномен неопределенности глубоко проник во все сферы жизнедеятельности общества, он стал предметом изучения практически всех отраслей знания и, прежде всего, философии, политологии, социологии, экономики и других. Следовательно, вопросы управления организацией в условиях динамично меняющейся экономики, политической и социальной среды носят междисциплинарный характер. Так, в социологических исследованиях социальных отношений в управлении неопределенность рассматривается в рамках вопросов, связанных с угрозой безопасности предприятия или организации, с изучением существующих подходов к оценке рисков, рассмотрением прогнозных моделей реализации этих рисков. Следовательно, управление и риск должны рассматриваться как «взаимосвязанные и взаимовлияющие компоненты любой организации независимо от сферы деятельности и организационно-правового статуса, а процесс управления рисками должен занимать важное место в общей стратегии и тактике управления» [3, с.14].

Это, в частности, означает, что управление риском – процесс, в ходе которого выявляется уровень риска, моделируются траектории его развития для выявления наиболее нежелательных сценариев, а затем принимаются и реализуются эффективные управленческие решения по нейтрализации или минимизации его негативных проявлений. Важным элементом управления рисками является также выявление случайных факторов, способных влиять на социальный процесс. В данном контексте элементами управления выступают проблемная ситуация, целеполагание и принятие решений. Т.Г. Целуйкина предлагает рассматривать управление как открытую, нелинейную, динамично развивающуюся систему,

«способную разворачиваться в условиях неопределенности, рисков и меняющейся темпоральности» [3, с.70].

Изучение и анализ условий возникновения неопределенности, а также ее проявления является необходимым для обеспечения стабильности процессов управления. Основной причиной проявления неопределенности, по мнению Н.Н. Талеба являются «взаимоотношения системы и хаотичных режимов и отношение управленцев к точкам выбора и принятия решений (точкам бифуркаций), которое в классических теориях управления рассматривалось в качестве процесса с заданными параметрами, отличающегося определенностью, прогнозируемостью» [2, с.69]. С точки зрения технологического подхода к управлению, порядок рассматривается как нечто устойчивое, определенное. Хаос (неопределенность) – это кратковременное нарушение устоявшегося порядка, сопряженное с кризисами и влиянием внешних или внутренних факторов на социальный процесс. Минимизация рисков и возвращение к порядку – цель эффективного управления.

С точки зрения синергетического подхода, управление рассматривается как сложная система, опирающаяся на личность, ее мотивационные предпочтения, различные виды организационных культур. Под организационной культурой понимается совокупность норм, устоявшихся правил, традиций и ценностей. В рамках организационной культуры формируется также культура риска и культура страха [2, с.71]. Культура риска предполагает креативность, способность рассматривать изменения как неотъемлемый процесс обучения новому в быстро меняющихся условиях. Управленческие решения отличаются гибкостью и нестандартным подходом к анализу ситуации. Культура страха, напротив, связана с установками небезопасности принимаемых решений в изменяющихся условиях. Любые изменения рассматриваются как потенциальные риски, несущие в себе угрозу. Управленческие решения

отличаются консервативностью, ригидностью, отсутствием творческого потенциала [4].

В условиях нарастания неопределенности эффективное управление требует формирования культуры риска, в особенности в процессе управления изменениями. Акцентуация на личности как субъекте принятия решений, ее целевом векторе, мотивационных предпочтениях, открытости, готовности действовать – необходимые условия формирования культуры риска.

Таким образом, неопределенность представляет собой неустойчивость, изменчивость, переход от старого к новому качеству. В условиях нарастания неопределенности повышается и доля рисков и кризисов. Эффективное управление в условиях неопределенности является системным процессом. Оно предполагает открытость системы, ее нелинейность и непропорциональность, а также ориентацию на личность субъектов управления, формирование соответствующей культуры управления в организации.

#### *Список использованных источников*

1. Васильев В.В. Социальная неопределенность: о феномене, понятии и актуальности проблемы / В.В. Васильев // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Философские науки. – 2020. – № 4 (36). – С. 9–17.

2. Целуйкина Т.Г. Управление в условиях неопределенности / Т.Г. Целуйкина, А.В. Федорова // Вестник Поволжского института управления. – 2023. – Т.3. – № 3. – С.68-79.

3. Измайлович С.В. Управление организацией в условиях неопределенности и риска / С.В. Измайлович // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия А. 2003. – Т.2. – № 1. – С. 14-22.

4. Целуйкина Т.Г. Особенности мотивации студентов в условиях цифровизации обучения // Гуманитарные науки в новой реальности: проблемы, подходы, ценности: сборник статей по итогам X Международной научной конференции. Саратов, 2022. – С. 392–397.

*Ширинская Анастасия Дмитриевна,  
Студентка факультета психологии  
ФГБОУ ВО «ДОНГУ»*

*Ревуцкая Ирина Викторовна;  
доцент кандидат психологических наук;  
ФГБОУ ВО «ДОНГУ»*

## **ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ**

Подростковый возраст характеризуется новообразованиями в эмоциональной сфере, поскольку эмоции подростков связаны с общением (Ильин Е. П. Эльконин Д. Б.), в когнитивной сфере этот период является благоприятным для абстрактно-логического мышления (Леонтьева А. Н. и Пиаже Ж.), развития эмоционального интеллекта (Бреслав Г. М. и Райс Ф.). По разным периодизациям подростковый возраст начинается в 10 – 13 лет и 15 – 18 лет заканчивается, у девушек начинается раньше, чем у мальчиков.

«Эмоциональный интеллект» – ЭИ, способности подростка различать проявление эмоций и намерений окружающих людей. Подростки с высоким уровнем ЭИ умеют владеть произвольной эмоциональной саморегуляцией и навыками осмысления эмоций.

Учёный Цуркин В. А. характеризует подростковый возраст как период высокой эмоциональности, которая проявляется в неустойчивом эмоциональном проявлении и гипервозбудимости [1, с. 19]. Подросток, проявляет разнообразные сложные эмоциональные реакции, обучается при

помощи воли управлять эмоциями, при этом период взросления может характеризоваться вспыльчивостью и тревожностью.

Исследователями Чебыкиной А. Я. и Павловой И. Г. были сформированы этапы развития ЭИ в подростковом возрасте:

1) Возраст 11 – 13 лет характеризуется снижением самоконтроля и эмпатии, но причиной этому становится увеличение силы и интенсивности переживаний, то есть эмоциональной экспрессии – это говорит о эмоциональной зрелости подростка [2, с. 128]. Таким образом, безразличие и непонимание позитивных или негативных переживаний другого человека, а также не умение владеть своими эмоциями провоцирует бурю эмоций, с которыми сложно справиться подростку и его окружению.

Основными источниками негативных эмоциональных переживаний можно выделить следующие: семья (враждебное окружение, переезд, потеря близкого, ревность к новому члену семьи). Физиологические изменения в организме (гормональные изменения, которые могут приводить к эмоциональной неустойчивости и эмоциональной экспрессивности). Школа (предъявляемые требования, приводят к снижению успеваемости и могут негативно отразиться на самооценке). Романтические отношения (трудности найти партнёра, начать с ним диалог, выразить симпатию). Общение со сверстниками (конфликты, негативное влияние группы).

Поэтому, взрослый должен правильно реагировать на эмоции подростка и понять, что отрицательные эмоции - это нормально. Нужно уметь продержаться в сложную минуту. Подросток может сказать «меня все бесит» и это будет значить что угодно. Нужно научить его называть свои эмоции, поэтому взрослый помогает подростку словами «ты злишься» или «ты расстроен», пока вместе не найдут правильный ответ. Родителям важно понимать, что негативные эмоции умеют «заражать», поэтому стоит защищать подростка от негативных эмоций окружающих.

В конце этого периода происходит спад эмоциональной экспрессии и стабилизация всех эмоциональных компонентов. Подросток становится более адаптивным, находится на «золотой середине» между полным контролем и чрезмерным проявлением эмоций, что исключает конфликт между такими компонентами личности как эмоциональный и когнитивный.

Александрова А. А. отмечает, что подростки к 13 годам имеют низкий уровень ЭИ и высокий уровень эмпатии [3, с. 368]. Они не умеют в полном объеме выражать и понимать испытываемые ими чувства. Девушки в отличие от юношей способны проявлять сочувствие и эмпатию по отношению к другому человеку. Многообразие эмоциональных реакций девушек обусловлено тем, что их способность к вербализации эмоций формируется раньше, чем у юношей.

2) Возраст 14 – 15 лет характеризуется снижением эмоциональной экспрессии и началом формирования произвольной эмоциональной саморегуляции. Поэтому, подросток учиться влиять на свое эмоциональное состояние при помощи слов, образов, контроля мышления и релаксации.

Владение произвольной эмоциональной саморегуляцией помогает подростку понимать свои эмоции и в пределах социальной нормы лабильно регулировать свои внутренние эмоциональные реакции. Подросток с высоким уровнем эмоциональной саморегуляции может оставаться спокойным и рассудительным в любой сложной ситуации, даже если окружающие люди прибывают в состоянии шока, паники и страха.

Компонентами эмоциональной самореализации по Башкировой Ю. В. считаются: контроль эмоционального состояния, оценивание возможностей, понимание состояния других, снятие эмоционального напряжения, выход из конфликтных ситуаций, терпение и доброжелательность.



Факторы, влияющие на эмоциональную саморегуляцию подростка: социальная среда, длительное время исполнения компьютерных технологий, нормы поведения, которые приняты в сообществе сверстников.

Период развития самоконтроля эмоций, считается основополагающим для дальнейшего развития и формирования ЭИ.

Способы саморегуляции: искусственное побуждение положительных эмоций (смех, улыбка), размышление о приятном, расслабляющие упражнения (йога, релаксация), наблюдение за природой, обращение к бессознательному, релаксация, дыхательные упражнения, чтение книги, выражение комплиментов (похвалы без причины).

Степень развития ЭИ, не имеет существенных гендерных различий, при этом у девушек лучше формируется эмпатия, а юноши быстрее учатся управлять своими эмоциями.

Александрова А. А., Андреева И. Н. и Давыдова Ю. В. выяснили, что у девушек ЭИ связан с когнитивными процессами и развит лучше, чем у юношей ЭИ которых связан с качеством их взаимоотношений.

Высокий уровень ЭИ у девушек связан с их социальными ролями и детерминантами, также их материнский инстинкт влияет на ранее развитие эмпатии и женских качеств.

Эмоциональная сфера подростков нестабильна, особенно когда необходимо проявлять самообладание, что выражается в импульсивных поступках. Юношам труднее справиться со своими эмоциями, хотят освободиться от злости и агрессии посредством криков. Девушки стараются контролировать свои эмоции, хотят уберечь себя от проявления негативных эмоций, что приводит к повышенной тревожности и снижению коммуникативных способностей. Такое поведение девушек обусловлено тем, что в социуме существует установка, согласно которой женщинам запрещено выражать свое агрессивное поведение на людях.

3) Возраст 16 – 17 лет характеризуется развитием эмпатии, при этом снижается способность эмоциональной саморегуляции и происходит последний этап формирования ЭИ.

Вопрос эмпатии становится актуальным, когда формируются нравственные ценности, жизненные установки и перспективы. Эмпатия – это умения понимать эмоции, проявлять внимательность к чувствам и внутреннему состоянию другого человека.

На развитие эмпатии влияет совокупность трёх факторов: первый фактор – гендерные различия, ассоциирующиеся с маскулинностью или феминностью; второй – первый институт социализации или семья, где дети получают первый социальный опыт, приобретают установки, узнают о социальных нормах; третий – референтная группа как существующая или придуманная группа людей, нормы и ценности которой являются образцом для конкретного человека.

Через развитие эмпатии развивается чувство сопереживания или умения войти в положение другого, пережить его эмоциональный опыт.

Регуляция эмоций – это умение понимать, оценивать и изменять эмоции социально приемлемым способом для поддержания эмоционального благополучия и приспособления к окружающей среде.

В подростковом возрасте спокойные дети могут стать импульсивными, а активные дети – замкнутыми. Способы регуляции эмоций, которые помогут подростку контролировать эмоции:

— Дыхательное упражнение приведет в норму сердцебиение и потоотделение для этого нужно сделать глубокий вдох и выдох, рекомендуем повторить несколько раз.

— Сдержанность – то, чего не хватает во время конфликта, но продуктивнее будет научиться сохранять спокойствие. Важно проанализировать ситуацию и понять, что нагрубить – это рискованный путь решения назревающего конфликта.

— Если что-то тревожит или беспокоит, то нужно научиться выражать свои мысли простыми словами, в корректной и уважительной форме.

— Переключение внимания на хобби или другие интересы поможет снять эмоциональное напряжение и найти конструктивный выход из ситуации.

— Подростку важно иметь собственный мир, в которой не будут входить взрослые, нужно проявлять разумную самостоятельность.

— Подростку важно знать, что ему всегда помогут выразить накопившиеся эмоции и обеспечат поддержкой близкие люди или специалист.

Таким образом, подростковый возраст – это период качественных и количественных изменений ЭИ личности.

Развитие ЭИ в подростковом возрасте проходит через три основных этапа: возраст 11 – 13 лет характеризуется снижением самоконтроля и эмпатии, повышением эмоциональной экспрессии; возраст 14-15 лет отличается снижением эмоциональной экспрессии и началом формирования саморегуляции; возраст 16-17 лет характеризуется развитием эмпатии и снижением саморегуляции.

Источники негативных переживаний подростка: семья, физиологические изменения, школа, романтические отношения, общение со сверстниками. Взрослый уметь должен правильно реагировать на эмоции подростка.

Степень развития ЭИ, не имеет существенных гендерных различий, при этом у девушек лучше формируется эмпатия, а у юношей управление эмоциями.

На развитие эмпатии влияют факторы: гендерные различия, первый институт социализации, референтная группа.

1. Цуркин В. А. Развитие эмоционального интеллекта у подростков с девиантным поведением // Клиническая психология. - 2017. - С. 1-97.
2. Лобанов А. П., Коптева С. И., Ткачук О. А. Интеллект и личностной рост // Эмоциональный интеллект. - 2015. - С. 128.
3. Стивен Дж., Стайн, Говард Э. Д. Эмоциональный интеллект // Издательство американское. - 2011. - №3 - С. 368.

*Ширяева Екатерина Сергеевна*  
*обучающаяся 2 курса*  
*направления подготовки 39.04.01 Социология,*  
*ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*  
*Головлева Елена Викторовна*  
*доцент кафедры социологии управления,*  
*кандидат психологических наук, доцент*  
*ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ОБРАЗ ПОРЯДОЧНОГО ЧЕЛОВЕКА В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ СМИ.**

Роль средств массовой информации сегодня больше, чем когда-либо. С развитием средств массовой информации и растущей доступностью информации роль средств массовой информации в воздействии на общественное мнение нельзя недооценивать. Медиа-платформы, такие как телевидение, радио, газеты и Интернет, могут влиять на то, как люди думают, воспринимают события и формируют свое мнение.

Средства массовой информации занимают важное положение в обществе, поскольку они выступают в качестве основного источника информации для масс. Он служит каналом связи между событиями и отдельными людьми, предоставляя новости, анализ и комментарии по широкому кругу тем. СМИ не только информируют общественность, но и действуют как сторожевые псы, привлекая власть имущих к ответственности за свои действия. Кроме того, он служит платформой для общественных дебатов, облегчая обмен идеями и мнениями.

Понимание влияния средств массовой информации имеет решающее значение в сегодняшней информационный век. СМИ обладают способностью формировать представления, ценности и убеждения, в конечном итоге формируя общественное мнение. Важность понимания влияния средств массовой информации заключается в их способности влиять на процессы принятия решений, индивидуальное поведение и социальные нормы. Углубляясь в механизмы влияния СМИ, мы можем вооружить людей знаниями и навыками критического мышления, необходимыми для навигации в сложном медиа-ландшафте и принятия осознанного выбора.

Фрейминг – это способ, с помощью которого средства массовой информации представляют информацию публике. Оформляя информацию определенным образом, средства массовой информации могут влиять на то, как люди ее интерпретируют. Например, если средства массовой информации представляют историю о каком-либо событии или человеке в негативном свете, общественность может относиться к этому негативно, даже если в характере этой новости есть положительные аспекты.

С другой стороны, если средства массовой информации представляют историю в позитивном свете, общественность может рассматривать предмет истории в более позитивном свете. Таким образом, средства массовой информации имеют возможность формировать разговор вокруг определенных тем, что в конечном итоге может повлиять на то, как люди о них думают.

Лидеры общественного мнения – это отдельные лица или группы, оказывающие значительное влияние на общественное мнение. Средства массовой информации могут играть роль в формировании общественного мнения, освещая мнения лидеров общественного мнения. Например, если знаменитость или влиятельный общественный деятель выражает мнение по определенной теме, средства массовой информации могут придать этому мнению больший вес и повлиять на мнение общественности по этому вопросу.

Именно поэтому в последние несколько лет в мире в целом и в Российской Федерации в частности столь пристальное внимание стало уделяться высказываниям известных людей. Мы не будем останавливаться на анализе политических позиций и высказываний представителей различных политических позиций. Наше внимание сконцентрировано именно на формировании образа порядочности.

Наиболее острыми проблемами в сфере морали и нравственности являются: деградация молодежи; пропаганда в СМИ бескультурья, насилия, пошлости; безнравственность, бездуховность, сексуальная распущенность; вседозволенность, безнаказанность, беззаконие.

Проблема заключается еще и в том, что вклад в нравственную деградацию российского общества вносят и современные СМИ, особенно телевидение, которое активно пропагандирует вседозволенность и идеалы, чуждые большей части российского населения. Огромное количество современных программ федерального и регионального телевидения осуществляют неконтролируемую подачу информации разрушительного характера, что способствует выработке у людей ощущения, что от них ничего не зависит. В результате граждане отказываются от участия в общественной жизни. В телепрограммах часто демонстрируются жестокость, скандалы, насилие, цинизм, пороки и аморальные отношения. Яркими примерами таких передач являются «Дом 2», «каникулы в Мексике», «Мама в законе», «Брачное чтение», «Десять поводов влюбиться», «Пусть говорят». Зарубежные киноленты, сериалы, мультфильмы формируют у зрителя искаженное представление о моральных ценностях, в частности, семейных. Также вызывает опасение тот факт, что большая часть этих проектов транслируется в эфире телевизионных каналов, которые ориентированы на наиболее уязвимую часть аудитории – молодежь. В связи с этим, на сегодняшний день актуальным стало явление «аномии», которое выражается в разложении системы нравственных ценностей подростков. Аномия в последующем

проявляется в более серьезных последствиях, например, апатии, отчужденности от общества, преступности, разочарованности в жизни.

Долгое время самыми популярными звездами были люди, привлекающие к себе внимание и удерживающие его скандальными выходками. По словам Карена Шаназарова «Развал Советского Союза породил новую элиту и компрадорский капитализм, который установился в нашей стране на десятилетия, подчеркнул народный артист России, гендиректор киноконцерна «Мосфильм», кинорежиссёр Карен Шахназаров в программе «Царьград. Главное». Представители новой буржуазии, выросшей из бюрократического аппарата КПСС, были заточены исключительно на вывод денег и ресурсов из России. Эта система в свою очередь породила и компрадорскую культуру» [1].

Как отмечают специалисты, в последние два года, после начала специальной военной операции, в СМИ начал меняться подход к освещению действий многих звезд российской эстрады. Закономерным оказалось появление Лиги безопасного интернета – крупнейшей и наиболее авторитетной в России организация, созданной для противодействия распространению опасного контента во всемирной сети. Цель лиги — искоренение опасного контента путем самоорганизации профессионального сообщества, участников интернет-рынка и рядовых пользователей. Входит в состав Национального центра помощи пропавшим и пострадавшим детям.

Отношение к нормам допустимого поведения начало стремительно меняться. Масштабные политические и экономические процессы повлекли за собой перемены и в культурной сфере.

Реакция общества на эту вечеринку, которую устроила в конце декабря в Москве Анастасия Ивлеева — большой показатель. Потому что подобные мероприятия проходили на протяжении 30 лет чуть ли не каждую пятницу, и никто на это не обращал внимания. Но посмотрите, какое резкое неприятие вдруг возникло сейчас. То есть меняется и мораль.

Это развивается постепенно, не сразу, но при этом очень быстро с точки зрения исторической перспективы [1].

Нами были проанализированы множество комментариев к новостям о звездах эстрады и мы можем утверждать, что рефреном проходит мысль большинства: сегодня пафос, перформанс и либерализм – признаки бескультурья и неприличности. Одним из важных качеств становится патриотизм и честность.

Еще в 2019 году ВЦИОМ опубликовал результаты исследования, которые показали, что 36% россиян считают «героем своего времени» порядочных, справедливых или честных людей, 19% — доброжелательных, вежливых или человечных, 18% — активных, инициативных или образованных, 13% – храбрых мужественных или сильных характером, 10% – равнодушных, отзывчивых или внимательных, 10% – людей, которые заботятся или хотят помочь другим, 9% – патриотов России. Еще 31% затруднились ответить [2].

В целом под выражением «герои нашего времени» 13% граждан понимают людей, которые совершили подвиг, 9% — людей, которые хотят помочь другим, 8% — ответственных, 8% - защитников родины, армию, МЧС. И 31% затруднились ответить [3].

В результатах данного исследования отразился, на наш взгляд, очень интересный факт, который подтверждает и наши выводы. В обществе постепенно меняется образец для подражания, и героями перестают быть звезды СМИ, навязывающие пустой и бездушный образ жизни. Среди разных профессий респонденты назвали настоящими героями врачей, лечащих и спасающих людей (49%), сотрудников МЧС, которые спасают людей из чрезвычайных ситуаций (47 %), военных, которые служат в горячих точках (31%). Еще 27% участников опроса решили, что настоящие «герои нашего времени» – это учителя, чьи ученики добились больших успехов. За учителями последовали полицейские, рискующие жизнью в



борьбе с преступниками (22%), а также волонтеры, оказывающие людям безвозмездную помощь (21%) [3].

В июне 2023 года исследовательский центр «Ромир» опубликовал новый список публичных лиц, пользующихся наибольшим доверием у россиян [4]. Мы можем утверждать, что в этот список включены те, кто соответствует образу приличного человека. *«Рейтинг доверия Ромир лета 2023 показывает, что россияне, в целом, следуют за привычными лидерами мнений, но охотно прислушиваются и к тем, кто вносит новые нарративы, используя яркие образы и словесные конструкции. Пока сложно сказать, является ли это ответом на запрос общества, но очевидно, что мы наблюдаем стремительную трансформацию действительности. С другой стороны, стабилен уровень доверия к представителям СМИ и индустрии развлечений — россияне компенсируют тревожный новостной фон просмотром шоу со знакомыми лицами»*, — комментирует рейтинг Андрей Милёхин, доктор социологических наук, кандидат психологических наук, президент Ромир [4]. Тройка лидеров, как и в рейтинге весны, остается неизменной. Возглавляют топ Владимир Путин, Сергей Лавров и Сергей Шойгу. Новичком первой пятерки стал руководитель ГК «Конкорд» Евгений Пригожин (5 место). Из первой десятки летом 2023 года выбыли актеры Дмитрий Нагиев и Константин Хабенский, но на десятое место вернулся Павел Воля (весной 2023 он был 15-ым).

Процесс трансформации представлений о порядочном человеке происходит достаточно быстро. На него оказывает сильное влияние ход тех событий, которые происходят в политической жизни нашей страны и мира, однако уже сейчас мы можем выделить основные черты порядочного человека и обозначить, какие качества были допустимы порядочному человеку еще 10 лет назад.

В чертах порядочного человека, рисуемых СМИ десять лет назад и сейчас существует много общего, это честность, трудолюбие, высокий уровень образования, чувство юмора.

Однако есть и такие качества, которые изменились или меняются. В первую очередь это отношение к родине. Если ранее приветствовалось проявление определенной степени космополитизма, то сейчас одной из главных черт является патриотизм и любовь к родине. Если ранее порядочный человек обязан был стремиться к финансовой успешности, то сегодня больше говорят не о финансовых успехах, а о профессионализме и приверженности своему делу. Если ранее в СМИ было много статей и передач, в которых утверждалась необходимость здорового эгоизма, поскольку только он в современном мире позволит достичь успеха, то сегодня говорится о способности к самопожертвованию ради других. И речь идет не только о военных, участвующих в СВО, это касается любого гражданина, стремящегося быть порядочным и высоко моральным. Десять лет назад порядочный человек должен был быть толерантным к любым отклонениям от привычного поведения. Иногда это заходило слишком далеко и проявлялось в различных формах раскрепощенности – это можно проследить и в концертных костюмах звезд эстрады, и темах и формах телепередач, и в текстах популярных песен. Сегодня на смену «вакханалиям» приходят традиционные ценности, скромность и уважение к другим людям. На эстраде все больше приветствуются артисты в скромной лаконичной одежде, патриотичные песни, среди развлекательных передач все больше места занимают передачи, посвященные традиционным ценностям, а юмор, транслирующийся СМИ теряет пошлость и глупость. Среди появившихся качеств можно выделить такие как сильное чувство добра и зла и недостаток гибкости.

В целом мы можем говорить, что формирование образа порядочного человека в СМИ – процесс двусторонний. С одной стороны политическая, экономическая и культурная ситуация в государстве диктует

необходимость пересмотра качеств, характерных для порядочного человека. И это отражается в СМИ. С другой стороны граждане государства сами выбирают для себя приемлемые нормы и качества и таким образом определяют характерные черты порядочности. Наиболее ярко этот процесс можно наблюдать в периоды трансформационных процессов в обществе.

#### *Список использованных источников*

1. Гражданское общество: Шахназаров раскрыл глаза критикам вечеринки Ивлеевой «А чему удивляться?» [электронный ресурс] <http://spbpalata.ru/?p=13550> (дата посещения 30 декабря 2023)
2. Большинство россиян считают порядочных людей «героями нашего времени» [электронный ресурс] <https://iz.ru/951285/2019-12-06/bolshinstvo-rossiiian-schitaiut-poriadochnykh-liudei-geroiami-nashego-vremeni> (дата посещения 12 октября 2023)
3. «И просто порядочные люди»: социологи выяснили, кого жители России считают героями нашего времени [электронный ресурс] [https://tsargrad.tv/news/i-prosto-porjadochnye-ljudi-sociologi-vyjasnili-kogo-zhiteli-rossii-schitajut-gerojami-nashego-vremeni\\_229077/nsk](https://tsargrad.tv/news/i-prosto-porjadochnye-ljudi-sociologi-vyjasnili-kogo-zhiteli-rossii-schitajut-gerojami-nashego-vremeni_229077/nsk) (дата посещения 12 октября 2023)
4. Топ-10: кому из публичных личностей россияне стали доверять больше – «Рейтинг доверия» Ромир [электронный ресурс] <https://romir.ru/studies/top-10-komu-iz-publichnyh-lichnostey-rossiyane-stali-doveryat-bolshe--reyting-doveriya-romir> (дата посещения 13 октября 2023)

*Юхнова Алёна Вячеславовна  
студентка направления подготовки 39.04.01 Социология  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Зырин Денис Геннадиевич  
кандидат философских наук,  
доцент кафедры социологии управления,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **ОПЫТ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ ЛДНР С РФ**

Изучение современных российских тенденций в области социально-психологического климата в коллективе в условиях интеграции ЛДНР с РФ является важным направлением современных исследований в социальной сфере. Это связано с тем, что социально-психологический климат оказывает значительное влияние на поведение и благополучие участников коллективов. Изучение этих изменений позволяет получить информацию о том, как адаптируются коллективы к новым условиям, и разрабатывать стратегии для улучшения взаимодействия и поддержки в коллективе. Также изучение современных тенденций позволяет выявить особенности социально-психологического климата в разных регионах России, что важно для разработки программ, учитывающих различия между ними.

Под социально-психологическим климатом принято понимать целостное состояние коллектива, относительно устойчивый для него эмоциональный настрой, отражающий реальную ситуацию трудовой деятельности (характер, условия, организация труда) и характер межличностных отношений [5].

С одной стороны, социально-психологический климат складывается спонтанно, случайно и сам по себе, а с другой — это результат систематической психологической работы с членами команды и

мероприятий, направленных на создание и поддержание гармоничных взаимоотношений между сотрудниками и руководством [2]. Он может складываться случайно или быть результатом систематической работы над психологическим взаимодействием в команде. Климат оценивается по отношению к процессу трудовой деятельности и общению. Создание идеального социального и интеллектуального климата для работников является одним из важнейших факторов в борьбе за рост производительности труда. В то же время социально-психологический климат является показателем уровня социального развития, которого интегрированные с ним психологические ресурсы не могут достичь в полной мере. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом [1].

В данной сфере нами было проведено исследование изучения социально-психологического климата в коллективе. Выборочная совокупность исследования формировалась посредством метода снежного кома среди студенческой молодёжи г. Донецка от 17 до 27 лет и составила 60 человек. При проведении исследования в качестве метода сбора социологической информации был использован метод анонимного анкетирования. Анкета состояла из открытых, полужакрытых и закрытых вопросов.

В результате данного исследования были получены такие результаты. Так, респондентам предлагалось оценить социально-психологический климат в их трудовом коллективе. Около половины опрошенных (48%) оценивают его как положительный, 38% видят его в нейтральном свете, каждый же восьмой (13%) оценил социально-психологический климат на работе отрицательно.

Отвечая на вопрос «Как вы оцениваете уровень коммуникации в вашем коллективе?» в зависимости от пола, наиболее высокий уровень

коммуникации наблюдается среди работников сферы услуг (56%), у военнослужащих – 55%, а также у экономистов – 50%. Наиболее низкий же – среди офисных работников (60%).

Конечно, каковы бы ни были хорошие отношения в коллективе, конфликты всегда случаются. И согласно нашему опросу, наиболее часто встречающаяся форма конфликта – межличностная (78%). Примерно четверть опрошенных (23%) подчеркнули, что случаются групповые конфликты, а по 8% опрошенных признались, что случались конфликты с начальством и между подразделениями.

При этом конфликты с начальством почти вдвое чаще случаются у женщин (85% против 43%), а мужчины чаще упоминали о конфликтах между подразделениями (43% против 6%).

В сфере урегулирования конфликтов чаще всего конфликты разрешаются путем посредничества и поиска компромиссов (38%), в четверти случаев (26%) – избеганием и уходом от конфликтов, в 23% конфликтов решение находится с помощью разделения ресурсов и контроля, а в 11% случаев их преодолеть пытаются в дискуссиях и переговорах.

Нами была выявлена взаимосвязь между формой конфликтов и стратегией их решения. Оказалось, что в конфликтах между подразделениями наиболее популярный способ их решения – избегание (75%). В конфликтах с начальством чаще всего идут на компромиссы (60%), как и межличностных конфликтах (42%).

Опрошенные также отвечали на вопрос о том, что могло бы улучшить социально-психологический климат в их коллективе. Большинство опрошенных (67%) уверены в том, что улучшению социально-психологического климата поспособствовало бы улучшение коммуникации и взаимодействия. Примерно треть опрошенных (28%) отметили, что для этого необходима специальная подготовка руководителей и сотрудников, каждый четвертый (23%) считает, что

нужно выработать правила и организационные процедуры, строго их соблюдая, а каждый пятый (20%) хотел бы видеть разработку и внедрение программ по разрешению конфликтов.

Также, респонденты охарактеризовали свои отношения с коллегами. Так, более, чем для каждого третьего (37%) отношения с коллегами ощущаются как напряженные и холодные, еще треть (30%) охарактеризовали свои отношения с сослуживцами как деловые, официальные. Вариант ответа «теплые, дружеские отношения» выбрали 17% опрошенных, а «конфликтные, враждебные» – 15%. Всего для 3% отношения с коллегами кажутся взаимно требовательными.

Российские коллеги, основываясь на своем опыте, могут привнести новые подходы и идеи в работу над улучшением социально-психологического климата. Кроме того, они могут применять свои навыки в разрешении конфликтов, толерантности и эмоциональной коммуникации, что способствует созданию гармоничной и поддерживающей среды для всех сотрудников.

Рассмотрим исследование, которое было проведено в г. Рязань и направлено на изучение социально-психологического климата среди сотрудников органов внутренних дел [4]. Выборочная совокупность включила мужчин и женщин в возрасте от 20 до 42 лет, которые были разделены на экспериментальную и контрольную группы. В экспериментальной группе проводилась психокоррекционная работа с целью улучшения социально-психологического климата, а затем была проведена повторная диагностика для сравнения результатов. В исследовании были изучены различные аспекты социально-психологического климата.

Проведенное исследование показало, что до начала психокоррекционных мероприятий сотрудники были достаточно удовлетворены своей работой и коллективом. Однако после введения коррекционных мероприятий уровень удовлетворенности поднялся еще

выше. Также стоит отметить, что показатели психологического теста К. Томаса после психокоррекции изменились: снизились значения раздражительности и подозрительности, а также негативизма, а показатели сотрудничества и компромисса, напротив, повысились. Результаты применения методики Басса-Дарки также указывают на положительные изменения после психокоррекционной работы: сотрудники стали более открытыми, общительными, агрессивность, раздражительность и вспыльчивость у них снизились. Эти данные свидетельствуют о том, что проведенные коррекционные мероприятия были успешными и эффективными [4].

Другим примером является исследование, проведенное Пилюгиной М.П. в г. Саратове, где был изучен социально-психологический климат как показатель эффективности деятельности работы персонала в структурных подразделениях производственного предприятия. В результате исследования выяснилось, что социально-психологический климат в трудовых коллективах неблагоприятный. В ремонтно-механическом цехе 50% респондентов отметили атмосферу дискомфорта и пассивного настроения, а 33% сталкивались с конфликтами. Аналогичная ситуация была в центральном пункте контроля, где 45% сотрудников отметили неприятный климат и 44% не удовлетворены условиями труда, но 66,7% все равно нравится их работа.

Тенденция неинформированности о возможностях карьерного роста и повышении квалификации также остается неутешительной. Каждый второй опрошенный сотрудник ремонтно-механического цеха (50%) и 60% опрошенных сотрудников центрального пункта контроля не знают о таких возможностях. Более половины (55,6%) респондентов из ремонтно-механического цеха и 55% из центрального пункта контроля не заинтересованы в повышении квалификации и своем профессиональном развитии.



Также следует обратить внимание на вопросы материального стимулирования. Не удовлетворены материальной стороной профессиональной деятельности 61,1% сотрудников ремонтно-механического цеха и 50% центрального пункта контроля. Это, в свою очередь, приводит к снижению ритмичности производственного процесса, нарушению выпуска продукции, недоиспользованию производственных мощностей и увеличению затрат.

На основе проведенного исследования планируется разработка рекомендаций по улучшению социально-психологического климата на предприятиях. Важно усовершенствовать условия труда, повысить комфорт на рабочем месте и материальную заинтересованность сотрудников. Руководителю следует уделять особое внимание поддержанию благоприятной атмосферы, быть примером поведения и лидером. Применение предложенных рекомендаций поможет улучшить состояние социально-психологического климата и повысить эффективность работы [3].

В целом, изучение современных российских тенденций в области социально-психологического климата в коллективе в условиях интеграции ЛДНР с РФ имеет большое значение для понимания и улучшения условий жизни и работы участников коллективов, а также для развития стратегий и программ по созданию благоприятного и продуктивного рабочего коллектива.

#### ***Список использованных источников***

1. Бурова Е.В. Анализ социально-психологического климата трудового коллектива // Наука и современность. 2014. № 28. - с.127 - 132.
2. Ковалев С. А. Социально-психологический климат и эффективность командной работы // StudNet. 2020. №10. [Электронный ресурс!]. URL: <https://cyberlenmka.ru/artide/n/sotsialno-psihologicheskiiy-kNmat-i-effektivnost-komandnoy-raboty>

3. Лаврентьева И.В., Хамидова И.В., Лопатин Е.А., Свиная О.В., Крючков В.В. Изучение социально-психологического климата в коллективе сотрудников органов внутренних дел // Ученые записки университета Лесгафта. 2019. №2

4. Михайлова С.Ю., Смирнов Д.Е. Сравнительный анализ социально-психологического климата и социально-психологических явлений в коллективах сотрудников органов внутренних дел // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. №3. С. 60-64.

5. Моисеенко Н.В., Рицман С.В. Влияние социально-психологического климата на эффективность деятельности организации // Профессиональная ориентация. 2019. №2. [Электронный ресурс. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sotsialno-psihologicheskogo-klimata-na-effektivnost-deyatelnosti-organizatsii> (Дата обращения: 02.08.2022).

*Агеева Екатерина Сергеевна  
обучающаяся 2 курса  
направления подготовки 39.04.01 Социология,  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»  
Головлева Елена Викторовна  
доцент кафедры социологии управления,  
кандидат психологических наук, доцент  
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»*

## **СОЦИАЛЬНАЯ НОРМА КАК КАТЕГОРИЯ СОЦИОЛОГИИ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

Актуальность проблемы девиантного поведения в настоящее время относится к числу наиболее злободневных ввиду широкого распространения среди населения, особенно молодежи. Девиантное поведение как реальность, существующая в многообразных формах, в том числе и социально опасных, порождает множество общественных проблем. В любом сообществе всегда существуют социальные нормы, принятые в

данном обществе, по которым оно живет. Отклонение от этих норм или их несоблюдение называется социальным отклонением или девиацией.

Категория «социальная норма» разрабатывается многими науками: философией, социологией, юриспруденцией, этикой, теорией управления и другими. Общество всегда исторически–конкретно и рисует картину «идеального» общественного устройства, в котором действуют «идеальные» люди. Однако, должное и сущее в реальной жизни взаимодействуют противоречиво; существующее – несколько иное, чем идеальные представления о нем [3].

«Социальная норма» понимается как элемент общественного управления; средство контроля со стороны общества за поведением личности, групп; способ ориентации личности или группы в обществе. Социальные нормы отражают общественный опыт безопасности, выживания, сосуществования классов, социальных групп, индивидов. Они создаются социальными группами и регулируют только такое поведение, которое имеет общественный характер.

Социальные нормы задают (предписывают) членам общества формы поведения, цели, способы их достижения. Поэтому социальные нормы исторически изменчивы, противоречивы, относительны.

Социальная норма регулирует отношение людей, обобщает совокупный человеческий опыт. Социальные нормы можно рассматривать как модели поведения или программы поведения в обществе в целом, и в конкретной ситуации [1].

Следовательно, социальная норма является продуктом исторического развития; она несет информацию о прошлом, о настоящем, о будущем. В социальной норме можно выделить «историческое начало», указывающее на период времени, в котором она зарождалась, и современную часть как интерпретацию нормы людьми, живущими в современных условиях. Этим объясняется консервативность, охранительный характер социальной нормы.

С одной стороны, оценить социальную норму, значит встать на позиции той социальной группы, которой она необходима, полезна, с другой – значит согласиться с ней и применить ее в конкретной ситуации.

Человек встречается с социальными нормами во взаимодействии в межгрупповом и внутригрупповом поведении. Так, в сословной России были распространены особые нормы в отношении к священнослужителям (им уступали дорогу, встретиться со священником означало получение Божьего благословения; русский офицер в форме ничего не должен был нести в руках. Со временем многое изменилось. Но осталось одно – необходимость уважать друг друга.

Характеристики социальной нормы:

- полезность (общественная необходимость);
- обязательность (т.е. признанность в обществе всеми или большинством);
- фактическая реализация (т.е. возможность применения). В понимании обычного человека социальная норма – это правило поведения, повторяющееся изо дня в день, воспроизводящееся всем обществом [4].

В науке существует множество типологий социальных норм. По методу регулирования: право, мораль, обычаи и традиции эстетические, политические, религиозные.

По объекту регулирования:

- а) нормы, регулирующие имущественные отношения (не кради, не бери взятки, не давай взятки, не жадничай, будь скромн);
- б) нормы, регулирующие отношения межличностные;
- в) нормы, регулирующие отношения личности и общества (в семье, в государственных делах).

Социальная норма позволяет человеку свободу выбора поведения, так как следование нормам – это часть культурного регулирования общественной жизни. Человек – активное, самостоятельное существо, обладающее свободой воли, правом выбора. Его личностное начало, его

культурный мир определяет совокупность ценностных ориентаций. Социальная норма как бы информирует человека о том, как общество оценит поступок (наградит или накажет). Усвоение социальных норм сопровождает всю жизнь человека.

Действие социальной нормы можно описать следующим образом.

Социальная норма:

- а) позволяет, т.е. указывает, что желательно для общества;
- б) предписывает, т.е. показывает границу выбора;
- в) запрещает, т.е. указывает, что не нужно делать.

Действие социальных норма предотвращает общественный беспорядок, устанавливает отношения стабильности, соответствие интересов личности и общества.

В проведенных исследованиях были установлены «дефекты» усвоения социальных норм, которые могут привести к девиантному поведению:

- 1) незнание норм (нет информации);
- 2) неправильное понимание норм;
- 3) несогласие с рядом норм;
- 4) пренебрежение нормой.

То есть, для развития личности и общества необходимы социальные нормы как регуляторы поведения людей во всех его сферах.

В каждом обществе всегда очень важными являются социальные нормы, то есть правила и предписания, по которым это общество существует. Оценивание любого поведения происходит через сравнение его с какой-либо нормой. Норма – это установленный эталон поведения, некоторое среднее состояние, не выделяющееся из массы, нечто действующее в определенной среде и требующее исполнения [3].

Девиантное поведение предполагает отказ индивида следовать принципам, ценностям и нормам общества, где он живет. Во все времена социум осуществлял социальный контроль над поведением отдельных

членов общества различными способами: от психологического давления до физических санкций. Степень общественного контроля отличается в разные времена и разных обществах.

Изучив понятие девиантного поведения с точек зрения разных авторов, можно прийти к единому мнению, что девиантное поведение – это совокупность поступков или отдельные поступки, которые противоречат общепринятым нормам, правилам, принципам социума. Девиантное поведение имеет довольно сложную природу, которая обуславливается различными причинами, суть которых заключается в сложном взаимодействии с обществом и отдельными группами людей.

Норма является некоторой средней величиной наиболее часто встречаемых случаев и в настоящем мире почти не встречается. Исходя из этого точных границ между понятиями «норма» и «не норма» не существует. Начальным для понимания антисоциального поведения служит понятие общественной нормы.

В научной литературе под девиантным поведением понимается ряд психических расстройств в поведении – от незначительного нарушения общепринятых, социально одобряемых норм до тяжелых психопатических нарушений.

Под «девиантным поведением» понимается:

– система поступков, которые отклоняются от общепринятой или подразумеваемой нормы, будь то нормы психического здоровья, права, культуры или морали (А. Коэн) [4];

– социальные явления, которые выражаются в относительно массовых и устойчивых формах человеческой деятельности, не соответствующих тем же критериям (Я.И. Гилинский) [13];

– специфические способы изменения социальных норм и ожиданий посредством демонстрации личностью ценностного отношения к ним (Ю.А. Клейберг) [2].

– система поступков, противоречащих принятым в обществе нормам, проявляющихся в виде несбалансированности психических процессов, неадаптивности, нарушении процесса самоактуализации (В.Д. Менделевич) [4].

Исходя из взгляда на данную проблему, можно выделить следующие варианты взаимодействия человека с реальностью:

1. Противодействие реальности осуществляется осознано. Индивид направляет свою деятельность на разрушение и преобразование действительности в соответствии с собственными ценностями и установками. Данный вариант взаимоотношений характерен при делинквентном поведении;

2. Противодействие реальности у индивида является болезненным, а, следовательно, обнаруживаются психические патологии. Данный вид взаимодействий для людей с психическими отклонениями является вынужденным;

3. Уход от реальности. Данный вид взаимодействия выбирает группа людей, которая негативно оценивает ее влияние и считает себя неспособными адаптации в ней;

4. Игнорирование реальности, проявляется в непринятии и игнорировании принимаемых в обществе требований и норм.

Е.В. Змановская понимая под девиантным поведением устойчивое поведение личности, отклоняющееся от социальной нормы, причиняющее реальный ущерб обществу или самой личности, сопровождающееся социальной дезадаптацией».

С.А. Беличева выделяет детерминанты девиантного поведения, отмечает:

1) Личностный фактор – характеризует активность и избирательность к в среде общения, ценностям и нормам своего окружения.

2) Индивидуальный фактор – психофизиологические предпосылки девиантного поведения, затрудняет социальную адаптацию.

3) Социальный фактор – возникновение отклонений объясняется социально–экономическими условиями развития общества.

4) Социально–психологический фактор – причина отклонения заключается в особенностях взаимодействия в референтной группе [3].

Таким образом, в научном мире нет единого токования понятия «девиация», так как данное понятие зародилось относительно недавно в рамках социологической науки, и в настоящее время находится в развитии. В целом, группировка подходов к научному объяснению девиантного поведения предполагает три ключевых направления: антропологическое (биологическое), психологическое и социологическое.

Основой для понимания отклонений является концепция нормы. Это предел, мера приемлемого (с целью сохранения и изменения системы). Социальная норма определяет степень, интервал поведения, который является приемлемым, разрешенным или обязательным, который исторически развивался в конкретном обществе.

#### *Список использованных источников*

6. Гишинский Я.И. Социология девиантного (отклоняющегося) поведения: учебное пособие / Е.А. Афанасьев, Е.А. Гишинский. СПб., 1993. С. 52.

7. Клейберг Ю.А. Психология девиантного поведения: учеб. пособие для вузов М.: ТЦ Сфера, при участии «Юрайт–М», 2003. С. 17- 23.

8. Климентьева Е.А. Категория «девиация» и «социальный контроль»: определение и методы исследования / Е. А. Климентьева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 22 (417). — С. 631-633. — URL: <https://moluch.ru/archive/417/92396/> (дата обращения: 11.03.2024).



9. Коэн А. Исследование проблем социальной дезорганизации и отклоняющегося поведения / А. Коэн // Социология сегодня. 2005. №4. С. 21–23.

10. Салагаев А.Л. Социальные девиации в молодежной среде: конфликтологический подход: учебное пособие: в 2 ч. Ч.1/ А.Л. Салагаев; М-во образ и науки РФ, Казан. гос. технол. ун-т. — Казань: КГТУ, 2011. С. 139–140.