

ЦЕНТР НАУЧНОГО ЗНАНИЯ «ЛОГОС»



СБОРНИК СТАТЕЙ

V Международной научной конференции

«НАУКА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ»

**г. Ставрополь,
2014**

УДК 001 (06)
ББК 72я43
Н – 34

Редакционная коллегия:

Красина И.Б., д-р. тех. наук, профессор, ГОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет» (г.Краснодар).

Титаренко И.Н., д-р филос. наук, доцент, Южный федеральный университет (г.Ростов-на-Дону).

Баев В.В., канд. тех. наук, доцент, ГОУ ВПО «Кубанский государственный университет», филиал в г.Армавире (г.Армавир).

Благодер Ю.Г., канд. ист. наук, доцент, ГОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет» (г.Краснодар).

Канц Н.А., канд. филос. наук, ФГОУ ВПО «Ставропольский государственный аграрный университет», кафедра философии и истории, старший преподаватель.

Медведева О.Н., канд. тех. наук, доцент, зам.директора САДИ СГТУ по научно-инновационной деятельности ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет», НО «Строительно-архитектурно-дорожный институт» (г. Саратов).

Никозьять Ю.Б., канд. хим. наук, доцент кафедры химии, Полтавский университет экономики и торговли (Украина, г. Полтава).

Окунев Д.В., канд. юр. наук, доцент ГОУ ВПО «Столичная финансово-гуманитарная академия», (г. Москва).

Папченко Е.В., канд. филос. наук, доцент, Южный федеральный университет (г.Ростов-на-Дону).

Румянцева Е.Е., канд. тех. наук, доцент, Кемеровский технологический институт пищевой промышленности (г. Кемерово).

Сеидов М.М., канд. ист. наук, доцент, зав.юридическим отделением, филиал Даггосуниверситета в г.Дербенте (г.Дербент).

Тарасенко Н.А., канд. тех. наук, ассистент, помощник проректора по учебной работе, ГОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет» (г.Краснодар).

Шубенкова Е.Г., канд. хим. наук, ГОУ ВПО «Омский государственный технический университет» (г.Омск).

Наука в современном обществе: материалы V Международной научной конференции. – Ставрополь: Логос, 2014. – 166 с.

ISBN 978-5-905519-08-6

Сборник зарегистрирован в наукометрической базе РИНЦ (Российский индекс научного цитирования)

ISBN 978-5-905519-08-6

© Центр научного знания «Логос»
© Коллектив авторов

СОЦИОЛОГИЯ, ПОЛИТОЛОГИЯ, ИСТОРИЯ

ГЕНДЕРНЫЕ РИСКИ СФЕРЫ ЗАНЯТОСТИ В АРМЕНИИ

Аствацатуров С.В.

Ереванский государственный университет, Ереван

Статья подготовлена при содействии научно-исследовательского гранта швейцарского фонда ASCN (Academic Swiss Caucasus Net)

Процессы социально-экономических и политических преобразований в Армении актуализировали проблему формирования и развития действенной системы гендерных отношений в сфере занятости. Однако в гендерных исследованиях внимание в основном уделяется проявлениям гендерного неравенства на базе анализа или критики конкретных действий и мероприятий законодательной и исполнительной власти, а также - гендерным аспектам демократизации современного армянского общества [5, с.47; 4, с.89-96]. Вместе с тем, вне поля зрения оказываются гендерные риски, которые не стали предметом специального научного и, прежде всего, социологического исследования. Это обстоятельство можно объяснить слабой разработанностью самой концепции гендерных рисков.

С другой стороны, на наш взгляд, в зарубежных исследованиях по данной проблеме наблюдается расширительно-ограничительная трактовка гендерных рисков, включающая (как отмечают российские авторы) их общую характеристику, связанную с последствиями нарушения равновесия в традиционных отношениях между социальными полами [1, с.120]. Кроме того, в исследованиях гендерных рисков в основном фокусируются на негативных последствиях и их минимизации в отдельных сферах жизнедеятельности, не затрагивая сферы занятости [2].

Представляется, что для успешного исследования гендерных рисков в сфере занятости нужен всесторонне-конкретный подход, базирующийся на выделении таких концептуально-методологических предпосылок, которые сочетают реалистичный и идеалистичный подходы и выражены в нижеследующих соображениях:

во-первых, гендерный риск корреспондирует с вероятностью наступления как неблагоприятных, так и благоприятных последствий движения социальной системы общества или поведения субъектов (как женщин, так и мужчин, гендерных групп), имеет как материальные (потери и выгоды), так и субъективные (ценностно-перцептуальные) формы в динамических ситуациях социальной неопределенности;

во-вторых, гендерный риск - это системный риск, проникающий во все социальные процессы и структуры и, зачастую, предопределяющий их, а также формирующий многообразие различных структурных, макро-, мезо-, микроуровневых, посферных, стратификационных (статусно-ролевых), пространственно-временных социальных рисков.

Такой подход к исследованию гендерных рисков позволяет, во-первых, ближе подойти к исследованию трансформации общества и трансформационных рисков [3], под влиянием которых они активизируются, и, во-вторых, дает возможность

рассматривать социальную реальность как реальность возникновения и решения гендерных проблем, в том числе, в сфере занятости.

В контексте исследования гендерных рисков в сфере занятости в Армении многие такие явления, как гендерное неравенство, гендерная дискриминация, гендерная сегрегация, гендерная неуравновешенность, на наш взгляд, выступают конкретными формами манифестации негативных гендерных рисков, а гендерная справедливость, гендерное партнерство – формами проявления позитивных гендерных рисков. Поэтому насущной становится разработка основ типологии гендерных групп риска в сфере занятости как базы для эффективного управления гендерными рисками.

Проведенные нами социологические исследования (с использованием методов глубинного интервью, экспертного опроса и традиционного анализа документов) в сфере занятости показывают, что сегодня гендерные проблемы в значительной степени трансформируются в проблему учета, оценки и эффективного управления гендерными рисками.

В современных условиях в Армении гендерные риски проявляются в форме гендерной неуравновешенности на рынке труда и в сфере занятости. В частности, если в составе наемных работников доля мужчин и женщин существенно не отличается друг от друга (47% - женщины, 53%-мужчины), то в составе самозанятых и, особенно, работодателей доля мужчин (80%) пока еще несравненно более высока [6, с.108-110].

Гендерные риски в Армении манифестируют и в форме гендерной сегрегации. Имеющуюся в сфере занятости горизонтальную гендерную сегрегацию можно объяснить рисками предпочтений полов. Однако неприемлемой является существующая вертикальная сегрегация, когда даже в отраслях, имеющих «женское» лицо, занимаемое женщинами положение и их средняя зарплата существенно ниже, чем у мужчин. Несмотря на то, что в таких отраслях образовательный ценз женщин и их профессиональная подготовка достаточно высоки, тем не менее действующие учреждения возглавляют преимущественно мужчины.

Отмеченное, в частности, наиболее ярко проявляется в сфере здравоохранения. Например, сегодня в Армении из общего числа 13200 врачей, 8850 врачей – это женщины (66,5%). Несмотря на это, только 15 медучреждений из 100 возглавляют женщины. Если учитывать тот факт, что среднее и низшее звенья медработников (медсестры, санитарки) почти полностью представлены женщинами, то становится ясно, что имеется большая гендерная дифференциация доходов в сфере здравоохранения по признаку ярко выраженной вертикальной сегрегации. В целом аналогичная картина наблюдается также в органах государственного управления и местного самоуправления, на производственных предприятиях, в сфере обслуживания, в банковской системе.

В республике имеется существенная гендерная неуравновешенность и по показателю месячного чистого дохода. В формальном секторе экономики РА средняя зарплата женщин продолжает оставаться на уровне 60% от зарплаты мужчин. Аналогичная картина наблюдается и среди работодателей: доходы работодателей мужского пола на 22.9% выше, чем у работодателей женского пола, а доходы самозанятых мужчин более чем в два раза превосходят доходы самозанятых женщин [7, с. 44-45].

Вместе с тем, следует отметить, что на рынке труда возникают специфические проблемы для мужчин. Поскольку последние больше вовлечены в работы, имеющие сезонный характер (строительство, дорожное строительство, сельское хозяйство и т.д.), то по причине их завершения удельный вес мужчин в числе тех, кто стали безработными, увеличивается.

Проведенные нами повторные исследования (с использованием метода глубинного интервью) в ряде государственных территориальных служб занятости Армении показывают определенные закономерности, которые сводятся к нижеследующему.

С одной стороны, большинство зарегистрированных безработных (65%-70%) составляют женщины, что обусловлено скорее всего их желанием не только найти работу (любую работу или работу по специальности), но и стремлением получить пособие по безработице и определенные льготы (гуманитарная помощь и другие социальные программы поддержки) в качестве дополнительного вклада в семейный бюджет. Эта сохраняющаяся на протяжении двух последних десятилетий тенденция свидетельствует о проявлениях временных рисков и наличии сформированного женского подхода к решению проблемы занятости. Одновременно, очевидным становится то, что проявляются негативные последствия ценностной устойчивости и влияния миграционных рисков, вследствие чего женщины продолжают оставаться преимущественно в рамках сохранения традиционного для армян образа жизни. Вместе с тем, в условиях меньшей конкурентоспособности женщин на рынке труда потеря ими работы и становящаяся для них долгосрочной безработица приводят к значительным потерям индивидуального человеческого капитала.

С другой стороны, анализ показывает, что вне зависимости от принадлежности к той или иной гендерной группе (как мужчин, так и женщин разных возрастных и образовательных групп) прослеживается три типа поведения безработных на основе их ценностного восприятия прежней работы.

Первую категорию безработных составляют те, кто относится к прежней работе исключительно как к источнику материальных благ. Именно у этих безработных формируется тип прагматического поведения, а, стало быть, прагматическая модель решения проблемы занятости. Представители этой группы решительны в своем стремлении минимизировать свои индивидуальные риски, склоняются к такому соотношению затрат и результатов, которое предопределяет активность в поиске работы и по специальности, и любой другой работы, готовность к получению новой профессии путем переобучения, желание заняться предпринимательством, быть занятым на сезонных и временных работах.

У безработных с индифферентным типом поведения наблюдается спокойное или безразличное отношение к прежней работе. Они согласны на любую работу, готовы учиться на курсах для получения новой специальности. Отсутствие профессиональных претензий у этой группы обуславливает низкий уровень индивидуальных и групповых рисков и вероятность относительного успеха и личных перспектив трудоустройства.

Большинство представителей профессионального типа поведения ищет работу только по специальности и не соглашается ни на какую работу с более низкой оплатой, чем прежняя, исходя из соображений самоуважения и прежнего профессионального статуса. Поэтому индивидуальные риски и личные перспективы

трудоустройства у этой группы безработных намного меньше, а сроки – длиннее, чем у других категорий опрошенных.

Дальнейшая разработка и мониторинг отмеченных “структурных стратегий поведения” для всех гендерных групп безработных позволяют проследить логику каждого из этих типов поведения, что в результате дает возможность сделать следующие выводы: а) имея свои специфические риски, каждый из этих типов требует особого подхода; б) каждый из них можно планировать с целью минимизации рисков и достижения успеха в поисках работы посредством ориентации на определенные группы профессий и готовности к обучению новым профессиям.

В целом, наряду с социальными проблемами (бедность, безработица, низкие доходы, недоверие в обществе) гендерная неуравновешенность рынка труда, сферы занятости и доходов, отражаясь в неэффективном использовании человеческого капитала страны, становится серьезным дополнительным фактором обострения миграционных рисков.

Вместе с тем, имеется не только гендерный дисбаланс на рынке труда, в сфере занятости и доходов, но и обнаруживается дисфункциональность таких социальных институтов как образование, здравоохранение и т.д. в механизме воспроизводства человеческого капитала. Деформации последнего, в свою очередь, свидетельствуют о наличии различных институциональных рисков для различных гендерных групп (и о серьезных проблемах при их анализе на мезосоциальном уровне), связанных с их различным восприятием собственных проблем. К их числу относятся: а) недоступность социальных услуг (для категорий работников с низким уровнем дохода); б) низкое качество социальных услуг (для высокооплачиваемых специалистов и представителей бизнеса); в) низкая эффективность функционирования не только государственных территориальных служб занятости, но и негосударственных агентств по трудоустройству, основным контингентом которых являются женщины молодого и среднего возраста (для безработных).

Поэтому при нынешнем состоянии социальных институтов в Армении использование гендерного капитала и его отдача носят сугубо потребительский характер и реализуется лишь на микроуровне, не принося соответствующей социальной пользы. Это вызвано также тем, что неблагоприятное распределение трудовых ресурсов вообще, и женского и мужского человеческого капитала, в частности, не имеет долгосрочного позитивного воздействия на социально-экономическое развитие страны. Поэтому даже улучшение не только количественных, но и качественных показателей социальных институтов, и, в частности, образования, в конечном счете, становится неэффективным, превращаясь в неоправданную социальную расточительность и стимулируя процесс дальнейшего “распыления” человеческого капитала.

Вышеотмеченное предполагает осуществление ряда таких шагов, которые требуют: а) разработки научных критериев и конкретных индикаторов, отражающих реальную взаимосвязь между накоплением человеческого капитала и гендерными рисками сферы занятости, а также формирования гендерной статистики; б) нацеленности на планомерное создание и функционирование таких подструктур, которые занимались бы выявлением и урегулированием гендерных проблем сферы занятости; в) создания продуктивной системы отношений занятости и оптимального

функционирования рынка труда посредством его сегментации, формирования механизмов сотрудничества между государственными и негосударственными службами занятости.

Реализация данных мероприятий и ценностные трансформации гендерных групп будут способствовать выработке эффективной политики занятости, позволяющей стране в полной мере использовать преимущества и компенсировать явные недостатки сложившейся системы гендерных отношений в контексте формирования и воспроизводства трудовых ресурсов и управления гендерными рискам.

Список литературы:

1. Агинская Т.И. Гендерное социальное партнерство // Вестник Челябинского государственного университета. Философия. Социология. Культурология. Выпуск 2. 2007. № 14(92). С. 118-123.
2. Агинская Т.И., Баразгова Е.С. Гендерные риски брачного партнерства // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры и образования. Материалы международной научно-практической конференции (25-26 февраля 2010 г.). В 3-х т. Том II. Екатеринбург, 2010. С.7-14.
3. Аствацатуров С.В. К вопросу о методологических основах исследования трансформационных рисков // Современные исследования социальных проблем. 2011. №1(05). с. 51-54.
4. Варданян Е. Гендерные проблемы политической теории. Гюмри, 2007. 208с.
5. Гендерные исследования. Ассоциация женщин с университетским образованием. Ереванский Центр гендерных исследований. Ереван, 2001. 174с.
6. Женщины и мужчины Армении - 2011. Статистический справочник. Ереван, 2012. 155с.(на арм.яз.).
7. Неформальный сектор и неформальная занятость в Армении. Национальный отчет. Ереван, 2010. 139с.(на арм.яз).

ИСТОРИЯ РОССИИ ГЛАЗАМИ СОВРЕМЕННЫХ СТУДЕНТОВ
Алексеев О.И.

Российский государственный торгово-экономический университет
Краснодарский филиал, г.Краснодар

Исследование менталитета российской молодежи представляет собой актуальную проблему, так как молодежь – наиболее активная часть населения России.

Эта тема очень сложна и включает в себя целый ряд аспектов: возрастные психологические особенности, социологические проблемы воспитания и образования, влияние семьи и коллектива и целый ряд других. Особенно остро проблема ментальности молодежи и ее роли в общественной жизни стоит в постперестроечной России. Время глобальных реформ изменило систему прежних ценностей. Процесс социализации как передачи молодому поколению норм и традиций, выработанных предшествующими поколениями, нарушился в связи с кардинальным изменением идеологии. Старшему поколению, у которого в сознании сохранились прежние ценности, сложно адаптироваться в нынешних условиях; молодому поколению еще сложнее в этом плане, т.к. у него своя