

ISSN 2464-6776

MK ČR E 22428

Vědecký a analytický časopis

SOCIOLOGIE ČLOVĚKA

№ 4 2018

ZAKLADATEL:
Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.

Šéfredaktorka – prof. **Nursafa G. Khayrullina**, Ph.D. (profesor v oboru sociologie)

Mezinárodní redakční rada

Marcin Garbat, Ph.D. (doctor v oboru sociologie – Zielona Gora, Polsko)
prof. **Taslima G. Islamšina**, Ph.D. (profesor v oboru sociologie – Kazan, Rusko)
prof. **Čimiza K. Lamažaa**, Ph.D. (profesor v oboru filosofie – Moskva, Rusko)
prof. **Ludmila I. Naydenova**, Ph.D. (profesor v oboru sociologie – Penza, Rusko)
Sergey V. Ryazancev, Ph.D. (doctor v oboru ekonomie,
Dopisující člen Ruské akademie věd – Moskva, Rusko)
doc. **Snežana V. Yavon**, Ph.D. (docent v oboru sociologie – Togliatti, Rusko)

Články zaslané redakci jsou předmětem přezkoumání nezávislými odborníky.
Redaktoři zaručují, že recenzenti jsou nezávislí na autorech a ve stejných institucích s nimi
nepracují.

Recenzenti

doc. **Natalia V. Osipová**, CSc. (docent v oboru sociologie – Penza, Rusko)
prof. **Ludmila I. Najdenova**, Ph.Dr. (profesor v oboru sociologie – Penza, Rusko)

Časopis je indexován podle:

- Research Bible (China)
- Scientific Indexing Services (USA)
- CrossRef (USA)

Impact Factor:

- Scientific Indexing Services – 0,75

ISSN 2464-6776
MK ČR E 22428

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», s.r.o., 2018.

ISSN 2464-6776

MK ČR E 22428

Scientific and analytical journal

SOCIOLOGY OF A HUMAN

№ 4 2018

THE FOUNDER:
The science publishing centre «Sociosphere-CZ»

Editor-in-Chief – Doctor of Sociological Sciences, professor
Nursafa G. Khayrullina

International editorial board

Marcin Garbat, Ph.D. (Zielona Gora, Poland)

Taslina G. Islamshina – Doctor of Sociological Sciences, professor (Kazan, Russia)

Chimiza K. Lamazhaa – Doctor of Sociological Sciences, professor (Moscow, Russia)

Ludmila I. Naydeniva, Doctor of Sociological Sciences, professor (Penza, Russia)

Sergey V. Ryazantsev – Doctor of Economical Sciences, Corresponding Member of Russian Academy of Sciences, (Moscow, Russia)

Snezhana V. Yavon, Doctor of Sociological Sciences, professor (Tolyatti, Russia)

The articles sent to the editorial staff are subject to review by independent experts.

The editorial board guarantees that reviewers are independent of the authors,
i.e. not affiliated with the same institution.

Reviewers

Natalia V. Osipova, Candidate of Sociological Sciences, assistant professor (Penza, Russia)

Ludmila I. Najdenova, Doctor of Sociological Sciences, professor (Penza, Russia)

The journal is indexed by:

- Russian Science Index (Russia)
- Research Bible (China)
- Scientific Indexing Services (USA)
- CrossRef (USA)

Impact Factor:

- Scientific Indexing Services – 0,75

ISSN 2464-6776
MK ČR E 22428

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», s.r.o., 2018.



OBSAH

AKTUÁLNÍ PROBLÉMY ROZVOJE SPOLEČNOSTI

Зубарева Ю. В., Гуденкова О. И., Мышлякова М. М. Современные направления деятельности службы социального развития	7
---	---

SOCIOLOGIE A ŽIVOT

Хайруллина Н. Г., Байрамукова Е. И., Гуденкова О. И. Социальная служба предприятия: направления и организация деятельности	12
--	----

EKONOMIKA, POLITIKA A LIDÉ

Макеев Н. И. Регулирование институционального развития малого предпринимательства в региональной системе среднего профессионального образования.....	19
---	----

KULTURA, PSYCHOLOGIE A ČLOVĚK

Хайруллина Н. Г., Асадуллина Г. Р., Коровкина Н. В., Садретдинова Э. В., Шайхисламов Р. Б. Толерантность молодежи в Интернет-коммуникации	22
Rules for authors.....	29
План международных конференций, проводимых вузами России, Азербайджана, Армении, Болгарии, Белоруссии, Казахстана, Узбекистана и Чехии на базе Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» в 2019 году.....	31
Информация о научных журналах	33
Издательские услуги НИЦ «Социосфера» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»	34



CONTENTS

ACTUAL PROBLEMS OF THE DEVELOPMENT OF SOCIETY

Zubareva Y. V., Gudenkova O. I., Myshlykova M. M. Modern trends for social development service	7
--	---

SOCIOLOGY AND LIFE

Khairullina N. G., Bayramukova E. I., Gudenkova O. I. Activity of social service of enterprise: directions and organizational.....	12
--	----

ECONOMICS, POLITICS AND PEOPLE

Makeev N. I. Regulation of institutional development of small business in the regional system of secondary professional education	19
--	----

CULTURE, PSYCHOLOGY AND HUMAN

Khairullina N. G., Asadullina G. R., Korovkina N. V., Sadretdinova E. V., Shaykhislamov R. B. Youth tolerance in internet communication	22
Rules for authors	29
Plan of the international conferences organized by Universities of Russia, Armenia, Azerbaijan, Belarus, Bulgaria, Kazakhstan, Uzbekistan and Czech Republic on the basis of the SPC «Sociosphere» in 2019	31
Information about scientific journals.....	33
Publishing services of the science publishing centre «Sociosphere» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»	34

AKTUÁLNÍ PROBLÉMY ROZVOJE SPOLEČNOSTI

УДК 316

СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Ю. В. Зубарева

*Кандидат экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой,
Государственный аграрный университет
«Северного Зауралья», г. Тюмень, Россия*

О. И. Гуденкова

магистранты,

М. М. Мышлякова

*Тюменский индустриальный университет,
г. Тюмень, Россия*

MODERN TRENDS FOR SOCIAL DEVELOPMENT SERVICE

Y. V. Zubareva

*Candidate of Economical Sciences,
assistant professor,
State Agrarian University
"Northern Zauralye", Tyumen, Russia*

O. I. Gudenkova

undergraduate students,

M. M. Myshlykova

*Tyumen Industrial University,
Tyumen, Russia*

Abstract. The article deals with different approaches to the management of social development in enterprises, organizations and institutions. The key issues of the emergence of the concept of "social development" and different approaches to understanding the essence of the term are considered. The social service of the enterprise should take care of the creation of favorable working and leisure conditions for the employees of the enterprise. That would increase the growth of social partnership and business cooperation.

Keywords: social service; value orientations; social support; enterprises; management; social development.

Российская Федерация, как провозглашено в Конституции РФ, – это социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Одна из основных обязанностей государства – признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина [1].

Современная производственная ситуация вынуждает все субъекты хозяйствования изменить свое отношение к трудовым кадрам. Каждому предприятию необходимо иметь не только дешевый, но и достаточно мотивированный трудовой коллектив. Сотрудники должны быть профессионалами в своем деле и обладать инновационными знаниями, поэтому предприятию

необходимо, сначала привлечь квалифицированного, инициативного сотрудника, заинтересовать его работой и создать все необходимые условия, поэтому необходимо создать специализированную службу социального развития [2].

Значение «социального развития» в словарях трактуется по-разному: и как процесс, при котором происходят существенные качественные и количественные социальные изменения, и как отдельные элементы: социальные отношения, социальные институты и т.п. Некоторые исследователи объединяют социальное развитие и рост обеспеченности трудящихся, социальных групп и общностей высшего ранга.



Другие авторы рассматривают социальное развитие как повышение благосостояния сотрудников и социальных групп. По мнению И. Е. Ворожейкина, «социальное развитие предприятия – это изменение к лучшему в его социальной среде, достижение желаемых перемен в условиях труда, быта и досуга сотрудников, которое осуществляется по таким направлениям:

- создание единого статуса для всех сотрудников, равноправие в отношениях;
- создание тождественности интересов руководителя и сотрудников, социальное партнерство;
- равенство в возможности карьерного продвижения;
- забота о потребностях сотрудника;
- рост профессионализма кадров [4].

По мнению А. Я. Кибанова, социальное развитие предприятия означает все возможные перемены в его социальной сфере [5]. Именно во всех нравственно-духовных, общественных и материальных сферах, в которых работники предприятия трудятся, где возникают всевозможные личностные связи и в которых осуществляется распределение и потребление благ.

Как полагает С. Г. Груич, «социальное развитие» включает в себя такие элементы:

- социальные процессы, сопряженные с социальными связями;
- социальные процессы, определяющие развитие социальных взаимоотношений;
- процессы преодоления негативных социальных моментов;
- прогрессивные процессы в условиях жизни трудового коллектива [6].

Следовательно, социальное развитие предприятия обуславливает формирование социальной среды и области социальных взаимосвязей, основывающихся на принципах жизнедеятельности, выражающееся в глобальном качестве жизни трудящихся в коллективе.

Управление социальным развитием представляет систему процедур и технологий, ориентированных на воздействие субъекта на объект управления, который

опирается на научные знания и практическое управление.

Управление социальным развитием, являясь особым видом менеджмента и частью управления персоналом, представляет собой деятельность компетентных органов [8]. Управляют социальной сферой предприятия структурные подразделения, решающие вопросы социального развития предприятия и социального обслуживания трудового коллектива [9]. К данным структурным подразделениям относятся кадровая служба или социальная служба (служба социального развития).

Служба социального развития предприятия является самостоятельным управленческим звеном, функциональным подразделением, которое имеет предметную сферу своей деятельности и одновременно объектом воздействия социальную организацию предприятия [10].

Формирование социальных служб предприятий имеет свою небольшую эволюцию развития в России.

В середине 1960-х годов получило широкое развитие социальное планирование, на этой волне стали активно организовываться службы, занимающиеся социальным развитием предприятий, инициатором создания которых выступили руководители отдельных отраслей. К ним относились разнообразные по подчинению, количеству и статусу сотрудников бюро, отделы, лаборатории или даже единственного сотрудника-социолога. Социальные службы функционировали на московских предприятиях ВАЗ, КАМАЗ, ЗИЛ, АЗЛК, «Красный пролетарий», на ленинградских «Кировский завод», «Светлана», ЛОМО, на пермском телефонном заводе, а также в союзных республиках и других городах СССР. Так, в промышленном секторе было более 600 социальных служб, а общая численность социологов данных отделов, по различным оценкам составляла в конце 1980-х годов 5–30 тыс. человек [12].

На большинстве российских предприятий совсем недавно наряду с кадровыми отделами существовали отдельные служ-



бы, занимающиеся техникой безопасности, жилищно-коммунальным хозяйством, медико-санитарным обслуживанием, оказанием бытовых услуг и т.д. При переходе от плановой к социально-ориентированной рыночной экономике значение данных социальных служб резко изменилось. В современных условиях деятельность социальных служб определяется как масштабом, отраслевой принадлежностью, формой собственности, так и качественной и количественной особенностью ее специалистов, увеличившейся ответственностью руководства за принимаемые управленческие решения в социальной и производственной сфере.

В монографии «Служба социального развития предприятия», изданной в 1989 году и как бы подводящей результат советского формирования «заводской» социологии, показан прогноз: «Поскольку потребность народного хозяйства в таких специалистах (социологах и психологах) не удовлетворена, то следует ожидать роста числа новых служб. Но, поскольку квалификация, как и практическая отдача их, невысока, возможен и обратный процесс – распад служб» [13]. Процесс пошел по второму пути. Службы социального развития стали ненужными уже к началу экономических реформ после распада СССР. Они не входили в организационную структуру управления предприятием, их функции выполняли другие структурные подразделения, стали лишними и обременительными. Их задачи решали кадровые службы и отделы охраны труда и техники безопасности.

Миссией службы социального развития предприятия является управление социальными процессами для обеспечения качества жизни трудящихся и условий развития гуманизации труда [3].

Целями социальной службы предприятия является разработка, и осуществление мер, которые обеспечивают более совершенное применение социальных факторов роста эффективности производства, улучшение управления социальными процессами в трудовом коллективе, формирова-

ние творческой инициативности. Главное предназначение службы социального развития предприятия – разрешение социальных проблем, упорядочение социальных отношений, организация обстоятельств нормальной деятельности и социального развития трудового коллектива [7].

Н. Ю. Ларина выделяет следующие задачи социальной службы предприятия [14]:

Во-первых, задачи в сфере управления и социального планирования трудовым коллективом:

- проведение исследования социального развития деятельности персонала, разработка проектов программы социального развития кадров;
- анализ социальной стороны научно-технического прогресса, формирование мер по снижению однообразной, тяжелой и неквалифицированной ручной работы, по ликвидации социальной неоднородности труда, социально-психологическому обеспечению введения новейших техник и технологий;
- систематическое проведение социологических исследований, разбор и прогнозирование социального развития на предприятии, подготовка мероприятий учета социально-психологических факторов в быту и на производстве.

Во-вторых, задачи в сфере стабилизации и совершенствования социальной структуры трудовых кадров:

- составление прогнозов процессов социального развития по планируемым проектам научно-технического перевооружения производства;
- определение трансформаций и формирование мер, совершенствующих социальную структуру трудового коллектива;
- выявление факторов кадровой текучести, формирование предложений по укреплению и кадровой стабилизации.

В-третьих, задачи в сфере внедрения прогрессивных форм организации трудовой деятельности:

- формирование предложений, повышающих удовлетворенность работой,



обеспечивающих престижность специальности, усиливающих творческий характер труда;

- организация аттестационных мероприятий и рационализации мест работы в строгом соответствии с социальными требованиями;
- формирование мероприятий, оздоравливающих и создающих благоприятные и безопасные условия, повышающих трудовую культуру, улучшающих труд и рабочий быт женщин;
- подготовка мероприятий, повышающих качество нормирования труда.

В-четвертых, задачи по охране окружающей среды:

- помощь в организации природоохранных мероприятий предприятия, проведение экологической экспертизы новейших товаров и проектов, подготовка и составление отчета обществу о влиянии деятельности предприятия на окружающую среду.

В-пятых, задачи в сфере социального обслуживания:

- формирование мероприятий, совершенствующие и развивающие социальную инфраструктуру и создающие условия для удовлетворения культурных, социальных и бытовых нужд трудового коллектива.

В-шестых, задачи по соблюдению прав человека во взаимоотношениях с поставщиками, потребителями:

- проверка соблюдения экологических норм и норм безопасности в производстве;
- оценка безопасности сбыта товара;
- проведение информационного контроля в рекламе товара и на его упаковке на точность и правдивость;
- осуществление анализа воздействия корпоративного имиджа предприятия, а также его поведения в отношении партнеров, трудового коллектива, окружающей среды, общества на потребительское поведение.

В-седьмых, задачи в сфере социальной политики перед предприятием:

- формирование и организация программы участия предприятия в общественной жизнедеятельности на городском, областном и муниципальном уровне;
- подготовка проектов предложений по поддержке образовательных и исследовательских программ;
- разработка мероприятий по оказанию помощи местным общественным организациям;
- формирование мероприятий в рамках программ по культуре и искусству, благотворительности и оказанию адресной социальной помощи [11, 15].

Итак, задачи, которые выполняют службы социального развития предприятия, обладают особенностями, обусловленными неоднозначностью управляемого объекта и характером возникших социальных проблем, своеобразием методов достижения социальной цели. В Российской Федерации необходимо учесть современную социально-экономическую ситуацию, когда предприятия и трудовые коллективы испытывают неблагоприятные социально-экономические факторы, руководство при этом сталкивается с необходимостью повышения заработной платы и улучшения трудовых условий и быта.

Библиографический список

1. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. – М. : ДАШКОВ И К, 2014. – 280 с.
2. Асеев В. Г., Безносиков В. Н., Боковиков А. К. Служба социального развития предприятия. – М. : Наука, 1989. – 229 с.
3. Башмаков В. И. Служба социального развития. Нужна ли она современной организации? // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 9. – С. 51–64.
4. Богдан Н. Н., Масилова М. Г. Управление социальным развитием организации: теория и практика: учебное пособие. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2015. – 284 с.
5. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 176 с.



6. Григорьева Н. Н. Управление социальным развитием организации. – М. : Московский институт экономики, менеджмента и права, 2016. – 256 с.
7. Груич С. Г. Сущность и функции управления социальным развитием современной организации // Вопросы экономики и управления. – 2017. – № 1. – С. 72–75.
8. Захаров Н. Л. Управление социальным развитием организации. – М. : Проспект, 2017. – 452 с.
9. Масилова М. Г. Управление социальным развитием организации. – Владивосток, 2016. – 254 с.
10. Оксина К. Э. Управление социальным развитием организации. – М. : ФЛИНТА, 2017. – 168 с.
11. Силин А. Н., Хайруллина Н. Г. Управление персоналом : учеб. по кадровому менеджменту для студентов вузов. – М., 2004.
12. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 695 с.
13. Управление социальным развитием персонала / сост. О. Е. Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2016. – 104 с.
14. Хайруллина Н. Г. Правовые основы управления персоналом : учебное пособие. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2014.
15. Хайруллина Н. Г. Управление персоналом на предприятиях торговли : учебное пособие. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2012.
3. Bashmakov V. I. Sluzhba social'nogo razvitiya. Nuzhna li ona sovremennoj organizacii? // Trud i social'ny'e otnosheniya. – 2010. – № 9. – S. 51–64.
4. Bogdan N. N., Masilova M. G. Upravlenie social'ny'm razvitiem organizacii: teoriya i praktika: uchebnoe posobie. – Vladivostok : Izd-vo VGUE`S, 2015. – 284 s.
5. Vorozhejkin I. E. Upravlenie social'ny'm razvitiem organizacii. – M. : INFRA-M, 2013. – 176 s.
6. Grigor`eva N. N. Upravlenie social'ny'm razvitiem organizacii. – M. : Moskovskij institut e`konomiki, menedzhmenta i prava, 2016. – 256 s.
7. Gruich S. G. Sushhnost` i funkcii upravleniya social'ny'm razvitiem sovremennoj organizacii // Voprosy` e`konomiki i upravleniya. – 2017. – № 1. – S. 72–75.
8. Zaxarov N. L. Upravlenie social'ny'm razvitiem organizacii. – M. : Prospekt, 2017. – 452 s.
9. Masilova M. G. Upravlenie social'ny'm razvitiem organizacii. – Vladivostok, 2016. – 254 s.
10. Oksinojd K. E`. Upravlenie social'ny'm razvitiem organizacii. – M. : FLINTA, 2017. – 168 s.
11. Silin A. N., Xajrullina N. G. Upravlenie personalom : ucheb. po kadrovomu menedzhmentu dlya studentov vuzov. – M., 2004.
12. Upravlenie personalom organizacii: uchebnik / pod red. A. Kibanova. – M. : INFRA-M, 2016. – 695 s.
13. Upravlenie social'ny'm razvitiem personala / sost. O. E. Steklova. – Ul`yanovsk : UIGTU, 2016. – 104 s.
14. Xajrullina N. G. Pravovy`e osnovy` upravleniya personalom : uchebnoe posobie. – Tyumen` : TyumGNGU, 2014.
15. Xajrullina N. G. Upravlenie personalom na predpriyatiyax trgovli : uchebnoe posobie. – Tyumen` : TyumGNGU, 2012.

Bibliograficheskij spisok

© Зубарева Ю. В., Гуденкова О. И.,
Мышлякова М. М., 2018.

SOCIOLOGIE A ŽIVOT

УДК 316

СОЦИАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПРЕДПРИЯТИЯ: НАПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- Н. Г. Хайруллина** *Доктор социологических наук, профессор,
e-mail: nursafa@inbox.ru,
Тюменский индустриальный университет,
г. Тюмень, Россия*
- Е. И. Байрамукова** *Кандидат экономических наук, доцент,
Карачаево-Черкесский государственный
университет имени У. Д. Алиева,
г. Карачаевск,
Республика Карачаево-Черкесия, Россия*
- О. И. Гуденкова** *магистр,
e-mail: olesya.gudenkova@yandex.ru,
Тюменский индустриальный университет,
г. Тюмень, Россия*

ACTIVITY OF SOCIAL SERVICE OF ENTERPRISE: DIRECTIONS AND ORGANIZATIONAL

- N. G. Khairullina** *Doctor of Sociological Sciences, professor,
e-mail: nursafa@inbox.ru,
Tyumen Industrial University, Tyumen, Russia*
- E. I. Bayramukova** *Candidate of Economic Sciences, assistant professor,
The Karachay-Cherkess State University
named after U. D. Aliyev, Karachayevsk,
Republic of Karachay-Cherkessia, Russia*
- O. I. Gudenkova** *Undergraduate student,
e-mail: olesya.gudenkova@yandex.ru,
Tyumen Industrial University,
Tyumen, Russia*

Abstract. The article deals with the main directions of functioning of the enterprise in order to social services have occupied a worthy niche in the structure of the enterprise. Business becomes an active subject of social policy in modern society. Modern realities of production activity force economic entities to reconsider their attitude to the staff. The purpose of this service is to ensure the maximum use of the labor potential of employees: the creation of conditions with full force, the creation of conditions for social protection, ensuring favorable working conditions (including life and rest of employees). Ultimately, this allows us to further improve the quality of work, to get a stable motivation to work and to increase the level of professionalism of employees.

Keywords: social service; value orientations; social support; organizational structure; enterprises; management; social development.

Для того чтобы социальная служба заняла достойное место в структуре предприятия, став значимым структурным подразделением в социальном управлении, ей необходимо эффективно сформировать содержание своей деятельности.

Сущность функций социальных служб предприятия проявляется во всевозможных направлениях функционирования, рассмотрим их подробнее.



Первое направление – планирование и управление социальным развитием трудового коллектива:

- проведение анализа степени социального развития трудового коллектива, разработка предложений к социальным проектам программ развития трудового коллектива предприятия;
- проведение исследования социальной стороны научно-технических разработок, формирование мер по снижению монотонного, тяжелого и низко квалифицированного ручного труда персонала, по устранению социальной разнородности труда, социально-психологическому обеспечению введения новой техники и технологии;
- периодическое исследование социальных, социологических и психологических явлений на предприятии, проведение анализа, разработка прогноза социального развития трудового коллектива, выработка мероприятий в социальной и психологической области, как производства, так и быта;
- проведение экспериментов в социально-психологической сфере деятельности предприятия и формирование программы по улучшению социального развития трудового коллектива;
- проведение экспертизы социальных нормативов и требований в строительных проектах [1].

Второе направление – социальное совершенствование структур рабочего коллектива предприятия:

- проведение социального прогнозирования в рамках планируемого технического усовершенствования производства, проведение анализа изменений и формирование мер по улучшению социальной структуры персонала предприятия;
- проведение исследования факторов кадровой текучести, разработка предложений по трудовой стабилизации.

Третье направление – введение прогрессивных форм организации труда сотрудников:

- формирование предложений, повышающих удовлетворенность кадров работой и обеспечивающих престижность профессии;
- формирование предложений, повышающих удовлетворенность трудовой деятельностью и обеспечивающих престижность профессии и увеличению творческой стороны трудовой деятельности;
- организация аттестации трудового коллектива и рационализации рабочих мест по социальным требованиям;
- разработка предложений, повышающих трудовую культуру, труд и производственный быт женщин, организующих благоприятные и безопасные условия труда;
- подготовка мероприятий, повышающих качество нормирования труда [2].

Четвертое направление – формирование социально-трудовой активности сотрудников предприятия:

- формирование и внедрение предложений, повышающих социальную роль сотрудника, созданию благополучного социального и психологического климата в рабочем коллективе;
- организация социологического консультирования для персонала по производственно-бытовым моментам [4].

Пятое направление – социальная защита, социальное обеспечение, социальная поддержка сотрудников предприятия, пенсионное и социальное страхование.

В настоящее время отличительной чертой социального развития предприятия является формирование и применение на практике всевозможных социальных программ, выступающими инструментом социальной защиты сотрудников. К таким социальным программам можно отнести программы по государственному пенсионному, медицинскому и социальному страхованию, по подготовке и переобучению кадров, по улучшению трудовых и охраны здоровья, по оплате туристических поездок из фонда социального развития. Свободный выбор социальных про-



грамм является особенностью современных предприятий. Вся масштабность реализации социальных программ для трудового коллектива зависит от финансовых и материально-технических возможностей предприятия, поэтому социальная и экономическая стороны должны быть взаимозависимыми. При хороших финансовых возможностях будет эффективно развита и социальная сторона по закону «маятникового эффекта». Для улучшения социально-трудовых отношений в рабочем коллективе необходимо укрепление организационных, правовых и финансовых сторон социальной защиты. В коллективном договоре сотрудника нужно фиксировать социальные программы.

Седьмое направление – улучшение трудовых условий.

Проблемам сохранения здоровья сотрудникам специалисты социальной службы должны уделять особое значение. Во многих государствах здоровье трудовых коллективов оценивается в социально-экономических показателях. Так, производительность труда и интенсивность производственных процессов в немалой степени связаны с психическим и физическим здоровьем сотрудников предприятия. Таким образом, и руководство и трудовые коллективы взаимно заинтересованы в сохранности высоких значений показателя индекса здоровья, оценивающего в баллах степень здоровья отдельного человека, трудового коллектива или всего предприятия.

Важнейшей российской проблемой преобразований в социальной сфере является улучшение трудовых условий, а значит и сохранения здоровья трудовых кадров. Показательно, что производственная эффективность определяется количеством трудящихся, квалификационным уровнем, организацией производства, а также состоянием здоровья каждого сотрудника предприятия.

В настоящее время на руководство предприятий возложена ответственность за здоровье сотрудников за реализации мер по оптимизации трудовых условий и

профилактическое предупреждение возникновения профессиональных заболеваний. Для этого выделяют группы повышенного риска таких как: сотрудников с функциональными отклонениями, с большим трудовым стажем, часто болеющих, женщин детородного возраста и т. п. С такими группами проводят комплекс медико-профилактических мер группового и индивидуального характера, которые увеличивают сопротивляемость организма.

Для реализации вышеперечисленных мероприятий по сохранению здоровья персонала требуются финансовые вложения, но это в свою очередь увеличивает производительность труда на 40–50 %, что соответственно принесет дополнительную прибыль предприятию, поэтому вложение денег в здоровье трудового коллектива является выгодным для работодателя [5]. В тоже время необходимо выработать у сотрудников установку на сохранение здоровья и персональную ответственность за четкое исполнение оздоравливающих рекомендаций, направленных на ослабление неблагоприятных факторов производства на человека. Пагубные привычки серьезно отражаются на здоровье трудового коллектива и влияют на экономические потери предприятия за счет частых перекуров, несобранности и низкой трудоспособности. В некоторых странах за курение в неподобающем месте применяют материальные взыскания.

Реализуя данную социальную программу на предприятии, учитывая все экономические подходы, которые формируют здоровье персонала, можно решить следующие проблемы:

- заинтересовать самого сотрудника в сохранении и восстановлении своего здоровья. Следует ввести поощрения не болеющим сотрудникам, не имеющим вредных привычек и регулярно проходящим медосмотры. Сократить размер премии в связи с заболеванием из-за вредных привычек. При приеме на работу предпочтение отдавать здоровым людям. Необходимо заинтере-



совать руководство в укреплении и сохранении здоровья трудового коллектива, в противном случае нести материальную ответственность, это приведет к эффективной реализации мер, улучшающих трудовые условия.

Структура службы социального развития строится с учетом особенностей управленческой системы: сочетания централизации некоторых функций и делегирования части полномочий руководителям структурных подразделений. Содержание деятельности подразделений службы социального развития отображает ключевые направления ее функционирования.

В зависимости от конкретной ситуации управление социальным развитием осуществляется либо самим руководством предприятия, либо специально уполномоченными на то лицами, либо автономными подразделениями, являющимися звеньями структуры управления кадрами, службами социального назначения. Организационная структура службы социального развития крупного предприятия предусматривает должность заместителя директора по социальному развитию предприятия, которому подчиняются такие подразделения как департаменты, отделы, секторы или некоторые специалисты.

Организационная структура службы социального развития предприятия [6].

Во-первых, социально-психологическая служба, которая осуществляет следующие функции [8]:

- регулировать социальные, производственные, межличностные отношения на предприятии;
- предотвращать конфликты, появляющиеся в производственном процессе между отдельными сотрудниками или отделами; между трудовым коллективом и администрацией; в личностных взаимоотношениях;
- формировать комфортные условия социальной и психологической атмосферы в рабочем коллективе;
- организовывать корпоративные мероприятия для персонала и их семей;

- создать социальную и психологическую базу корпоративного управления, подготовить ответственных специалистов предприятия для эффективного взаимодействия с партнерами, клиентами, собственниками, органами власти и т.п.;

- проведение психологических, социологических, маркетинговых исследований трудового рынка и коллектива предприятия.

Во-вторых, служба безопасности трудовой деятельности, которая осуществляет следующие функции [9]:

- улучшать трудовые условия (эргономичное и техническое обеспечение рабочего места; сокращение вредной и тяжелой для здоровья работы; преодоление негативных последствий монотонности работы за счет изменяющегося ритма труда, производственной гимнастики, целесообразного применения регламентированных перерывов в течение рабочего дня для отдыха и питания; соблюдение комфорта в социальных и бытовых помещениях);
- организовать меры по охране труда (систему организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств для обеспечения здоровых и безопасных условий работы, для предотвращения угрозы здоровью и самой жизни сотрудников).

В-третьих, кадровая служба, которая осуществляет следующие функции:

- производить учет и контроль за исполнением производственных функций сотрудниками предприятия, исполняя четкие регламенты ведения документации в соответствии с российским законодательством, что включает в себя прием, увольнение, фиксацию служебных перемещений;
 - четко вести кадровую документацию и фиксировать все кадровые перестановки.
- В-четвертых, служба управления, которая осуществляет следующие функции:



- в сфере профессионального развития коллектива управлять процессом профессионального развития сотрудников и отвечать главным образом за соответствие действительной профессионально-квалификационной структуры нужной структуре для решения задач предприятия [10];
 - подбирать и проводить расстановку персонала в соответствии с квалификацией и задачами предприятия;
 - производить профессиональную адаптацию персонала;
 - разрабатывать программы управления карьерой, программы служебного и профессионального роста персонала в разных подразделениях предприятия;
 - формировать мотивационные программы как компенсационные и стимулирующие системы (денежные, административные и психологические), обращенные к желанию сотрудников к самореализации в профессионально-трудовой для подразделений предприятия – в соответствии с задачами предприятия, законодательными нормами и традиционными принципами справедливости, сложившимися в социально-культурной сфере;
 - создавать и осуществлять программ обучения, подготовки, переподготовки, повышение квалификации сотрудников предприятия.
- В-пятых, служба экономики труда и заработной платы, которая осуществляет следующие функции [12]:
- налаживать систему технического нормирования труда;
 - изучать затраты рабочего времени и содержание труда сотрудников предприятия; нормативы времени;
 - производить экономический учет трудовой деятельности в соответствии с законодательством и нормативами предприятия; расчет и выплату заработной платы, компенсаций, денежных поощрений.

В-шестых, служба социальной защиты, в функции которой входит:

- обеспечивать комплекс мер, направленных на соблюдение норм действующего российского трудового законодательства, прав и социальных гарантий трудового коллектива.

Структуру и штат службы социального развития утверждает директор с учетом объемов работы и особенностей производства. Для успешной реализации социальной программы на предприятии обязательным условием является её информационное, организационное, нормативно-правовое и финансовое обеспечение [13].

При наличии на предприятии разветвленной сети собственной социальной инфраструктуры управление ею осуществляется, как правило, отдельно. В этом случае допустим вариант организационной структуры, который выделяет должность заместителя руководителя организации по социально-бытовым вопросам с передачей ему в подчинение управленческих составляющих и должностных лиц, которые отвечают за:

- жилищно-коммунальное хозяйство;
- учреждения лечебно-профилактического профиля;
- учреждения образования;
- учреждения культуры;
- учреждения общественного питания;
- учреждения бытового обслуживания;
- иные объекты социального назначения.

Следовательно, социальная служба представляет собой структурное подразделение с комплексом взаимосвязанных задач и функций, которые сформированы на социальной политике и социальной стратегии предприятия.

Рассматривая опыт зарубежных стран, в особенности тех, национальные экономики которых социально ориентированы. Практически на любом крупном предприятии данных государств управление социальными процессами специализировано и обособлено. Существуют управленческие подразделения, занимающиеся работой с



трудовыми коллективами, регулированием социально-трудовых отношений, взаимодействием с профсоюзами, обеспечением социальных услуг сотрудникам, расходованием средств на благотворительность.

Рассмотрим примерную организационную структуру управления трудовым коллективом крупного западного предприятия с численностью более 1000 человек, где сконцентрирован основной объем социальной работы. Возглавляет службу директор по персоналу, в подчинении которого находятся следующие подразделения [3]:

- служба найма – поиск кандидатов на вакантные места, тестирование, оценка и отбор; организация и ведение учета состава и перемещений персонала;
- служба обучения – разработка планов и программ обучения, организация учебных процессов, управление адаптацией нового персонала;
- служба организации заработной платы – анализ деятельности, оценка работы, надзор за заработной платой, тарификация и категорирование работ сотрудников;
- служба трудовых отношений – заключение коллективных договоров, рассмотрение жалоб, надзор за моралью, взаимодействие с профсоюзами;
- служба техники безопасности – инженерная работа, инспекция, обучение технике безопасности, расследование несчастных случаев и ведение отчетности, решения;
- медицинская служба – проведение осмотров, оказание первой помощи, гигиенические удобства, разработка и осуществление программы здоровья, лечение и услуги;
- служба изучения персонала – ведение протоколов, отчетность, статистический анализ, ревизия кадровой отчетности дочерних предприятий;
- служба социальных услуг – пенсии, участие в прибылях, сбережения, организация питания, отпуска, консультации, стоянки и прочее [7].

Взаимодействия с прочими структурными подразделениями социальной службы, руководителями и специалистами базируются в границах её компетенции. В рамках своих полномочий служба социального развития несет ответственность за исполнение заявленных целей в полном объеме и в поставленные сроки.

Критерии эффективности деятельности службы социального развития, во-первых, должны определять адекватность методов и форм социальной поддержки и оказания социальной помощи конкретному сотруднику, во-вторых, обязаны показать достижение заявленной цели службой, в-третьих, оценить эффективность руководства и управления социальной службой.

К параметрам эффективности социальной службы относятся:

- ведение базы данных, включая карты персонифицированного учета персонала услугами социальной службы;
- зависимость «вложенные затраты – полученная эффективность» на каждого отдельного работника предприятия;
- учет проведенных действий;
- удовлетворенность работников проведенной политикой и непосредственно работой социальной службы [14].

Таким образом, основное назначение службы социального развития предприятия – организация психологических и социальных условий для самореализации каждого сотрудника, выявления его потенциала [11, 15]. Необходимо подчеркнуть, здоровье трудового коллектива является основой его трудовой деятельности и от этого зависит экономическая эффективность предприятия, поэтому работодатель заинтересован в сохранении высокого индекса здоровья сотрудника, не считая квалификации и организации рабочего пространства.

Библиографический список

1. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. – М. : ДАШКОВ И К, 2014. – 280 с.



2. Асеев В. Г., Безносиков В. Н., Боковиков А. К. Служба социального развития предприятия. – М. : Наука, 1989. – 229 с.
3. Башмаков В. И. Служба социального развития. Нужна ли она современной организации? // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 9. – С. 51–64.
4. Богдан Н. Н., Масилова М. Г. Управление социальным развитием организации: теория и практика: учебное пособие. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2015. – 284 с.
5. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 176 с.
6. Григорьева Н. Н. Управление социальным развитием организации. – М. : Московский институт экономики, менеджмента и права, 2016. – 256 с.
7. Груич С. Г. Сущность и функции управления социальным развитием современной организации // Вопросы экономики и управления. – 2017. – № 1. – С. 72–75.
8. Захаров Н. Л. Управление социальным развитием организации. – М. : Проспект, 2017. – 452 с.
9. Масилова М. Г. Управление социальным развитием организации. – Владивосток, 2016. – 254 с.
10. Оксинайд К. Э. Управление социальным развитием организации. – М. : ФЛИНТА, 2017. – 168 с.
11. Силин А. Н., Хайруллина Н. Г. Управление персоналом : учеб. по кадровому менеджменту для студентов вузов. – М., 2004.
12. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 695 с.
13. Управление социальным развитием персонала / сост. О. Е. Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2016. – 104 с.
14. Хайруллина Н. Г. Правовые основы управления персоналом : учебное пособие. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2014.
15. Хайруллина Н. Г. Управление персоналом на предприятиях торговли : учебное пособие. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2012.

Bibliograficheskiy spisok

1. Averin A. N. Upravlenie personalom, kadrovaya i social'naya politika v organizacii. – M. : DASHKOV I K, 2014. – 280 s.
2. Aseev V. G., Beznosikov V. N., Bokovikov A. K. Sluzhba soci-al'nogo razvitiya predpriyatiya. – M. : Nauka, 1989. – 229 s.
3. Bashmakov V. I. Sluzhba social'nogo razvitiya. Nu-zhna li ona sovremennoj organizacii? // Trud i so-cial'ny'e otnosheniya. – 2010. – № 9. – S. 51–64.
4. Bogdan N. N., Masilova M. G. Upravlenie so-cial'ny'm razvitiem organizacii: teoriya i prakti-ka: uchebnoe posobie. – Vladivostok : Izd-vo VGUE'S, 2015. – 284 s.
5. Vorozhejkin I. E. Upravlenie social'ny'm razviti-em organizacii. – M. : INFRA-M, 2013. – 176 s.
6. Grigor`eva N. N. Upravlenie social'ny'm razvitiem organizacii. – M. : Moskovskij institut e`konomiki, menedzhmenta i prava, 2016. – 256 s.
7. Gruich S. G. Sushhnost` i funkcii upravleniya social'ny'm razvitiem sovremennoj organizacii // Voprosy` e`konomiki i upravleniya. – 2017. – № 1. – S. 72–75.
8. Zaxarov N. L. Upravlenie social'ny'm razvitiem organiza-cii. – M. : Prospekt, 2017. – 452 s.
9. Masilova M. G. Upravlenie social'ny m razvitiem organiza-cii. – Vladivostok, 2016. – 254 s.
10. Oksinojd K. E`. Upravlenie social'ny'm razvitiem organiza-cii. – M. : FLINTA, 2017. – 168 s.
11. Silin A. N., Xajrullina N. G. Upravlenie person-alom : ucheb. po kadrovomu menedzhmentu dlya studentov vuzov. – M., 2004.
12. Upravlenie personalom organizacii: uchebnik / pod red. A. Kibanova. – M. : INFRA-M, 2016. – 695 s.
13. Upravlenie social'ny'm razvitiem personala / sost. O. E. Steклоva. – Ul`yanovsk : UIGTU, 2016. – 104 s.
14. Xajrullina N. G. Pravovy`e osnovy` upravleniya personalom : uchebnoe posobie. – Tyumen` : TyumGNGU, 2014.
15. Xajrullina N. G. Upravlenie personalom na predpriyatiyax torgovli : uchebnoe posobie. – Tyumen` : TyumGNGU, 2012.

© Хайруллина Н. Г.,
Байрамукова Е. И.,
Гуденкова О. И., 2018.

ЕКОНОМІКА, ПОЛІТИКА А ЛІДÉ

УДК: 658.1:377(470)

РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н. И. Макеев

*Аспирант,
e-mail: konsalt-m@list.ru,
Национальный исследовательский
Мордовский государственный университет
им. Н. П. Огарева,
г. Саранск,
Республика Мордовия, Россия*

REGULATION OF INSTITUTIONAL DEVELOPMENT OF SMALL BUSINESS IN THE REGIONAL SYSTEM OF SECONDARY PROFESSIONAL EDUCATION

N. I. Makeev

*Graduate student,
e-mail: konsalt-m@list.ru
National Research Mordovian State University
named after N. P. Ogarev,
Saransk,
Republic of Mordovia, Russia*

Abstract. In article topical issues of regulation of institutional development of small business in the regional system of secondary professional education are considered. The author offered the practical directions of this activity and also use of program and target approach for development of a regional system of vocational training of youth to business is proved.

Keywords: institutional development; small business; secondary professional education; region; youth.

Формирование малого предпринимательства, как важной составной части социального института бизнеса в России, приобретает все большее значение среди социальных процессов, поскольку способствует значительным изменениям в социальной структуре современного российского общества (в частности, становлению слоев среднего класса).

Малое предпринимательство развивается в рамках основных социальных институтов общества, в том числе в системе образования. Развитие малого предпринимательства на уровне среднего профессионального образования (СПО) только формируется и требует научного обеспечения. Поэтому необходимо определить механизмы и

способы регулирования процесса институционализации малого предпринимательства в системе СПО с учетом региональных условий и факторов.

Следует отметить, что практические направления регулирования институционального развития малого предпринимательства в региональной системе СПО должны включать:

- создание региональной нормативно-правовой базы по поддержке предпринимательства;
- разработку комплексных целевых программ и проектов по развитию молодежного предпринимательства в условиях региона;
- регулярное проведение методических семинаров по вопросам развития



предпринимательской деятельности в образовательных организациях СПО;

- организацию конференций для обмена опытом руководителей малых предприятий, действующих на базе профессиональных образовательных организаций;
- популяризацию предпринимательской деятельности путем трансляции тематических новостных сюжетов и организации циклов тематических передач на региональных телеканалах;
- размещение информации по вопросам развития молодежного предпринимательства на официальных сайтах органов исполнительной власти и тематических веб-порталах;
- издание и распространение на территории региона серии учебно-методических материалов по различным аспектам развития молодежного предпринимательства;
- внедрение в деятельность образовательных организаций СПО методических подходов, основанных на достижениях мировой и отечественной практики ведения предпринимательской деятельности;
- проведение тематических конкурсов с предоставлением грантов для лучших предпринимателей из числа студентов СПО;
- организацию в образовательных организациях СПО курсового и дипломного проектирования с ориентацией на разработку инновационных предпринимательских проектов;
- создание на базе профессиональных образовательных организаций ресурсных центров, координирующих взаимодействие колледжей с предприятиями конкретных отраслей экономики и др.

Обобщая вышесказанное можно сделать вывод, что институционализация малого предпринимательства в системе СПО обусловлена не только социальными практиками вхождения малых предприятий в систему СПО в формате институциональных отношений бизнеса и образова-

ния, но и объективной необходимостью профессиональной подготовки компетентных выпускников, способных создавать и развивать малые предприятия. В перспективе это будет способствовать формированию стабильного социального слоя среднего класса – представителей малого (и среднего) бизнеса. Особенности такой институционализации в региональном социуме обусловлены социальными потребностями региональной системы СПО в организации деятельности малых предприятий, а также возможностями региона для реализации институциональных функций системы СПО. Также необходимо точно определить перечень органов власти, несущих ответственность и контролирующих реализацию мер государственной поддержки молодежного предпринимательства. Все вышеперечисленные меры позволят официально закрепить статус молодого предпринимателя на федеральном уровне и на этой основе развивать деятельность по поддержке молодежного предпринимательства в условиях регионов России.

Для решения задач развития и государственной поддержки процесса институционализации малого предпринимательства в региональной системе СПО, автор считает целесообразным **использование программно-целевого подхода**. Прежде всего, это связано с тем, что в современных условиях развития регионального социума возрастает значение деятельности региональных органов власти, различных региональных общественных институтов для развития системы профессиональной подготовки к предпринимательству. Поэтому возникает необходимость разработки региональных комплексных программ сопровождения профессиональной подготовки к предпринимательской деятельности по различным направлениям. Такие подпрограммы должны включать в себя систему регулярных мероприятий, реализуемых в рамках деятельности системы СПО. Очевидно, что здесь требуются дальнейшие методологические разработки по оптимиза-



ции и типизации структуры и содержания программных мероприятий в области профессиональной подготовки предпринимателей, формированию методического аппарата для проведения этой работы.

Комплексы программных мероприятий должны разрабатываться в режиме и последовательности, определенных требованиями программно-целевого подхода: **концепция – стратегия – программа**. Это обеспечит непрерывность, преемственность, объективность в проведении всего комплекса работ и оценки их результатов.

Концепция обучения в образовательной организации СПО должна быть направлена на реализацию возможностей предпринимательской инициативы выпускника. Основными концептуальными принципами здесь должны выступать: практико-ориентированность учебного процесса, междисциплинарная взаимосвязь в обучении, инновации в содержании профессионального образования.

При построении стратегии по решению указанных задач также необходимо использовать возможности программно-целевого подхода. Для этого разработку комплекса программных мероприятий по подготовке предпринимателей следует проводить на основе глубокого анализа и учета факторов, обуславливающих объем, структуру, дислокацию спроса на рассматриваемые виды услуг; постановки четких целевых ориентиров, определения необходимого для их достижения комплекса мероприятий, исполнителей, ответственных за их осуществление, объемов и источников финансовых и иных ресурсов. Большое значение имеет выработка и реализация мероприятий по формированию на уровне региона общей атмосферы понимания значимости предпринимательства, цивилизованного ведения этой деятельности посредством образовательной работы в системе СПО.

При формировании комплексной программы необходима детальная разработка предложений по развитию региональных систем профессионально-образовательной,

информационной, консультационной и иных видов поддержки субъектов предпринимательства в системе СПО.

Большое значение имеет своевременный отбор перспективных студентов для участия в предпринимательской деятельности, который должен осуществляться в образовательной организации СПО с участием представителей базовых предприятий. Содержание и технологии партнерства профессиональных образовательных организаций с базовыми предприятиями в подготовке молодых специалистов к предпринимательской деятельности должны быть направлены на стимулирование их профессиональных интересов и выбор индивидуальной образовательной и карьерной траектории. Это содержание деятельности включает следующие этапы:

- создание экспертной комиссии для работы с обучающимися в системе СПО;
- тестирование студентов, начиная с первого курса;
- после второго курса – отбор студентов по результатам успеваемости и тестирования для дальнейшей работы;
- распределение отобранных студентов на производственно-профессиональную практику;
- распределение студентов по предприятиям соответствующих профилей для прохождения преддипломной практики с одновременным трудоустройством.

Таким образом, рекомендации и предложения по социально-экономической и организационно-управленческой поддержке развития малых предприятий в системе СПО с целью профессиональной подготовки кадров для предпринимательской деятельности включают рекомендации по проектированию содержания, отбору технологий и форм организации подготовки, а также предложения по реализации программно-целевого подхода в формировании региональных систем такой подготовки.

© *Макеев Н. И.*, 2018.

KULTURA, PSYCHOLOGIE A ČLOVĚK

УДК 316.77

ТОЛЕРАНТНОСТЬ МОЛОДЕЖИ В ИНТЕРНЕТ-КОММУНИКАЦИИ

Н. Г. Хайруллина

*Доктор социологических наук, профессор,
Тюменский индустриальный университет,
г. Тюмень, Россия*

Г. Р. Асадуллина

*кандидат философских наук, доцент,
старший преподаватель,*

Н. В. Коровкина

*кандидат социологических наук, доцент,
доктор социологических наук, профессор,*

Э. В. Садретдинова

заведующий кафедрой,

Р. Б. Шайхисламов

*Башкирский государственный университет,
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия*

YOUTH TOLERANCE IN INTERNET COMMUNICATION

N. G. Khairullina

*Doctor of Sociological Sciences, Professor,
Tyumen Industrial University, Tyumen, Russia*

G. R. Asadullina

Candidate of Philosophical Sciences,

N. V. Korovkina

assistant professor,

E. V. Sadretdinova

senior lecturer,

R. B. Shaykhislamov

Candidate of Sociological Sciences,

assistant professor,

Doctor of Sociological Sciences, professor,

Bashkir State University,

Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia

Abstract. The problem of tolerance in the modern world and Russia became more urgent due to the growth of national and religious intolerance after the collapse of the USSR. As a rule, intolerance towards representatives of a different ethnic, racial, religious or other social group is manifested by those who hasn't formed stable value orientations and attitudes. Therefore, the problem of tolerance is primarily a problem of youth policy. The article discusses some of the results of sociological research conducted by the authors in 2015–2018 in the Republic of Bashkortostan. The paper analyzes the results of measuring the tolerance of young people. The results of the content analysis of individual Internet messengers are also presented in order to identify the manipulative technologies used that influence the formation of negative attitudes among young people in different ethnic groups.

Keywords: youth; tolerance; internet; social communications.

Статья подготовлена при финансовой помощи Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) по проекту № 17-03-00863/18-ОГОН «Социальные технологии работы с молодежью в сфере межэтнических и межконфессиональных интернет-коммуникаций»

Введение. Толерантность (терпимость) проявляется в таких формах как безразличие, снисходительность, уважение и т. д. Так, В. А. Лекторский рассматривал толерантность через четыре модели: безразличие, невозможность взаимопонимания, снисхождение, расширение собственного опыта и критический диалог. Толерантность представляется как безразличие к существованию различных взглядов и

практик, так как последние рассматриваются в качестве неважных перед лицом основных проблем общества. Поэтому толерантность в данном случае выступает как *уважение* к другому, которого я вместе с тем *не могу понимать* и с которым не могу взаимодействовать. В третьем случае толерантность выступает как *снисхождение* к слабости других, сочетающаяся с некоторой долей *презрения* к ним. Толерант-



ность как расширение собственного опыта выступает как *уважение* к чужой позиции. Уважение при этом сочетается с установкой на взаимное изменение позиций в результате *критического диалога* [1].

Проблема толерантности среди молодежи изучается отечественными социологами, психологами, педагогами, политологами [2; 3; 4; 5; 6]. Особо следует отметить становление ориентации исследований толерантности в сфере коммуникаций, в том числе в массовой коммуникации [7; 8; 9]. В нашей исследовании предпринята попытка анализа уровня толерантности молодежи Республики Башкортостан.

Цель исследования – определение состояния и ресурсов толерантности в молодежной среде, посредством демонстрируемого вербального отношения респондентов к некоторым лозунгам анализируем такие формы проявления толерантности / интолерантности, как безразличие, понимание без принятия, понимание и принятие, неприятие.

Методы исследования. В 2016 году проведен опрос 1000 респондентов по систематической выборке. В интервью был использован экспресс-опросник «Индекс толерантности» Г. У. Солдатовой, О. А. Кравцовой, О. Е. Хухлаева, Л. А. Шайгеровой [10]. Три субшкалы опросника направлены на диагностику таких аспектов толерантности, как этническая

толерантность, социальная толерантность, толерантность как черта личности.

Авторы опросника выделяют три уровня толерантности. *Низкий* уровень толерантности характеризуется наличием выраженных интолерантных установок по отношению к окружающему миру и людям. *Средний* уровень представляет собой сочетание толерантных и интолерантных черт в различных социальных ситуациях. *Высокий* уровень толерантности отличает людей с выраженными чертами толерантной личности.

Кроме того, проведен контент-анализ интернет-мессенджеров «Ютуб», «Живой Журнал», «Уфимский журнал», «Твиттер», «Фейсбук» в 2018 г. Целью контент-анализа было определение направленности и характера информационных сообщений в качественных и массовых интернет-мессенджерах, их роли в освещении социальных проблем межэтнических отношений, а также в формировании толерантного / интолерантного отношения молодежи. В отобранных для контент-анализа мессенджерах было проанализировано 500 публикаций, отражающих указанную проблематику.

Результаты. Полученные нами значения в виде индексов толерантности представителей различных возрастных групп населения РБ представлены в таблице 1:

Среднее значение индексов толерантности по возрасту

Таблица 1

Возраст	Индексы толерантности*			
	общей толерантности	этнической толерантности	социальной толерантности	толерантности как черты личности
18–24	88,06	26,17	27,11	27,22
25–30	85,66	25,94	25,57	27,18
31–40	86,06	25,22	25,20	27,24
41–50	88,03	26,33	26,36	28,33
51 и старше	86,66	25,47	26,16	28,04
Всего	87,09	25,90	26,28	27,52

Градации индексов определяется следующим образом. Уровни *общей толерантности*: 22–60 – низкий; 61–99 – уровень; 100–132 – высокий. Уровни *этнической, социальной толерантности и толерантности как черты личности*: 7–19 – низкий; 20–31 – средний; 31–44 – высокий.



Среднее значение индекса общей толерантности респондентов составляет 87 баллов, что позволяет дать оценку как средний уровень. Поскольку средний уровень общей толерантности измеряется в пределах 61–99 баллов, и если средний уровень разделить на три подуровня, можно сделать еще одно уточнение: индекс общей толерантности населения на границе между средне-средним и средне-высоким подуровнями. Обращает на себя внимание то, что отклонения от среднего значения по признаку возраста респондентов не превышает 1,5 пунктов. Следовательно, *мы не можем говорить о том, что одно поколение более, а другое – менее толерантное*. Молодежь характеризуется таким же уровнем общей толерантности, как и у старших поколений.

Что касается толерантности как черты личности, как компонента ее ценностных ориентаций, она также находится на гра-

нице между средне-средним и средне-высоким подуровнями. Несколько ниже находятся уровни этнической и социальной толерантности. Индексы этнической и социальной толерантности среди молодых респондентов практически не отличаются от аналогичных показателей среди представителей старших поколений.

На приведенной ниже диаграмме демонстрируется распределение индекса общей, этнической и социальной толерантности, и толерантности как черты личности. Распределение индекса от самых низких к наиболее высоким показателям (шкалы баллов расположены по горизонтали) не является плавным. Среди респондентов со средним индексом толерантности наблюдается скачкообразная динамика. Это свидетельствует о недостаточной устойчивости среднего уровня толерантности, о разнообразном сочетании толерантных и интолерантных черт.

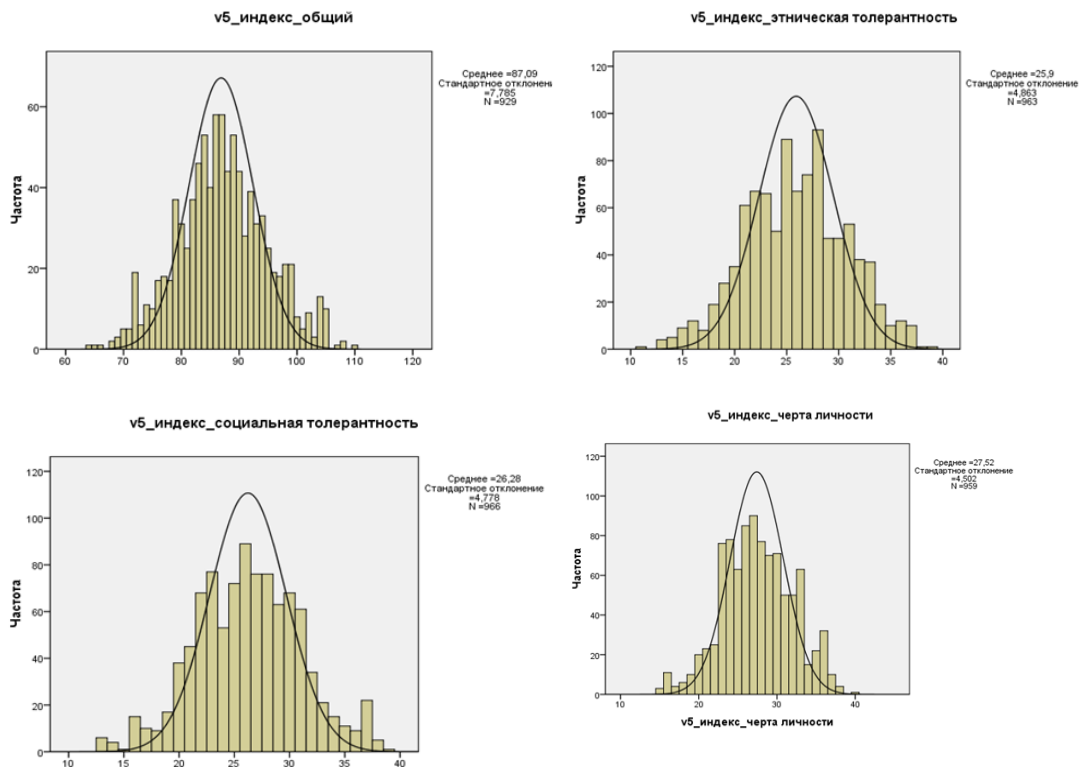


Рис. 1. Распределение индекса по уровням общей, этнической, социальной толерантности и толерантности как черты личности (по оси абсцисса – баллы, по оси ордината – %)



Рассмотрим картину толерантности населения в целом, и молодежи (в нашем исследовании это поколение представлено людьми в возрасте от 18 до 30 лет) в частности. Начнем с показателей низкого уровня толерантности (или, что одно и то же, высокого уровня интолерантности). Как черта личности (установки, убеждения, определяющие отношение человека к окружающему миру) интолерантность присуща 3 % населения. Среди молодежи данный показатель составляет 3,4 % для 18–24-летних и 3,5 % для 25–30-летних. Таким образом, молодежь в целом не более и не менее интолерантна, чем старшие поколения. Поэтому говорить о том, что молодые люди по своей природе более нетерпимы, нет оснований. Обратим внимание на то, что доля интолерантных людей в отношении разных этнических и социальных групп (как правило, меньшинств), заметно больше, чем тех, кто своим базовым, личностным качествам является интолерантным. Так, интолерантными к тем или иным этническим группам являются почти 26 % респондентов. При этом среди молодых людей в возрасте 25–30 лет этот показатель еще выше – 31 %.

Толерантное или интолерантное отношение к «другим», маркируемым по этническим, расовым, религиозным и иным социальным признакам, формируется не только в процессе живого, непосредственного социального контакта. Социальные представления о «других» сегодня активно формируются коммуникациями в Интернете. Именно Интернет-коммуникации получили наиболее широкое распространение среди молодежи и масштабы их роста впечатляют. Так, по результатам опроса ВЦИОМ, около половины молодых людей от 18 до 24 лет в качестве основного источника новостей назвали Интернет, среди молодежи 25–34 лет этот показатель составил 37 % [11]. В 2016 г. эти цифры уже равнялись 62 % и 47% [12]. При этом степень доверия к интернет-источникам информации выше,

чем к традиционным медиа, что обуславливает достаточно низкий порог критичности молодых людей в процессе восприятия этой информации.

Причины подобного отношения к такой информации среди молодежи кроются, прежде всего, в том, что Интернет-коммуникации осуществляются только при условии наличия желания участников, самостоятельно определяющих структуру собственных запросов и временные рамки. К Интернет-сообщениям можно обращаться повторно в течение длительного времени, делая «закладки», репосты, комментарии. Низкий порог критичности к информации в глобальной сети обусловлен также неоднородностью Интернет-контента, образованного большим количеством сервисов для осуществления разнообразных видов деятельности. Значимую роль играют также неограниченная доступность контактов – в зависимости от типа и формы интеракций индивид может вступать одновременно в коммуникацию с большим количеством субъектов, что обеспечивает своеобразное «горизонтальное равенство» участников коммуникативного процесса, в том числе анонимного, создавая дополнительные возможности для самопрезентации. Таким образом, Интернет-медиа, используя консультационную и диалоговую модели движения информации, воспринимаются позитивно в сравнении с традиционными медиа, опирающимися на модель вещания с декларативно-директивными коммуникативными механизмами и ограниченными возможностями обратной связи.

Вместе с тем активное применение технологий таргетинга в сочетании с эффектом информационного дефицита обеспечивают возможности для манипуляции, в том числе вторичной, оказывая влияние на процессы личностной и социальной идентификации. Рассмотрим некоторые результаты проведенного нами контент-анализа интернет-мессенджеров «Ютуб», «Живой Журнал», «Уфимский журнал», «Твиттер», «Фейсбук». Удельный вес



каждого мессенджера в общем количестве публикаций за изучаемый период времени составил: «Живой Журнал» – 66,8 %, «Ютуб» – 11,9 %, «Фейсбук» – 9,7 %, «Уфимский журнал» – 7,7 %, «Твиттер» – 3,9 % [13].

Рассмотрим на основе нашего контент-анализа некоторые манипулятивные приемы в интернет-мессенджерах.

«*Эмоциональная карусель*» (обрушение лавины эмоций, не давая возможности разобраться, что именно испытывает коммуникатор и каким образом на это реагировать) проявляется как демонстрация фактов нетерпимости, иногда с применением ненормативной лексики («Твиттер», «Фейсбук»), факты оскорбления и угроз, «вбросов» (троллинг) (в 80 % случаев на «Ютубе»). Акцентируется дискурс различия в отношении различных социальных групп и общностей.

Отожествление чувств с фактами (мнение подается как свершившийся факт) проявляется наиболее часто в публикациях в «Твиттере» и «Фейсбуке», где значительное число сообщений посвящено описанию случаев бытового национализма, а в комментариях активно используются «сияющие обобщения».

Приемы *повторения и дробления информации* (дробление информации и ее представление через определенные интервалы) характеризуют «Уфимский журнал», в котором более половины публикаций (54,2 %) посвящены обсуждению межнациональных отношений в Республике Башкортостан.

Впечатление значимости обсуждаемой проблематики, профессионализма и компетентности участников коммуникативного процесса достигается за счет *использования научных и наукообразных терминов и выражений*. Показательны в этом отношении практики «Живого Журнала», лидирующего среди интернет-мессенджеров с точки зрения обсуждения проблематики межнациональных отношений. В содержании публикаций наибольшее место занимает анализ истории возникновения и этапов развития таких феноменов социо-

культурного взаимодействия, как фашизм, геноцид, толерантность, идентичность; характеристика теоретических аспектов национальной и религиозной политики; осмысление роли социальных институтов в регулировании межэтнических коммуникаций, миграция как фактор розни и вражды, а также анализ законопроектов в сфере регулирования межэтнических отношений. При этом и авторами, и комментаторами активно используются научные термины.

Обсуждение. О чем говорят результаты измерения уровней толерантности по экспресс-опроснику, включенному в структуру интервью? Как отмечалось выше, индексы толерантности, приближающиеся к верхней границе, могут свидетельствовать о размывании у человека "границ толерантности", связанном, к примеру, с психологическим инфантилизмом, тенденциями к попустительству, снисходительности или безразличию. Однако, как показывает приведенная выше диаграмма «Распределение индекса по уровням общей, этнической, социальной толерантности и толерантности как черты личности», респондентов с предельно высокими показателями толерантности не оказалось. Поэтому мы можем говорить о действительно высоком уровне толерантности части населения.

Заключение. Сегодня одна из самых обсуждаемых тем в научных кругах и практических работников в области психологии, педагогики, социологии, политологии, журналистики – это молодежь в Интернете. Анализ этих обсуждений показывает явное превалирование предположений о том, что молодежь надо изолировать от интернета и вернуть в реальный мир. Но мир интернета сегодня такая же реальность, что мир вне интернета. Виртуальный мир конструировался людьми задолго до появления интернета, и этот мир является неотъемлемой частью каждого человека и каждой культуры. Сегодня научный дискурс должен измениться – не как противостоять интернету, а как изменить интернет и как его использовать в



целях формирования здорового молодого поколения. Социальные технологии противодействия деструктивному влиянию интернет-коммуникаций должны сочетаться с социальными технологиями содействия позитивным действиям и взаимодействиям в этих коммуникационных сетях. Социальные технологии в данном контексте призваны быть средством позитивной, творческой адаптации молодежи к непрерывным изменениям информационной среды.

Для большинства молодых людей интернет представляет собой громадный ресурс развлечений. Каким образом побуждать молодых людей эффективно использовать образовательные, научные, профессиональные ресурсы интернета – вопрос во многом открытый. Эту проблему сформулируем таким образом: интернет-ресурсы как новые возможности накопления человеческого, социального и культурного капитала молодого поколения.

Если социальные технологии работы с молодёжью будут меняться в режиме запаздывающего реагирования на новые реалии, мы всегда будем в проигрыше. Поэтому необходимо определение параметров и направлений адекватного ответа на новые вызовы и по возможности опережающего развития социальных технологий работы с молодёжью особенно – в сфере интернет-коммуникаций.

Особой, представляющейся наиболее важной, проблемой представляется отсутствие глубоких знаний о том, какова должна быть медийная культура современной молодежи и каковы эффективные механизмы её формирования. Слабая медийная культура не только обусловлена и информационным хаосом, но и продолжает его поддерживать – как в головах людей, так и в социальных коммуникациях. Никакие внешние ограничители не помогут от дезинформации, манипуляций, экстремистских атак без способности человека к селективному отбору информации, к определению норм и ценностей поведения в Интернете.

Библиографический список

1. Лекторский В. А. О толерантности, плюрализме и критицизме // Вопросы философии. – 1997. – № 11. – С. 43–54.
2. Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет. – М. : Институт социологии РАН, 2010. – 593 с.
3. Дробижина Л. М., Даен Д. В., Кузнецов И. М., Куропятник А. И., Михайлова О. А., Пешкова В. М., Рыжова С. В., Степанова Е. А., Хомяков М. Б. Социология межэтнической толерантности. – М. : Институт социологии РАН, 2003. – 223 с.
4. Khairullina N. G., Sadykova H. N., Ustinova O. V., Gadzhiganova N. S., Tretyakova O. V. A Study of Ethnic, Religious and social-political Relations in provincial Town // European Journal of Science and Theology. – 2016. Т. 12. – № 4. – С. 97–110.
5. Gadzhiganova N. S., Khairullina N. G., Metchrischvili L. L., Tkascheva N. A. Specifics of ethnic Tolerance in small social groups // Global Media Journal. – 2016. – № S3. – С. 18–28.
6. Хайруллина Н. Г., Носков Н. Н. Социальные предпосылки развития толерантного сознания молодежи // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 11-2. – С. 422–425.
7. Малькова В. К., Тишков В. А. Этничность и толерантность в средствах массовой информации. – М. : Институт этнологии и антропологии РАН, 2002. – 348 с.
8. Стернин И. А., Шилихина К. М. Коммуникативные аспекты толерантности. – Воронеж : Воронежский государственный университет, 2001. – 136 с.
9. Солдатова Г. В., Зотова Е. Ю., Чекалина А. И., Гостимская О. С. Пойманные одной сетью: социально-психологическое исследование представлений детей и взрослых об интернете. – М. : Фонд Развития Интернет, 2011. – 176 с.
10. Практикум по психодиагностике и исследованию толерантности личности / под ред. Г. У. Солдатовой, Л. А. Шайгеровой и др. – М. : Центр СМИ МГУ им. М. В. Ломоносова, 2003. – 112 с.
11. Онлайн и офлайн: откуда получают информацию россияне // Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=11434>
12. Медиапотребление сегодня: пять основных фактов // Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116026>
13. Шайхисламов Р. Б., Садретдинова Э. В., Коровкина Н. В. Роль традиционных и нетрадиционных средств массовой коммуникации в регулировании межэтнических и межконфессиональных отношений в молодежной среде // Казанский социально-гуманитарный вестник. – 2017. – № 6 (29).



Bibliografickij spisok

1. Lektorskij V. A. O tolerantnosti, plyuralizme i kriticizme // Voprosy` filosofii. – 1997. – № 11. – S. 43–54.
2. Gorshkov M. K., Sheregi F. E`. Molodezh` Rosii: sociologicheskij portret. – M. : Institut sociologii RAN, 2010. – 593 s.
3. Drobizheva L. M., Daen D. V., Kuznecov I. M., Kuropyatnik A. I., Mixajlova O. A., Peshkova V. M., Ry`zhova S. V., Stepanova E. A., Xomyakov M. B. Sociologiya mezhe`tnicheskoy tolerantnosti. – M. : Institut sociologii RAN, 2003. – 223 s.
4. Khairullina N. G., Sadykova H. N., Ustinova O. V., Gadzhigananova N. S., Tretyakova O. V. A Study of Ethnic, Religious and social-political Relations in provincial Town // European Journal of Science and Theology. – 2016. T. 12. – № 4. – S. 97–110.
5. Gadzhigananova N. S., Khairullina N. G., Mechrishvili L. L., Tkasheva N. A. Specifics of ethnic Tolerance in small social groups // Global Media Journal. – 2016. – № S3. – S. 18–28.
6. Xajrullina N. G., Noskov N. N. Social`ny`e predposylki razvitiya tolerantnogo soznaniya molodezhi // Fundamental`ny`e issledovaniya. – 2015. – № 11-2. – S. 422–425.
7. Mal`kova V. K., Tishkov V. A. E`tnichnost` i tolerantnost` v sredstvax massovoj informacii. – M. : Institut e`tnologii i antropologii RAN, 2002. – 348 s.
8. Sternin I. A., Shilixina K. M. Kommunikativny`e aspekty` tolerantnosti. – Voronezh : Voronezhskij gosudarstvenny`j universitet, 2001. – 136 s.
9. Soldatova G. V., Zotova E. Yu., Chekalina A. I., Gostimskaya O. S. Pojmanny`e odnoj set`yu: social`no-psixologicheskoe issledovanie predstavlenij detej i vzrosly`x ob internete. – M. : Fond Razvitiya Internet, 2011. – 176 s.
10. Praktikum po psixodiagnostike i issledovaniyu tolerantnosti lichnosti / pod red. G. U. Soldatovoj, L. A. Shajgerovoj i dr. – M. : Centr SMI MGU im. M. V. Lomonosova, 2003. – 112 s.
11. Onlajn i oflajn: otkuda poluchayut informaciyu rossiyane // Rezhim dostupa: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=11434>
12. Mediapotreblenie segodnya: pyat` osnovny`x faktorov // Rezhim do-stupa: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=11602>
13. Shajxislamov R. B., Sadretdinova E`. V., Korovkina N. V. Rol` tradicionny`x i netradicionny`x sredstv massovoj kommunikacii v regulirovanii mezhe`tnicheskix i mezhekfessional`ny`x otnoshenij v molodezhnoj srede // Kazanskij social`no-gumanitarny`j vestnik. – 2017. – № 6 (29).

© Хайруллина Н. Г.,
Асадуллина Г. Р., Коровкина Н. В.,
Садретдинова Э. В.,
Шайхисламов Р. Б., 2018.

**RULES FOR AUTHORS**

Articles are to be sent in electronic format to e-mail: sociosfera@seznam.cz. Page format: A4 (210x297mm). Margins: top, bottom, right – 2 cm, left – 3 cm. The text should be typed in 14 point font Times New Roman, 1.5 spaced, indented line – 1.25, Normal style. The title is typed in bold capital letters; central alignment. The second line comprises the initials and the family name of the author(s); central alignment. The third line comprises the name of the organization, city, country; central alignment. The methodical articles should indicate discipline and specialization of students for which these materials are developed. After a blank line the name of the article in English is printed. On the next line the name of the authors in English is printed. Next line name of the work place, city and country in English. After one line space comes the abstract in English (600–800 characters) and a list of key words (5–10) in English. The text itself is typed after one line space. Graphs, figures, charts are included in the body of the article and count in its total volume. References should be given in square brackets. Bibliography comes after the text as a numbered list, in alphabetical order, one item per number.

References should be inserted manually. Footnotes are not acceptable. The size of the article is 4–15 pages. The registration form is placed after the text of the article and is not included in its total volume. The name of the file should be given in Russian letters and consists of the conference code and initials and family name of the first author, for example: SCH-German P. The payment confirmation should be scanned and e-mailed, it should be entitled, for example SCH-German P receipt.

Materials should be prepared in Microsoft Word, thoroughly proof-read and edited.

Information about the authors

Family name, first name

Title, specialization

Place of employment

Position

ORCID

Contact address (with postal code)

Mobile phone number

E-mail

The required number of printed copies



ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

Материалы представляются в электронном виде на e-mail: sociosfera@seznam.cz. Каждая статья должна иметь УДК. Формат страницы А4 (210x297 мм). Поля: верхнее, нижнее и правое – 2 см, левое – 3 см; интервал полуторный; отступ – 1,25; размер (кегель) – 14; тип – Times New Roman, стиль – Обычный. Название печатается прописными буквами, шрифт жирный, выравнивание по центру. На второй строчке печатаются инициалы и фамилия автора(ов), выравнивание по центру. На третьей строчке – полное название организации, город, страна, e-mail, выравнивание по центру. После пропущенной строки печатается название на английском языке. На следующей строке фамилия авторов на английском. Далее название организации, город и страна на английском языке, e-mail. В статьях на английском языке дублировать название, автора и место работы автора на другом языке не надо. После пропущенной строки следует аннотация на английском (600–800 знаков) и ключевые слова (5–10) на английском языке. После пропущенной строки печатается текст статьи. Графики, рисунки, таблицы вставляются, как внедренный объект должны входить в общий объем тезисов. Номера библиографических ссылок в тексте даются в квадратных скобках, а их список – в конце текста со сплошной нумерацией. Источники и литература в списке перечисляются в алфавитном по-

рядке, одному номеру соответствует 1 источник. Ссылки расставляются вручную. При необходимости допускают подстрочные сноски. Они должны быть оформлены таким же шрифтом, как и основной текст. Объем статьи может составлять 4–15 страниц. Сведения об авторе располагаются после текста статьи и не учитываются при подсчете объема публикации. Авторы, не имеющие ученой степени, предоставляют отзыв научного руководителя или выписку заседания кафедры о рекомендации статьи к публикации.

Материалы должны быть подготовлены в текстовом редакторе Microsoft Word, тщательно выверены и отредактированы. Имя файла, отправляемого по e-mail, иметь вид СЧ-ФИО, например: СЧ-Петров ИВ или SC-German P. Файл со статьей должен быть с расширением doc или docx.

Сведения об авторе

Фамилия, имя, отчество

Ученая степень, специальность

Ученое звание

Место работы

Должность

ORCID (если есть)

Домашний адрес с индексом

Сотовый телефон

E-mail

Необходимое количество печатных экземпляров



**ПЛАН МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЕРЕНЦИЙ, ПРОВОДИМЫХ ВУЗАМИ
РОССИИ, АЗЕРБАЙДЖАНА, АРМЕНИИ, БОЛГАРИИ, БЕЛОРУССИИ,
КАЗАХСТАНА, УЗБЕКИСТАНА И ЧЕХИИ НА БАЗЕ
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»
В 2019 ГОДУ**

Дата	Название
15–16 января 2019 г.	Информатизация общества: социально-экономические, социокультурные и международные аспекты
17–18 января 2019 г.	Развитие творческого потенциала личности и общества
20–21 января 2019 г.	Литература и искусство нового века: процесс трансформации и преемственность традиций
25–26 января 2019 г.	Региональные социогуманитарные исследования: история и современность
5–6 февраля 2019 г.	Актуальные социально-экономические проблемы развития трудовых отношений
10–11 февраля 2019 г.	Педагогические, психологические и социологические вопросы профессионализации личности
15–16 февраля 2019 г.	Психология XXI века: теория, практика, перспективы
16–17 февраля 2019 г.	Общество, культура, личность в современном мире
20–21 февраля 2019 г.	Инновации и современные педагогические технологии в системе образования
25–26 февраля 2019 г.	Экологическое образование и экологическая культура населения
1–2 марта 2019 г.	Национальные культуры в социальном пространстве и времени
3–4 марта 2019 г.	Современные философские парадигмы: взаимодействие традиций и инновационные подходы
15–16 марта 2019 г.	Социально-экономическое развитие и качество жизни: история и современность
20–21 марта 2019 г.	Гуманизация обучения и воспитания в системе образования: теория и практика
25–26 марта 2019 г.	Актуальные вопросы теории и практики филологических исследований
29–30 марта 2019 г.	Развитие личности: психологические основы и социальные условия
5–6 апреля 2019 г.	Народы Евразии: история, культура и проблемы взаимодействия
7–8 апреля 2019 г.	Миграционная политика и социально-демографическое развитие стран мира
10–11 апреля 2019 г.	Проблемы и перспективы развития профессионального образования в XXI веке
15–16 апреля 2019 г.	Информационно-коммуникационное пространство и человек
18–19 апреля 2019 г.	Актуальные аспекты педагогики и психологии начального образования
20–21 апреля 2019 г.	Здоровье человека как проблема медицинских и социально-гуманитарных наук
22–23 апреля 2019 г.	Социально-культурные институты в современном мире
25–26 апреля 2019 г.	Детство, отрочество и юность в контексте научного знания
28–29 апреля 2019 г.	Культура, цивилизация, общество: парадигмы исследования и тенденции взаимодействия
2–3 мая 2019 г.	Современные технологии в системе дополнительного и профессионального образования
10–11 мая 2019 г.	Риски и безопасность в интенсивно меняющемся мире
13–14 мая 2019 г.	Культура толерантности в контексте процессов глобализации: методология исследования, реалии и перспективы
15–16 мая 2019 г.	Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия
20–21 мая 2019 г.	Текст. Произведение. Читатель
22–23 мая 2019 г.	Профессиональное становление будущего учителя в системе непрерывного образования: теория, практика и перспективы
25–26 мая 2019 г.	Инновационные процессы в экономической, социальной и духовной сферах жизни общества
1–2 июня 2019 г.	Социально-экономические проблемы современного общества
10–11 сентября 2019 г.	Проблемы современного образования



15–16 сентября 2019 г.	Новые подходы в экономике и управлении
20–21 сентября 2019 г.	Традиционная и современная культура: история, актуальное положение и перспективы
25–26 сентября 2019 г.	Проблемы становления профессионала: теоретические принципы анализа и практические решения
28–29 сентября 2019 г.	Этнокультурная идентичность – фактор самосознания общества в условиях глобализации
1–2 октября 2019 г.	Иностранный язык в системе среднего и высшего образования
5–6 октября 2019 г.	Семья в контексте педагогических, психологических и социологических исследований
12–13 октября 2019 г.	Информатизация высшего образования: современное состояние и перспективы развития
13–14 октября 2019 г.	Цели, задачи и ценности воспитания в современных условиях
15–16 октября 2019 г.	Личность, общество, государство, право: проблемы соотношения и взаимодействия
17–18 октября 2019 г.	Тенденции развития современной лингвистики в эпоху глобализации
20–21 октября 2019 г.	Современная возрастная психология: основные направления и перспективы исследования
25–26 октября 2019 г.	Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов
28–29 октября 2019 г.	Наука, техника и технология в условиях глобализации: парадигмальные свойства и проблемы интеграции
1–2 ноября 2019 г.	Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия
3–4 ноября 2019 г.	Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования.
5–6 ноября 2019 г.	Актуальные вопросы социальных исследований и социальной работы
7–8 ноября 2019 г.	Классическая и современная литература: преемственность и перспективы обновления
15–16 ноября 2019 г.	Проблемы развития личности: многообразие подходов
20–21 ноября 2019 г.	Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования
25–26 ноября 2019 г.	История, языки и культуры славянских народов: от истоков к грядущему
1–2 декабря 2019 г.	Практика коммуникативного поведения в социально-гуманитарных исследованиях
3–4 декабря 2019 г.	Проблемы и перспективы развития экономики и управления
5–6 декабря 2019 г.	Безопасность человека и общества как проблема социально-гуманитарных наук



ИНФОРМАЦИЯ О НАУЧНЫХ ЖУРНАЛАХ

Название	Профиль	Периодичность	Наукометрические базы	Импакт-фактор
Научно-методический и теоретический журнал «Социосфера»	Социально-гуманитарный	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • РИНЦ (Россия), • Directory of open access journals (Швеция), • Open Academic Journal Index (Россия), • Research Bible (Китай), • Global Impact factor (Австралия), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor (Канада), • International Society for Research Activity Journal Impact Factor (Индия), • General Impact Factor (Индия), • Scientific Journal Impact Factor (Индия), • Universal Impact Factor 	<ul style="list-style-type: none"> • Global Impact Factor – 1,711, • Scientific Indexing Services – 1,5, • Research Bible – 0,781, • Open Academic Journal Index – 0,5, • РИНЦ – 0,102
Чешский научный журнал «Paradigmata poznání»	Мультидисциплинарный	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor (Канада), • General Impact Factor (Индия), • Scientific Journal Impact Factor (Индия) 	<ul style="list-style-type: none"> • General Impact Factor – 1,7636, • Scientific Indexing Services – 1,04, • Global Impact Factor – 0,884
Чешский научный журнал «Ekonomické trendy»	Экономический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США), • General Impact Factor (Индия) 	<ul style="list-style-type: none"> • Scientific Indexing Services – 0,72, • General Impact Factor – 1,5402
Чешский научный журнал «Aktuální pedagogika»	Педагогический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	<ul style="list-style-type: none"> • Scientific Indexing Services – 0,832,
Чешский научный журнал «Akademická psychologie»	Психологический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	<ul style="list-style-type: none"> • Scientific Indexing Services – 0,725,
Чешский научный и практический журнал «Sociologie člověka»	Социологический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	<ul style="list-style-type: none"> • Scientific Indexing Services – 0,75,
Чешский научный и аналитический журнал «Filologické vědomosti»	Филологический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	<ul style="list-style-type: none"> • Scientific Indexing Services – 0,742,



**PUBLISHING SERVICES
OF THE SCIENCE PUBLISHING CENTRE «SOCIOSPHERE» –
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

The science publishing centre «Sociosphere» offers co-operation to everybody in preparing and publishing books and brochures of any kind:

- training manuals;
- autoabstracts;
- dissertations;
- monographs;
- books of poetry and prose, etc.

Books may be published in the Czech Republic
(in the output of the publication will be registered
Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»)
or in Russia

(in the output of the publication will be registered
Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»)

We carry out the following activities:

- Editing and proofreading of the text (correct spelling, punctuation and stylistic errors),
- Making an artwork,
- Cover design,
- ISBN assignment,
- Print circulation in typography,
- delivery of required copies to the Russian Central Institute of Bibliography or leading libraries of Czech Republic,
- sending books to the author by the post.

It is possible to order different services as well as the full range.



**ИЗДАТЕЛЬСКИЕ УСЛУГИ НИЦ «СОЦИОСФЕРА» –
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

Научно-издательский центр «Социосфера» приглашает к сотрудничеству всех желающих подготовить и издать книги и брошюры любого вида:

- учебные пособия,
- авторефераты,
- диссертации,
- монографии,
- книги стихов и прозы и др.

Книги могут быть изданы в Чехии
(в выходных данных издания будет значиться –
Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»)
или в России
(в выходных данных издания будет значиться –
Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»)

Мы осуществляем следующие виды работ.

- редактирование и корректура текста (исправление орфографических, пунктуационных и стилистических ошибок),
- изготовление оригинал-макета,
- дизайн обложки,
- присвоение ISBN,
- печать тиража в типографии,
- обязательная отсылка 5 экземпляров в ведущие библиотеки Чехии или 16 экземпляров в Российскую книжную палату,
- отсылка книг автору.

Возможен заказ как отдельных услуг, так как полного комплекса.



Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.

SOCIOLOGIE ČLOVĚKA

Vědecký a analytický časopis

№ 4, 2018

Čtvrtletní

Šéfredaktorka – **Nursafa G. Khayrullina**

Názory vyjádřené v této publikaci jsou názory autora
a nemusí nutně odrážet stanovisko vydavatele.
Autoři odpovídají za správnost publikovaných textů – fakta, čísla, citace,
statistiky, vlastní jména a další informace.

Opinions expressed in this publication are those of the authors
and do not necessarily reflect the opinion of the publisher.
Authors are responsible for the accuracy of cited publications, facts, figures,
quotations, statistics, proper names and other information.

Redaktorka – I. G. Balašova
Korektura – Ž. V. Kuznecova
Produkce – G. A. Kulakova

Podepsáno v tisku 29.12.2018. 60×84/8 ve formátu.
Psaní bílý papír. Vydavatelství 3,8
100 kopií.

VYDAVATEL:

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.:
IČO 29133947
U dálnice 815/6, 155 00, Praha 5 – Stodůlky, Česká republika
Tel. +420773177857
web site: <http://sociosfera.com>
e-mail: sociosfera@seznam.cz