

Русский космизм: история и современность

Место и роль науки и
технологий в решении
глобальных проблем
современности

Издательские решения
По лицензии Ridero
2021

УДК 1
ББК 87
Р89

Шрифты предоставлены компанией «ПараТайп»

Русский космизм: история и современность :
Р89 Место и роль науки и технологий в решении
глобальных проблем современности. — [б. м.] :
Издательские решения, 2021. — 316 с.
ISBN 978-5-0053-1483-3

Сборник трудов по материалам V Всероссийской научно-практической конференции «Русский космизм: история и современность. Место и роль науки и технологий в решении глобальных проблем современности», проведенной в ГБОУ ВО МО «Технологический университет им. А. А. Леонова» 17 декабря 2020 года по инициативе кафедры гуманитарных и социальных дисциплин.

Сборник рассчитан на преподавателей, аспирантов, студенческую молодежь и всех, интересующихся идеями русского космизма.

УДК 1
ББК 87

16+ В соответствии с ФЗ от 29.12.2010 №436-ФЗ

ISBN 978-5-0053-1483-3

© Ульяна Андреевна Когтева, дизайн
обложки, 2021

Калачев К. А. Социологический анализ восприятия общественно-политической идеологии в современной блогосфере представителями различных возрастных групп	116
Кирилина Д. В. Влияние гендерных различий на семейный уклад и распределение домашних обязанностей	123
Когтева Е. В., Когтева У. А. Диверсификация форм занятости населения в современных условиях	128
Козлова О. В. Агенты социализации в детских оздоровительных лагерях Подмосковья: социологический анализ	135
Коротков Е. А. Семья в современном обществе	140
Налесная А. Л. Изучение отношения россиян к благотворительной деятельности на примере жителей Московской области	144
Павленко О. А. Влияние магии на формирования сознания современного человека	155
Пильнов И. А. Социологический анализ психической болезни в российской повседневности	160
Романова А. Д. Молодёжь и Профсоюз — стратегия будущего в Подмосковье	169
Свечникова А. В. Социологический анализ состояния системы здравоохранения	174
Серов Н. Н. Современные проблемы управления знаниями в ВУЗе ..	178
Серова Т. О. Коммуникативные возможности поэтического перевода	183
Секция 4. Современные тенденции в социально-гуманитарном знании	189
Андреева Е. А. Влияние современных средств массовой информации на социализацию подрастающего поколения	189
Баков И. В. Совершенствования технологий управления персоналом в период пандемии COVID-19	194
Бурцов М. Ю. Управление доверием в спорте: социологический дискурс	199
Галанова Е. Д. Специфика формирования социальных страхов у современной молодёжи	204
Дубинина В. В. Социологический анализ конфликта поколений	210
Задойнов А. С. Особенности управленческой деятельности в современных строительных организациях	216
Ионова Н. И. Характеристика особенностей формирования и развития российской школы «Public Relations»	221
Кирюшина А. Г. Оценка эффективности PR-кампаний	224
Красикова Т. И. Авторская оценка модальности при переводе научно-технических текстов	228

3. Лукьянова А. Л. Неравенство в распределении занятости между российскими домашними хозяйствами // Экономический журнал ВШЭ. 2016. Т. 20. №3. С. 415–441.

4. Макаренцева А. О., Бирюкова С. С., Третьякова Е. А. Представления мужчин и женщин о затратах времени на работу по дому // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017 — №2. — С. 97–114.

5. Чаленко. Е. А. Развитие представлений современной социологии о направлениях гендерных исследований // В сборнике: Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации. 2016. — С. 51–55.

6. Шайкенова Ж. К. Гендерное неравенство в распределении домашних обязанностей // Вестник Московского университета М. В. Ломоносова. 2019. — №2. — С. 158–186.

**Когтева Е. В., Когтева У. А.
Диверсификация форм занятости населения
в современных условиях**

Когтева Е. В., кандидат социологических наук, доцент кафедры иностранных языков

Когтева У. А., специалист кафедры иностранных языков

*Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, лётчика-космонавта А. А. Леонова»,
Королёв, Россия*

Статья посвящена вопросам диверсификации форм занятости, в том числе росту нетипичной занятости, наблюдающемуся в последнее время и связанному с развитием цифровых технологий. Анализируются данные российских и европейских исследований по данной тематике.

Ключевые слова: нетипичные формы занятости, цифровые технологии, рынок труда.

**DIVERSIFICATION OF FORMS OF EMPLOYMENT IN MODERN
CONDITIONS**

Kogteva E.V., PhD {Sociology}, associate professor of the Department of Foreign languages

Kogteva U.A., specialist of the Department of Foreign languages

State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «LEONOV
Moscow Region University of Technology», Korolev, Russia

The article deals with the issues of diversification of forms of employment such as the increase of atypical employment observed recently and associated with the development of digital technologies. The data of Russian and European surveys are analysed.

Key words: atypical forms of employment, digital technologies, labour market.

На сегодняшний день не существует чёткого общепринятого определения понятия «атипичная или нетипичная занятость». Под нетипичной занятостью понимаются все формы занятости, отличающиеся от стандартной модели занятости по найму на полный рабочий день с бессрочным контрактом. Огромную роль в интенсификации данного процесса сыграло развитие цифровых технологий, и как следствие, появление новых возможностей более гибкой организации труда. Применение таких форм организации трудовых отношений становится важным элементом стратегии предприятий, которая позволяет им регулировать численность работников в зависимости от изменений экономической конъюнктуры, тем самым сокращая расходы.

По данным исследования Ready for Change 2020, проведённого компанией ManpowerGroup, полная занятость остается преобладающей в предпочтениях респондентов, однако выявлен значительный рост интереса (более чем двукратный) к нетипичным формам занятости. Работа по совместительству интересует сотрудников более чем в 4 раза по сравнению с прежним уровнем, частичная занятость в 3.7 раза (Рисунок 1).

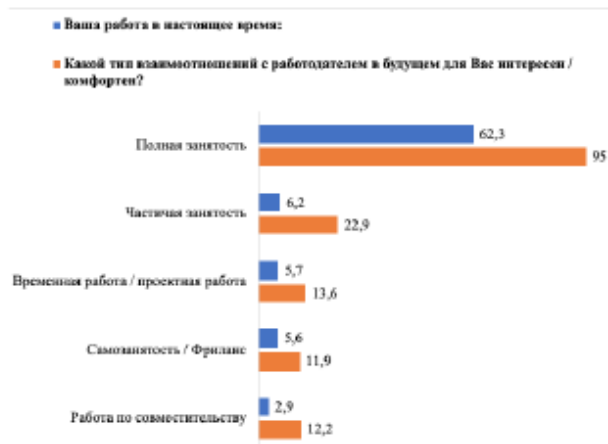


Рисунок 1. Отношение к типу занятости (по данным исследования Ready for Change 2020)

Одной из наиболее распространённых нетипичных форм занятости считается частичная занятость, резко выросшая за последние четыре года, по данным Евростата, причём, наполовину за счет увеличения этого показателя среди молодежи в возрасте до 25 лет. Одной из основных причин роста частичной занятости во всех возрастных категориях является продолжающееся образование и профессиональная переподготовка. Отмечается также, что доля женщин, занятых неполный рабочий день остаётся стабильной последние 5 лет и составляет 31% от общего числа занятых в трудовой деятельности. В то же время, количество мужчин, занятых неполный рабочий день, увеличивается, причём, главным образом среди лиц старше 50 лет.

В последнее время отмечается рост временной занятости или работы по срочным контрактам, что обусловлено различными факторами, в первую очередь экономическими, такими как нестабильность, социальными, нехваткой рабочих мест. Однако, отмечается рост числа тех, кто сделал самостоятельный выбор в пользу неполной занятости.



Рисунок 2. Причины неполной занятости мужчин и женщин в Евросоюзе в 2019 году, в % (по данным Евростата, LFS (Statbel))

Из рисунка 2 видно, что вынужденный неполный рабочий день, вызванный изменениями на рынке труда, является наиболее значимой категорией среди всех респондентов, независимо от пола. Вторым по значимости фактором перехода на неполный рабочий день среди женщин являются семейные обстоятельства, в то время как у мужчин это особенности определенных социальных статусов (25 и 23% соответственно). Следующим важным для всех респондентов вариантом ответа является компромиссный рабочий день, представляющий собой компромисс между выигранным за счет неполного рабочего дня свободным временем и упущенным доходом [7].

По данным Евростата, только 22% опрошенных работников, занятых на временной работе, отметили, что это был их выбор, в то время как 78% считают своё положение вынужденным, в связи с отсутствием постоянной работы. Доля временных рабочих мест также очень высока среди впервые нанятых. Так в 2019 году чуть менее половины всех заключённых трудовых договоров (46%) составили срочные или временные контракты, из которых только каждый второй превратится в бессрочный [7].

Для временной занятости в возрасте 20–29 лет также характерна высокая доля краткосрочных контрактов. Четверть молодых людей имеют контракты на срок менее одного месяца, почти половина из них имеют контракты на срок менее шести месяцев. Это свидетельствует о весьма

ограниченном круге временных контрактов и указывает на последствия с точки зрения нестабильности. Стоит отметить некоторые особенности отраслевой занятости молодежи. Меньше всего молодые люди заняты в государственной администрации (7%), образовании (8,5%) и промышленности (10%). Чаще всего молодые люди заняты в сфере торговли, сервиса, социального обеспечения и IT технологий. Рост временной занятости среди молодежи ускорился с 2015 года: он вырос на 50% в период с 2015 по 2019 год (+38% у мужчин, +62% у женщин) [7].

Ещё одной формой нетипичной занятости населения стал, в последнее время, заёмный труд, под которым понимаются трехсторонние отношения работника, агентства и работодателя-пользователя, при которых работник фактически «сдаётся напрокат» и направляется агентством для осуществления своих трудовых обязанностей к работодателю.

Эта практика получила широкое распространение сначала в США, а потом в странах Западной Европы. В 2008 г. в ЕС была принята Директива о труде в агентствах временной занятости, посвященная проблеме заемного труда, основной идеей которой является запрет дискриминации «заемных» работников по отношению к обычным. В Концепции правового регулирования заемного труда выделяется четыре, так называемые схемы применения заемного труда, а именно аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала и подбор временного персонала [6].

В России использование заемного труда на законных основаниях невозможно, так как, исходя из положений Трудового кодекса РФ, трудовое правоотношение — это отношение между двумя, а не тремя сторонами. В России вопрос о возможности легализации использования заемного труда вызывает серьезные споры как между учеными в области трудового права, так и между профсоюзами, объединениями работодателей, представителями государственной власти и общественных организаций. На данный момент заемный труд запрещен, однако закреплена схожая конструкция предоставления персонала. Введение данной конструкции позволяет говорить о том, что российское трудовое право трансформируется в ответ на социальные изменения [4].

Одной из новых форм занятости населения, получившей широкое распространение в последнее время, стала удалённая или телеработа. Этот термин был введён в научный оборот Джеком Ниллесом. Несомненными лидерами по количеству «телеработников» признаны США и страны Западной Европы. Однако, в условиях пандемии и длительной изоляции глобального масштаба, именно эта форма трудовой деятельности оказалась наиболее эффективной во всех странах, а в некоторых случаях единственно возможной.

Удалённая форма работы предполагает, что работник выполняет свои обязанности не на территории работодателя и может работать из любого

места, имеющего доступ к сети интернет. и использует для работы и общения с руководством сеть интернет. Этот тип занятости мало дифференцируется в зависимости от возраста и одинаково распространён в возрасте от 20 до 55 лет, не значительно отличаясь в сторону уменьшения среди шестидесятилетних. Но не только ситуация с Covid 19 изменила положение дел.

На уровне Европейского Союза социальными партнерами было заключено Рамочное соглашение о телеработе между Европейской комиссией и европейскими объединениями профсоюзов и работодателей.

С 1 января 2021 года в России вступает в силу Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы...», предусматривающий три варианта удалённой занятости работника: на постоянной основе, временно (непрерывно в течение определенного договором срока, не превышающего шести месяцев) и периодически (при условии чередования периодов дистанционной работы и работы на стационарном рабочем месте). Согласно закону, понятия «дистанционная» и «удалённая» работа являются официальными синонимами [5].

Согласно данным аналитического доклада ВЦИОМ и Social Business Group, доля россиян, работающих удаленно увеличилась в восемь раз. Так, если до пандемии в таком режиме работали 2% россиян, то на сегодняшний момент частично или полностью удаленно работают 16% опрошенных. Авторы исследования отмечают, что среди работающих удаленно 60% составляют специалисты с высшим образованием, представляющие бюджетную сферу, 47% из которых работают полностью удаленно, а 13% частично. При этом в коммерческом секторе на удаленный режим работы была переведена половина опрошенных (51%) [1].

По данным Еврокомиссии уже в 2019 году количество работающих дистанционно увеличилось вдвое по сравнению с 2010 годом, а наибольшая доля сотрудников, работающих на дистанционной основе, приходилась на информационно-коммуникационные технологии (45%), финансы (39%), специализированные, научно-технические услуги (32%), различные услуги для частных лиц, как коммерческих, так и нерыночных (27%) и государственное управление (19%). Отмечалось также, что в 2019 году примерно каждый пятый сотрудник имел опыт работы на дому, однократный или регулярный, причём абсолютное большинство из них (81%) работали иногда, нерегулярно. В настоящее время ситуация кардинально изменилась, сделав удалённую форму занятости одной из самых востребованных, особенно среди интеллектуальных профессий.

Одной из новых форм занятости, появившихся в России в последнее время, можно назвать самозанятость, подразумевающая деятельность граждан, предлагающих услуги или продающих товары, над производ-

ством которых трудились сами, не являясь трудоустроенными в какой-либо организации, а также зарегистрированными в качестве индивидуальных предпринимателей. Важно отметить, что данная категория граждан не привлекает для продажи товаров или при оказании услуг третьи лица, то есть они работают исключительно самостоятельно [2].

По данным ФНС, каждый день в качестве самозанятых регистрируются 3,5 тыс. человек, а их общая численность, составлявшая в конце 2019 года всего 330 тыс. россиян, достигла в 2020 году 1 млн. По оценкам Росстата, средний возраст самозанятых составляет 30–40 лет, а 0,6% от их общего числа (6,5 тыс.) — младше 18 лет [3].

Отдельно стоит отметить, что существуют такие формы занятости, которые формально не выражены, носят скорее случайный характер и заключаются в выполнении разовой работы без заключения договора.

В последнее время отмечается также рост интереса к фрилансу, который в России пока не регулируется специально, в то время как в Европейском союзе, например, он представляет собой отдельную категорию «независимых работников».

По оценкам Росстата, труд около трети всех работающих можно отнести к нетипичным формам занятости и эта цифра постоянно увеличивается. Это обусловлено социальными изменениями, влекущими за собой необходимость модификации трудовых отношений, прекративших полностью удовлетворять потребности, в первую очередь, компаний.

Процесс диверсификации на сегодняшний момент не закончен, а наоборот появляются все новые формы занятости, получают своё распространение и как всё новое, считаются одновременно и прогрессивными, отвечающими духу времени, и неустойчивыми, проблемными, как на уровне компаний, так и в глобальном масштабе. С одной стороны, их появление оказывает влияние на экономику в целом и трансформирует её, с другой стороны, вызывает необходимость соблюдения прав работающих и защиту их интересов.

Список литературы:

1. ВЦИОМ: число работающих удаленно россиян во время пандемии возросло в восемь раз [Электронный ресурс]. — URL: <https://tass.ru/ekonomika/8478435> (дата обращения: 10.12.2020 г.)
2. Приженникова А. Н., Коляда Герман Юрьевич Самозанятость как разновидность нестандартной занятости: Актуальные вопросы // Образование и право. — 2019. — №12. — С.83–93
3. Самозанятость как симптом самоизоляции [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2020/08/31/5f479f9a9a7947f30cef78b0> (дата обращения: 8.12.2020 г.)
4. Стяжкина Л. А. Нетипичные формы занятости // Молодой ученый. — 2019. — №29 (267). — С. 102–106.

5. Федеральный закон от 08.12.2020 г. №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» [Электронный ресурс]. — URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/46184> (дата обращения: 10.12.2020 г.)

6. Чукреев А. А. Совершенствование правового регулирования заемного труда в России // Вестник Пермского университета. — 2015. — Выпуск 2 (28). — С. 106–117.

7. Valenduc G., Vendramine P. Baromètre 2019: De la qualité de l'emploi et du travail. — Louvain, 2020. — 68 p. DOI: 10.13140/RG.2.2.35941.83689

Козлова О. В.

Агенты социализации в детских оздоровительных лагерях Подмосковья: социологический анализ

Козлова О. В. студентка 4 курса {Социология}

Научный руководитель: Лапшинова К. В., кандидат социологических наук, доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин.

Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, лётчика-космонавта А. А. Леонова», Королёв, Россия

Детские лагеря в современной России — это результат трансформации пионерских лагерей Советского Союза в оздоровительно-образовательные центры. Изменение структуры повлекло за собой и изменения требований к сотрудникам данных организаций. В первую очередь это отразилось на волжатах, как агентах социализации. Воспитательная деятельность модернизировала систему осуществления детского отдыха, в связи с изменениями требований.

Ключевые слова: агенты социализации, модернизация воспитательных процессов, адаптация нового поколения.

SOCIAL AGENTS IN CHILDREN'S HEALTH CAMPS MOSCOW REGION: SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Kozlova O. V. 4th year student {Sociology}

Scientific adviser: K. Lapshinova, Ph. D. in Sociology, Associate Professor, Department of Humanitarian and Social Disciplines