

ANISIMOVA Tat'yana Germanovna, *Cand.Sci.(Psych.)*, Associate Professor of the Chair of Psychology, Sociology, Public and Municipal Administration, Humanitarian Institute, Moscow State University of Railway Engineering (MIIT) (11, bld. 1, Obraztsova St, Moscow, Russia, 127055; [gimit.ru](mailto:gimit.ru))

## METHODOLOGICAL AND PROCEDURAL ASPECTS OF EMPIRICAL SOCIOLOGICAL RESEARCH OF SOCIAL ADAPTATION OF STUDENTS

**Abstract.** The article discusses the main factors of social adaptation of students, since only purposeful managerial influence on these factors will maximize the effectiveness of the process of social adaptation of young people in their further life. Thus, it is proved that an operative and effective solution to methodological and procedural problems of empirical sociological research of this process is able to serve the purposes of the progressive development of the Russian society and to overcome social contradictions that hinder successful social adaptation of students.

**Keywords:** sociological analysis, factors of social adaptation of students, expert estimation

---

ЛАЗУКОВА Евгения Андреевна – старший преподаватель кафедры социологии и политологии Пермского национального исследовательского политехнического университета (614990, Россия, г. Пермь, Комсомольский пр-кт, 29; [e.las@mail.ru](mailto:e.las@mail.ru))

## СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ ОРИЕНТИРОВАННЫХ НА КАРЬЕРУ ЧИНОВНИКОВ

**Аннотация.** В статье автор приводит сравнение социально-демографических характеристик двух групп государственных (муниципальных) служащих: ориентированных и не ориентированных на карьеру. Статья опирается на результаты эмпирического социологического исследования, проведенного автором в Перми. Согласно исследованию, мотивацией к продолжению карьеры являются более молодой возраст, полученное дополнительно к первому высшее образование, более высокий по самооощущениям доход и наличие не более одного ребенка.

**Ключевые слова:** трудовая карьера, чиновники, государственные и муниципальные служащие, социальный портрет, социальный состав, социально-демографические характеристики

Обычно в социологической науке предпринимаются попытки создать социальный портрет чиновничества в целом [Бойков 1997] или описать его изменение в динамике [Чевтаева 2009]. Однако особенность социологического подхода к изучению личности заключается также в выявлении того, что характерно для определенных социальных групп [Антипьев 2013: 17] и типично для его подгрупп [Лазукова 2013б: 137]. Наличие или отсутствие желания продолжать карьеру существенно дифференцирует социально-профессиональную группу чиновников [Лазукова 2013а: 198]. Исследование трудовой карьеры чиновников проводилось автором в виде анкетного опроса в 2012–2013 гг. в г. Перми [Бекарев, Лазукова 2015: 161]. Опрошены 600 респондентов, половина из которых – государственные служащие, половина – муниципальные.

Социологическое исследование выявило слабую заинтересованность чиновников в трудовой карьере. На дальнейшее построение карьеры ориентированы 43% опрошенных; примерно 1/10 часть затруднились ответить на вопрос о своих предпочтениях относительно карьеры; остальные (более 46%) не готовы продолжать строить свою карьеру.

Речь идет не только о должностном, но и о профессиональном росте. Если должностная карьера часто имеет объективные ограничения (наличие свободных вакансий), то профессиональный рост зависит скорее от желания чиновника развиваться, совершенствоваться в собственной профессии. В связи с этим весьма низкой выглядит доля государственных и муниципальных служащих, ориентированных на дальнейшую карьеру. Стоит выяснить, каковы социально-демографические характеристики чиновников, по-разному относящихся к своей трудовой карьере.

Как показало исследование (см. табл. 1), имеют в качестве цели карьеру преимущественно чиновники до 40 лет (почти 80%). В отличие от не ориентированных на карьерные перемещения, среди данной группы значительна доля молодежи (примерно  $\frac{1}{2}$  против  $\frac{1}{4}$ ). Это не удивительно, поскольку в молодом возрасте люди, как правило, занимают низшие стартовые должности и имеют высокие притязания.

Таблица 1

**Возраст ориентированных и не ориентированных на карьеру чиновников, %**

Возраст	Ориентированные на карьеру	Не ориентированные на карьеру
До 30 лет	46,1	25,9
31–40 лет	33,6	31,5
41–50 лет	15,6	27,0
51 год и старше	4,7	15,6

Ориентированные на карьеру чиновники чаще не отягощены семьей (см. табл. 2).

Таблица 2

**Наличие семьи у ориентированных и не ориентированных на карьеру чиновников, %**

Семейное положение	Ориентированные на карьеру	Не ориентированные на карьеру
Имеют семью (в т.ч. незарегистрированный брак)	50,6	65,2
Не имеют семьи (в т.ч. разведенные, овдовевшие и матери-одиночки)	49,4	34,8

В обеих сравниваемых группах чиновников преобладают женатые (замужние) респонденты, однако среди не нацеленных на карьеру государственных (муниципальных) служащих имеет семью большая доля опрошенных (65%), нежели в группе желающих строить карьеру (где таковых половина).

Данные табл. 3 подтверждают, что для тех, кому важна самореализация в труде, карьере, менее значимы семья, дети.

Так, большинство ориентированных на карьеру государственных и муниципальных служащих (около 83%) бездетны или имеют одного ребенка, в то время как среди не нацеленных на карьеру около половины имеют более 1 ребенка (примерно 49%, что в 3 раза больше, чем в сравниваемой группе).

Гендерные различия, согласно исследованию, не так велики (см. табл. 4). Это можно объяснить в т.ч. особенностями выборки на государственной (муниципальной) службе среднего и низшего звена: в опросе преимущественно приняли участие женщины (90%). Однако среди нацеленных на карьеру все же чуть больше доля мужчин и меньше доля женщин, чем среди не нацеленных на нее. Это соответствует «классическим» результатам исследований карьеры: в России

Таблица 3

**Число детей у ориентированных и не ориентированных на карьеру чиновников, %**

Число детей	Ориентированные на карьеру	Не ориентированные на карьеру
нет детей	33,2	34,6
один ребенок	49,7	16,2
двое детей	12,8	39,5
трое детей и более	4,3	9,7

сильны гендерные стереотипы, согласно которым женщина должна реализоваться в первую очередь в семье, а не в труде [Абдулова 2011: 43].

Таблица 4

**Пол ориентированных и не ориентированных на карьеру чиновников, %**

Пол	Ориентированные на карьеру	Не ориентированные на карьеру
мужской	10,7	7,5
женский	89,3	92,5

Среди нацеленных на продолжение своей карьеры 3/4 имеют диплом о высшем образовании и еще 1/5 – несколько дипломов (см. табл. 5). Весомое большинство (почти 97%) не рассматривающих карьеру в качестве своей цели – обладатели высшего образования. Сам факт получения высшего образования более 1 раза свидетельствует о девальвации высшего образования. Кроме того, строить далее собственную карьеру мотивирует чиновника, судя по всему, не столько наличие высшего образования, сколько наличие второго диплома о высшем образовании, которое обычно непосредственно связано с профессиональными обязанностями работника. Интерес индивида к профессиональным знаниям, выражающийся в получении данного образования, согласуется со стремлением к профессиональному росту и с потребностями в должностном росте.

Таблица 5

**Уровень образования ориентированных и не ориентированных на карьеру чиновников, %**

Уровень образования	Ориентированные на карьеру	Не ориентированные на карьеру
среднее специальное	2,9	3,1
высшее	77,4	96,9
два высших и более	19,7	0,0

Среди нацеленных на карьеру в сравнении с не нацеленными на нее больше чиновников, оценивающих свой доход в 5 баллов (максимум, выявленный в исследовании) и в 1 балл (минимум в исследовании) (см. табл. 6).

Данные оценки как некие эмпирические экстремумы материального статуса свидетельствуют, с одной стороны, об амбициозности, высоких притязаниях, а с другой – о самодовольстве 1-й категории опрошенных. Наибольшие отли-

Таблица 6

**Материальное положение ориентированных и не ориентированных на карьеру чиновников, %**

Материальное положение (по 7-балльной шкале)	Ориентированные на карьеру	Не ориентированные на карьеру
1 балл	9,7	4,6
2 балла	24,9	38,9
3 балла	41,2	38,6
4 балла	16,0	16,5
5 баллов	8,2	1,4

чия между составом двух групп респондентов фиксируются в таком аспекте, как оценка своего материального положения как находящегося в шаге от нищеты (2 балла по 7-балльной шкале). Среди ориентированных на карьеру подобные оценки встречаются на 14% реже, чем в группе не желающих продолжать строить карьеру (примерно 39% против 25%).

Итак, нацеленные на карьеру государственные (муниципальные) служащие низшего и среднего звена — это по преимуществу женщины; чиновники в возрасте до 40 лет; получившие высшее образование (одно или несколько); имеющие семью; воспитывающие одного ребенка; оценивающие свое материальное положение на 3 балла из 7.

Социальный состав государственных (муниципальных) служащих, не ориентированных на трудовую карьеру, — это обычно женщины; чиновники 30–50 лет; имеющие семью; получившие высшее образование; воспитывающие двоих детей; оценивающие свое материальное положение на 2–3 балла из 7.

Таким образом, представители неблагоприятной категории не нацеленных на трудовую карьеру чаще оказываются людьми более зрелого возраста, которые не обладают вторым дипломом о высшем образовании, имеют больше детей и, по-видимому, в связи с последним хуже оценивают свое материальное положение. Следовательно, исследование показало, что мотивацией к продолжению карьеры являются более молодой возраст, полученное дополнительно к первому второе высшее образование, более высокий по самоощущениям доход и наличие не более одного ребенка.

### Список литературы

Абдулова Т.П. 2011. Гендерные аспекты управленческой деятельности. — *Новая аптека: эффективное управление*. № 5. С. 41-44. Доступ: <http://www.mcfr.ru/journals/43/257/44991/44995/> (проверено 01.02.2016).

Антипов К.А. 2013. Теоретические подходы к изучению местных сообществ. — *Вестник Прикамского социального института. Гуманитарное обозрение*. № 1. С. 13-17.

Бекарев А.М., Лазукова Е.А. 2015. Трудовая карьера руководителей и специалистов в системе управления: компаративный анализ. — *Личность. Культура. Общество*. Т. 17. № 1-2. С. 160-166.

Бойков В.Э. 1997. Государственные служащие: штрихи коллективного портрета. — *Социологические исследования*. № 6. С. 99-108.

Лазукова Е.А. 2013а. Карьера и ценности чиновников. — *Актуальные науч-*

ные вопросы современности. Материалы международной заочной научно-практической конференции. Липецк: Липец. обл. общ. орг. Всерос. о-ва изобретателей и рационализаторов. С. 198-199.

Лазукова Е.А. 2013б. К вопросу о типологии трудовой карьеры чиновников. — *Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований*. Материалы XII (заочной) всероссийской научной конференции, посвященной памяти профессора З.И. Файнбурга. Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та. С. 136-140.

Чевтаева Н.Г. 2009. Социология чиновничества в России: дореволюционное наследие и современность. — *Мир России*. № 3. С. 85-113.

LAZUKOVA Evgeniya Andreevna, Senior Lecturer of the Chair of Sociology and Political Science, Perm National Research Polytechnic University (29 Komsomolskiy Ave, Perm, Russia, 614990; e.las@mail.ru)

## A SOCIAL PORTRAIT OF CAREER ORIENTATED OFFICIALS

**Abstract.** The article is based on the results of empirical sociological research. The author conducted a questionnaire survey in Perm. Sociological research has revealed that officials have a little interest in career. The article compares the social composition of the two groups of public (municipal) servants (career orientated officials and those who do not have a career as a goal). These two groups were compared on socio-demographic criteria, such as gender, age, marital status, number of children, level of education, material situation. State (municipal) employees, who are focused on career, are, as a rule, young civil servants having one child. Among those who are not focused on career, there are more men. More share of multiple holders of diplomas on higher education and a smaller share of married ones characterize them. Therefore, the study showed that younger age, several diplomas on higher education, higher income in self-perception, one child presence are factors motivating to build a career.

**Keywords:** career, officials, state and municipal officials, social portrait, social structure, socio-demographic characteristics

---

### УДК 316.74

БАДМАЦЫРЕНОВ Тимур Баторович — к.соц.н.к, доцент кафедры политологии и социологии Бурятского государственного университета, директор Центра социально-политических исследований БГУ «Альтернатива» (670000, Россия, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а; batorovitch@mail.ru)

## СОЦИОЛОГИЯ БУДДИЗМА В РОССИИ

**Аннотация.** Цель данной работы состоит в изучении развития социологии буддизма и выявлении особенностей ее теоретического и методологического становления. Социологические исследования оказали существенное влияние на развитие теоретических представлений и методологии научного изучения буддизма. Особенный интерес представляет влияние западных теоретических направлений на развитие буддологических исследований.

**Ключевые слова:** социология, буддизм, социология буддизма, буддология, буддизм в России

Социологический интерес к буддизму проявляется довольно давно. Уже в начале XX в. в исследованиях таких крупнейших теоретиков-классиков, как Эмиль Дюркгейм и Макс Вебер, буддизм позиционируется как один из значимых отправных пунктов. Многие сегодня воспринимаемые как привычные эпистемологические компоненты буддизма как религии, социальной системы были разработаны как социологический инструментарий. Работы социологов-