

Ежкова Наталья Валерьевна

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И ОСОБЕННОСТИ ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2010/3-1/43.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2010. № 3 (34): в 2-х ч. Ч. I. С. 148-150. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2010/3-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

2. аффективные (affective strategies): сотрудничество с партнерами по обучению, сопереживание, учет способностей, возможностей собеседника и его социокультурных особенностей [6].

Данная классификация основывается на действиях обучающегося, а не на особенностях предмета, что позволяет использовать стратегии не только на занятиях по иностранному языку, но и на других. А так же могут быть использованы в дальнейшем обучении или переобучении индивида.

Список литературы

1. **Лебединский С. И.** Речевая организация учащихся и стратегии обучения [Электронный ресурс]. URL: <http://ruslang.edu.ru/files/materials/181/%F2%E5%EA%F1%F2%20%CB%E5%E1%E5%E4%E8%ED%F1%EA%E8%E9%20%D1%E5%F0%E3%E5%E9%20%C8%E2%E0%ED%EE%E2%E8%F7.doc>
2. **Михайлова Н. Г.** Формирование познавательных стратегий в процессе чтения иноязычных научно-учебных текстов / Н. Г. Михайлова, Н. Л. Никульшина // Омский научный вестник. Омск: Омский ГТУ, 2007. № 3 (55). С. 149-153.
3. **Михайлова Н. Г.** Формирование познавательных стратегий в процессе чтения иноязычных научно-учебных текстов (профильный класс, английский язык): автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тамбов: ГОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет», 2008. 20 с.
4. **Bimmel P., Rampillon N.** Lemeautonomie und Lemstrategien. Langenscheidt-Berlin-Munchen-Leipzig, 1999.
5. **Oxford R. L., Ehrman M. E.** Effects of sex differences, career choice and psychological type on adult language learning strategies // Modern language journal. 1988. № 72 (3). P. 253-265.
6. **Oxford R. L.** Language learning strategies: what every teacher should know. The University of Alabama: Heinle & Heinle Publishers, 1990. 339 p.
7. **Nunan D.** Language teaching methodology: a textbook for teachers. Prentice Hall, Inc., 1998. P. 120-123.
8. **Wenden A. L.** Helping language learners think about learning // ELT journal. 1986. № 40 (1). P. 3-12.

УДК 316.344.27

Наталья Валерьевна Ежкова

Муромский институт (филиал) Владимирского государственного университета

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И ОСОБЕННОСТИ ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ[©]

Термин "вторичная занятость" широко используется во всех странах мира (в английском языке обычно используются два его аналога: «moonlighting» и «secondary employment»). В подавляющем большинстве случаев вторичная занятость приносит трудящемуся дополнительный доход. На свой страх и риск многие люди в целях улучшения своей жизни сверх меры используют свои физические и интеллектуальные силы для дополнительного заработка.

Вторичная занятость включает в себя различные виды, отличающиеся по месту и времени вторичной занятости, представляет собой многогранное социально-экономическое явление, характеризующееся мотивацией дополнительного труда, степенью постоянства участия работника во вторичной занятости, по профессиональному и квалификационному уровню дополнительной работы (по сравнению с основной) и другим признакам. Вот как Е. Я. Варшавская предлагает классифицировать виды вторичной занятости:

1. по месту вторичной занятости - внутренняя и внешняя;
2. по времени занятия дополнительным трудом - в рабочее и нерабочее время;
3. по мотивации вторичной занятости - нормальная и компенсирующая;
4. по постоянству занятия дополнительным трудом - регулярная и эпизодическая;
5. по профессиональному характеру труда - внутрипрофессиональная и межпрофессиональная;
6. по квалификационному уровню дополнительного труда - нисходящая и восходящая [1, с. 61].

Внутренняя и внешняя вторичная занятость характеризуется местом приложения дополнительного труда. О внутренней вторичной занятости можно говорить, если основная и дополнительная работа находятся в пределах одной организации или предприятия. Тогда внутренняя вторичная занятость выступает как фактор социально-экономической дифференциации работников организации. Поиск дополнительного рабочего места за пределами родного предприятия считается внешней вторичной занятостью и предполагает выход работника в сферу функционирования текущего рынка труда.

Необходимо выделить вторичную занятость в рабочее время по месту основной работы и во вне рабочее время, например, после окончания трудового дня, во время ежегодных оплачиваемых отпусков, в выходные и праздничные дни. Для работника очевидно явное преимущество при совмещении основной и дополнительной работы на одном и том же месте работы, однако, такой вариант, как правило, негативно оценивается работодателем. Если же подработки происходят во вне рабочее время, то увеличивается трудовая нагрузка, а время на отдых и восстановительные процессы уменьшается. Такая вторичная занятость может негативно повлиять на состояние здоровья и трудовой потенциал работника.

В зависимости от причин и мотивов, вызывающих включенность в сферу вторичной занятости, С. Ю. Рошин выделяет нормальную и компенсирующую вторичную занятость [4, с. 77]. Если вторичная занятость вызвана стремлением более полно реализовать свой трудовой потенциал, то предлагается считать ее нормальной. Такая вторичная занятость является естественным отражением трудовой мобильности. Если же причина вторичной занятости состоит в необходимости обеспечить достойный уровень доходов, чтобы удержать благосостояние семьи на привычном уровне, то речь идет о компенсирующей вторичной занятости.

Регулярная и эпизодическая вторичная занятость подразделяется в зависимости от постоянства занятия дополнительным трудом. Регулярность подработок характеризуется степенью включенности работника в рассматриваемый сектор труда.

Внутрипрофессиональная и межпрофессиональная вторичная занятость выделяется по профессиональному характеру, который имеет дополнительная работа. Вторичная занятость, появившаяся в рамках одной профессии, считается внутрипрофессиональной, в противном случае, подработка осуществляется по другой профессии, чем основная. В зависимости от квалификационного уровня дополнительной работы по сравнению с основной вторичную занятость можно разделить на нисходящую и восходящую. Профессиональный характер, а так же и квалификационный уровень трудовой деятельности, выступающей в качестве дополнительной, являются важными характеристиками вторичной занятости. Знание этих параметров позволяет оценить вторые рабочие места с точки зрения возможности их использования в качестве первичной занятости, а также выявить некоторые социальные последствия занятия дополнительным трудом.

Занятость, связанная с получением дополнительных доходов, имеет свои специфические особенности. Охарактеризуем основные из них. Во-первых, вторичная занятость для большинства работников чаще всего является нерегулярной («ситуативной»), кратковременной, но достаточно интенсивной по временным затратам. Во-вторых, существенной характеристикой вторичной занятости является то, что дополнительная работа - это в основном сфера функционирования неформализованных (не оформленных юридически) трудовых отношений. Прежде всего, это незарегистрированная самозанятость и работа на предприятиях и организациях без оформления трудовых отношений. В-третьих, характерной особенностью вторичной занятости является то обстоятельство, что она, по крайней мере, в 60-70% случаев, сконцентрирована в новом секторе экономики, т.е. на частных предприятиях (малых предприятиях, ИЧП и т.п.) и в сфере самозанятости. Этот факт в определенной степени объясняет отмеченные выше черты вторичной занятости, а именно ее краткосрочность и неформальность, поскольку согласно исследованиям российских социологов они выступают характерными чертами занятости в этом секторе экономики [2, с. 21]. Четвертая особенность вторичной занятости связана с профессионально-квалификационным уровнем работы, выступающей как дополнительная. Последнее обстоятельство, скорее всего, может быть истолковано как отсутствие необходимости в более или менее высоком уровне квалификации на дополнительной работе. Аналогичные результаты были получены и в исследованиях ВЦИОМа, т.е. в отношении по меньшей мере трети случаев вторичной занятости речь может идти о деквалификации и депрофессионализации работников на дополнительной работе. Таким образом, с одной стороны, значительная часть рабочих мест, выступающих как места второй работы, характеризуются низким качеством, не требуют от работников высокой квалификации и развитых профессиональных навыков. С другой стороны, высокий квалификационный уровень, приобретенный чаще всего по месту основной работы, расширяет возможности для подработок. В целом же, можно вывести о том, что занятость на дополнительной работе не способствует росту профессионально-квалификационного уровня работников, не стимулирует овладение ими новыми профессиональными навыками, предполагает для значительной части работающих работу, связанную со снижением профессионально-квалификационного уровня. В первую очередь сказанное выше относится к женщинам, а также к специалистам и квалифицированным рабочим, которые нередко вынуждены, подрабатывая, выполнять работы низкой квалификации.

Исключение составляет только группа руководителей, у которых чаще других вторая работа - это работа той же квалификации и по той же профессии, что и основная. Вторичная занятость этой должностной группы обычно является своеобразным продолжением выполнения производственных функций по основному месту работы (например, через руководство или консультирование фирм, связанных с деятельностью предприятий и организаций, которые они возглавляют по первому месту работы). Последней (но отнюдь не по значимости) особенностью вторичной занятости является активная позиция работодателя на рынке второго (дополнительного) труда. Иначе говоря, нормой является то, что в большинстве случаев не работник находит для себя дополнительную работу, а работодатель находит себе работника. При этом работодателями используются те же каналы информации, что и работниками при поиске основной работы, и прежде всего, родственно-дружеские связи, но информация идет по ним в другом направлении. Если при поиске основной работы информация идет от работника в адрес его потенциальных работодателей, то в сфере дополнительного труда информация направляется от работодателя в адрес ее возможных исполнителей [3, с. 62].

Описанные выше особенности вторичной занятости делают ее гибкой формой занятости, достаточно быстро реагирующей на изменения социально-экономических условий и приспособляющейся к ним. Однако необходимо подчеркнуть, что позиция работника в этой сфере трудовых отношений является весьма уязвимой и незащищенной, причем в большей степени, чем по месту основной работы.

Список литературы

1. **Варшавская Е. Я.** Вторичная занятость населения. Вопросы теории и практики: дис. ... канд. экон. наук. Кемерово, 2000.
2. **Гимпельсон В.** Частный сектор в России: занятость и оплата труда // Социально-трудовые исследования. 2002. Вып. VI.
3. **Ромашов О. В.** Социология труда: учебное пособие. М.: Аспект Пресс, 2002.
4. **Роцин С. Ю.** Занятость женщин в переходной экономике России. М.: Изд-во эконом. ф-та МГУ; ТЕИС, 1996.

УДК 37.06

Елена Александровна Елизова

Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева

ГУМАНИЗАЦИЯ СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ[©]

Общеизвестно, что в основе явления гуманизма лежат *отношения*. Гуманизм предполагает отношения особого качества. Формировать такие отношения помогает способ бытия, мировоззрения, миропонимания, ориентированного на проблему человека, воспринимаемого как ценность. Но сегодня однозначно читать и воспринимать это определение нельзя, т.к. педагог живёт в эпоху плюрализма, разных точек зрения и, что самое главное, - во время разных смыслов и разной семантической интерпретации одного и того же педагогического понятия. Поэтому в современной педагогической реальности можно встретиться с разными смыслами гуманизма. Их толкование во многом будет зависеть от парадигмального контекста: технократического, гуманитарного или конфессионального. Рассмотрим разные виды гуманизма более подробно.

Технократический гуманизм

Ценностью здесь является не столько сам человек, сколько его знания, энергия, способности, которые он направляет на собственное благо, на утверждение и процветание своей самости. Здесь человек взял на себя миссию БОГА. Он самоутверждается путем переделки природы в соответствии со своими замыслами, которые часто идут вразрез с замыслами Творца. Он увеличивает свои возможности путем замены и продолжения своих органов механизмами. Центром интересов этого времени оказывается всеобщий человек, человек вообще, а не данный, особенный. Возможно, именно здесь лежат корни бездетной, обезличенной педагогики, проросшие сквозь века и дотянувшиеся до 21 столетия?

Нельзя не сказать, что данная научная парадигма привела к головокружительным техническим достижениям, которые вызвали экспансию технократического мира, породившую киборжкультуру, приведшую к неразвитости и истощению эмоциональных переживаний и примитивизму того, ради комфортной жизни которого это все и задумывалось, - человека. Среда существования человека стала характеризоваться такими чертами как зомбированность, манипулятивность, агональность, приводящих к утрате самоидентификации человека. Это черты глубокого антропологического кризиса, характеризуемого потерей ценностных ориентиров, растлением нравов, уничтожением природы, целостности и преемственности культуры, деградации системы образования. Пути мышления и «нравственности ...давно разошлись. Мышление носит по преимуществу инструментальный характер, так как обслуживает, прежде всего, сферу естественных наук, техники. Обучение такому мышлению не ведёт к нравственному развитию... Образованный человек отождествляется с человеком знающим. Между тем подобный идеал образования все более становится сегодня под сомнение». Приходится констатировать, что в ответ на дегуманизацию современной системы образования в структуре личности современного человека формируется нечеловеческое, в смысле античеловеческого [2; 5]. Подлинные истоки гуманизации современного образования и его гуманитарная сущность связаны не столько с творением человеческого образа, сколько с его сохранением и развитием, система образования должна способствовать сохранению целостности человека, которая формируется у него в процессе жизни под воздействием гуманитарного знания, передающегося через воспитание и обучение. Система образования должна быть способна воспроизводить и передавать новому поколению "ядро" мировой и отечественной культуры - гуманитарное знание - как залог сохранения человечества и живой природы. Только такое образование будет способно воспитать личность. Ибо «разрушение личности ведёт к разрушению страны. Древние воспитывали героев, чтобы процветал народ», - писал В. Налимов. Поэтому возникает насущная потребность в поиске такой концепции гуманитарного образования, в которой бы решалась задача замещения, преобразования разрушительного, животного, асоциального, агрессивного в структуре личности, в системе ее жизнедеятельности на созидательное, творческое, нравственное, позитивное. И поиск путей такого преобразования - проблема социально-философско-педагогическая, связанная с работой по осмыслению качественно новой модели образования, сообразной истинной природе человека, т.е. гуманитарной в своей сущности.