

В целом следует отметить, что возрастная структура населения Астраханской области в настоящее время более благоприятна как с точки зрения социально-экономического развития, так и для развития демографического потенциала региона. Тем не менее в ближайшие годы в половозрастной структуре произойдут значительные отрицательные изменения. Хотя и в меньших масштабах, чем в целом по стране, но все же зримо сократится численность и доля женщин репродуктивного возраста, в то же время снизится численность населения экономически активного трудоспособного возраста. Можно спрогнозировать увеличение численности и доли пожилого населения, что в дальнейшем усугубит процессы старения населения.

Так, на начало 2010 г. 50-летних жителей области было в 2,4 раза больше, чем 60-летних; это соотношение спровоцирует дальнейший рост населения пенсионного возраста. Смягчить негативные последствия влияния на экономику региона таких перемен в половозрастном составе населения могло бы повышение пенсионного возраста и внешний миграционный приток молодого трудоспособного населения. Необходимо также учитывать отмеченные диспропорции половозрастной структуры в разных районах Астраханской области и их дифференциацию по численности и половому составу населения в реализации региональной миграционной, демографической и социально-экономической политики.

Список литературы

1. Женщины и мужчины Астраханской области в 2007–2011 годах : стат. сб. / Астраханьстат. Астрахань, 2012. 82 с.
2. Миронова Ю. Г. Региональные особенности современной демографической ситуации на примере Астраханской области // Развитие региона как социальной системы: социально-экономические индикаторы и показатели : монография / под ред. д-ра соц. наук, проф. О. В. Байдаловой ; ВГСПУ. Волгоград : Волгоградское науч. изд-во, 2014. С. 119–137.
3. Астраханская область в цифрах (краткий сборник) : стат. сб. / Астраханьстат. Астрахань, 2013. 198 с.
4. Иванова А. А. Гендерные особенности демографических процессов в Астраханском регионе // Молодой ученый. 2014. № 16. С. 159–161.
5. Статистический сборник: Россия в цифрах – 2014. М. : Росстат, 2014. 558 с.
6. Астраханская область (статистический ежегодник) : стат. сб. / Астраханьстат. Астрахань, 2013. 376 с.
7. Миронова Ю. Г. Особенности региональных демографических процессов в Астраханской области // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2014. № 3 (40). С. 121–131.

© Ю. Г. Миронова, А. Р. Наурызбаева

Ссылка для цитирования:

Миронова Ю. Г., Наурызбаева А. Р. Особенности половозрастной структуры населения Астраханской области // Социально-гуманитарный вестник Прикаспия : научный журнал / Астраханский инженерно-строительный институт. Астрахань : ГАОУ АО ВПО «АИСИ», 2015. № 2 (3). С. 5–9.

УДК 316.477

КУЛЬТУРА КАК СФЕРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

О. Н. Лихачева

Институт социологии НАН Беларуси (г. Минск)

Статья посвящена изучению профессиональной деятельности молодых специалистов в Республике Беларусь в сфере культуры. Представленный анализ законодательной базы, статистических и социологических данных показывает увеличение значимости учреждений культуры, усиление их общественной поддержки в качестве социально-необходимых и престижных. Население Республики Беларусь имеет высокую заинтересованность в белорусской культуре, однако недостаточность управленческой маркетинговой деятельности в культурной отрасли замедляют процесс ее развития и популяризации.

В статье рассматривается кадровый потенциал сферы культуры в современный период, проблемы удовлетворенности выбранной профессией, процесс социально-профессиональной адаптации, а также особенности интеграции молодых творческих работников в профессиональное сообщество.

Ключевые слова: сфера культуры, профессиональная деятельность, молодой специалист, социально-профессиональная адаптация, кадровый потенциал.

CULTURE AS A SPHERE OF PROFESSIONAL FORMATION OF YOUNG SPECIALISTS IN THE REPUBLIC OF BELARUS

O. N. Likhachyova

Institute of Sociology of National Academy of Sciences (NAS) of Belarus (Minsk)

The paper surveys the professional activity of young specialists in the Republic of Belarus in the sphere of culture. The presented analysis of the legal framework, statistical and sociological data shows an increase in significance of cultural institutions, strengthening their social support as they are recognized as socially necessary and prestigious establishments. The population of the Republic of Belarus takes a great interest in Belarusian culture, but lack of marketing management in the cultural industry slows down the process of its development and popularization.

The paper discusses human resources potential in the sphere of culture at present as well as it investigates the issues of professional satisfaction, the process of social and professional adaptation and peculiarities of young specialists' integration into professional community of cultural workers.

Keywords: *sphere of culture, professional activity, young specialist, social and professional adaptation, human resources potential.*

Общее понимание культуры в социологии – социально-значимая творческая деятельность, проявляющаяся, прежде всего, в социальных нормах, ценностях, традициях, а также в системах символов, через которые осуществляется освоение людьми результатов творчества. В ходе этого процесса духовное богатство и исторические традиции перерастают в личные мировоззрения индивидов, которые продолжают развивать культурные ценности посредством своей социальной деятельности, обновляют их и тем самым осуществляют духовное совершенствование самого человека. Кроме данного общераспространенного понимания культуры, методологический аспект ее изучения в социологии содержит большое разнообразие подходов и мнений к пониманию самого понятия «культура», однако в данном исследовании культура рассматривается как сфера профессиональной деятельности, творческой реализации специалистов, основанная на ценностно-смысловой креативной индустрии и сохранении традиционной и современной культур.

Ценностно-смысловое содержание культуры составляет необходимую часть культурной отрасли. Оно является ориентиром, наполнителем культурного контента, который воспроизводится, сохраняется и транслируется культурными субъектами. Данные субъекты формируются за счет привлечения творческого профессионального потенциала молодежи. Следовательно, культурная отрасль является полем для самореализации и самоактуализации их как творческого резерва.

В настоящее время кадровый состав культурной отрасли представляет собой важнейший ресурс для эффективного функционирования культуры общества. Качественный уровень данного ресурса является показателем и экономического развития. Для высокого уровня оказания услуг населению необходимо обеспечить сферу культуры специалистами с высоким уровнем их профессиональной подготовки. В Республике Беларусь кадровый потенциал в культуре характеризуется относительной стабильностью. В данной отрасли занято 64 463 человека (на 2014 г.), из них специалистами являются 36 679 человек¹. Около 80% специалистов

в культуре составляют женщины – 28 749 человек. В библиотечной системе работает 7090 специалистов, в музейной отрасли – 1375 человек, в сфере театрального искусства – 2244 специалиста, 134 – в цирке, 302 – в кинодосуговых учреждениях, 6 304 специалиста в сфере клубной и концертной деятельности, 80 – в парках, 15 245 специалистов трудятся в образовательных учреждениях, 494 – в научно-методической области, 1 326 – в управленческой сфере, 269 человек – в других сферах.

За последние годы количество работников, задействованных в сфере культуры, сократилось. В 2009 г. здесь всего было занято 64 907 человек, включая все социально-стратификационные категории работников, а в 2014 г. насчитывалось 64 463 человека [1, с. 145].

Данные статистики свидетельствуют, что средний возраст работника культуры составляет 40–49 лет. Наблюдается недостаточный приток молодых кадров в данную отрасль.

Отличительной чертой сферы культуры является тот факт, что основной кадровый состав представлен женщинами (74,1 % от всех трудящихся в отрасли). В системе учебных учреждений культуры в 2014 г. было зафиксировано 79,5 % женщин, в клубных учреждениях – 69,6 %, в библиотеках – 90,2 %, в музеях – 73,8 %².

Необходимо отметить, что любое направление в культурной отрасли нуждается в молодом резерве (как мужчин, так и женщин) и должно не только быть привлекательным в аспекте оказания предоставляемых услуг, но и выполнять функцию профессиональной реализации творческой молодежи.

В Республике Беларусь в трех из 54 вузов реализуются программы высшего образования по подготовке специалистов сферы культуры, также в этом направлении работают 26 из 220 учреждений среднего специального образования. В 2014 г. в сфере культуры было выпущено 1,4 тыс. (всего по республике – 81,1 тыс.) специалистов с высшим образованием и 1,7 тыс. (из 41,4 тыс. в целом по стране)³ со средним специальным образованием. Они составляют наименьшую часть от всех выпускников (рис. 1).

Как показывают статистические данные, востребованность различных отраслей эконо-

¹ Используются статистические данные Института культуры Беларуси. Источник: <http://inbelkult.by/by/uncategorized/87-galina-kultury>

² Там же.

³ Используются данные Национального статистического комитета Республики Беларусь. Источник: сборник «Образование в Республике Беларусь, 2014/2015 учебный год».

мики и социальной жизни отражается на образовательном процессе. И в высших, и в средних специальных учреждениях гуманитарные науки, а также искусство и дизайн не занимают лидирующего положения. Однако следует отметить существенную разницу в количестве учащихся на обеих ступенях образования. Так, гуманитарное образование большинство предпочитает получать в высших учебных заведениях (4,0%), в отличие от средних специальных (0,1%). Совсем обратное наблюдается по профилю культуры: в вузах – 1,9% учащихся, в средних специальных учреждениях в три раза больше – 4,6%. Причиной этого может служить небольшое количество учебных заведений по подготовке специалистов изучаемой отрасли, а также предоставление малого количества бюджетных мест на соответствующие специальности, по сравнению с экономическими и техническими сферами. В результате «дефицита мест» на специальности культурной направленности, конкурсы при поступлении значительно возрастают. С одной стороны, это способствует более качественному отбору будущих артистов, художников, писателей,

с другой – ограничивает возможность развития культуры на территории всей Беларуси. Во-первых, не все учащиеся заканчивают учебу (некоторые меняют профессию еще во время обучения); во-вторых, современная система распределения не способствует закреплению кадров в отдаленных местах, так как там необходимо возрождать и поднимать культуру «с чистого листа» (не все молодые специалисты обладают такими амбициями и желанием связать свою жизнь с духовным творчеством на селе); в-третьих, значительное количество учащихся еще при выборе профессии были нацелены на то, чтобы сделать карьеру за рубежом. Культурная сфера – одна из тех сфер, работники которой являются потенциальными мигрантами. Гастрономическая деятельность, невысокая оплата труда работников социокультурной сферы в Беларуси в сочетании с наличием высокоталантливых личностей в этой сфере приводят к возникновению миграционных настроений. По данным социологического опроса, проведенного Институтом социологии в 2013 г.¹, для работников культурной отрасли, как и для других сфер, характерны миграционные настроения (табл. 1).

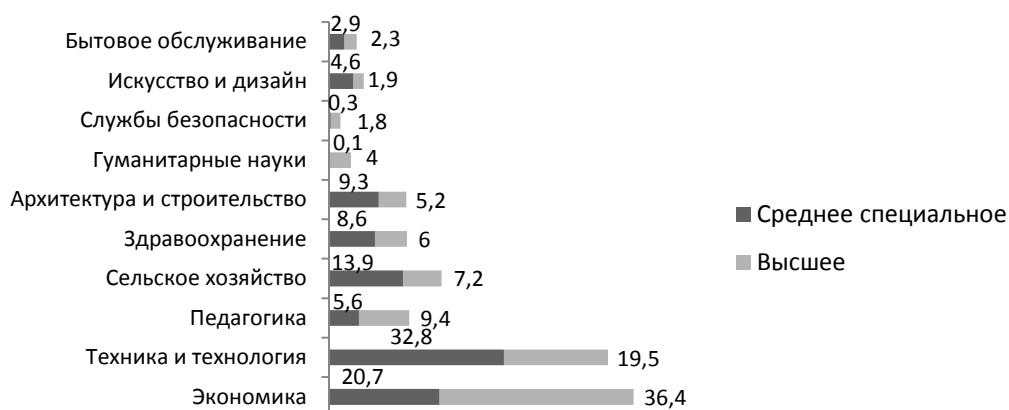


Рис. 1. Численность студентов в системе высшего и среднего специального образования по профилю в 2014/2015 учебном году, %²

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы выехать из Беларуси за границу?», %

Сферы деятельности	Хотел бы уехать с целью...			Таких планов нет	Затрудняюсь ответить
	временной работы	учебы	на постоянное место жительства		
Среднее образование	7,1	4,3	6,3	12,4	7,3
Высшее образование	2,6	4,3	3,2	2,2	0,5
Предпринимательство	5,8	8,7	3,2	2,8	2,9
Наука	0,6	13	1,1	1,9	1
Культура и искусство	2,6	4,3	7,4	3	4,4
Медицина	6,5	4,3	7,4	7,4	5,4
Промышленность	14,8	8,7	15,8	19,8	22,9

¹ В статье представлены социологические данные по результатам исследования Института социологии НАН Беларуси по теме «Инновационное развитие образования в Республике Беларусь», 2013 г. (n = 1564, Δ = 5 %).

² Так как выбраны статистические данные по некоторым профилям, общее распределение составляет менее 100 %.

Банковская сфера	0,6	4,3	3,2	0,8	2,4
Милиция, армия	4,5	-	2,1	2,4	2,9
Сельское хозяйство	3,9	4,3	1,1	9,9	6,8
Бытовое обслуживание	3,2	-	5,3	5,7	6,8
Торговля	11,6	4,3	17,9	8	9,3
Строительство	20,6	4,3	8,4	5,3	11,2
Спорт и туризм	3,2	13	2,1	1,9	1
Кино и телевидение	-	-	1,1	-	1
Информационные технологии	1,3	4,3	3,2	0,3	2,4
Гос. управление	0,6	-	2,1	2	1,5
Другое	10,3	17,4	9,5	14,3	10,2

Если говорить о миграционных намерениях в целом, то большинство белорусов хотело бы побывать за рубежом лишь временно, с целью учебы или работы. Из всех тех, кто предпочел сменить постоянное место жительства, больше всего работников таких отраслей, как промышленность (15,8 %), торговля (17,9 %), строительство (8,4 %) и культура (7,4 %).

Трудоустройство по полученной специальности является критерием качественной профориентации в учебном заведении. Как показало исследование, работники культуры чаще предпочитают трудоустроиваться в соответствии с полученной специальностью, нежели в остальных сферах (рис. 2).

Анализ данных показал, что в сфере культуры и искусства 64,7 % в данный момент работают по специальности, а в сфере кино и телевидения 100 % опрошенных трудоустроены по полученной специальности. Отметим, что сфера

кино также относится к отрасли культуры и искусства. Тех, кто работает в сфере культуры не по специальности, оказалось вдвое меньше (35,3 %). Преобладающее предпочтение трудоустройства в соответствии с дипломом наблюдается в таких сферах, как образование (среднее и высшее), наука, медицина, то есть все те, которые задействованы в основном в бюджетном секторе экономики. В таких сферах, как промышленность, торговля, строительство, людям свойственно находить рабочее место, не соответствующее полученному образованию.

Таким образом, как в гуманитарной отрасли, так и в сфере культуры работники в большей степени стремятся реализовать свои профессиональные знания, нежели представители технических, промышленных профессий. Однако большинство специалистов разочаровывается в своих профессиях и меняет их на другие (рис. 3).

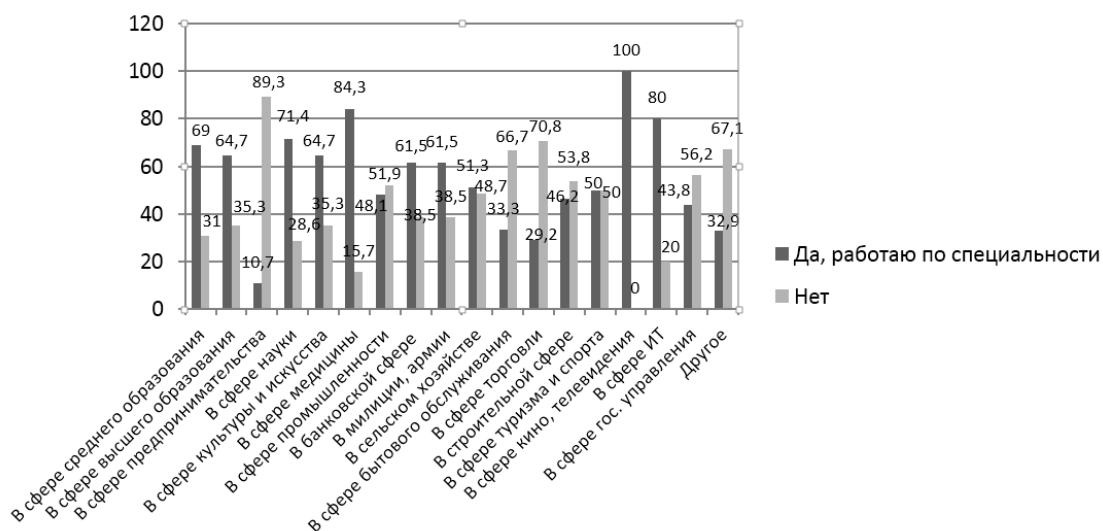


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по полученной специальности?», %

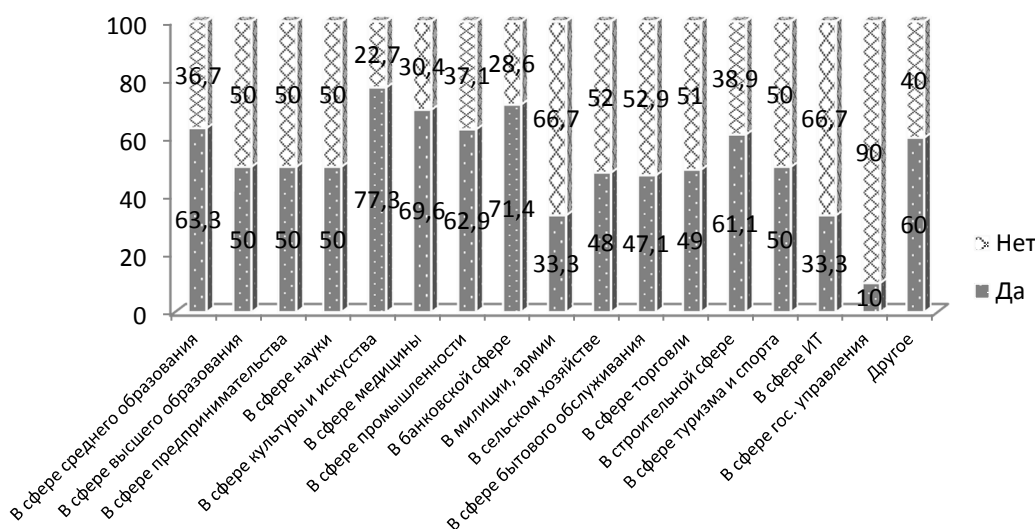


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «Работали ли Вы в прошлом по полученной специальности?», %

По данным социологического опроса, в таких профессиональных сферах, как образование, культура, медицина, промышленность, банковская и строительная сфера, специалисты, начавшие свою карьеру в соответствии с полученной специальностью, в большей степени склонны к смене профессиональной деятельности. В данных отраслях более половины (от 50 % и выше) в прошлом работали по полученной профессии

(или специальности). Для работников культуры тенденция к профессиональным переходам особенно характерна (77,3 %). Это означает, что значительная часть специалистов культурной отрасли по разным причинам покидает данную сферу, после того как испытали свои знания и навыки в практической деятельности. Основные причины смены специальностей показаны в таблице 2.

Таблица 2

Ответы респондентов о причинах смены специальности, %

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы работали по специальности, но в настоящее время по ней не работаете, то почему?»	Итого	Город	Село
Не было возможности хорошо зарабатывать	6,3	6,5	5,6
Не было перспектив для карьеры	2,0	2,2	1,2
Работа была слишком напряженной (утомительной)	1,4	1,5	1,4
Работа была далеко от дома, и трудно было добираться	1,1	1,1	1,2
Не нравился коллектив	0,3	0,5	-
Не нравился руководитель (начальник)	0,3	0,2	0,5
Другое	7,5	7,7	6,7
Нет ответа	81,1	80,3	83,4

Примечание: Приведены ответы только той группы респондентов, которая сейчас работает не по специальности, но работала раньше, то есть 19 % от всей выборочной совокупности

Материальное вознаграждение – один из лидирующих критериев успешного трудоустройства в современном обществе. Это подтверждают и данные исследования. Самой распространенной причиной отказа от работы по специальности является низкая заработная плата (6,3 %). Второе место занимает «отсутствие карьерных перспектив»; для 2 % при трудоустройстве значима возможность получения высокой должности. Наименьшую важность имеют такие факторы, как «хороший коллектив», «взаимоотношения с начальником», «территориальное расположение работы». Данные результаты характерны для всех сфер и специальностей, в том числе и культурной.

Необходимо отметить, что трудоустройство по полученной специальности и продолжительная деятельность по выбранной профессии – признак успешной социально-профессиональной адаптации, а следовательно, и интеграции специалистов. На основании полученных данных можно сделать вывод о том, что в Республике Беларусь пока недостаточно развита система адаптационной работы со специалистами в той или иной профессиональной отрасли. Так, среди тех, кто работает в настоящее время по специальности, основной массив составляет молодежь от 19 до 39 лет. Достигнув более старшего возраста, многие уходят в другие отрасли (рис. 4).

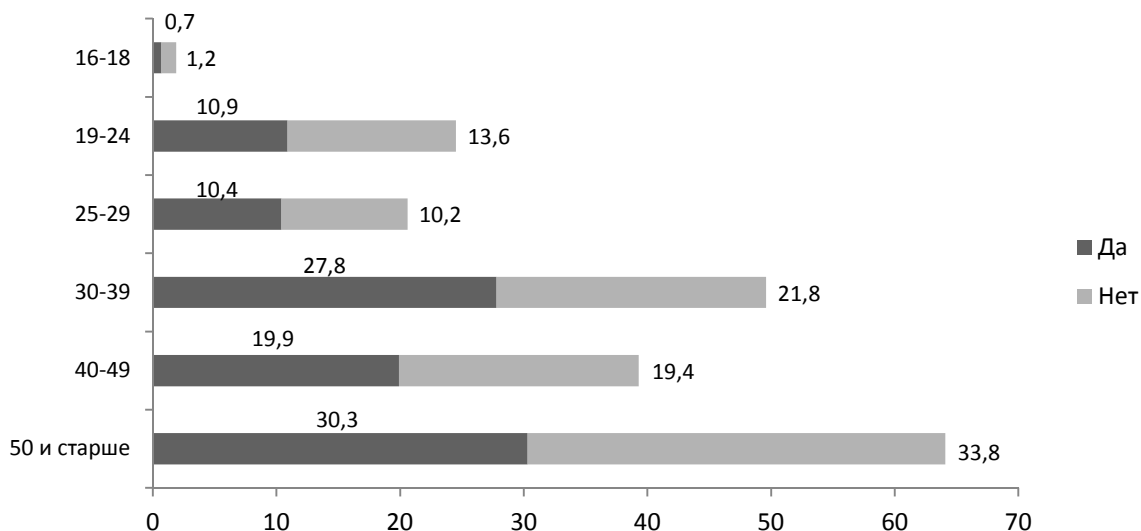


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по полученной специальности (Вашей профессиональной квалификации)?», %

Еще одним важным критерием трудоустройства по полученной специальности является качество полученных в колледже или вузе знаний. Особенность образования в отрасли культуры заключается в следующем: во-первых, это часть национальной культуры, исторически связанная с лучшими традициями и педагогическими школами на постсоветском пространстве. Во-вторых, образование в сфере культуры никогда не было массовым, но оно является основным фундаментом в подготовке высокообразованных кадров в разных видах творчества. Главной задачей образовательных учреждений в сфере культуры является обеспечение отрасли кадрами (специалистами культурно-досуговой сферы, педагогическими работниками, руководителями творческих коллективов, артистами во всех видах искусства – музыкального, хореографического, театрального, художественного

и т. д.), а также повышение их квалификации и переподготовка [2, с. 58].

Рассмотрим, насколько предоставляемые образовательные услуги в отрасли культуры отвечают запросам их потребителей (рис. 5).

Социологический опрос выявил, что среди работников культурной отрасли почти треть (30 %) полностью удовлетворены своим образованием. Тех, кто сомневается в полученных знаниях и специальности, оказалось немного больше – 40 %. Почти каждый пятый (22,5 %) склонен к пессимистическому отношению к своему образованию. И лишь 5 % полностью разочарованы в полученных знаниях.

Из числа всех респондентов только 2,7 % предпочли бы, чтобы их дети получили образование в сфере культуры и искусства. Реализацию творческого потенциала своих детей в сфере кино и телевидения одобрили бы 2,5 % (рис. 6).

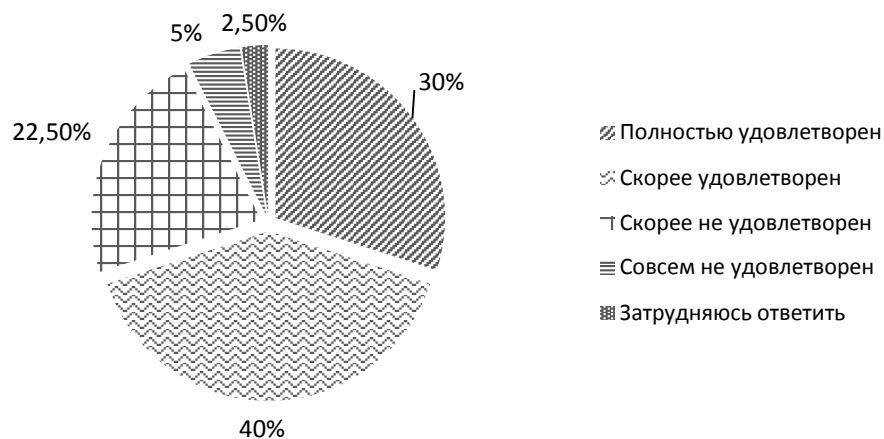


Рис. 5. Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы полученным образованием?», % (работники сферы культуры и искусства)

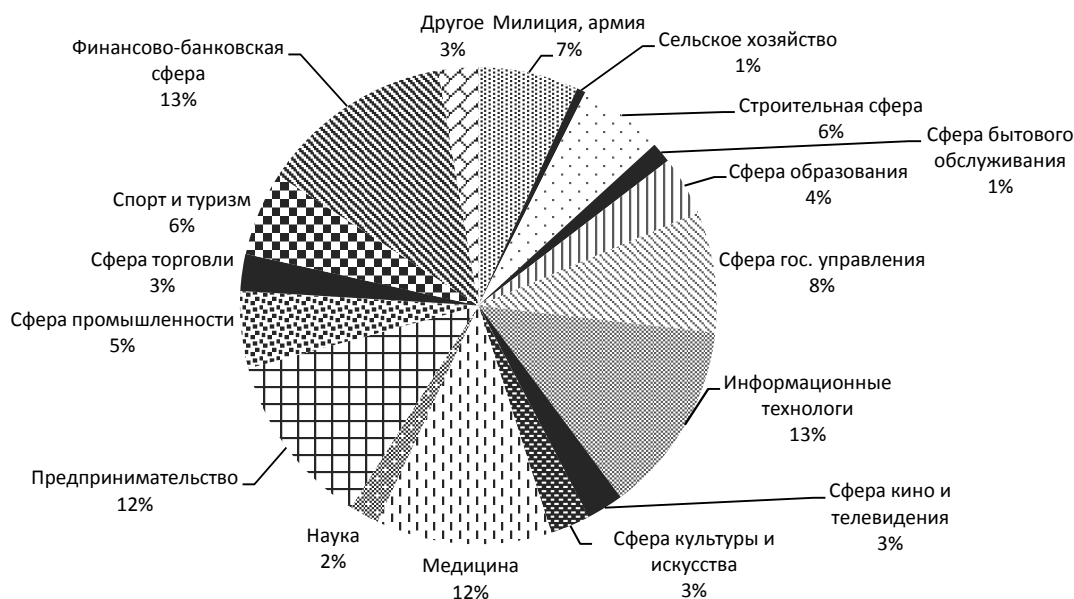


Рис. 6. Распределение ответов на вопрос: «В какой сфере Вы бы предпочли трудоустроить своих детей?», %

Творческие профессии не являются самыми популярными на сегодняшнем рынке труда. Как подтверждает диаграмма (рис. 6), такие сферы, как наука, культура, кино и телевидение занимают предпоследнее место (после сельского хозяйства, сферы бытового обслуживания и торговли) по популярности среди населения. Однако причина не только в качестве предоставления образовательных услуг при обучении специальностям отрасли культуры. В первую очередь, родители ориентируются на высокое материальное вознаграждение за труд в той или иной сфере. В современных экономических условиях материальная независимость высоко ценится среди молодежи. Однако мало кто учитывает тот факт, что, получив качественное образование, можно значительно повысить свою конкурентоспособность и добиться карьерных успехов в любой сфере. Поэтому соответствие своих способностей и талантов получаемой профессии крайне важно для любого человека. С другой стороны, нежелание связать свою жизнь с работой «по душе» объясняется тем, что карьера не всегда подразумевает высокую заработную плату. На вопрос о целесообразности по-

лучения высшего образования 16,4 % респондентов отвечали, что оно необходимо для построения карьеры. Лишь 12,8 % полагают, что высшее образование нужно для того, чтобы получить специальные знания и стать хорошим профессионалом. Большинство опрошенных (30,6 %) считает: суть учебы в вузе в том, чтобы иметь диплом для трудоустройства на хорошую работу. Для 15,7 % респондентов высшее образование нужно только потому, что так сегодня принято.

Специалист в сфере социокультурной деятельности призван отстаивать ценностные ориентации, спасающие человека от духовной нищеты и культурной ограниченности. Работники культуры в Беларуси предпочитают ограничиваться получением высшего образования. Те, кто обладает учеными степенями (магистр, кандидат наук, доктор наук), остаются в научной сфере. Однако, как указывалось выше, научный потенциал является составной частью кадрового потенциала, следовательно, ученые, занимающиеся разработками в культурной сфере, также вносят существенный вклад в развитие культуры (табл. 3).

Таблица 3

Полученное образование по отраслям экономики, %

Сферы деятельности	ПТУ	Техникум, колледж	Вуз	Магистратура	Аспирантура
Среднее образование	15,8	40,5	36	-	-
Высшее образование	7,9	22,6	63,1	15,7	14,9
Предпринимательство	19	25,8	27,7	-	-
Наука	11,7	20,7	39,5	4,4	30
Культура и искусство	11,3	47,6	37,3	-	-
Медицина	10,3	62,1	32,4	1,4	1,2
Промышленность	27,6	36,9	20,5	-	-
Банковская сфера	14,7	26,9	73,6	6	6
Милиция, армия	25,4	28,6	40,8	-	-

Сельское хозяйство	17	30,7	7,1	-	-
Бытовое обслуживание	22,8	32,9	13,1	-	-
Торговля	15,4	36	18,8	-	-
Строительство	31,5	31,4	13,7	-	-
Спорт и туризм	3,3	47	27,1	-	-
Кино и телевидение	-	73,3	-	-	-
Информационные технологии	6,1	30,5	46,1	-	7,1
Гос. управление	7,2	29,7	53,7	4,8	4,8

По уровню образования среди работников культуры и искусства наибольшую категорию составляют специалисты, окончившие колледжи или техникумы (47,6 %). На 10 % меньше оказалось обладателей дипломов о высшем образовании (37,3 %). Необходимо отметить, что в категорию работников культуры входят не только «просветители» и «творческие работники», но также обслуживающий персонал, без которого не может полноценно функционировать ни одна отрасль.

Таким образом, аналитический обзор данных демонстрирует необходимость включения белорусов в социокультурный процесс не только как потребителей, но и как производителей. Значительную роль в нем играет молодое поколение профессионалов, которые формируют

современный вектор культурного становления. Работа с кадровым потенциалом должна стать ключевым аспектом в модернизации культурной отрасли. Это долгий и сложный процесс, требующий временных и материальных ресурсов, однако чем раньше он начнется, тем быстрее будет достигнут результат по формированию позитивного имиджа белорусской культурной идентичности как внутри страны, так и на мировой арене. Продуманная кадровая политика должна быть направлена в первую очередь на создание комфортных экономических условий, предоставление правовых и социальных гарантий. Все это поспособствует положительному решению кадровых проблем, а также сформирует новую профессиональную элиту страны.

Список литературы

1. Беларуская культура сёння: гадавы агляд 2013 / Міністэрства культуры Рэспублікі Беларусь, ДУА «Інстытут культуры Беларусі»; укл.: К. І. Рэмішэўскі, А. А. Галкін; рэдкал.: Б. У. Святлоў (старш.) [і інш.]. Мінск: Інбелкульт, 2014. 238 с.
2. Дягилева А. Я., Мукалов А. А. Белорусская культура сегодня. Минск, 2013. 237 с.

© О. Н. Лихачева

Ссылка для цитирования:

Лихачева О. Н. Культура как сфера профессиональной реализации молодых специалистов в Республике Беларусь // Социально-гуманитарный вестник Прикаспия : научный журнал / Астраханский инженерно-строительный институт. Астрахань: ГАОУ АО ВПО «АИСИ», 2015. № 2 (3). С. 9–16.

УДК 316.356.2

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ИНСТИТУТА СЕМЬИ В СОВРЕМЕННОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ СОЦИОЛОГИИ

Н. А. Сосновская

Институт социологии НАН Беларуси (г. Минск)

В статье рассматриваются важнейшие направления изучения института семьи в современной отечественной социологии. Особое внимание уделено анализу процесса трансформации семьи и ценностному аспекту семейных изменений.

Ключевые слова: институт семьи, трансформация семьи, факторы трансформации, ценность семьи, родительство, гендерный подход, семейная политика.

MAIN TENDENCIES IN THE STUDY OF THE FAMILY INSTITUTION IN MODERN DOMESTIC SOCIOLOGY

N. A. Sosnovskaya

Institute of Sociology of National Academy of Sciences (NAS) of Belarus (Minsk)

The paper observes major trends in the study of the family institution by domestic sociology at present. Particular attention is given to the analysis of family transformation process and to the value aspect of family changes.

Keywords: family institution, transformation of a family, factors of transformation, family value, parenthood, gender approach, family policy.

Рост динамической сложности процессов социального развития обострил проблемы,

связанные с неизбежной трансформацией семьи в современных условиях. Такие явления,