



Нам также думается, что представление о свободном гражданском обществе, о правовом и социальном государстве не является праздными мечтаниями. Булгаков не был фантазером-утопистом, он не строил воздушных замков. Вот что писал о нем выдающийся философ и богослов В. В. Зеньковский: «Булгаков был, прежде всего, ученым – строгость научной мысли он перенес и в свои философские исследования», «он всегда основателен, всегда глубок и вдумчив, – это делает его работы ценными и для тех, кто не разделяет его установки, его исходных положений... Изучать Булгакова трудно. Своеобразная красота его слога закована в несколько тяжеловесные формы, но если привыкнуть к мысли Булгакова, всегда строгой, свободной от риторики, всегда добросовестной, то нельзя не восхищаться и внутренней мощью его испытующей мысли, и страстной жадой истины, и силой его духа»¹³. Эту характеристику Булгакова-философа можно отнести и к Булгакову-социологу. В исследовании общественной жизни он шел своим путем, иногда ошибался и заблуждался, как все творческие люди, но всегда хранил верность идеалам правды, свободы и справедливости. Этим он близок и ценен нам, людям XXI века.

Примечания

- ¹ Булгаков С. Н. От марксизма к идеализму : сб. статей (1896–1903). СПб., 1903. С. VI.
- ² См.: Акулинин В. Н. С. Н. Булгаков: веки жизни и творчества // Христианский социализм (С. Н. Булгаков): Споры о судьбах России. Новосибирск, 1991. С. 6.
- ³ Булгаков С. Н. О социальном идеале // Власть и право : Из истории русской правовой мысли. Л., 1990. С. 244.
- ⁴ Там же. С. 255.
- ⁵ См.: Давидович В. Е. Теория идеала. Ростов н/Д, 1983 ; Туманов С. В. Общественный идеал : Диалектика развития. М., 1986 ; Ивонин Ю. П. Социальный идеал как предмет философского исследования // Идеал и идеалы. 2009. Т. 1 № 1.
- ⁶ Булгаков С. Н. О социальном идеале. С. 266.
- ⁷ Там же. С. 266–267.
- ⁸ Там же. С. 267.
- ⁹ Там же. С. 270–271.
- ¹⁰ См.: Христианский социализм (С. Н. Булгаков) ... С. 263.
- ¹¹ Булгаков С. Н. О социальном идеале. С. 263.
- ¹² См.: Акулинин В. Н. Указ. соч. С. 23–24.
- ¹³ Зеньковский В. В. История русской философии : в 2 т. Л., 1991. Т. II. Ч. 2. С. 224, 226.

УДК 316. 33

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Д. Ю. Быченко

Саратовский государственный технический университет
E-mail: bychenkodu@gmail.com

Исследуются процессы модернизации российского общества, уточняются задачи развития количественных и качественных компонентов человеческого потенциала в новых условиях хозяйствования.

Ключевые слова: содержание человеческого потенциала, деятельностный человеческий потенциал.

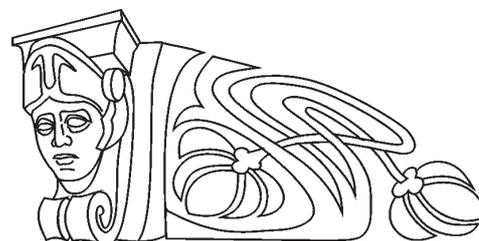
Methodological Bases of Human Potential Research

D. U. Bychenko

Different conception groups of human potential are analyzed, modern social essence and content of human potential are revealed, social and economic assessment are clarified.

Key words: human potential, social accumulation of human potential.

В современной России разработана и активно внедряется Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации.



Данная концепция определяет пути модернизации российского общества, представляет две важнейшие социально-экономические задачи процесса перехода России на инновационный тип развития¹.

Первая задача — развитие качественных характеристик человеческого потенциала. В новых условиях необходимо развить новаторские способности населения России. Социальная ориентация развития призвана стать важнейшим проявлением деятельности современной социальной политики, определять формирование эффективного капитализированного ресурса — творческого деятельностного потенциала акторов. Государство должно активизировать и оптимизировать социальную политику, направленную на повышение качества как интеллектуального, так и образовательного человеческого потенциала населения.



В новых условиях социальная политика должна быть направлена на развитие конкретных структурных компонентов человеческого потенциала населения: социально-экономического (целевое социальное развитие потребностей и потребности населения, расширение доступа человека к ресурсам, необходимым для обеспечения достойного уровня и качества жизни); физического (целевое социальное развитие здоровья населения, способности индивидов к физическому труду); социально-культурного (целевое социальное развитие образования, ценностных приоритетов, социальных норм, принципов, представлений, морально-нравственных убеждений); деятельностного (целевое социальное развитие системы трудовой мотивации населения, уровня деятельностных способностей социума, его способности к творческому саморазвитию, самосовершенствованию, самоадаптации). Деятельностный человеческий потенциал здесь рассматривается как промежуточный компонент между потенциальными возможностями человека и их социальным накоплением в форме человеческого капитала.

В условиях общественной модернизации социальная политика должна быть направлена прежде всего на совершенствование деятельностного человеческого потенциала населения. Согласно результатам социологических исследований, руководители современных хозяйственных организаций связывают проблемы модернизации с низким уровнем развития деятельностного человеческого потенциала современного выпускника вуза. По данным социологического исследования «Стиль управления на российском предприятии», 82% руководителей предприятий считают недостаточным деятельностный уровень человеческого потенциала современного выпускника высшего учебного заведения; 57% настаивают на необходимости создания новых специальных программ, направленных на развитие профессиональных навыков выпускников, введение длительных профессиональных стажировок на предприятиях²; 43% управленцев хозяйственных организаций указывают на недопустимо низкий уровень инициативы, а также творческих способностей современных выпускников профессиональных учебных заведений России.

Президент Российской Федерации в данном контексте подчеркивает, что все компоненты социальной политики в современных условиях должны иметь системные цели и быть направленными на развитие деятельностных потенциальных возможностей человека. Реализация правительственных социальных национальных проектов создает предпосылки для ускорения процессов развития культурного потенциала сотрудников современных организаций. Данные социальные проекты не являются панацеей от десятилетиями копившихся проблем социального развития деятельностного человеческого потенциала населения. «Институ-

циональные преобразования и в экономике, и в социальной сфере требуют длительного времени. Это очевидно. Но их главная задача – катализировать, подтолкнуть преобразования в этой сфере, стать технологией работы в самых запущенных отраслях нашей жизни»³. Модернизационный прорыв российского общества может быть реализован только в результате внедрения комплекса национальных, региональных, организационных социальных проектов, направленных на развитие деятельностного человеческого потенциала населения в целом и работников отдельных организаций в частности.

Таким образом, реализация интеллектуального трудового творчества лежит в основе модернизации социальных систем. Инновационное трудовое творчество, представляя собой реализацию культурного потенциала как капитального ресурса, определяет поиск неординарных решений в самых разных областях трудового взаимодействия. Свобода творчества формируется в контексте инновационной культуры населения.

В ключе постмодернизма социальная политика направлена на совершенствование как всей общественной системы в целом, так и ее отдельных организационных подсистем. Повышается социально-экономическая значимость роста благосостояния и покупательной способности населения, развития интеллектуального потенциала работников и свободы трудового творчества. Важно обеспечить условия для инновационных социальных накоплений общества, активизировать предпринимательскую активность населения, повысить деятельностный уровень образования и интеллектуального развития субъектов.

Вторая задача – формирование инновационных хозяйственных организаций и объединений граждан. Определяется необходимость формирования инновационных организаций как важнейшего микромеханизма, обеспечивающего модернизацию общества. Именно они должны в новых условиях обеспечить эффективную реализацию модернизации социальных и социально-экономических систем российского общества. Последняя в перспективе обеспечит устойчивый рост благосостояния российских граждан, укрепит национальную безопасность, обеспечит динамичное социокультурное развитие человеческого потенциала социума.

Правительство Российской Федерации, средства массовой информации, научные учреждения, практики хозяйственной деятельности представляют доказательства необходимости формирования новых инновационных хозяйственных и общественных организаций как предпосылку и важнейший результат модернизации России. Основной целью данной новой организации будут развитие деятельностных основ человеческого потенциала различных организаций, а также аккумуляция социальных инноваций на каждом рабочем месте. Поэтому научный интерес к фор-



мированию принципиально новой инновационной организации возрастает в период модернизации России.

Современное общество модернизируется в результате свободного культурного развития отдельных трудовых коллективов организационных систем, а также личностей. При этом люди, как правило, не ценят творческой трудовой свободы до той поры, пока она не оказывается весомой и жизненно важной для них. Каждый человек составляет свою картину мира, в которой стремится сформировать собственные стратегические цели, причем так, чтобы достичь наибольших социальных преимуществ, оправдать свой образ жизни, обеспечить уважение и достоинство. «И в этой картине важное значение имеет занятие человека, соответствие его личным способностям и склонностям, значит, удовлетворение своим собственным трудом и той долей творчества, которая в нем содержится. Разумеется, занятие должно доставлять средства существования для себя и семьи по общественно принятым стандартам»⁴.

Трудовая деятельность в условиях модернизации рассматривается как способ реализации собственных стратегических целей личности на основе творческого самоудовлетворения, наибольшего раскрытия интеллектуальных способностей, достижения наибольших социальных преимуществ, обеспечения уважения и достоинства. Данная гипотеза подтверждается и результатами проведенного нами социологического исследования «Развитие культурного капитала студенческой молодежи России»⁵.

Более 90% опрошенных считают творческие инновации важнейшим компонентом всякой современной социальной и экономической деятельности. На основе данных социологического исследования проанализируем группы наиболее важных качеств человека, определяющих деятельностный успех личности. Первое место занимает такое качество, как «уверенность в себе при достижении целей»: 68,0% респондентов считают, что уверенность и устойчивость жизненных позиций позволяют молодежи достигать деятельностного жизненного успеха.

Второе место занимают такие качества человека, как «трудолюбие и упорство в достижении цели» (63,2% респондентов). Третье место отводится образованию и способности к творческой инновационной деятельности (50,9% респондентов). Здесь деятельностные способности отождествляются со стратегическими приоритетами молодежи, направленными не только на развитие способности обрабатывать и ранжировать информационные данные, но и умение оригинально мыслить, разрабатывать новые идеи, аккумулировать и применять новые знания на практике. Более половины опрошенных рассматривают образовательное творчество как основной фактор социальных достижений в обществе. При этом важно отметить, что сту-

денческая молодежь определяет данный фактор как базовый компонент в системе иных важных факторов деятельностных достижений.

На четвертое место респонденты ставят уровень развития здоровья (47,7% опрошенных). Студенческая молодежь рассматривает здоровье в большей степени как имеющуюся предпосылку для реализации жизненных достижений. Студенты высоко оценивают уровень своего здоровья как компонента человеческого потенциала: 27,2% считают себя «абсолютно здоровыми», 56,9% – «скорее здоровыми».

Пятое место занимают качества, характеризующие уровень профессионализма (41,4% опрошенных), шестое место – интересная, любимая работа (40,3%). Важно отметить, что для современного студента важно не только получить интересную работу, но и иметь возможность профессионального роста, внедрения собственных идей, взглядов, разработок. Любимая работа у молодежи ассоциируется прежде всего с возможностью творить на рабочем месте, а также с социальной комфортностью процесса трудового взаимодействия. 21,8% респондентов акцентируют внимание на том, что желанная трудовая деятельность предполагает целевое развитие творческих способностей. Также в процессе современного труда студенты считают важным внедрять рационализаторские предложения, получать достойное материальное вознаграждение за инновационные творческие внедрения.

Таким образом, в современных условиях молодежь готова и стремится накапливать деятельностный человеческий потенциал. Студенты считают, что важнейшие качества для достижения успеха в современных условиях – это уверенность в себе, образование и творческие способности.

Для современного выпускника вуза важно в трудовой деятельности не только создавать новые знания, но и эффективно их накапливать. Молодежь рассматривает трудовую деятельность как способ создания инноваций (нововведений), а также как объект социальной капитализации культурного потенциала работников в результате проведенного научного исследования или сделанного открытия, рационализаторского предложения. Инновация здесь представляется как продукт трудовой капитализации культуры человека труда, а также как процесс прогрессивного изменения деятельностного человеческого потенциала работников инновационной организационной системы. Поэтому инновацию необходимо расширенно рассматривать как результат деятельной культурной капитализации личности. Инновации можно отождествлять не только с конечным трудом субъекта труда, но и с творческой социальной деятельностью, определяющей социокультурное, деятельное развитие человеческого потенциала социума. «Инновационная деятельность – непрерывный и всеобщий процесс опредмечивания ментального



и материального производства человеческого бытия, выражающийся в насыщении их объектами и связями искусственного происхождения»⁶.

В условиях перехода российского общества от статичного к динамично адаптивному типу развития, модернизации всех социальных подсистем необходимы адаптивные, динамично развивающиеся инновационные хозяйственные организации. В рамках данных организаций особая роль принадлежит деятельностному потенциалу работников, который создает условия для формирования трудовых социальных новаций на каждом рабочем месте. Инновация в новых условиях общественного развития является основным фактором прогрессивных преобразований в обществе. Инновация представляет собой обобщенное внешнее проявление капитализации деятельностного потенциала человека труда. Она представляет собой нововведение, рационализаторство или новшество, приводящее к внедрению нового знания в процессе труда, инновационному организационному развитию тех или иных компонентов ресурса социальной системы. В новых условиях инновации имеют социально-культурное проявление в плане создания и трудового использования нового знания, научных исследований и разработок, направленных на развитие и совершенствование процесса «социальных отношений в области науки, культуры, образования и в других сферах деятельности общества»⁷. В данном контексте социальные подсистемы общества должны включать в себя особую форму коммерческих и некоммерческих организаций инновационного типа, состоящих из работников с высоким уровнем моральных ценностей, культуры, профессионализма. Проявление высокой культуры инновационной организации важно «со стороны специалистов всех уровней – от рядового работника малого предприятия до топ-менеджера крупной корпорации»⁸.

По сути, модернизация определяет необходимость перехода России на инновационный путь хозяйственного развития, основным фактором которого является деятельностная форма человеческого потенциала населения. Последняя создает предпосылки для формирования новых инновационных организационных структур, активизации трудовой отдачи и развития культурного потенциала работников и их семей. Данный переход предполагает повышение инновационной инициативы акторов, роста социальной адаптивности и устойчивости развития организационных структур общества.

Одновременно важно отметить, что развитие деятельностного человеческого потенциала осуществляется в рамках реализации определенного комплексного социально-экономического механизма. Необходимо использовать для анализа процесса формирования организационную модель социально-экономического механизма развития деятельностного потенциала общества,

разработанного Н. Коком, Ж. Макк-Куином, Ж. Корнером⁹, а также модели развития деятельностных способностей работников Р. Аккофа¹⁰. В рамках последней модели общественное развитие деятельностного человеческого потенциала осуществляется поэтапно и синхронно с процессом формирования инновационных организационных структур общества. При этом процесс данного формирования имеет ряд социально-экономических проявлений. Развитие деятельностного человеческого потенциала, с одной стороны, – это процесс роста потребностей вообще, а также потребности в творчестве и инновационной деятельности, с другой стороны – это поэтапное освоение информации, знаний, их понимание, создание нового знания и его социальное накопление в рамках инновационных организаций разного типа и в разных проявлениях. Здесь информационные знания – это неупорядоченные символы, рассматриваемые без жесткой связи и зависимости с другими знаниями, а как принципиально новые, социально значимые информационные потоки. Системная «информация представляет собой выделенную, упорядоченную часть базы данных, обработанную для использования, то есть отвечающую на вопросы “кто?”, “что?”, “где?”, “когда?” Знание – это формулировка существующих тенденций или сущностных связей между явлениями, представленными в информации»¹¹. В отличие от совокупной информационной базы трудовой деятельности основы нового знания могут служить руководством для конкретных решений и инновационных действий. Понимание характеризует осознание закономерностей трудовой жизнедеятельности, содержащихся во множестве разрозненных знаний, необходимых для реализации трудового процесса. Поэтому развитие форм деятельностного человеческого потенциала необходимо связывать с совершенствованием трудовой инновационной практики в прошлом и будущем. Иногда потребность в деятельностном человеческом потенциале заставляет закрыть до определенного времени появившиеся новые знания, к использованию которых общество морально, экономически или социально не готово. По сути, разрозненные данные – информация, знание, понимание – характеризуют прошлые этапы развития общества. Они раскрывают то, что было или что уже известно. В то же время новые знания и инновационная деятельность – это настоящее и будущее индивидов.

Можно представить условную схему формирования деятельностного человеческого потенциала населения. Первый базовый этап – рост потребностей, потребительных способностей ко всякого рода интеллектуальной деятельности. Второй образовательный этап: 1) сбор и обработка данных; 2) становление информационных данных, образовательное осознание знаний, формирование понимания принципов трудового взаимодействия; 3) образовательное развитие способностей к твор-



ческой деятельности. Третий деятельностный этап: 1) социальное накопление творческих способностей; 2) социальное внедрение рационализации.

Получение и обработка индивидом первичных данных являются предпосылкой к их упорядочению и формированию информационных потоков относительно той или иной трудовой деятельности акторов. Образовательное осознание знаний и информационных потоков создает условия для понимания связей трудового взаимодействия и структуры явления. Образование позволяет формировать знания в виде своего рода шаблонов различных явлений, которые используются в планировании и реализации трудовой деятельности индивидов. Высшая степень знания связана не только с обобщением шаблонов явлений, но и с выявлением заложенных в них системных принципов, пониманием возможности создания нового видения взаимосвязи деятельностных явлений и процессов. На данном этапе возникает видение трудовых процессов в более общей системе форм трудового взаимодействия индивидов. Здесь не только раздвигаются границы оценки эффективности трудового взаимодействия, но и появляются возможности и способности к созданию новых знаний, нового системного накопления ранее осознанной информации. Последнее приводит к трансформации стратегической цели, а также мотивов деятельности субъектов труда.

Таким образом, творческая деятельность представляет собой высший уровень овладения знаниями субъектами. Она обеспечивает инновационную регуляцию хозяйственной деятельности отдельных организаций, общества в целом. Вместе с тем движение к этому высшему уровню является прерогативой прежде всего организационного, но не общественного сознания. Последнее объясняется тем, что большинство видов творческой новаторской деятельности осуществляется на основе формирования шаблонов коллективного знания сотрудников инновационных организаций. По данным С. Климова, в основной трудовой деятельности доля передачи знаний составляет около 15%. Во вспомогательных трудовых процессах трудовой деятельности данная доля не превышает 16%. «Однако в процессах, обеспечивающих развитие организации, доля собственно знаний возрастает до 34%, резко поднимаясь на общем фоне информационного обеспечения деятельности предприятия»¹².

Можно констатировать, что знание представляет собой базовый компонент деятельностного потенциала работающего населения. Оно замыкает на себе все связи, направленные на создание новых информационных проектов развития, определяет возможности процесса формирования нового дополнительного социально значимого знания. При этом информация в различных формах и проявлениях служит своего рода первоосновой для социальной деятельности, направленной на создание нового знания. Новое знание является

фундаментальной основой всякой инновационной деятельности, базой организации всякого инновационного трудового процесса. Новое знание – это основной ресурс инновационной деятельности. При этом информация – оборотный социальный ресурс функционирования всякой инновационной организации. Новое знание обслуживает множество циклов трудового взаимодействия акторов труда, практически не утрачивая своей первоначальной социальной ценности. Здесь нужно отметить, что всякое новое знание подвержено моральному износу и устареванию. Информация инновационной организации постоянно обновляется, заставляя менеджмент разрабатывать и реализовывать социальные планы развития деятельностного человеческого потенциала сотрудников. Структура трудовой деятельности в инновационной организации основана на постоянно растущих информации и знании. Данная структура зависит не только от типа информации, которой располагают субъекты труда, но и от их способности реализовать творческую деятельность, направленную на создание и внедрение нового знания. Принятие решений и конкретные творческие трудовые действия зависят не только от содержания труда, но и от характера используемой информации, от контекста, в который информация включена в трудовом процессе.

Таким образом, модернизация российского общества предусматривает решение двух важнейших социальных задач. Первая задача – формирование нового качества деятельностного человеческого потенциала. Социальная ориентация развития общества должна стать важнейшим проявлением деятельности современной социальной политики, определять формирование эффективного капитализированного ресурса – творческого деятельностного потенциала тружеников. Вторая задача – формирование новых инновационных структур, хозяйственных организаций и объединений граждан.

Модернизация предполагает обеспечение динамичного формирования инновационных организаций как важнейшего микромеханизма. Инновационная организация ориентирована преимущественно на научную и образовательную деятельность сотрудников. Именно научно-образовательная деятельность акторов рассматривается как важнейшее средство достижения социальной и экономической миссии организации. Поэтому важнейшая черта всякой инновационной социальной организации связана с проявлением организационного взаимодействия в работе со знаниями и информационными потоками. В рамках инновационной организации трудовая деятельность направлена преимущественно на поиск и внедрение нового знания, социально значимое обновление трудовых технологий, трудового взаимодействия, конечного продукта организации.

Формирование и развитие организационных структур инновационного типа предусматривает



необходимость активизации социально-экономического механизма развития деятельностного человеческого потенциала населения. В России необходимо создание системы инновационных организаций, направляющих свою деятельность на производство деятельностного человеческого потенциала. Данная система должна иметь сложную структуру и включать в себя, как минимум, три подсистемных компонента: 1) довузовские инновационные организации (креативные школы, лицеи, колледжи, центры подросткового творчества); 2) вузовские инновационные организации (креативные институты, научные учреждения, университеты, высшие училища, центры вузовского творчества); 3) трудовые инновационные организации (обучающиеся хозяйственные и общественные организации, объединения трудового творчества населения, центры внедрения рационализаторских предложений акторов).

Примечания

- 1 См.: Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации (разработана на период 2008–2020 гг. в соответствии с поручением Президента РФ по итогам заседания Госсовета РФ 21 июля 2006 г.). М.: Минэкономразвития России, март 2008. URL: macro@economy.gov.ru (дата обращения: 10.12.09).
- 2 Социологическое исследование «Стиль управления на российском предприятии» проведено группой социологов Саратовского государственного социально-экономического университета в 2004 г. методом структурированного интервью. Опрошено 200 руководителей

предприятий Саратовской, Оренбургской и Тамбовской областей.

- 3 *Медведев Д. А.* Социально-экономическое развитие России: новые рубежи // Проблемы теории и практики управления. 2007. № 12. С. 9.
- 4 *Ясин Е.* Условия инновационного развития и необходимые институциональные изменения // Проблемы теории и практики управления. 2007. № 7. С. 9.
- 5 Социологическое исследование проведено группой социологов с участием автора статьи. Применялся метод анкетирования. Исследование проводилось в Челябинском государственном университете и Саратовском государственном социально-экономическом университете в ноябре 2009 – январе 2010 г. N = 1200. Цель социологического исследования — выявление тенденций развития культурного капитала студенческой молодежи России.
- 6 *Ляликов А. П.* Философия техники и технологическое творчество. СПб., 1996. С. 68.
- 7 *Ермасов С. В.* Формирование рынка инноваций в трансформируемой экономике. Саратов, 2000. С. 7.
- 8 *Ивантер В. В.* Факторы роста российской экономики // Проблемы теории и практики управления. 2007. № 8. С. 11.
- 9 См.: *Kock N. Jr., McQueen R., Corner J.* The Nature of Data, Information and Knowledge Exchanges in Business Processes: Implications for Process Improvement and Organizational Learning // *The Learning Organization*. Vol. 4, № 2. 1997.
- 10 См.: *Аккоф Р.* Планирование будущего корпорации. М., 2005.
- 11 Там же. С. 141.
- 12 *Климов С. М.* Интеллектуальные ресурсы общества. СПб., 2002. С. 60.

УДК 316.813.5 (470+571)

РАЗВОД В ТРЕТЬЕМ ВОЗРАСТЕ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

С. А. Исаева

Саратовский государственный университет
E-mail: Svetlana_20_87@mail.ru

В статье рассматривается понятие «семейный капитал» применительно к разводам в пожилом возрасте. Выделяются основные причины разводов в третьем возрасте.

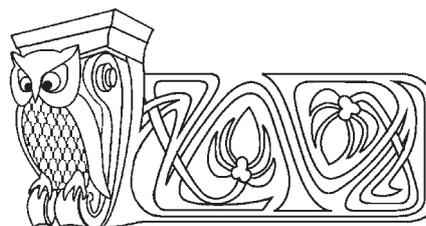
Ключевые слова: семейный капитал, развод, пожилой возраст.

Divorce in the Third Age: Sociological Analysis

S. A. Isaeva

This article discusses the concept of family capital in relation to divorce in old age. Highlighted the main causes of divorce in the third age.

Key words: family capital, divorce, old age.



Проблема разводов стала объектом социологических и демографических исследований во второй половине XX в. Научный интерес к этой проблеме был связан с быстрым ростом показателей разводов в разных странах. Изменение границ семьи и брака, ломка традиционных моделей семейно-брачных ролей изменили оптику исследований в направлении выяснения влияния социально-экономических достижений супругов (профессионального успеха, материальных доходов, образования), а также перераспределения гендерных ролей супругов в плане качества брака, его стабильности¹.