



ПРЕЗИДЕНТСКАЯ
АКАДЕМИЯ
ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
РАНХиГС ВОЛГОГРАД

МАТЕРИАЛЫ XXVIII РЕГИОНАЛЬНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ И ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ



© Волгоградский институт управления –
филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС, 2024

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

МАТЕРИАЛЫ XXVIII РЕГИОНАЛЬНОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ И
ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Сборник статей молодых ученых

г. Волгоград, 2024 г.

УДК 001.89
ББК 72.5
Т 78

Ответственный редактор
доктор политических наук, доцент *А. И. Бардаков*

Т 78 **Материалы XXVIII региональной конференции молодых ученых и исследователей Волгоградской области:** сборник статей молодых ученых / отв. ред. А. И. Бардаков; Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС. – Волгоград: Изд-во Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2024. – Систем. требования: Процессор Intel® или AMD с частотой не менее 1.5 ГГц; Операционная система семейства Microsoft Windows или macOS; Оперативная память 2 Гб оперативной памяти; Adobe Reader 6.0. – Загл. с экрана. – 152 с.

Сборник сформирован из материалов научных исследований студентов, магистрантов и аспирантов Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, а также молодых ученых других вузов Волгоградской области, участвовавших в работе XXVIII региональной конференции молодых ученых и исследователей Волгоградской области по направлениям: 33. «Политические науки, социология, теория коммуникации» и 34. «Управление в органах власти, местного самоуправления и бизнесе» (27.10.2023, Волгоград). В представленных работах анализируются наиболее актуальные и злободневные проблемы управления, самоуправления и бизнеса, а также вопросы политических наук, социологии и коммуникации.

Электронная форма сборника позволяет значительно расширить аудиторию читателей и соответствовать их современным запросам. Сборник адресуется всем, кто интересуется проблемами власти, управления и самоуправления как в государственной и муниципальной сферах, так и в бизнесе.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Анненков Д. А.</i> ЭЛЕКТОРАЛЬНЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ (НА ПРИМЕРЕ ВЫБОРОВ 2023 ГОДА).....	5
<i>Бондарь А. А.</i> РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА МАТЕРИАЛАХ ЮФО).....	8
<i>Зикеев М. А.</i> РЕАЛИЗАЦИЯ СУДЕБНОЙ СИСТЕМЫ В ВЕЛИКОБРИТАНИИ.....	12
<i>Игитян Г. Р.</i> ЭТАПЫ ПРОЦЕССА НАБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	15
<i>Качегина В. В.</i> ЕДИНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ СОСТАВОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК ИСТОЧНИК НАБОРА ПЕРСОНАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ.....	19
<i>Козлова В. Э.</i> ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....	22
<i>Копецкая М. С.</i> ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА НЕГОТОВНОСТЬ ЖЕНЩИНЫ К МАТЕРИНСТВУ.....	26
<i>Кочергина А. А.</i> СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ ФРИЛАНСЕРОВ, РАБОТАЮЩИХ В СФЕРЕ SMM.....	29
<i>Крицкая Е. Е.</i> ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ ГОРОД-ГЕРОЙ ВОЛГОГРАД НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ «SMART CITY».....	34
<i>Кузулгуртова Д. М.</i> COVID-19 В США: КОНТЕНТ В АМЕРИКАНСКИХ СМИ И МОДЕЛИ ИНФОРМАЦИОННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА АМЕРИКАНЦЕВ.....	39
<i>Курина А. А.</i> СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В ИТ-КОМПАНИЯХ.....	44
<i>Курочкина Ю. Ю.</i> EVENT-МЕНЕДЖМЕНТ И ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО КАДРОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ.....	48
<i>Лалин О. А.</i> УЧЕТ ЭКОЛОГООРИЕНТИРОВАННЫХ ПРИОРИТЕТОВ СТРАТЕГИИ ПРОСТРАНСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ.....	52
<i>Ледяева С. Н.</i> ОБАМА Б.: РЕЛИГИЯ И ПОЛИТИКА (ПО МЕМУАРАМ Б. ОБАМЫ «ДЕРЗОСТЬ НАДЕЖДЫ»).....	56
<i>Михайлов Р. А.</i> ИСТОРИОГРАФИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	60
<i>Михайлова Н. А.</i> ПОДБОР, ОТБОР И НАЕМ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	64
<i>Мочалова Е. В.</i> ОТБОР ПЕРСОНАЛА: УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ.....	69
<i>Орлова В. В.</i> ПРИМЕНЕНИЕ ГИБКОЙ МЕТОДОЛОГИИ SCRUM В УПРАВЛЕНИИ КОМАНДОЙ.....	74
<i>Панин А. А., Шевченко К. Е.</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	78

Порошина П. В. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ США В ОТНОШЕНИИ НЕВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ ПРИ АДМИНИСТРАЦИИ Джо БАЙДЕНА	82
Потапов Т. Н. ОСОБЕННОСТИ ВНЕШНЕЙ МИГРАЦИИ НА ТЕРРИТОРИИ РФ ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ.....	87
Рожков А. А. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ПОВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ.....	91
Ромащенко А. Е. ВЛИЯНИЕ ФАКТОРА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ	95
Рязанова Д. С. СОЖИТЕЛЬСТВО КАК СОВРЕМЕННАЯ ФОРМА БРАЧНОЙ РЕАЛЬНОСТИ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ.....	101
Сарычева К. В. АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА КАК КЛЮЧЕВОЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.....	105
Серебрякова А. А. КОММУНИКАЦИЯ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ И ТЕХНОЛОГИИ (НА ПРИМЕРЕ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ).....	109
Ситкина В. В. ЭМПАТИЯ, СТРЕСС И СИНДРОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ: ПО МАТЕРИАЛАМ ИССЛЕДОВАНИЯ Е. ВИЛЬЧЕК-РУЗЫЧКА	113
Сметанина А. И., Сметанин А. С. УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ БИЗНЕСА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ.....	119
Степанищева П. А. ИНИЦИАТИВНЫЕ ПРОЕКТЫ КАК МОЛОДАЯ ФОРМА ПРЯМОЙ ДЕМОКРАТИИ В РОССИИ: ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ И ПУТИ РАЗВИТИЯ.....	124
Степанов А. В. ПРЕОБРАЗОВАНИЕ СТРЕССА, ВЫЗВАННОГО ЭМПАТИЕЙ, В СОСТРАДАНИЕ КАК СРЕДСТВО ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ВЫГОРАНИЯ УЧИТЕЛЕЙ: НА МАТЕРИАЛЕ ИССЛЕДОВАНИЯ П. А. ДЖЕННИНГС	129
Усагалиева А. А. ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ.....	133
Холодная В. Т. АДАПТАЦИЯ И НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖНЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВОМ.....	136
Храмов А. О. ВОЛОНТЕРСТВО КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ЛИФТ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ.....	143
Щеглова Д. О. БАРЬЕРЫ В УПРАВЛЕНИИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ.....	148

ЭЛЕКТОРАЛЬНЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ (НА ПРИМЕРЕ ВЫБОРОВ 2023 ГОДА)

Анненков Д. А., ПЛМ-231, Волгоградский государственный университет,
e-mail: plm-231_769198@volsu.ru
Научный руководитель – **Макаренко К. М.**, старший преподаватель,
Волгоградский государственный университет

Аннотация. Рассмотрено влияние электоральных преобразований на результаты выборов в отдельных регионах в 2023 году. Автор аргументирует тезис о том, что реформы предоставили электоральную «подушку безопасности» для бенефициара проводимых преобразований.

Ключевые слова: электоральные преобразования, выборы, российские регионы, единый день голосования 2023 года, избирательная система.

ELECTORAL REFORMS IN RUSSIAN REGIONS (CASE OF 2023 ELECTIONS)

Annenkov D. A., PLm-231, Volgograd State University
Supervisor – **Makarenko K. M.**, Senior Lecturer of Volgograd State University

Abstract. The impact of electoral changes on the election results in individual regions in 2023 is considered. The author argues that the reforms provided an electoral “safety cushion” for the beneficiary of the ongoing reforms.

Keywords: electoral reforms, elections, Russian regions, Unified Election Day 2023, electoral system.

Начиная с 2019 года в ряде российских регионов были инициированы и приняты изменения в избирательные системы для выборов депутатов региональных парламентов. Данные изменения заключались в увеличении числа мест в региональных легислатурах, распределяемых по одномандатным округам за счёт уменьшения числа мест, распределяемых по партийным спискам. По данным автора, на текущий момент подобные реформы проведены в 21 регионе РФ. Из них в пяти регионах измененная избирательная система была впервые апробирована на выборах в единый день голосования в 2023 году; среди данных регионов – Владимирская область, Ивановская область, Республика Калмыкия, Ростовская область и Смоленская область. Также на выборах в 2023 году аналогичная электоральная реформа была апробирована и на выборах депутатов городской думы Екатеринбурга.

В одной из своих предыдущих работ автор уже рассматривал аналогичные электоральные реформы в регионах России, проведенные в период между 2019 и 2022 годами [1, с. 42]. Тогда автор пришел к выводу, что бенефициаром данных реформ является партия «Единая Россия», для которой данные реформы выступали электоральной «подушкой безопасности», которая снижала потенциальные электоральные риски в условиях возможных изменений электоральных предпочтений избирателей. *Задачей* данной работы является подтверждение или опровержение полученного ранее вывода на основе результатов выборов 2023 года в отдельных регионах и городе Екатеринбург.

Для выполнения поставленной задачи мы сравнили результаты партии «Единая Россия» на выборах в рассматриваемых регионах и городе до и после внедрения изменений в избирательной системе. Также нами было проведено моделирование альтернативных результатов выборов 2023 года в рассматриваемых регионах и городе, при сохранении старой избирательной системы. Помимо этого, мы сопоставили смоделированные результаты выборов с

фактическими. В моделировании были использованы фактические итоги голосования избирателей на выборах 2023 года. Для моделирования альтернативных результатов выборов по партийным спискам применялся метод д'Ондта с 5 % проходным барьером и онлайн сервис «CalcuLLa» [5], а расчёт мест в одномандатных округах производился прямо пропорционально фактической доли мест, полученных представителями партий в одномандатных округах на выборах 2023 года.

Итак, в ходе сравнения результатов выборов в рассматриваемых регионах и городе внедрения новой избирательной системы мы обнаружили увеличение доли представительства партии «Единая Россия» в региональных парламентах в среднем на 0,21 от числа мест в каждой легислатуре (см. Таблица 1; где «L до» – доля представителей «Единой России» в парламенте, полученная по результатам выборов до электоральной реформы; «L после» – доля представителей «Единой России» после электоральной реформы). Можно было бы заключить, что данное увеличение вызвано успешной электоральной реформой. Но подобная интерпретация была бы ошибочной, ибо рост числа представительства «Единой России» был вызван пропорциональным увеличением числа голосов избирателей, поданных за партию – в среднем на 15,91 %.

Таблица 1

Субъект РФ/Город	L до	L после	Голоса изб. в 2018 г. за «ЕР»	Голоса изб. в 2023 г. за «ЕР»
Владимирская область	0,60	0,875	29,57 %	55,47 %
Ивановская область	0,57	0,90	34,14 %	65,39 %
Республика Калмыкия	0,78	0,85	68,58 %	64,18 %
Ростовская область	0,77	0,90	56,98 %	68,28 %
Смоленская область	0,54	0,85	36,30 %	57,47 %
г. Екатеринбург	0,53	0,68	31,57 %	41,87 %
Среднее:	0,63	0,84	42,86 %	58,77 %

Тем не менее, изменения избирательной системы в отдельных регионах способствовали дополнительному увеличению представительства партии «Единая Россия», о чём свидетельствует проведенное автором моделирование альтернативных результатов выборов (см. Табл. 2).

Таблица 2

Субъект РФ/Город	Кол-во мест ЕР смоделированное	Кол-во мест ЕР фактическое
Владимирская область	31 из 38	35 из 40
Ивановская область	24 из 26	27 из 30
Республика Калмыкия	20 из 27	23 из 27
Ростовская область	52 из 60	54 из 60
Смоленская область	40 из 48	41 из 48
г. Екатеринбург	26 из 36	27 из 35

В таком случае можно сделать вывод, что проведение электоральных реформ было вызвано стремлением увеличить представительство партии «Единая Россия» в региональных парламентах. Так исследователь Кеннет Бенуа отмечал, что политические акторы (партии), при наличии достаточно влияния в легислатуре, будут стремиться максимизировать свою политическую выгоду, изменяя или модифицируя избирательную систему [3, с. 373]. Однако, с нашей точки зрения, применение модели Бенуа, для объяснения рассматриваемых электоральных преобразований, ограничено. Как видно из таблицы 2 дополнительные места, полученные партией «Единая Россия» за счёт проведения электоральных реформ, не оказали серьезного влияния на изменения баланса сил в региональных легислатурах. Поэтому, по мнению автора, стремление увеличить число мест, занимаемое представителями партии «Единая Россия» не может выступать первоочередной причиной имплементации электоральных преобразований, так как увеличение доли мест бенефициара исключительно за счёт проведения электоральных преобразований незначительно.

Необходимо учитывать, что политические акторы, которые принимают решение о проведении электоральных преобразований, делают это в условиях электоральной неопределённости. Итоги голосования не могут быть известны заранее. Даже благоприятные прогнозы для политического актора в реальности могут обернуться нежелательной неожиданностью. В этом контексте электоральные преобразования выступают превентивными мерами по недопущению неприемлемых потерь для политического актора. Так исследователи Ш. Боулер, Т. Доноуан и Дж. Карп в своих работах отмечали, что политические акторы стремятся не столько максимизировать своё представительство в законодательных органах, сколько снизить возможные издержки, и сохранить выгодный для себя status quo [4, с. 436; 2, с. 293]. В нашем случае, в качестве возможных издержек выступает риск потери абсолютного большинства в региональных парламентах, а выгодным status quo, следовательно, сохранение данного большинства представителями партии «Единая Россия».

Следует отметить, что за период с 2019 по 2022 годы в регионах России, где были реализованы электоральные преобразования, число голосов избирателей за партию «Единая Россия» снизилось в среднем на 11,06 %. Поэтому, по мнению автора, можно предположить, что представители партии «Единая Россия», принимая решения о проведении электоральных преобразований в своих регионах, ориентировались на опыт своих коллег, и ожидали снижения числа голосов избирателей за свою партию. В таком случае электоральные реформы выступали, как и в остальных регионах, электоральной «подушкой безопасности» для партии «Единая Россия». Однако в 2023 году данная «подушка безопасности» оказалась незадействованной по прямому назначению, но способствовала закреплению благоприятных результатов партии «Единая Россия» на выборах в региональные и городской парламенты.

В данной работе мы не ставили задачу оценить положительные и негативные аспекты имплементации данных электоральных преобразований. Однако стоит отметить, что уменьшение числа мест, распределяемых по партийным спискам способно негативно сказаться на представительстве небольших политических партий. При этом увеличение числа мест, распределяемых по одномандатным округам, может положительно сказаться на качестве представительства населения в легислатуре, так как происходит уменьшение размеров округов, а следовательно, и снижение нагрузки на одного депутата.

Таким образом, мы считаем, что проведенное исследование подтверждает ранее представленный вывод о том, что электоральные реформы в российских регионах призваны обеспечить снижение возможных политических издержек для партии «Единая Россия», в случае изменения электоральных предпочтений избирателей. При этом, если предпочтения избирателей не изменяются, или же становятся более расположенными к бенефициару, которым выступает, с нашей точки зрения, партия «Единая Россия», то электоральные преобразования способствуют закреплению положительных электоральных результатов бенефициара.

Список литературы

1. Анненков, Д. А. Электоральные реформы в российских регионах: поиск бенефициара и оценка эффективности // Научные высказывания. 2023. № 5 (29). С. 40–43. URL: https://nvjournal.ru/media/NV_march_29.pdf#page=40 (дата обращения 14.10.2023).
2. Турченко, М. С. Электоральные реформы в сравнительной перспективе // Политическая наука. 2018. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/elektoralnye-reformy-v-sravnitelnoy-perspektive> (дата обращения 14.10.2023).
3. Benoit, K. Models of electoral system change // Electoral studies. 2004. Т. 23. № 3. С. 363–389.
4. Bowler, S. Why politicians like electoral institutions: Self-interest, values, or ideology? / S. Bowler, T. Donovan, J. A. Karp // The journal of politics. 2006. Т. 68. № 2. С. 434–446.
5. Electoral system calculator. // Calculla: сайт. 2023. URL: https://calculla.com/electoral_calculator (дата обращения 10.10.2023).

РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА МАТЕРИАЛАХ ЮФО)

Бондарь А. А., МУЗ-300, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: alexstavavia@mail.ru

Научный руководитель – **Морозов И. Л.**, доктор политических наук, доцент, профессор
кафедры государственного управления и менеджмента,
Волгоградский институт управления – РАНХиГС

Аннотация. В данной статье рассмотрены требования по реализации государственных национальных проектов в Южном федеральном округе. Выявлена проблема существования территорий с недостаточным финансированием, из-за чего они не могут в полной мере реализовать государственный национальный проект.

Ключевые слова: национальный проект, требования, развитие региона, проблемы, институциональный фактор.

IMPLEMENTATION OF STATE NATIONAL PROJECTS IN THE RUSSIAN FEDERATION AT THE REGIONAL LEVEL (BASED ON THE MATERIALS OF THE SOUTHERN FEDERAL DISTRICT)

Bondar A. A., MUZ-300, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Morozov I. L.**, Doctor of Political Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Public Administration and Management,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. This article discusses the requirements for the implementation of state national projects in the Southern Federal District. The problem of the existence of territories with insufficient funding has been identified, which is why they cannot fully implement the state national project.

Keywords: national project, requirements, regional development, problems, institutional factor.

В данной статье проведена оценка того, насколько развит Южный федеральный округ и каким образом степень его развития может повлиять на те национальные проекты, которые реализуются в регионе с точки зрения преемственности взаимодействия между федеральным центром и этим регионом. Для того, чтобы государство специализировалось и взаимодействовало с социумом, разрабатываются государственные национальные проекты. Они становятся инструментом и механизмом взаимодействия социума и государства – в результате происходит постепенная трансформация в социальное государство.

Система государственных программ, которая принята на федеральном уровне, реализуется через внедрение национальных государственных проектов. Эти проекты в свою очередь служат для того, чтобы перейти от деятельности, направленной на управление расходами к деятельности, направленной на управление результатами. Законодательная база ограничивает раскрытие потенциала национальных государственных проектов полностью, потому что несовершенство законодательной базы, как и непродуманная подготовка и разработка самих проектов, приводит к тому, что данные проекты реализуются не в полной мере и отсутствует доверительное взаимодействие между государством и населением. Отсутствие у населения финансовой и правовой грамотности не позволяет оценить все плюсы данных проектов.

Рассматривая финансирование данных проектов на примере Южного федерального округа, можно сказать, что лидирующую позицию здесь занимает Краснодарский край. На его территории реализуются около 12 проектов национального уровня и около 47 проектов регионального уровня. Финансирование поступает в регион около 71,4 млрд. руб. За 2022 год федеральный бюджет предоставил региону денежных средств в районе 35,7 млрд. руб. [5]. Подобное финансирование дает возможность открытия и обновления достаточно большого количества объектов, которые являются инфраструктурой для социального общества. Это позволяет улучшить благоустройство объектов, которые служат общественным благам и используются для повышения благосостояния населения.

Рассматривая такой национальный проект, как «Производительность труда» стоит отметить, что именно в Краснодарском крае данный проект занимает лидирующие позиции и порядка 2206 экономических субъектов, расположенных в данном регионе, принимают активное участие в нем. Если рассматривать эффект от проекта, то он составляет около 11,8 млрд. руб. [5].

Для того чтобы повышать благосостояние общества, необходимы институциональные объекты, которые представляют собой инфраструктуру общества [3, с. 42]. Улучшение в развитии экономической сферы влияет на то, что появляются средства для того, чтобы ввести в эксплуатацию новые инфраструктурные объекты в таких направлениях, как здравоохранение, образование и так далее. Для Краснодарского края характерно, что реализуются быстрые темпы по строительству объектов социального значения. На сегодняшний день в реализации находится строительство около 120 социальных объектов, среди которых много объектов в сфере образования, спорта и здравоохранения.

Рассматривая 2023 год, можно сказать, что на территории Южного федерального округа получает реализацию около 186 проектов в рамках государственного частного партнерства. В таких проектах задействованы денежные средства в сумме около 238,8 млрд. руб. Однако стоит отметить, что по реализации данных проектов Южный федеральный округ занимает не лидирующие позиции по сравнению с другими федеральными округами. Для примера можно рассмотреть Приволжский федеральный округ, где реализуется 1000 подобных проектов, и объем инвестиций составляет около 684 млрд. руб.

Для того, чтобы более масштабно реализовывались государственные национальные проекты, было принято несколько мер, которые снизили риски для экономических субъектов, участвующих в данных проектах. Прежде всего, на сегодняшний день можно заключать соглашения не на конкурсной основе. Также существуют возможности того, чтобы вносить изменения в уже существующие договорные условия, поэтому возможно корректировка смет. Наряду с этим большое значение имеет Федеральный закон от 19.12.2022 № 519-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» [7].

Именно этот законодательный акт позволяет вносить изменения в существующие договорные условия, не согласовывая их с органом, который занимается антимонопольным регулированием до 1 января 2024 года. Помимо этого, происходит расширение списка программ по софинансированию. Для примера можно рассмотреть ситуацию, которая складывается в рамках дорожного строительства – на протяжении 2022 года государство максимально инвестировало в эту отрасль. Государство активно инвестирует также те сферы, которые формируют инфраструктуру общества. То, что государство активно вкладывается в эти сферы, стимулирует частых инвесторов туда же осуществлять и свои вложения.

В Геленджике располагается береговой морской комплекс, который является рекреационным комплексом «Геленджик Марина». Этот комплекс можно по праву считать лидирующим среди крупных инфраструктурных комплексов Южного федерального округа. В 2020 году ФГУП «Росморпорт» и «Морской порт Геленджик» вступили в договорные отношения по вопросу взаимодействия в проекте по строительству комплекса. Для инвестора ста-

вится задача строительства пассажирского порта, у которого проектная мощность до 19600 человек за год. На территории порта будет находиться терминал, на котором будут располагаться причалы для яхт.

Данный порт можно рассматривать как часть города-курорта Геленджика и составляющие элементы, входящие в новую туристическую и рекреационную зону города. Для Геленджика это имеет большое значение, потому что данный порт будет повышать привлекательность Геленджика как туристического объекта для туристов. Это способствует тому, что будут развиваться морские транспортные пути Южного региона. В течение 2022 года общее инвестирование в строительство данного порта составило 100 млрд. руб. Дата завершения проекта запланирована на 2027 год.

На втором месте по объему инвестиций стоит проект постройки курорта «Долина Васта» в Сочи. Экономические субъекты «Интеррос», ВЭБ.РФ и «Васта Дискавери» и Туризм.РФ инвестируют 80 млрд рублей для создания комплекса туристического назначения, в который включены отели, санатории, горнолыжные трассы, подъемники к 2025 году. В состав данного туристического комплекса будут включены гостиницы, которые отвечают современным требованиям. Категорийность гостиниц будет от 3 до 5 звезд. Также будут построены апартаменты и различные пансионаты с санаторно-курортным лечением. Номерной фонд составит около 3500 номеров, здесь могут разместиться около 8000 гостей [2].

По объему инвестиций третье место занимает строительство обхода Аксая. Данный обход представляет собой четырехполосную дорогу, которая протягивается на 35,5 км и на данном обходе 4,5 км сооружений мостового типа. Данная дорога вводится в эксплуатацию уже в 2023 году. Запланировано то, что данная дорога строится на сумму инвестиций от 77,5 млрд. руб. и эксплуатация ее будет на платной основе. Данная дорога состоит из шестиполосного движения, а ограничение скорости будет около 130 км/ч.

Четвертое место по объему инвестиций занимает ремонт и модернизирование в г. Ростове-на-Дону трамвайных путей. Хотя реализация данного проекта еще только готовится к тому, что будет подписано концессионное соглашение, ведущие критерии данного строительства и модернизации уже сформулированы. Инвестиционный объем, который запланирован на реализацию этого проекта, составляет 62,5 млрд. рублей. Данные средства предоставляет федеральный бюджет и ГК «Синара». Протяженность будет около 103 км путей для трамваев, будет приобретен 61 трехсекционный трамвай и отремонтировано 30 действующих, будут построены два депо.

На пятом месте по объему инвестиций находится проект возведения Дальнего западного обхода Краснодара. В роли заказчика выступает ГК «Автодор», но строительство вменено в деятельность АО «Донаэродорстрой». Данный проект представляет собой участок длиной 51 километр и является автомагистралью, у которой первая техническая категория с четырехполосным движением. Обход будет идти по маршруту станции Марьянской, обходить хутор Копанской, станции Нововеличковскую и Новотитаровскую. Его выход планируется на 1305-й км трассы «Дон». Автомагистраль будет эксплуатироваться на платной основе.

На протяжении 2022 года в Южном федеральном округе было осуществлено смягчение последствий санкций [1, с. 93]. Были увеличены мощности производства, выведены на рынок новые разновидности продукции. Все это позволило избежать экономического упадка в промышленности.

На сегодняшний день в данном регионе реализуются региональные проекты. При этом возникает ряд проблем, среди которых то, что разные территории развиваются по-разному и, в связи с этим, не происходит должного регулирования государственных программ. На сегодняшний день в нескольких регионах у сайтов региональных органов отсутствуют отдельные страницы, где отображен полный перечень региональных проектов, принимающихся в рамках национальных проектов, которые являются однотипными, не учитывая специфику регионов [6, с. 665].

Среди регионов Южного федерального округа, за исключением Краснодарского края, нет системного изложения того, каких фактических значений удалось достичь. В соответствии

с этим нет возможности осуществлять контроль за реализацией региональных проектов. Фактические результаты отстают от плановых и в соответствие с этим подрывается полностью доверие к реализации данных проектов у населения.

Таким образом, существующие требования, которые способствуют реализации региональных проектов, усиливают дифференциацию между регионами. Несмотря на то, что реализуются одинаковые проекты, результаты получаются разные у всех регионов [4, с. 12]. То, насколько велик этот результат, будет находиться в зависимости от того, насколько качественно проводится реальный менеджмент и какие шаги предпринимаются для того, чтобы минимизировать дифференциацию между регионами.

Для того, чтобы решать данные проблемы, будет реализовываться риск-ориентированный мониторинг, который усиливает контроль того, как реализуются государственные национальные проекты на территории рассматриваемого федерального округа. Правительство Российской Федерации принимает решение о том, чтобы вице-премьеры выступали в роли кураторов социально-экономического развития определенных округов и дальнейшего развития национальных проектов. Результат этого нововведения будет исследоваться в будущем, однако то, что этот механизм запущен, свидетельствует об усилении ответственности федерального центра за тем, каким образом развиваются отдельные регионы. Это в свою очередь указывает на заинтересованность государства в развитии государственных национальных проектов Южного федерального округа.

Список литературы

1. Бороздин, А. К. Факторы и направления воздействия социально-экономического развития моногородов (на примере ЮФО России) // Сборник научных работ серии «Экономика». 2022. № 28. С. 90–100.
2. Бум инвестиций с госучастием: главные инфраструктурные проекты юга России. URL: <https://expertsouth.ru/news/bum-investitsiy-s-gosuchastiem-glavnye-infrastrukturnye-proekty-yuga-rossii> (дата обращения 05.10.2023).
3. Дельдюгинова, М. В. Факторы роста регионов ЮФО // Московский экономический журнал. 2021. № 5. С. 40–44.
4. Затонская, И. В., Татулян, Д. С. Анализ состояния промышленности ЮФО в условиях смешанной рыночной экономики // Нацразвитие. Наука и образование. 2021. № 2 (2). С. 11–15.
5. Краснодарский край реализует нацпроекты на 71,4 млрд. URL: <https://kubnews.ru/vlast/2022/12/22/krasnodarskiy-kray-realizuet-natsproekty-na-71-4-mlrd> (дата обращения 05.10.2023).
6. Макина, Н. А. Диагностика статистических региональных показателей качества жизни населения (на примере Южного федерального округа (ЮФО)) / Н. А. Макина, С. И. Хуссин, В. В. Барышникова, Н. Я. Денисова // Экономика и предпринимательство. 2022. № 7 (144). С. 664–668.
7. Федеральный закон от 19.12.2022 № 519-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_434564 (дата обращения 05.10.2023).

РЕАЛИЗАЦИЯ СУДЕБНОЙ СИСТЕМЫ В ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Зикеев М. А., БкЮ-301, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: Zikeev.maks@gmail.com

Научный руководитель – **Гуляева Е. В.**, зав. кафедрой лингвистики и межкультурной коммуникации, кандидат филологических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматривается процесс становления судебной системы в Великобритании, ее внутреннее строение, а также способы реализации права с учетом ее исторических и современных особенностей.

Ключевые слова: судебная система Великобритании, общее право, суд присяжных, Лондонский суд, Гражданские суды, справедливость и защита прав и свобод граждан.

IMPLEMENTATION OF THE JUDICIAL SYSTEM IN THE UK

Zikeev M. A., BkYu-301, Volgograd Institute of Management, branch of RANEP
Supervisor – **Gulyaeva E. V.**, Head of the Department of Linguistics and Intercultural Communication, PhD, Associate Professor Volgograd Institute of Management (branch) of the Federal State Budgetary Educational Institution «Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation»

Abstract. The article examines the process of formation of the judicial system in the UK, its internal structure, as well as ways to implement the law, taking into account its historical and modern features.

Keywords: Judicial system Great Britain, common law, jury trial, London Court, Civil Courts, justice and protection of citizens' rights and freedoms.

Лондонский суд имеет долгую историю, с начала своей работы в 1882 году. Он расположен на улице Strand, недалеко от знаменитой достопримечательности Лондона – Трафальгарской площади. В Лондонском суде действуют правила процедуры, которые были разработаны с целью обеспечения реализации справедливости и соблюдения прав подсудимых.

Лондонский суд – это судебная организация, которая имеет юрисдикцию на территории районов Темз и Лондона, а также является местом слушания некоторых крупных судебных процессов как национального, так и международного уровня.

Он включает несколько отделов, включая Высокий суд, Королевский суд и Уголовный суд. Он занимается различными судебными делами, такими как гражданские и уголовные дела, разбирательства споров в области права наследования, банкротство и другие. Судебная система Великобритании включает множество различных судов на разных уровнях. В общем, система судов Великобритании делится на две категории: гражданские суды и уголовные суды. Гражданские суды занимаются рассмотрением споров между физическими и юридическими лицами, включая суды по наследственным, имущественным и семейным делам. Они также служат для разрешения споров между государственными органами и частными компаниями. Уголовные суды занимаются разбирательством уголовных дел, таких как убийства, ограбления и наркотики, а также дел, связанных с терроризмом. Они решают вопросы виновности и выносят наказание виновным.

Система судов Великобритании построена на принципе «общего права», то есть предыдущие судебные решения играют важную роль в принятии решений в будущем [3, с. 121].

В условиях современного технического прогресса мира создана электронная база судебных решений, но мир не стоит на месте и с каждым годом человечество придумывает новые способы. Судебная система Великобритании также известна своей независимостью от власти представительных органов, что является главным принципом судебной власти в стране. В Великобритании также существует система судов «частного права», которая занимается разрешением споров между компаниями и отдельными лицами, скорее всего не связанными с уголовными делами. В состав этой системы входят арбитражные суды и суды мирового уровня.

В целом Лондонский суд является важной институцией британской системы правосудия, его работа оказывает влияние не только на Британию, но и на другие страны мира. Он продолжает эффективно осуществлять свои функции, обеспечивая справедливость и защиту прав и свобод граждан. А так же система судов Великобритании является одной из самых уважаемых и влиятельных в мире, и она оказывает значительное влияние на развитие международного права [2, с. 327].

Суд присяжных в Лондоне – это вид судебного процесса, в котором присяжные в качестве неуполномоченных судей принимают участие в принятии решений по уголовным делам. Помимо Лондона, подобный вид судопроизводства существует и в других городах Великобритании. В суде присяжных участвуют обычно 12 присяжных, которые выполняют роль неуполномоченных судей в рамках уголовного дела. Они принимают решение по вопросам вины обвиняемого и выносят вердикт. Судья ведет процесс, а присяжные принимают решение по факту вины в обвинении.

Судебный процесс в суде присяжных проходит в три этапа: выбор присяжных, представление обвинения и заседание присяжных. Реализация суда присяжных начинается с подбора присяжных, который происходит путем выбора случайных граждан, часто из списка избирателей или на основании национальности, возраста и других факторов.

Выбор присяжных осуществляется из числа людей, зарегистрированных на выборах, которые достигли 18 лет и не имеют уголовного прошлого. После этого проходит процесс подготовки присяжных к участию в судебном процессе, включая обучение правовым терминам, процедурам и т.д. В ходе судебного процесса присяжные заседатели слушают доказательства и аргументы, представленные прокурором и защитником, и принимают решение по поводу виновности подсудимого. Их решение должно быть единогласным, и оно может быть изменено судьей только в случае его несоответствия закону. После решения присяжных подсудимым может быть назначено наказание или освобождение. Также возможна апелляция на решение суда.

Реализация суда присяжных может быть сложной и требует от участников судебного процесса высокой профессиональной подготовки и внимательности в процессе подготовки и проведения процесса. Однако, когда реализация проходит грамотно и полно, суд присяжных может быть одним из наиболее справедливых способов решения судебных дел в системе правосудия [5, п. 18].

Однако, как уже упоминалось ранее, данный вид судопроизводства также может столкнуться с различными проблемами – от подбора присяжных до различного понимания правовых терминов.

Судебная система Лондона является одной из самых организованных и эффективных в мире, однако, несмотря на это, она сталкивается с проблемами.

Одной из основных проблем является недостаток финансирования [4, п. 2]. В последнее время правительство Великобритании проводит ряд реформ, которые приводят к сокращению ресурсов и средств для поддержки судебной системы. Это ведет к тому, что некоторые суды, в том числе и Лондонский Суд, не могут обеспечивать правильную и своевременную работу из-за отсутствия необходимых ресурсов, например, на аренду зданий и покрытие затрат на судебные процессы.

Другой проблемой является повышение нагрузки на суды. Лондон является многонациональным городом, в котором проживают люди из разных стран мира. Это может приводить к увеличению числа юридических дел, связанных с международными стандартами и правом.

К сожалению, из-за недостатка ресурсов некоторые суды не могут удовлетворить все требования и рассмотреть дела вовремя [6, п. 6].

Также проблемой является нехватка обученных и компетентных судей и адвокатов. Многие из них уходят на пенсию, а прием новых сотрудников ведется очень медленно. Это может приводить к увеличению затрат на заместителей судей и адвокатов, и, в конечном счете, к дополнительным расходам.

Наконец, суды в Лондоне сталкиваются с проблемой сокращения правовой помощи, которая является необходимой для тех, кто не может позволить себе найти хорошего адвоката. Это может стать причиной возникновения правовых осложнений, и, в конечном счете, привести к несправедливым судебным процессам и решениям.

Таким образом, несмотря на высокую организованность и эффективность судов в Лондоне, они сталкиваются с рядом проблем, связанных, в основном, с финансированием, нагрузкой на суды, недостатком обученных сотрудников и сокращением правовой помощи [1, с. 57]. Для их решения потребуются проведение дополнительных реформ и выделения необходимых ресурсов для эффективной работы системы правосудия в столице Великобритании.

В целом проблемы суда присяжных в Лондоне могут оказывать влияние на качество и справедливость правосудия. Для их решения могут потребоваться дополнительные меры, например, проведение обучающих программ для присяжных, улучшение процедуры подбора присяжных и предоставление большей психологической поддержки для этих людей после участия в судебном процессе.

Список литературы

1. Глазкова, М. Судебная практика в механизме правового мониторинга / М. Глазкова, А. Павлушкин, В. Севальнев, Е. Спектор, Е. Черепанова. М.: Инфра-М, Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2017. 168 с.
2. История государства и права зарубежных стран. Часть 1 / Под ред. проф. Крашенинниковой Н. А. и проф. Жидкова О. А. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2001. 624 с.
3. Романов, А. К. Правовая система Англии. М.: Дело, 2000. 387 с.
4. House of Commons (Administration) Act: England, 1978. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1978/36/contents> (дата обращения 08.06.2023).
5. Magna Carta: England, 1215. URL: <https://www.bl.uk/magna-carta/articles/magna-carta-english-translation> (дата обращения 08.06.2023).
6. Parliament Act: England, 1911. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/1-2/13/section/4> (дата обращения 08.06.2023).

ЭТАПЫ ПРОЦЕССА НАБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Игитян Г. Р., МУПЗ-300, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: karoglanyan2013@yandex.ru
Научный руководитель – **Иванова Т. Б.**, доктор экономических наук, профессор,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Набор персонала организации является основной функцией отдела кадров. В статье проанализированы его этапы, определяющие возможности качественного формирования коллектива, рассмотрены преимущества и недостатки сотрудников при наличии и отсутствии опыта работы.

Ключевые слова: персонал, набор, опыт работы.

STAGES OF THE RECRUITMENT PROCESS IN AN ORGANIZATION

Igityan G. R., MUPZ-300, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Ivanova T. B.**, Doctor of Economic Sciences, Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. Recruitment of an organization's personnel is the main function of the human resources department. The article analyzes its stages that determine the possibilities of high-quality team formation and examines the advantages and disadvantages of employees with and without work experience.

Keywords: personnel, recruitment, work experience.

Трудовые ресурсы – неотъемлемая часть любой организации, без которой просто невозможно её существование. Поэтому изучение процессов набора персонала несмотря на свое многовековое существование, является важным элементом организации производственного процесса.

Полный жизненный цикл набора персонала включает в себя несколько этапов. В их реализации задействованы менеджер по найму и рекрутер, а сам процесс является основной функцией отдела кадров [5]. Этапы набора персонала в целом делятся на три части: до объявления о приеме на работу, в процессе отбора, после окончательного отбора. Набор персонала начинается с процесса поиска нового сотрудника и заканчивается его приемом на работу. В небольших компаниях руководитель отдела или менеджер обычно отвечает за комплексный процесс набора персонала. В крупных организациях часто ответственными назначаются специалисты из отдела кадров, которые занимаются каждым этапом процесса набора отдельно.

Процесс полного жизненного цикла набора персонала основывается на потребности компании найти подходящего кандидата на данную вакансию на всех этапах прохождения собеседования, определения лучшего из появившихся претендентов на вакансию на работу, их отбору и адаптации. Одним из инструментов проведения этих этапов является план на 30-60-90 дней, который помогает руководителям разработать стратегию повышения эффективности работы сотрудников [3].

Полный жизненный цикл найма заключается в управлении этапами найма. Именно это и есть комплексный подбор персонала. Он состоит из семи различных этапов.

Этап 1. Понимание и анализ требований. Первый этап полного жизненного цикла набора персонала заключается в выяснении требований клиента или менеджера по найму и проведении экспертизы (например, анализа пробелов), чтобы определить, какой способ подбора сотрудника наилучшим образом соответствует ожиданиям и потребностям, связанным с должностью. Важно правильно выполнить этот этап, поскольку от него зависит весь остальной процесс полного жизненного цикла. Необходимо определить, чему должен соответствовать нанятый сотрудник, какой тип человека лучше всего подходит для этой роли. Эти требования зависят от таких факторов как размер организации, диапазон и структура заработной платы, корпоративная культура и рабочая среда организации, процент роста компании, количество предъявляемых требований, навыки, квалификация, опыт, текущее состояние занятости на рынке труда.

Этап 2. Подготовка к описанию вакансии. После определения требований создается привлекательное и точное описание должностных обязанностей нужного кандидата. Подготовка к описанию вакансии – это еще один этап процесса подбора персонала. При этом, должны быть понятны все требования к идеальному сотруднику, такие как квалификация, опыт, умения и другие. Контрольный список идеального описания вакансий включает в себя: название компании и подробную информацию о ней, тип работы и названия должностей, количество открытых вакансий, структура заработной платы, расположение, роли и обязанности, конкретные навыки, знания и опыт, дополнительные навыки и сертификаты, выгодные предложения. Желательно иметь возможность предоставить должностные инструкции, на основе которых будут отбираться кандидаты. Они должны быть составлены тщательно и содержать точную информацию, что поможет повысить вероятность привлечения подходящих кандидатов на данную должность.

Этап 3. Поиск подходящих кандидатов. Осуществляется на основе объявления о вакансии и одновременно выполняет роль её рекламирования.

Этап 4. Отбор заявок – один из наиболее трудоемких этапов. Подразумевает рассмотрение и оценку всех заявок на работу. Несмотря на сложность, этот этап также важен для выявления лучших специалистов. Необходимо тщательно анализировать каждое резюме и сопроводительное письмо, обращая внимание на детали. Однако можно также рассмотреть возможность использования программного обеспечения для ускорения процесса рекрутинга.

Этап 5. Отбор специалистов. Еще один важный этап процесса рекрутинга. Включает проведение тщательных собеседований с лучшими талантами, прошедшими этап отбора.

Этап 6. Найм идеального сотрудника. Окончательное решение о приеме на работу принимается после повторного анализа всех данных. Рекомендуется обсудить принятое решение с другими членами команды и отделами.

Этап 7. Эффективная адаптация – важный элемент подбора нового члена коллектива. Необходимо иметь стратегию адаптации, которая позитивно может повлиять на то, хочет ли сотрудник продолжать работать в компании [1]. Для этого рекомендуется создание подробной инструкции с приветственным пакетом и представлением команды.

Результатом полного жизненного цикла подбора персонала должен стать сотрудник, который чувствует себя готовым приступить к работе, поскольку у него есть вся необходимая информация о своей должности и компании.

При обсуждении этапов найма важно учитывать текущие тенденции в области найма, которые изменили в последние годы весь сценарий привлечения талантов во всем мире. Произошло преобразование традиционного рекрутинга в интеллектуальный. В соответствии с те-

кущими фактами и быстро растущим спросом на искусственный интеллект, многие работодатели и кадровые агентства готовы вкладывать больше средств в программное обеспечение для подбора персонала на основе искусственного интеллекта, которое помогает им оптимизировать процесс найма и повышает ценность бренда за счет эффективного рекрутингового маркетинга.

На собеседование приходят специалисты разного уровня компетенций. Приглашение на интервью осуществляется посредством различных каналов поиска кандидатов, а именно через объявление в печатных СМИ, взаимодействие с биржами труда, кадровыми агентствами, различными интернет-ресурсами. Согласно исследованию, которое было проведено Ассоциацией менеджеров и компанией Accenture среди 300 успешных российских компаний, 72 % руководителей считают, что основное конкурентное преимущество на их предприятии – кадровые ресурсы. Вместе с тем, больше половины опрошенных руководителей (64 %) в качестве важной проблемы, которая тормозит развитие бизнеса, отметили недостаток квалифицированного персонала на предприятиях [3].

Следует отметить, что специалисты в области подбора персонала могут допустить ошибку, рекомендуя работодателям только кандидатов с опытом работы по той или иной позиции. Не учитывается то, что опыт данных специалистов может быть связан только с какой-то одной сферой, например, такой как строительство, гостиничный бизнес, IT-телеком, банковская среда, клининг, консалтинг, ритейл и т.д. Каждая сфера для решения задач в организации, подразумевает использование соответствующих инструментов и подходов для экономистов, маркетологов, проектных менеджеров, менеджеров по подбору персонала, IT-специалистов и представителей других профессий.

Специалисты с опытом подвержены риску возникновения сложностей в адаптации из-за привязанности к корпоративным устоям предыдущего места работы, есть вероятность того, что они будут диктовать свои условия, считая себя «незаменимыми» и чрезвычайно важными для руководства, не будут принимать стандарты новой организации [2]. В тоже время у кандидатов с опытом работы имеются преимущества: их не нужно обучать, долго вводить в курс дела, они могут использовать ранее полученные знания и навыки для решения сложных задач и развития компании. В отличии от молодого начинающего специалиста кандидат с опытом быстрее окупится для организации, а предложенная высокая заработная плата, позволит сократить время и расходы на поиски необходимого кандидата [4].

Специалистам после ВУЗа без опыта работы заработную плату, как правило, предлагают более низкую, хотя перечень обязанностей для них такой же, как для опытных специалистов. Но учитывается в размере оплаты труда более длительный период времени на введение в профессию. Есть риск, что специалисты без опыта не пройдут обучение, если не проявят проактивность, у кого-то на испытательном сроке может возникнуть мысль, что занимается не своим делом, у кого-то может не быть заинтересованности в своем развитии и в самой организации. Достоинствами кандидатов без опыта работы является высокая скорость обучения, наличие конкретных идей, навыки продвинутого пользователя различных онлайн-сервисов, что важно в эпоху цифровизации экономики, они нацелены на карьерный рост, высокую заработную плату, значимую сферу и поиск своего призвания.

В целом процесс набора персонала предполагает исследование широкого круга вопросов функционирования организации, начиная от её места на рынке труда до создания системы вовлечения вновь принятых сотрудников в сложившейся коллектив и обеспечение их эффективной работы.

Список литературы

1. Ахметшина, А. Р., Сафина, Д. К., Ахмирова, Р. Ш. Плюсы и минусы в современном рекрутинге // Общество, государство, личность: применение научных знаний и технологий в решении социально-экономических задач региона. Материалы XXIII Национальной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых. Казань, 2023. С. 85–91.
2. Горскина, Л. С. Современные каналы рекрутинга персонала // Организационно-управленческие аспекты экономического развития предприятий и регионов: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Омск, 21–20 мая 2021 года. Омск: Омский государственный технический университет, 2021. С. 26–34.
3. Казначеева, С. Н. Инновационные технологии кадрового рекрутмента // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. Т. 1. № 7 (33). С. 189–194.
4. Как правило, опытный кандидат соответствует всем требованиям. URL: <https://finforum.net/threads/kogo-nanimat-narabotu-kandidata-s-opytom-raboty-ili-bez-opyta.8133/> (дата обращения 21.11.2023).
5. Парменова, Е. О. Инновационные разработки по формированию модели проведения собеседования кандидатов на вакантную должность // Современные инновации: достижения и перспективы III тысячелетия: Сборник статей по материалам VII Международной научно-практической конференции, Москва, 19–20 декабря 2017 года. Москва: Проблемы науки, 2017. С. 76–81.

ЕДИНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ СОСТАВОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК ИСТОЧНИК НАБОРА ПЕРСОНАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ

Качегина В. В., МУП-100, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: victoriakachegina@yandex.ru
Научный руководитель – **Иванова Т. Б.**, доктор экономических наук, профессор,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В данной статье рассматривается единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ как один из источников поступления на государственную службу, а также проблемы, связанные с откликом кандидатов на вакансии в различных регионах.

Ключевые слова: государственная служба, набор персонала, кадровый резерв, источник набора персонала, замещение вакантных должностей.

UNIFIED INFORMATION SYSTEM FOR PERSONNEL MANAGEMENT OF THE STATE CIVIL SERVICE OF THE RUSSIAN FEDERATION AS A SOURCE OF RECRUITMENT OF PERSONNEL TO THE CIVIL SERVICE

Kachegina V. V., MYP-100, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Ivanova T. B.**, Doctor of Economic Sciences, Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. This article examines the unified information system for personnel management of the state civil service of the Russian Federation as one of the sources of admission to the civil service, as well as the problems associated with the response of candidates for vacancies in various regions.

Keywords: civil service, recruitment, personnel reserve, recruitment source, filling vacant positions.

Формирование государства для граждан предполагает изменение самого алгоритма работы государственных гражданских служащих. От их компетенций, профессиональных и личностных качеств зависит не только эффективность государственного управления, но и благополучие различных слоев населения. Поэтому правомерны реформы, направленные на совершенствование организации их работы, в том числе и развитие системы управления персоналом.

Спецификой формирования кадров для государственной гражданской службы является необходимость создания кадрового резерва как основного способа рекрутирования и продвижения сотрудников. Согласно федеральному законодательству, поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов, их соответствия установленным квалификационным требованиям [5]. Порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной службы регламентируется Указом Президента Российской Федерации № 112.

Одним из инструментов формирования кадрового резерва, а также источником набора государственных и муниципальных служащих является единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации. Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы (ЕИСУКС) Российской Федерации является государственным информационным ресурсом о кадровом составе государственных органов власти, предназначенная для решения кадровых и управленческих задач государственной службы, которая позволяет обеспечить эффективное привлечение, отбор, профессиональное развитие и движение кадров на государственной гражданской службе.

В ЕИСУКС размещаются вакансии органов власти на всех уровнях: федеральном, региональном и муниципальном. Информационная система позволяет гражданам получить необходимую информацию для поступления на госслужбу, размещать собственные резюме и откликаться на понравившиеся вакансии. Также стоит отметить, что ЕИСУКС способствует формированию резерва управленческих кадров во исполнение перечня поручений Президента Российской Федерации от 1 августа 2008 г. № Пр-1573.

Суммарная численность кадровых резервов отдельных федеральных органов исполнительной власти по состоянию на 1 января 2021 г. составила 52 391 человек, а по состоянию на 1 октября 2023 года количество лиц, включенных в резерв управленческих кадров субъектов Российской Федерации, составляет 9 547 человек [4].

Наибольшее количество объявлений разместили органы государственной власти Вологодской области, Челябинской области, Краснодарского края, Курганской области, г. Санкт-Петербурга, Нижегородской области, Тюменской области, Ростовской области, Пензенской области и Чувашской Республики – Чувашия.

На указанные объявления от кандидатов поступило 1208 откликов, из которых 1182 – отклики по объявлениям с возможностью подать документы в электронном виде, что составило 98 % от общего числа откликов через Систему. Наибольшее количество откликов получили: Краснодарский край – 218 откликов (18 %), Ленинградская область – 135 откликов (11 %), Тюменская область – 110 откликов (9 %), Омская область – 73 отклика (6 %), Ростовская область – 72 отклика (6 %), Свердловская область – 51 отклик (4 %), Саратовская область – 43 отклика (3,5 %), г. Санкт-Петербург – 38 откликов (3 %), Новосибирская область – 35 откликов (2,9 %) и Челябинская область – 35 откликов (2,9 %) [2].

Как мы видим, из представленных данных, не всегда отклик получают те органы власти, которые размещают вакансию на сайте, что говорит о высокой мобильности населения, желающего работать на государственной службе. Кадровыми подразделениями органов государственной власти субъектов Российской Федерации направлено 377 приглашений кандидатам, откликнувшимся на объявления, что составляет 31 % от общего количества откликов. Наибольшее количество приглашений (80 %) направлены органами государственной власти Краснодарского края, Ленинградской области, Ростовской области, Свердловской области, Тюменской области, Новосибирской области, г. Санкт-Петербурга, Республики Саха (Якутия), Челябинской области и Красноярского края.

Можно выделить несколько факторов, которые влияют на активный рост замещения вакансий государственной службы в лидирующих регионах:

1. Экономическое развитие региона, в основе которого лежит повышение уровня качества жизни населения, т.е. развитие образования, науки, культуры, здравоохранения и др.
2. Размер денежного содержания государственных служащих. Денежное содержание государственных служащих формируется исходя из уровня доходной части бюджета субъекта Российской Федерации. Чем выше доходная часть бюджета, тем выше уровень заработной платы государственных служащих.
3. Личные жизненные ситуации человека, которые играют важную роль в повышении мобильности населения и др.

Исходя из статистических данных, представленных ЕИСУКС, мы можем увидеть существенную разницу в заполняемости кадрами органов государственной власти между субъектами Российской Федерации.

Мы предлагаем следующие меры стимулирования замещения вакансий государственной службы:

1. Формирование имиджа государственной службы в регионе, как престижной профессии. Одним из мероприятий, направленных на повышения престижа государственной службы, является открытый диалог с молодежью, который должен вестись со старшей школы, когда учащиеся начинают всерьез задумываться о будущей профессии. Проведение экскурсий, игр, выступлений госслужащих с рассказами о своей работе – все это способно сформировать нужное представление и повысить престиж госслужбы как профессии [1, с. 104].

2. Увеличение системы надбавок денежного содержания. В Волгоградской области действует закон о денежном содержании государственных гражданских служащих, в котором четко прописывается порядок формирования заработной платы государственных служащих. Денежное содержание государственного гражданского служащего Волгоградской состоит из месячного оклада гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью государственной гражданской службы и месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином государственной гражданской службы, которые составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат. Размеры должностного оклада и оклада за классный чин гражданского служащего устанавливаются нормативными актами Волгоградской областной Думы по предложению представителей нанимателя [3]. Для стимулирования граждан трудоустраиваться на государственную службу необходимо расширить перечень выплат, которые позволят сформировать достойный уровень оплаты труда в соответствии с трудовой нагрузкой служащих.

3. Разработку и реализацию программы «Молодой специалист», которая позволит увеличить приток молодых кадров в регион. При трудоустройстве молодому специалисту выделяются денежные средства на приобретение собственного жилья. Размер денежных средств устанавливается регионами самостоятельно, исходя из доходной части бюджета субъекта РФ. Подобная мера поддержки позволит увеличить приток новых высококвалифицированных специалистов на замещение вакантных должностей.

Список литературы

1. Гришаев, К. С. Престиж государственной службы среди молодежи // Актуальные вопросы управления персоналом: Сборник научных статей IV Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции, Москва, 02-06 декабря 2022 года. Том Часть II. М.: ООО «Эдельвейс», 2023. С. 101–104.

2. Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации органами государственной власти в III квартале 2023 года. Портал Госслужба. URL: <https://gossluzhba.gov.ru/analytics/portal-publications/eb55a462-fc6b-ee11-affe-0894ef944087> (дата обращения 08.11.2023).

3. Закон Волгоградской области от 10.11.2005 № 1114-ОД «О денежном содержании государственных гражданских служащих Волгоградской области» // Волгоградская правда. № 218. 22.11.2005.

4. Президентский резерв управленческих кадров. Портал Госслужба. URL: <https://gossluzhba.gov.ru/analytics/portal-publications/72ee2028-2222-ee11-affe-0894ef944087> (дата обращения 08.11.2023).

5. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 2004 г. № 31. Ст. 3215.

ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Козлова В. Э., МУПЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: 22.lk26@gmail.com

Научный руководитель – **Смолина Е. Г.**, кандидат социологических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматривается вопрос мотивации персонала и влияние внутриорганизационных коммуникаций на данный процесс, представлены возможности деловой коммуникации как фактора мотивации работников компании и улучшения результатов их труда.

Ключевые слова: коммуникация, мотивация персонала, управление персоналом, сотрудник, организация.

INTERNAL COMMUNICATIONS IN THE PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM

Kozlova V. E., MUPZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Smolina E. G.**, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article examines the issue of staff motivation and the impact of intra-organizational communications on this process, presents the possibilities of business communication as a factor of motivation of company employees and improvement of their work results.

Keywords: communication, personnel motivation, personnel management, employee, company.

В любой организации в определенный момент перед руководством встает задача создания эффективной системы мотивации для своего персонала. Поэтому многие ученые в своих трудах исследовали данный вопрос.

А. Маслоу первый предложил законы организации потребностей человека. Он осознал, что на человека оказывает влияние не сама потребность, а то, насколько она не удовлетворена, то есть насколько она является актуальной для работника, и смог выстроить потребности личности в иерархию.

Ф. Герцберг выделил две группы факторов, оказывающих влияние на мотивацию: факторы гигиены и факторы-мотиваторы. При этом, в соответствии с теорией А. Маслоу гигиенические факторы отвечают за первичные потребности личности и поэтому сами по себе не повышают уровень мотивации персонала, а лишь могут помочь сохранить кадры на предприятии. Повысить мотивацию могут непосредственно мотивационные факторы, среди которых Ф. Герцберг отметил содержательность работы, возможность карьерного роста и развития, признание коллегами и руководством результатов труда работника, достижения на работе, степень ответственности сотрудника [5, с. 560].

В контексте теорий мотивации, стоит также вспомнить теорию стилей руководства Д. Макгрегора: согласно «Теории Х» работники изначально ленивы и не хотят работать, поэтому руководству необходимо мотивировать их посредством строгого контроля и наказания; согласно «Теории Y» работники нацелены на работу, задачей руководства является лишь предоставление им свободы действий и творчества, создание условий для проявления инициативы в работе.

Эти и другие теории, несомненно, имеют право на существование, но также стоит отметить, что, по мнению большинства исследователей в области менеджмента, важным источником увеличения эффективности системы мотивации работников являются деловые коммуникации [2, с. 20].

Человек постоянно вовлечен в процесс коммуникации, работа не является исключением. Посредством коммуникации работник взаимодействует с коллегами, руководством, внешней средой [1, с. 46]. Вдобавок ко всему, некоторые исследователи придерживаются мнения о том, что эффективность работы всей системы управления персоналом пропорциональна эффективности действующей в ней системы коммуникаций [3, с. 765].

Рассмотрим подробнее определение понятия «коммуникация».

Под коммуникацией в общем смысле понимается обмен информацией [4, с. 193]. М. М. Назаров подразумевает под коммуникацией форму взаимодействия людей, обмен информационными сообщениями, служащими средством выражения окружающей действительности. Коммуникация позволяет передавать и принимать различную информацию, идеи, эмоции, оценку персоналом ситуации в организации. При этом особенностями внутриорганизационных коммуникаций является то, что информация должна передаваться быстро, она должна быть актуальной, достоверной, важной и понятной для получателя, важным элементом коммуникационного процесса является обратная связь, которая способствует пониманию того, правильно ли получатель воспринял информацию, которую до него пытались донести [7, с. 481].

Деловые коммуникации рассматривают как самый массовый вид коммуникации в обществе, который пронизывает множество сфер отношений в обществе: коммерческую, правовую, административную. В компании деловые коммуникации способствуют установлению и развитию сотрудничества в коллективе.

Содержание деловых коммуникаций складывается исходя из имеющихся потребностей во взаимодействии, что определяет степень согласованности действий, осознание всеми участниками коммуникации целей, задач и своей роли в коммуникационном процессе, а также свои возможности в их реализации. Уменьшение количества коммуникационных барьеров или своевременное предотвращение их возникновения несомненно увеличивает эффективность самой коммуникации, положительно влияет на климат в коллективе и его мотивацию [2, с. 21].

Координация действий различных категорий работников компании производится через коммуникацию. В такой информационный обмен персонал включается во время выполнения своих должностных обязанностей.

Г. Аммельбург считал, что организация строится на трех основных функциях – организации, коммуникации и мотивации, где:

- организация – это структура, обеспечивающая движение необходимых для ее жизнедеятельности процессов;
- коммуникация – функция управления, которая служит средством соединения различных звеньев предприятия и делает возможным взаимодействие между ними;
- мотивация – регулятор всех остальных функций организации.

Координация является важнейшим условием, обеспечивающим жизнедеятельность организации и достижение ее работниками поставленных целей. Для этого в организации необходимо создать действенную систему приема, передачи и обработки информации. То есть для того, чтобы управление было эффективным на всех этапах, организации требуется развитая система коммуникаций, гарантирующая своевременный обмен и точность передаваемых информационных сообщений [1, с. 43–44].

Руководство организации спускает вниз остальным работникам цели, задачи, планы развития в виде приказов, распоряжений, поручений. Поступающая персоналу информация существенна для реализации им своих трудовых функций и удовлетворения потребностей посредством работы.

Действие деловых коммуникаций, направленных на повышение мотивации персонала, должно опираться на понимание и принятие коллективом стратегических решений высшего

руководства. Это помогает многим работникам понять, что изменения в организации могут повлиять и на них.

Особую значимость деловые коммуникации как фактор повышения мотивации персонала обретают во времена отсутствия стабильности как внутри организации, так и вне ее. Если руководство компании будет правильно подходить к организации внутренних коммуникаций, то для персонала будут складываться условия, способствующие формированию положительной мотивации и производительности труда.

Также деловые коммуникации могут проявляться в виде нематериальной поддержки работников. В ситуации, когда работник получает поощрение со стороны вышестоящего руководства, выходит статья или репортаж о его работе во внутрикорпоративной газете или на внутрикорпоративном телевиденье, портале, уровень его мотивации к работе повышается [2, с. 22].

К наиболее эффективным инструментам коммуникаций внутри компании относят устные коммуникации:

- личные коммуникации рядовых работников и руководства организации по поводу дальнейшего развития компании; в такие моменты персонал ощущает свою роль и участие в результатах деятельности компании;
- собрания, целью которых является неформальное общение и обмен мнениями;
- ежедневные короткие совещания с руководителями отделов и подразделений, направленные на обсуждение проделанной работы и обозначение краткосрочных целей
- собрания, проводимые в конце года, на которых подводятся итоги деятельности компании, а руководство благодарит своих подчиненных за их вклад в общий результат [2, с. 22–23].

Горизонтальные коммуникации помогают работникам одного уровня обмениваться между собой необходимой для работы информацией, разрешать возникающие конфликтные ситуации, распределять задачи, вдобавок ко всему горизонтальное взаимодействие удовлетворяет потребности работников в общении, поддержке, одобрении со стороны общества, в данном случае коллег и руководства.

Управление коммуникационными каналами дает руководству понять, какой информации не хватает подчиненным для того, чтобы комфортно выполнять свою работу. Соответственно, для того чтобы влиять на уровень мотивации персонала, менеджерам стоит пускать недостающие информационные сообщения по нужным каналам.

Таким образом, для определения значимости коммуникаций в системе мотивации персонала нам снова необходимо обратиться к двухфакторной теории Ф. Герцберга. Коммуникация представляется в роли дополнительного фактора-мотиватора. Она служит основой для других мотивирующих факторов. Коммуникационный процесс обеспечивает поддержание творческой атмосферы и развития персонала. Неформальное общение удовлетворяет потребности работников в дружеских взаимоотношениях. Применение таких инструментов внутренних коммуникаций, как личные беседы руководства с коллективом, собрания, на которых обсуждаются основные вопросы функционирования и дальнейшего развития организации, повышает мотивацию работников и их лояльность к организации [6, с. 76]. Внутриорганизационные коммуникации способны оказывать влияние на мнение персонала об организации, на уровень понимания и принятия политики компании, снижать сопротивление изменениям. Неполнота и сомнительность информации может повлечь за собой конфликты внутри организации, что, несомненно, отрицательно скажется на мотивации вовлекаемых в них лиц [3, с. 768]. Люди желают работать в организации, где их слышат, где с их мнением считаются, это можно осуществить с помощью канала обратной связи.

Список литературы

1. Авдеев, И. Л., Мусаева, Х. М. Управление коммуникационными процессами как инструмент повышения эффективности деятельности современных организаций // Деловой вестник предпринимателя. 2023. № 1 (11). С. 43–47.
2. Буряк, Н. Ю. Деловые коммуникации как фактор повышения мотивации сотрудников // Вестник ИМСИТ. 2021. № 2 (86). С. 20–23.
3. Кашин, С. И. Коммуникации в мотивации персонала // Цивилизация знаний: российские реалии: Труды XX Международной научной конференции, Москва, 19-20 апреля 2019 года. Москва: Российский новый университет, 2019. С. 765–769. EDN IUNRPA.
4. Кравцова, О. Э. Понятие «коммуникация» в контексте проблемы изучения коммуникативных компетенций студентов инклюзивного ВУЗа // VIA SCIENTIARUM – ДОРОГА ЗНАНИЙ. 2019. № 1. С. 191–197.
5. Лысова, Е. А. Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом // Бюллетень науки и практики. 2017. № 12 (25). С. 558–563.
6. Макурина, А. А., Сайко А. Г. Роль и значение внутрикорпоративных коммуникаций в системе управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. № 11–1 (62). С. 75–77.
7. Сипатова, А. А. Роль коммуникаций в организации // Аллея науки. 2019. Т. 4. № 1 (28). С. 480–482.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА НЕГОТОВНОСТЬ ЖЕНЩИНЫ К МАТЕРИНСТВУ

Копецкая М. С., МУ-100, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: masha.kopetskaya345@mail.ru

Научный руководитель – **Дроздова Ю. А.**, кандидат социологических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье выявлены факторы, влияющие на неготовность женщины к материнству до беременности и после (отказ от новорожденного ребенка). Приведены результаты исследования причин отказов от новорожденных детей.

Ключевые слова: отказ от материнства, отказничество, социальное сиротство, неготовность к материнству, становление родительства.

FACTORS INFLUENCING A WOMAN'S UNWILLINGNESS TO MOTHERHOOD

Kopetskaya M. S., MU-100, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Drozdova J. A.**, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article identifies factors affecting a woman's unwillingness to motherhood before pregnancy and after (rejection of a newborn baby). The results of the study of the causes of refusals from newborn children are presented.

Keywords: abandonment of motherhood, abandonment, social orphanhood, unpreparedness for motherhood, the formation of parenthood.

В психологии понятие «психологическая готовность» определяется как «психическое состояние, основной характеристикой которого является мобилизация ресурсов человека для выполнения конкретной задачи» [1, с. 473]. Данное состояние может помочь женщине верно применить знания и навыки, проявить личностные качества, сохранить самоконтроль и практически изменить цели, приоритеты деятельности при появлении ребенка. В нашей работе мы поставили перед собой задачи выявить причины, влияющие на неготовность женщины к материнству, разделить их по сферам жизни человека и провести исследование для обнаружения причины, влияющей на отказ от материнства от новорожденного ребенка.

При изучении феномена формирования материнства, особо значимым является отношение матери к будущему ребенку, которое во многом определяет первичный опыт ребенка. Характер эмоционального контакта между матерью и еще неродившимся ребенком являются одним из факторов, влияющих на формирующуюся психику. Наиболее благоприятной ситуацией для будущего материнского поведения являются желанность ребёнка, наличие субъективного отношения матери к ещё не родившемуся младенцу, которое проявляется в любви к нему, мысленной или вербальной адресованности, стремлении интерпретировать движения плода как акты общения.

Психологические факторы неготовности к материнству до зачатия ребенка могут быть разными [3, с. 144]:

- отсутствие понимания нужности материнства из-за неразрешенного мотивационного конфликта или недостаточной значимости мотива, связанного с материнством;
- невключенность образа ребенка в структуру самосознания;

- отсутствие эмоциональных образов материнства;
- тревожность по поводу своей некомпетентности как матери;
- приоритет материальных ценностей над ценностями материнства и детства.

При желании отказаться от ребенка после беременности проявляется фактор отсутствия ощущений и чувств в отношении поведения плода.

К социальным факторам, объясняющим неготовность к материнству, могут относиться следующие:

- социально-экономические факторы. Неблагоприятные жилищные условия проживания, низкий уровень дохода женщины или семьи, в которой находится женщина;
- низкая мотивация или отсутствие мотивации к работе, к изменению трудной жизненной ситуации;
- несформированность навыков справиться со стрессовыми ситуациями;
- криминальные факторы: алкоголизм, наркомания, аморальный образ жизни женщины.

Иногда в качестве предпосылки неготовности рассматриваются психические расстройства, в особенности послеродовая материнская депрессия [2, с. 154]. Она существенно чаще встречается у женщин, имеющих большой опыт в отрицательных бытовых переживаниях периода юности и молодости: конфликты между родителями, их развод, несформированность адекватного родительского поведения.

Для подтверждения факторов неготовности к материнству, выражающихся в отказе от новорожденного ребенка, было проведено исследование на территории Волгоградского родильного дома больницы № 5. Были проанализированы статистические данные за 2019–2021 отказа от новорожденных детей, предоставленные специалистом по социальной работе данного медицинского учреждения. В дополнении к этой статистике были предоставлены данные с объяснением причин отказа. Для исследования были выделены 4 основные причины:

1. Личные качества женщины (нежелание воспитывать ребенка).
2. Тяжелое материальное положение.
3. Аморальный образ жизни (алкоголизм, наркомания и т. д.).
4. Отсутствие поддержки.

На Рисунке 1 представлены данные по изменениям причин отказа от новорожденного в виде долей. Сразу отмечается, что за все годы среди причин отказа от материнства преобладает тяжелое материальное положение, но несмотря на это, видно, что в процентах оно немного убывает в последнее время, и статистика видоизменяется.

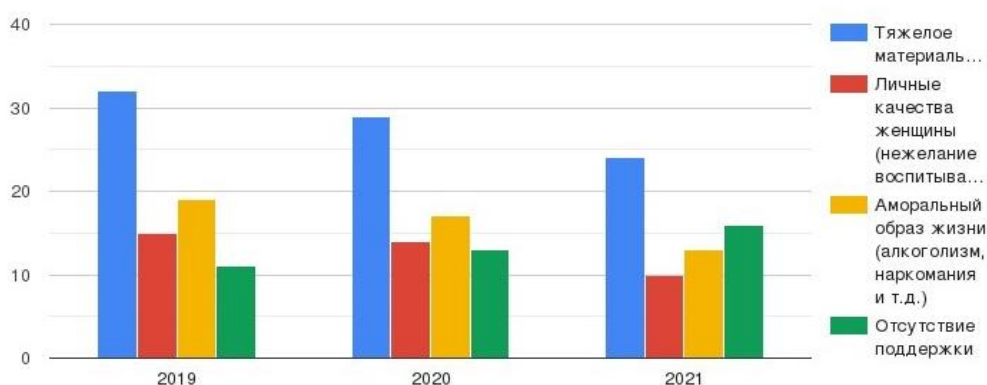


Рис. 1. Причины отказов от новорожденных

- на 2019 год тяжелое материальное положение составило 0,32 доли от всех причин отказов от новорожденных. Среди причин: личные качества женщины (нежелание воспитывать ребенка) составили 0,15; аморальный образ жизни (алкоголизм, наркомания и т. д.) – 0,19 и отсутствие поддержки – 0,11.

- на 2020 год среди причин отказа от новорожденных тяжелое материальное положение составило 0,29 доли от всех причин отказов, личные качества женщины (нежелание воспитывать ребенка) составило 0,14, аморальный образ жизни (алкоголизм, наркомания и т. д.) – 0,17 и отсутствие поддержки – 0,13;

- на 2021 год тяжелое материальное положение составило 0,24 доли от всех причин отказов, личные качества женщины (нежелание воспитывать ребенка) составили 0,10, аморальный образ жизни (алкоголизм, наркомания и т. д.) – 0,13 и отсутствие поддержки – 0,16.

По результатам проведенного анализа статистических данных мы констатируем критичное преобладание социально-экономического фактора – тяжелое материальное положение роженицы. Специалист больницы при предоставлении данных отметил, что эта категория была актуальна всегда. Как минимум, за ее годы работы. И хоть сейчас эта проблема все ещё не устранена, но её влияние на решение матерей становится меньше. Это связано с отмеченными выше изменениями и поддержкой материнства и детства.

Таким образом, факторы, которые влияют на готовность женщины к материнству, формируются на протяжении всей жизни, различаются в зависимости от сферы их рассмотрения. Они могут быть как психологическими, так и социальными, экономическими, а порой и физиологическими. На данный момент значимой для многих женщин причиной отказа от ребенка является сложность в материальном обеспечении проживания себя и ребёнка. Неготовность к материнству остается актуальной проблемой, которую стараются преодолеть специалисты различных областей: педагоги, медики, психологи, специалисты социальных служб и другие [5, с. 386]. Но стоит отметить, что работа в большинстве случаев начинается с женщинами в родильных домах, когда они уже имеют намерение отказаться от ребенка. Профилактические или консультирующие беседы редко проводятся до беременности. В образовательных учреждениях практически не обсуждаются подобные темы с учащимися девушками, хотя у части из них в этом возрасте начинаются отношения, включающие половую связь [4, с. 70–71]. А процент отказа от детей при ранней беременности является одним из основных. Автор предлагает изменить и усилить просветительскую работу в школах, формировать психологическую и социальную ответственность и готовность к материнству.

Список литературы

1. Еникеев, М. И. Психологический энциклопедический словарь. Москва: Проспект, 2010. 558 с.

2. Исламова, Д. Д., Федорова, Ю. А. Психологическое сопровождение перинатального периода, как фактор становления родительства // Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. 2023. № 1 (67). С. 152–155. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-soprovozhdenie-perinatalnogo-perioda-kak-faktor-stanovleniya-roditelstva> (дата обращения 03.11.2023).

3. Молдабаева, Р. А. Психологическая готовность к материнству женщин, ожидающих первого и второго ребенка // Инновационная наука. 2018. № 5. С. 143–146. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-gotovnost-k-materinstvu-zhenschin-ozhidayuschih-pervogo-i-vtorogo-rebenka> (дата обращения 03.11.2023).

4. Петров, Ю. А. Психологические особенности несовершеннолетних мам / Ю. А. Петров, В. В. Решетникова, А. Ю. Тарасова, Н. В. Палиева // Главврач Юга России. 2022. № 4 (85). С. 69–73. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-nesovershennoletnih-mam-1> (дата обращения 03.11.2023).

5. Тесленко, А. Н. Социальное сиротство: девиантологический анализ личностных мотивов отказа от ребенка // Российский девиантологический журнал. 2022. 2 (4). 386–396. doi: 10.35750/2713-0622-2022-4-386-396.

СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ ФРИЛАНСЕРОВ, РАБОТАЮЩИХ В СФЕРЕ SMM

Кочергина А. А., БкС-400, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: anastasiakocergina599@gmail.com

Научный руководитель – **Кузеванова А. Л.**, доктор социологических наук, доцент, профессор,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема социального самочувствия фрилансеров, работающих в сфере SMM. Исследование охватывает различные аспекты, включая стресс, уровень удовлетворенности работой, социальную поддержку и мотивацию профессионалов в данной области. На основе собранных данных в статье анализируется уровень социального самочувствия фрилансеров и определяется возможности улучшения этого феномена у SMM-специалистов.

Ключевые слова: социальное самочувствие, фриланс, SMM, SMM-специалист, социальные медиа.

SOCIAL WELL-BEING OF FREELANCERS WORKING IN THE FIELD OF SMM

Kochergina A. A., BkS-400, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Kuzevanova A. L.**, Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor, Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article examines the problem of social well-being of freelancers working in the field of SMM. The study covers various aspects, including stress, job satisfaction, social support and motivation of professionals in this field. Based on the collected data, the article analyzes the level of social well-being of freelancers and determines the possibilities for improving this phenomenon among SMM specialists.

Keywords: social well-being, freelance, SMM, SMM specialist, social media.

Современное общество активно вступает в информационный период своего развития. В такой период общественного процесса активно занимает главенствующую позицию потребление и производство информационных услуг. В современном мире очень быстро формируются и быстро совершенствуются социальные электронные сети. Все это полностью способствует возрастающей роли системы массовых коммуникаций, которая реализуется при помощи современных компьютерных технологий и глобальной сети Интернет.

С конца XX века СМИ выросли в достаточно объемную отрасль – медиаиндустрию. Все это потребовало больших изменений в самих массовых коммуникациях, реклама все чаще с телевидения переходит в Интернет, который используется в качестве среды размещения обычных СМИ. Общество в современном мире живёт в состоянии постоянных изменений, поэтому в социальную жизнь и трудовую жизнь людей вторгаются профессии, которые связаны непосредственно с Интернетом. Люди предпочитают выбирать работу во фрилансе, что на их взгляд значительно облегчает жизнь в современном мире и обществе. Помимо этого, в современном мире значительную роль играет реклама и во многом она определяет вектор и динамику развития общества. Все больше материальных средств и интеллектуального потенциала вкладываются в развитии рекламной деятельности, что в последствие дает огромное развитие специальности SMM.

Тем не менее, встаёт вопрос о том, что является значимым для людей при выборе Интернет профессий и как это влияет на их социальную жизнь. SMM, как одна из разновидностей фриланса набирает очень большую популярность среди молодёжи и достаточно взрослых людей, что определяет значительную необходимость изучать социальное самочувствие людей, работающих во фрилансе, а именно в сфере SMM.

Целью данной работы является исследование социального самочувствия фрилансеров, работающих в сфере SMM: изучение сущности и основных положений такого феномена, как фриланс, рассмотрение развития фриланса в российском обществе, причины роста популярности SMM специальности, как одного из видов фриланса. Объектом исследования выступают фрилансеры, работающие в сфере SMM. Предметом исследования является социальное самочувствие фрилансеров, работающих в сфере SMM в современной России. Все результаты исследования были получены при использовании таких методов исследования как общенаучные методы анализа и синтеза, метод глубинного интервью.

За прошедшие 10-15 лет одной из основных тенденций в трудовой сфере является возникновение и распространение новейших и специфических для российского общества форм занятости. Примером такой быстро развивающейся формой занятости является фриланс. Такой темп развития этого направления обусловлен достаточно большим количеством факторов.

На данный момент можно столкнуться в современной литературе с абсолютно различными определениями термина фриланс. Так же используется «... много синонимов для обозначения этой новой нестандартной формы занятости на рынке труда. В частности, это telejob, flexplace, eWork и другие» [9, с. 17]. Тем не менее, в русской терминологии пока невозможно найти точное определение понятию фриланса, так как этот феномен достаточно новый в современной России. Можно найти смежные и близкие по смыслу понятия, такие как «удаленная работа», «труд на дому», «дистанционная работа» и «дистанционная занятость».

Так же существует более обширное понятие, которое было дано в статье «Современные подходы к определению понятия «Фриланс» и его классификации» А. Н. Сорокиной. Согласно ее позиции, «фриланс – форма организации трудовой или гражданско-правовой деятельности, позволяющая работнику или индивидуальному предпринимателю выполнять свои обязанности удаленно, т.е. вне места расположения работодателя или заказчика, применяя в процессе осуществления трудовых или гражданско-правовых функций современные информационные и коммуникационные средства связи» [9, с. 18].

Социальные медиа играют огромную роль в современном мире. Они стали неотъемлемой частью повседневной жизни людей, влияют на общественное мнение, коммуникацию, маркетинг и многие другие аспекты жизни. Однако, несмотря на такую важность социальных медиа, определение и изучение темы SMM (Social Media Marketing) всё еще недостаточно в мере современного общества.

Одной из основных проблем в изучении темы SMM является неоднозначное определение самого понятия. Многие исследователи и практики в области маркетинга и рекламы имеют различные представления о том, что включает в себя SMM. Некоторые считают, что это лишь использование социальных медиа для продвижения товаров и услуг, в то время как другие утверждают, что SMM также включает в себя работу с сообществами, управление репутацией и другие аспекты.

Другой проблемой является недостаток комплексного изучения темы SMM. Да, существует множество курсов, лекций и публикаций на тему социальных медиа и их использования в маркетинге, однако недостаточно внимания уделяется более глубокому исследованию этой темы. По сравнению с другими областями маркетинга, SMM продолжает быть менее изученной и понятной.

Несмотря на то, что SMM уже более десяти лет, сейчас данная тема недостаточно представлена в работах отечественных авторов. Как определяет Н. С. Андросов в своей книге «Интернет-маркетинг за 55 минут»: «SMM – комплекс мероприятий по продвижению товаров или услуг в социальных сетях» [1, с. 10]. А. Сенаторов в своей книге «Битва за подписчика: SMM-руководство» определяет SMM, как «продвижение товаров и услуг в социальных сетях». Сущность его состоит в том, что это эффективный инструмент, с помощью которого посетители привлекаются на сайт из социальных сетей, сообществ, блогов и тому подобное [7, с. 3].

Особое внимание к теме социального самочувствия в социологии родилось только в конце 80-х начале 90-х годов XX века, такой расцвет интереса в этой проблематике был непосредственно связан с проведением массовых и повсеместных социологических эмпирических исследований. И для углубления в изучении проблематики исследования социального самочувствия, обратимся к исследователям, которые давали свою интерпретацию данного понятия.

Так И. В. Охременко определял феномен социального самочувствия, как «социально-психологическое состояние удовлетворенности или неудовлетворенности социальным бытием» [8, с. 11]. Более обширное понятие дал Г. М. Орлов, который интерпретировала социальное самочувствия как «исходный и динамичный комплекс установок личности на осмысленные изменения и преобразования собственной жизни» [6, с. 12]. Такое видение социального самочувствие, определяет этот феномен как результат влияния социально-политической сферы жизнедеятельности и социально-экономической сферы жизнедеятельности индивида.

Социальное самочувствие является значимым показателем состояния и положения человека в большой социальной структуре общества. Такой феномен отражает уровень восприятия и оценки человеком своего общего состояния относительно социальной жизни. Социальное самочувствие характеризуется осознанием человеком:

- собственной безопасности;
- удовлетворённости собой и своей жизнью, ее течением;
- собственным социальным положением в семье, на работе, в обществе, референтной группе и тому подобное;
- стабильностью своего состояния, духовного и физического;
- субъективным отражением чувственного и душевно нравственного состояния;
- личностными психическими и физическими возможностями человека.

В ноябре 2022 года было проведено 15 глубинных интервью, благодаря которым исследовался уровень социального самочувствия людей, работающих в сфере SMM. Глубинные интервью проводились с людьми разного пола, возраста и места жительства. Были изучены основные индексы социального самочувствия людей, работающих в сфере SMM. В качестве основных индексов были выбраны такие, как удовлетворенность жизнью, материальное положение, социальная безопасность и отношение окружающих к носителям исследуемой практики.

Результаты исследования предоставляют информацию о соответствующих аспектах нестандартной формы занятости, а именно фрилансе. Социальное сообщество фрилансеров, а именно SMM-специалистов отличается от других сообществ статусными, ценностными и поведенческими характеристиками. В то же время анализ результатов показывает внутреннюю интеграцию этой группы через различные потребности в материальных и социальных благах, профессиональном и социальном отношении. Особые качества образа жизни фрилансеров не снижают социальное благополучие группы и позволяют им войти в сегмент не только статуса среднего класса, но и статуса выше этой отметки.

Согласно результатам исследования можно сделать вывод о том, что люди, работающие в сфере фриланса, а именно в сфере маркетинга в социальных сетях (SMM) имеют достаточно стабильный высокий уровень социального самочувствия. Большинство информантов чувствуют себя свободно в обществе, то есть не чувствуют себя закрытой социальной группой. Можно сказать о том, что возможности, которые открыла информантам сфера SMM, повысила их уровень удовлетворенности жизнью, а значит и улучшило качество их жизни.

Так же важно отметить, что люди, работающие в сфере SMM, чувствуют себя очень уверено в обществе и считают, что занимают достаточно высокое положение в обществе. Такие результаты говорят о том, что уровень общительности у SMM-специалистов достаточно высок, что уже говорит о вполне высоком уровне социального самочувствия.

Тем не менее, большую роль в определении уровня социального самочувствия играет уровень социальной безопасности, то есть оценка самих информантов этому индексу. Абсолютно все информанты чувствуют себя, безопасно находясь в социуме. Многие из них считают, что в противоположном случае есть множество способов повысить уровень социальной безопасности. На данный момент информанты не видят необходимости повышать уровень этого индекса. Несмотря на это, некоторые информанты отмечают актуальность проблемы правового регулирования как сферы фриланса, так и сферы SMM.

Вместе с тем глобальные изменения также могут оказывать влияние на социальное самочувствие изучаемой социальной группы. Важно отметить, что такие изменения оказали влияние на моральное состояние, но почти не повлияли на трудовую деятельность информантов. Изученные SMM-специалисты достаточно гибки в подобных ситуациях и нашли быстро способы, справиться с произошедшими трудностями. Такие результаты говорят о том, что влияние каких-либо изменений в трудовой сфере, не оказывают сильное воздействие на достаточно стабильную и устойчивую структуру в изучаемой социальной сфере.

При изучении такого феномена как социальное самочувствие особое значение имеет исследование взглядов людей изучаемой социальной группы на их будущее и настрой относительно ожидаемого личного благополучия. Важно отметить, что большая часть информантов настроены очень положительно во взглядах, касающихся их будущего. При этом важен такой аспект, что, несмотря на какие-либо трудности исходящие из окружающей среды, люди нацелены на достижение своих целей и построение достаточно масштабных планов. Такие результаты подтверждают позицию положительного настроя, касающегося их ожидаемого личного благополучия. Благодаря этому, можно сказать, что фрилансеры, работающие в сфере SMM, будут продолжать делать все для того, чтобы развиваться и улучшать собственную жизнь и жизнь, окружающих их людей.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что представители такой социальной группы как SMM-специалисты на сегодняшний день имеют достаточно высокий и стабильный уровень социального самочувствия. Выбранные индексы для исследования такого феномена, как социальное самочувствие имеют вполне положительные характеристики. Такие результаты позволяют говорить о том, что изучаемая социальная группа в дальнейшем будет только развиваться, даже при условии каких-либо глобальных изменений.

Список литературы

1. Андросов, Н. С. Интернет-маркетинг за 55 минут / Н. С. Андросов // Серия книг «Спроси Ingate», 2012. 51 с.
2. Бурлуцкая, М. Г., Харченко, В. С. Фриланс: институализация новой формы занятости // Проблемы и пути социально-экономического развития: город, регион, страна, мир: материалы II междунар. науч.-практ. конф.: сб. ст. / под общ. ред. В. Н. Скворцова. СПб., 2012. С. 151–158.

3. Вязникова, В. В. Финансовое поведение российских фрилансеров: возможности и ограничения, массовые опросы, эксперименты, монографические исследования / В. В. Вязникова, Д. О. Стребкова // Социологический журнал. 2009. № 4. С. 41–64.
4. Гурова, М. И. Факторы, влияющие на выбор фриланса как формы самозанятости / М. И. Гурова // Теория и практика общественного развития. 2012. № 7. С. 57–60.
5. Гурова, М. И. Феномен «фриланс» в социально-профессиональной структуре современной России / М. И. Гурова // Теория и практика общественного развития. 2012. № 6. С. 79–83.
6. Осинский, И. И. Социальное самочувствие: понятие, факторы формирования и показатели измерения / И. И. Осинский, З. А. Бутуева // Вестник БГУ. 2015. № 14. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-samochuvstvie-ponyatie-factory-formirovaniya-i-pokazateli-izmereniya> (дата обращения 09.11.2023).
7. Сенаторов, А. Битва за подписчика: SMM-руководство / А. Сенаторов. М.: Альпина Диджитал, 2019. 176 с.
8. Соболенцев, Д. Что такое фриланс и кто такие фрилансеры: чем они занимаются, сколько зарабатывают и как стать фрилансером / Д. Соболенцев. URL: <https://kakzarabativat.ru/soveti/frilans-i-frilansery/> (дата обращения 09.11.2023).
9. Сорокина, А. Н. Современные подходы к определению понятия «Фриланс» и его классификации / А. Н. Сорокина // Проблемы современной экономики. 2013. № 11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-opredeleniyu-ponyatiya-frilans-i-ego-klassifikatsii> (дата обращения 09.11.2023).

ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ ГОРОД-ГЕРОЙ ВОЛГОГРАД НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ «SMART CITY»

Крицкая Е. Е., МУЗ-300, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: bhty0906@yandex.ru

Научный руководитель – **Бардаков А. И.**, доктор политических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Статья рассматривает вопросы оптимизации системы управления в городском округе город-герой Волгоград на основе концепции «Smart City». Автор анализирует ключевые понятия и технологии, необходимые для создания «умного города» и предоставляет примеры мировой практики. Рассматриваются ключевые задачи, связанные с развитием цифровой инфраструктуры, предоставлением цифровых муниципальных услуг и формированием общественной ответственности. В статье также подчеркивается важность интеграции цифровых технологий в управление городом для улучшения качества жизни граждан.

Ключевые слова: Волгоград, Smart City, цифровая инфраструктура, система управления, муниципальное управление, технологические драйверы, цифровизация.

OPTIMIZATION OF THE MANAGEMENT SYSTEM IN THE URBAN DISTRICT OF THE HERO CITY OF VOLGOGRAD BASED ON THE «SMART CITY» CONCEPT

Kritskaya E. E., MUZ-300, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Bardakov A. I.**, Doctor of Political Science, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article examines the issues of optimizing the management system in the urban district of the hero city of Volgograd based on the «Smart City» concept. The author analyzes the key concepts and technologies necessary to create a “smart city” and provides examples of global practice. Key tasks related to the development of digital infrastructure, the provision of digital municipal services and the formation of public responsibility are considered. The article also highlights the importance of integrating digital technologies into city management to improve the quality of life of citizens.

Keywords: Volgograd, Smart City, digital infrastructure, management system, municipal government, technological drivers, digitalization.

Местное самоуправление вот уже несколько десятилетий остается актуальной темой для теории и практики современной России. Методологические основания, система муниципального управления, политические аспекты самоуправления неплохо отражены в работах А. И. Бардакова [1; 2; 3; 4]. Вопросам правового обеспечения местного самоуправления посвящены труды М. В. Коростелевой, Н. В. Коростелевой [6; 7], а исследователь А. Н. Фомин [10; 11] активно разрабатывает перспективы развития муниципального управления, обозначает наиболее востребованные формы прямой демократии в городских округах. Надо заметить, что цифровизации как важному фактору функционирования городского самоуправления исследовательского внимания уделяется значительно меньше, поэтому есть необходимость раскрыть эту грань обустройства городской жизнедеятельности.

В условиях глобальной цифровизации, первоочередным вопросом совершенствования системы муниципального управления является определение ключевых понятий, объясняющих содержание и раскрывающих сущность «Smart City» как объекта муниципального управления, управляемой системы обеспечения своих граждан улучшенным комплексом услуг.

Впервые термин «Smart City» в контексте «Smart-community» (общества/сообщества), проживающего на его территории, ввел П. Друкер [5] (табл. 1). Согласно подходу, предложенному П. Друкером, существует первый набор критериев, которым должно соответствовать развитие на определенной территории, и второй набор критериев, которым должны соответствовать управленческие цели, «вписанные» в контекст «Smart-управления» таким развитием.

Таблица 1

Содержательное наполнение категории «Smart» по П. Друкеру

Буква в аббревиатуре	Значение в контексте развития Smart-общества / сообщества		Значение в контексте «Smart-управление» развитием	
	Англ.	Рус.	Англ.	Рус.
S	self-directed	самоуправляемый	specific	конкретный (чего необходимо достичь?)
M	motivated	мотивированный	measurable	измеряемый (каким образом будет измеряться результат?)
A	adaptive	адаптивный	attainable	достижимый (за счет чего возможно достичь цели)
R	resource-enriched	ресурсосберегающий	relevant	релевантный / актуальный (является ли истинность цели определена)
T	technological	технологический	time-bounded	соотнесение с конкретным сроком (или определен временной промежуток, по окончании какой целью должно быть достигнуто?)

Таким образом, термин «Smart» является комплексным понятием, вмещающим в себя, как минимум, пять разноплановых характеристик. В переводе же это слово с английского на русский, получает обобщенный термин – «умный», или же – способствующий взаимосогласованному развитию «умных» технологий.

Следует отметить, что терминологическая система предметной сферы «Smart City» в России находится в процессе становления. В настоящее время, концепция «Умный город» базируется на интеграции различных информационных и коммуникационных технологий вместе с Интернетом вещей в управлении муниципальным имуществом [9, с. 88]. Активы города включают в себя множество составляющих, таких как местные информационные системы, образовательные учреждения, библиотеки, транспортные сети, медицинские учреждения, энергоснабжение, системы водоснабжения и управления отходами, правоохранительные органы и другие общественные службы.

Основной целью создания «умного города» является улучшение качества жизни горожан путем применения современных технологий городской информатики. Это позволяет повысить эффективность предоставления услуг и удовлетворить потребности жителей более эффективным образом.

На наш взгляд, перевод «Умный город» не в полной мере отражает содержательное наполнение категорий «Smart».

В целом, в глобальном измерении, цифровые технологии оказывают положительное влияние на следующие сферы, чем обеспечивают их смартизацию:

- экономика – способствует повышению уровня инновационности экономики, основанной на знаниях, умениях, инвестициях и творчестве, с акцентом на высокотехнологичное производство, цифровую экономику, профессиональные услуги, образование, исследования и «зеленый» туризм; созданию активов в таких сферах, как здравоохранение, образование, финансы и услуги, проектирование и строительство, увеличению экспортных возможностей; расширению возможностей для увеличения рабочих мест и улучшения системы обучения;

- социальная сфера – способствует формированию условий для более комфортной жизни в городах. Цифровизация может расширить свой потенциал для повышения социального обеспечения. Неравенство и ограниченность доступа людей к ресурсам и общественным услугам можно преодолеть благодаря внедрению цифровых технологий, что приведет к предоставлению доступа к образовательным и медицинским услугам, мониторингу качества воздуха и взаимодействию жителей с бизнесом и властями;

- система муниципального управления – способствует повышению доверия к основным муниципальным услугам и улучшению отношений между гражданами и местными властями.

Существует множество информационных технологий, которые могут оптимизировать систему муниципального управления в Волгограде. В табл. 2 приведены несколько ключевых направлений и примеров таких технологий.

Внедрение этих технологий требует сотрудничества городских властей, бизнеса и общества. Но они могут сделать Волгоград более прогрессивным и современным городом, способствуя улучшению качества жизни его жителей. Важной категорией смарт-трансформаций в указанных секторах, которую открывают технологии, является возможность использования технологии блокчейн (распределенного реестра). Все это обеспечивает благоприятные условия для проникновения технологий в городскую инфраструктуру и сервисы, что становится предпосылкой перехода городов к определенным Smart-стандартам или обретения признака «Smart City».

Чем же отличается «Smart City» от обычного? Примеры мировой практики свидетельствуют, что, прежде всего, «Smart City» должен обеспечивать интеграцию природных зеленых зон в городское пространство [8, с. 17]. Это поддерживает биоразнообразие, чистоту воздуха и, в конечном итоге, объединяет сообщество, в котором жители становятся субъектом и объектом управления.

В настоящее время Smart-управление часто отождествляется с советским «е-управлением», которое учитывает опыт отраслевого управления и ориентируется на системность и комплексность решений. Для эффективного развития Волгограда необходимо обеспечить решение вопросов, связанных с:

- нормативно-правовым обеспечением на федеральном и местном уровне;
- развитием цифровой инфраструктуры города;
- созданием центров предоставления муниципальных услуг, в частности, цифровых;
- надлежащим функционированием официального портала города с открытыми данными;
- содействием реализации общественных инициатив;
- введением муниципальной карточки;
- открытым бюджетом города.

Таким образом, для успешного внедрения Smart-подходов к развитию Волгограда первоочередными задачами являются:

- разработка соответствующего нормативного и методико-технологического обеспечения (как на общенациональном, так на региональном и местном уровнях);
- формирование общих и локальных систем обеспечения социальной, экономической, экологической, продовольственной безопасности;

- развитие гражданских инициатив и социальной ответственности в этой сфере;
- реализация программ и проектов по формированию экономического базиса структурных преобразований институционально-социо-эколого-экономической системы города.

Таблица 2

Технологии оптимизации системы муниципального управления
(разработано автором)

Технология/Система	Описание
Системы управления ресурсами (ERP)	Автоматизация и оптимизация бюджетного планирования, учета финансов, закупок и управления человеческими ресурсами.
Географические информационные системы (ГИС)	Помощь в управлении городской инфраструктурой, планировании городского развития, а также в решении вопросов экологии и транспортной инфраструктуры.
Электронное правительство (e-Government)	Создание онлайн-платформ для предоставления гражданам городских услуг, а также для взаимодействия между гражданами и городскими властями. Включает в себя электронные порталы, мобильные приложения и системы электронных запросов.
Большие данные и аналитика	Использование данных для анализа городских процессов, прогнозирования тенденций и принятия более обоснованных решений. Включает в себя анализ данных о дорожном движении, потреблении энергии и других аспектах жизни в городе.
Интернет вещей (IoT)	Установка сенсоров и устройств IoT для мониторинга качества воздуха, уровня шума, состояния инфраструктуры и других параметров. Помогает в реагировании на чрезвычайные ситуации и улучшении общего качества жизни горожан.
Блокчейн	Обеспечение прозрачности и безопасности в системе муниципального управления, регистрации недвижимости и других аспектах городской деятельности.
Искусственный интеллект (AI)	Автоматизация рутинных задач, анализ данных и принятие решений. Примеры включают в себя автоматический анализ обращений граждан, предсказание потребности в городских ресурсах и оптимизацию транспортных маршрутов.
Кибербезопасность	Защита городской инфраструктуры и данных от киберугроз. Необходимы современные технологии кибербезопасности для защиты городских систем и информации.
Цифровой мониторинг здоровья и образа жизни граждан	Приложения и системы для мониторинга здоровья помогают горожанам следить за своим физическим состоянием и получать доступ к важной медицинской информации. Снижает нагрузку на медицинские учреждения.

Непрерывное развитие и проникновение цифровых технологий во все отрасли общественной жизни направлено на оптимизацию различных функций города и органов местного самоуправления, а также качественное изменение социально-экономического статуса граждан.

Это означает, что режим «разумности» или «интеллектуальности» города активизируется несколькими драйверами, прежде всего, технологиями. В перспективе концепция «Smart City» будет иметь целью создание среды, где технологии будут полностью «встроенными» в город, сочетая различные измерения (социальные, экономические, организационные) для эффективного распределения ресурсов, предоставления востребованных муниципальных услуг и повышения качества жизни граждан.

Особенности внедрения концепции «Smart City» в Волгограде заключаются не просто в автоматизации управленческих процессов и цифровизации услуг, а в основательных изменениях по управлению и пользованию услугами города. Ключевой целью данной концепции

для Волгограда является – стать интерактивным и удобным городом для нужд горожан. А также хорошо управляемым городом, в основе чего лежат более интеллектуальные решения, которые опираются на точный сбор данных и аналитику, в частности на основе использования современных ИКТ и IoT. Фокус стратегического видения концепции должен быть сделан на обеспечении высшего качества и удобства жизни волгоградцев, а также создании благоприятной бизнес-среды. Все это через инновационные решения, обеспечение прозрачности и интегрированности услуг и действия власти сделает Волгоград более экономически, экологически, институционально и социально устойчивым.

Таким образом, концепция «Smart City» охватывает различные аспекты развития города, начиная с инфраструктуры и заканчивая системой муниципального управления и экологической устойчивостью. «Smart City» становится реальностью благодаря, в первую очередь, технологическим драйверам. Эта концепция стремится создать среду, где технологии интегрированы во все сферы управления городом для удовлетворения потребностей граждан.

Список литературы

1. Бардаков, А. И. Когнитивность самоуправления / А. И. Бардаков // Социология власти. 2006. № 4. С. 140–146.
2. Бардаков, А. И. Местное самоуправление в политической системе современной России / А. И. Бардаков // Парадигмы управления, экономики и права. 2023. № 1 (7). С. 7–18. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2023_N1.pdf
3. Бардаков, А. И. Муниципальное управление: теория, история, практика / А. И. Бардаков. Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. 172 с.
4. Бардаков, А. И. Государственные и общественные начала местного самоуправления в социальных теориях А. И. Бардаков, Д. А. Бардаков // Философия социальных коммуникаций. 2012. № 1 (18). С. 31–42.
5. Друкер, П. Ф. Практика менеджмента / П. Ф. Друкер. URL: http://library.lgaki.info:404/2021/Друкер_Практика.pdf (дата обращения 26.10.2023).
6. Коростелева, М. В. Укрупнение муниципальных образований как основное направление реформирования территориальной организации местного самоуправления в России / М. В. Коростелева, Н. В. Коростелева // Парадигмы управления, экономики и права. 2022. № 1 (5). С. 114–120. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2022_N1.pdf (дата обращения 14.04.2023).
7. Коростелева, М. В. Участие граждан в процессе принятия градостроительных решений на муниципальном уровне: особенности правового регулирования и правоприменительной практики / М. В. Коростелева, Н. В. Коростелева // Парадигмы управления, экономики и права. 2021. № 2 (4). С. 182–184. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2021_N2.pdf (дата обращения 14.04.2023).
8. Сатыбалдина, Д. Ж., Ускенбаева, Г. А. Международный опыт и лучшая практика реализации проектов «Smart City» // Современные цифровые технологии: проблемы, решения, перспективы. Национальная (с международным участием) научно-практическая конференция. Казань, 2022. С. 11–23.
9. Современные тенденции развития государственного и муниципального управления: монография / Габдулхаков Р. Б., Габидуллина Э. В., Гавриленко И. Г. [и др.]. Вып. 2 / Абдюкова Э. И., Арсанова Л. Ф., Валеева А. З. [и др.]. Уфа: Изд-во УГНТУ, 2022. 106 с.
10. Фомин, А. Н. Создание условий по совершенствованию форм взаимодействия граждан и общественных объединений с органами публичной власти / А. Н. Фомин // Вестник экспертного совета Северо-Кавказского института управления – филиала РАНХиГС. 2019. № 1 (16). С. 92–99.
11. Фомин, А. Н. Социокультурный подход к институту местного самоуправления в контексте законопроекта «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти» / А. Н. Фомин // Местное право. 2022. № 1. С. 23–32.

COVID-19 В США: КОНТЕНТ В АМЕРИКАНСКИХ СМИ И МОДЕЛИ ИНФОРМАЦИОННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА АМЕРИКАНЦЕВ

Кузулгуртова Д. М., ЗРб-201, Волгоградский государственный университет,

e-mail: diemianna.k@mail.ru

Научный руководитель – **Архипова Е. В.**, кандидат исторических наук, доцент, зав. кафедрой истории и международных отношений ВолГУ

Аннотация. В статье исследуется проблема информационного воздействия на массовое сознание американского населения во время пандемии COVID-19. Выявляются основные модели информационного воздействия на массовое сознание американских граждан во время пандемии COVID-19 посредством публикации контента СМИ США.

Ключевые слова: американские СМИ, массовое сознание, пандемия COVID-19, информационное влияние, американские граждане.

COVID-19 IN THE USA: AMERICAN MEDIA CONTENT AND INFORMATION IMPACT MODELS ON AMERICANS

Kuzulgurtova D. M., ZRb-201, Volgograd State University

Supervisor – **Arkhipova E. V.**, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of History and International Relations of the Volgograd State University

Abstract. The article examines the problem of information impact on the American mass consciousness during the COVID-19 pandemic. The main models of information impact on the mass consciousness of American citizens during the COVID-19 pandemic through the publication of US media content are revealed.

Keywords: American media, mass consciousness, COVID-19 pandemic, informational influence, American citizens.

В США информация о COVID-19 была очень важна. С начала пандемии COVID-19 медиа размещали свежие новости о распространении вируса, статистику заражений и смертей, рекомендации по мерам перестраховки и лечению.

Поскольку в США существует множество источников новостей, которые легко доступны, люди имеют полную свободу выбирать, какую информацию они хотят получать: получать новости из традиционных источников, таких как телевизионные сети, газеты и журналы или выбирать более интерактивные источники, такие как социальные сети и блоги. Также стоит отметить, что многие печатные издания имеют свои цифровые аналоги, размещаемые на собственных сайтах, например, The Wall Street Journal, The New York Times и другие.

В связи с этим, в США существовало ряд controversий по поводу того, какая информация о COVID-19 являлась достоверной и надежной. Например, некоторые граждане верят в существование заговоров и сомневаются в эффективности вакцинирования – к такому выводу приходят американские исследователи из Школы управления имени Джона Ф. Кеннеди Л. Эбромс и Дж. Гу [1]. В то же время, другие настаивают на том, что соблюдение мер предосторожности, таких как социальное дистанцирование и ношение масок, являются ключевым фактором в борьбе с пандемией, по исследованию Ч. Паззиниз [6].

Несмотря на все эти размышления, можно с относительной уверенностью сказать, что информационное воздействие на массовое сознание в США во время COVID-19 было огром-

ным. Информирование со стороны медиа играло важную роль в мобилизации граждан к выполнению мер предосторожности и повышению уровня осведомленности населения о пандемии [3].

Американцы, по результатам исследования Л. Эбромса и Дж. Гу, активно использовали социальные сети во время пандемии COVID-19, как способ оставаться в контакте с друзьями и близкими, получать последние новости о состоянии эпидемии, а также быть в курсе изменений в законодательстве и финансовой ситуации [1].

Facebook, Instagram¹ Twitter^{**}, и другие платформы стали основным источником информации о COVID-19, где пользователи могли находить официальные документы и новости от правительства, а также читать о том, как другие люди справляются в ситуации, похожей на их собственную.

Говоря об использовании Facebook американцами во время пандемии COVID-19, на основе последних исследований можно сделать несколько выводов [5]. Первый вывод заключается в том, что использование социальных медиа в США значительно возросло во время пандемии. По данным eMarketer, процент людей, использующих социальные сети, увеличился на 7.4 % от начала года до марта 2020 года [6]. Вторым выводом является то, что Facebook оставался одной из самых популярных социальных сетей в США во время пандемии COVID-19. По данным Pew Research Center, в 2019 году 69 % взрослых американцев его использовали [5]. Третий вывод связан с тем, что Facebook использовался для многих целей во время пандемии, включая получение новостей и информации, связь с друзьями и семьей, проведение совместных мероприятий виртуально и т.д. [9]. Наконец, М. Хузам и К. Матса отмечают, что и другие социальные сети играют важную роль в продвижении информации о здоровье и мерах по борьбе с COVID-19, которые помогают людям оставаться в безопасности и здоровье [4].

Социальные сети также использовались для поддержки и взаимопомощи, например, создание групп поддержки или обмена информацией о том, как можно помочь тем, кто находился на карантине или изолирован. Предприятия также применяли социальные сети для ознакомления с практиками других компаний и обновлений в законодательстве, а также для продвижения своих продуктов и услуг в онлайн-режиме, о чём говорят М. Чейзлер и Р. Лане [2].

Возвращаясь к не менее популярному средству массовой информации, газетным изданиям, следует упомянуть, что самыми популярными среди населения газетами являются следующие:

1. The Wall Street Journal (2,2 млн человек оформили подписку);
2. The New York Times (более 30 млн читателей ежемесячно);
3. USA Today (7 млн читателей ежедневно в электронном и бумажном варианте);
4. The Washington Post (более 81 млн человек читали электронную версию в апреле 2020 года);
5. Los Angeles Times (1,4 млн читателей ежедневно).

Эмпирическое исследование заключалось в количественном контент-анализе. В Таблице 1 приведены единицы анализа и единицы счёта: основные тематические блоки, связанные с описанием пандемии COVID-19 в США. В Таблице 2 приведена частота упоминаний единиц счёта в новостных статьях, посвящённых распространению коронавирусной инфекции, опубликованных наиболее популярными новостными изданиями в период с ноября 2019 г. по июнь 2023 г.

¹ Facebook и Instagram принадлежат компании Meta, а все принадлежащие данной компании социальные сети признаны экстремистскими и запрещены на территории Российской Федерации.

^{**} Twitter социальная сеть запрещена на территории Российской Федерации.

Единицы анализа и единицы счёта

Единицы анализа	Единицы счёта
Обратная связь	Прямые эфиры
Выражение эмоций	
	с
	h
Упоминание влиятельных людей (инфлюенсеров)	Политики
	Селебрити
	Эксперты (врачи и т.д.)

Таблица 2

Частота упоминаний единиц счёта в новостных статьях, посвящённых распространению коронавирусной инфекции, опубликованных наиболее популярными новостными изданиями в период с ноября 2019 г. по июнь 2023 г.

Единицы счёта	Количество публикаций
Прямые эфиры	8
t	28
с	35
h	22
Имена политиков	
Имена звёзд	
Имена экспертов	

В результате проведённого автором эмпирического исследования можно прийти к следующим выводам. Во-первых, некоторые издания, такие как USA Today довольно часто проводили прямые эфиры, где отвечали на вопросы аудитории, которые касались мер режима самоизоляции, преимуществ и недостатков вакцинирования и др. Данные прямые эфиры достигли 300 тысяч просмотров (26 марта 2020). Это приводит к мысли о том, что достаточно востребованной стала диалоговая модель информационного воздействия на массовое сознание, которая заключается в прямом и открытом диалоге между источником информации и её получателем. Во-вторых, всеми новостными изданиями упоминались имена политиков, звёзд для распространения информации, что является одной из основных характеристик модели мнений влиятельных людей. Здесь в пример можно привести The Wall Street Journal и их ежедневные краткие информационные сводки о распространении COVID-19 в стране и в мире с упоминанием имён президента США Дональда Трампа и генерального директора Всемирной Организации здравоохранения Тедроса Гебреисуса. В-третьих, достаточно популярной стала манипулятивная модель, через которую средства массовой информации влияли на сознание, описывая события путём использования глаголов, наречий и прилагательных с высокой эмоциональной окраской.

Однако, в ходе проведения исследования выяснилось, что существуют черты, которые не в полной мере могут отразить определённую выше названную модель. Следовательно, автором были выделены ещё две модели информационного воздействия на массовое сознание американцев в период пандемии COVID-19:

1. Модель информационного воздействия через правительственные органы: власти США использовали различные каналы для распространения информации о COVID-19, такие как пресс-конференции, телевизионные выступления, официальные сайты, социальные сети и

т.д. Так, например, были переданы распоряжения президента США Дж. Байдена о введении режима самоизоляции.

2. Модель информационного воздействия через экспертов: власти США посредством средств массовой информации дают возможность лучшим медицинским экспертам и научным работникам проводить прямые эфиры и отвечать на вопросы населения, чтобы обеспечить достоверную информацию для широкой общественности. Здесь в пример можно привести еженедельные прямые эфиры известного американского эксперта Леаны Вэн.

Также стоит сказать, что с начала пандемии COVID-19, когда в самих Соединённых Штатах не было ни одного случая заболеваемости, американские средства массовой информации были достаточно спокойны и оповещали американцев в достаточно обнадеживающем тоне. Однако, как только, на территории США стали появляться и распространяться случаи заражения коронавирусной инфекцией, информационные сообщения становились более эмоциональными и приобрели алармистский характер.

Таким образом, можно прийти к выводу о том, что информационное влияние на массовое сознание американцев было велико во время такого стрессового периода как пандемия COVID-19. Средствами массовой информации применялись несколько моделей для более эффективного влияния на людей. В результате проведённого автором исследования выяснилось, что наиболее используемой среди СМИ США моделью стала диалоговая, которая предоставляла возможность американцам задавать вопросы и получать ответы от лучших экспертов США. Также автором были выявлены две новые модели информационного воздействия, более точно описывающие признаки информационного влияния: модель информационного воздействия через правительственные органы и через экспертов.

Список литературы

1. Abrams, L. C., Gu, J. Research note: Examining how various social media platforms have responded to COVID-19 misinformation / M. Krishnan, J. Gu, R. Tromble, L. C. Abrams // Harvard Kennedy School: Misinformation Review. 2021. URL: <https://misinforeview.hks.harvard.edu/article/research-note-examining-how-various-social-media-platforms-have-responded-to-covid-19-misinformation/> (дата обращения 02.06.2023).

2. Czeisler, M. É., Lane, R. I. Mental Health, Substance Use, and Suicidal Ideation During the COVID-19 Pandemic – United States / M. É. Czeisler, R. I. Lane // Centers for Disease Control and Prevention. № 69 (32). Pp. 1049–1057. URL: https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/wr/mm6932a1.htm?s_cid=mm6932a1_w (дата обращения 29.05.2023).

3. Firmansyah, F. M., Pratama, A. R. COVID-19 mass media coverage in English and public reactions: a West-East comparison via Facebook posts / A. R. Pratama, F. M. Firmansyah // PeerJ Comput Sci. 2022. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9575862/> (дата обращения 05.06.2023).

4. Khuzam, M., Matsa, K. E. As COVID-19 Emerged in U.S., Facebook Posts About It Appeared in a Wide Range of Public Pages, Groups / G. Stocking, K. E. Matsa, M. Khuzam // Pew Research Center. 2020. URL: <https://www.pewresearch.org/journalism/2020/06/24/as-covid-19-emerged-in-u-s-facebook-posts-about-it-appeared-in-a-wide-range-of-public-pages-groups/> (дата обращения 02.06.2023).

5. Mitchell, A., Shearer, E. News Use Across Social Media Platforms in 2020 / E. Shearer, A. Mitchell // Pew Research Center. 2021. URL: <https://www.pewresearch.org/journalism/2021/01/12/news-use-across-social-media-platforms-in-2020/> (дата обращения 02.06.2023).

6. Pazzenese, Ch. Battling the “pandemic of misinformation” / Ch. Pazzenese // The Harvard Gazette. 2020. URL: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2020/05/social-media-used-to-spread-create-covid-19-falsehoods/> (дата обращения 02.06.2023).

7. Share of US Android Facebook App Users Who Also Use Select Apps, December 2019 & December 2020 (% of total) // eMarketer. 2021. URL: <https://www.insiderintelligence.com/chart/246082/Share-of-US-Android-Facebook-App-Users-Who-Also-Use-Select-Apps-Dec-2019-Dec-2020-of-total> (дата обращения 02.06.2023).

8. Top 10 U.S. Newspapers by Circulation / Agility: PR Solutions. 2021. URL: <https://www.agilitypr.com/resources/top-media-outlets/top-10-daily-american-newspapers/> (дата обращения 26.05.2022).

9. Yang, A., Huang-Isherwood, K. M., Li, Y. The battleground of COVID-19 vaccine misinformation on Facebook: Fact checkers vs. misinformation spreaders / K. M. Huang-Isherwood, Y. Li, A. Yang // Harvard Kennedy School: Misinformation Review. 2021. URL: <https://misinformationview.hks.harvard.edu/article/the-battleground-of-covid-19-vaccine-misinformation-on-facebook-fact-checkers-vs-misinformation-spreaders/> (дата обращения 02.06.2023).

СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В ИТ-КОМПАНИЯХ

Курина А. А., МУП-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
Научный руководитель – **Соколов А. А.**, кандидат экономических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуются особенности управления конфликтными ситуациями в трудовых коллективах современных ИТ-компаний. Выделены основные причины конфликтов, раскрыты методы преодоления конфликтных ситуаций. Выявлено, что в ИТ-сфере большое внимание уделяется систематизации требований и задач, что является основным способом урегулирования и предотвращения конфликтов.

Ключевые слова: конфликты, проектные команды, ИТ-компания.

SPECIFICS OF CONFLICT MANAGEMENT IN IT COMPANIES

Kurina A. A., MUP-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Sokolov A. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article examines the specific features of conflict management in work teams of modern IT companies. The main causes of conflicts are identified, the main methods of overcoming conflict situations are revealed. Revealing that in the IT field much attention is paid to systematizing requirements and tasks, which is the main way to resolve and prevent conflicts.

Keywords: conflicts, project teams, IT company.

Конфликты – неизбежная часть существования современного общества. Они представляют собой важный аспект нашей жизнедеятельности, который помогает не только найти наши «слабые» места, но также и преодолеть их. Понимание сущности конфликта, его структуры, способов преодоления позволяют нам быстро и эффективно находить точки соприкосновения для решения острых проблем.

Организационно-трудовой конфликт представляет собой столкновение субъектов (сотрудников) внутри определенной системы (организации), которое основывается на наличии противоречий в пределах факторов внутренней среды и под косвенным влиянием внешних элементов [1].

Управление конфликтами в современных организациях сегодня занимает такое же важное место, как и выстраивание системы адаптации и обучения новых и действующих сотрудников. Грамотно выстроенная система урегулирования конфликтов в трудовом коллективе помогает решать их с наименьшими потерями для работников и компании в целом.

В данной статье мы обратим внимание на специфику управления конфликтами в ИТ-компаниях. Организации в сфере ИТ – это аккредитованные компании, которые занимаются системной интеграцией, аутсорсингом it-систем, создают и продают продукты своей разработки.

Главная особенность современных ИТ-компаний заключается в том, что в них преобладает непосредственно виртуальный или удаленный формат работы в проектных командах.

Виртуальная проектная команда – группа специалистов, сотрудников, которые распределены географически по разным точкам страны или мира, во времени, взаимодействие в которых происходит с помощью системы онлайн-коммуникаций [2].

Состав таких проектных команд может варьироваться по количеству сотрудников, но структура всегда идентичная. Во главе располагается Product manager или Project manager (проджект), который является связующим звеном между заказчиком и членами команды. В его подчинении находится Tech Lead, который как раз связывает технических специалистов (разработчиков, аналитиков, тестировщиков и т.д.) и руководителя проекта.

Взаимодействие в такой команде выстраивается через связь менеджеров и тех.лида, сам тех.лид уже устанавливает коммуникацию между своими подчиненными. Общение и работа внутри такого небольшого коллектива происходит путем применения различных информационных технологий, таких как сообщения в рабочей почте, митинги в Zoom / Skype, постановка задач производится в системе Jira и т.д.

Исходя из вышеизложенного, можно также прийти к выводу, что большая часть конфликтов в трудовых коллективах в IT-компаниях возникают и урегулируются путем применения современных технологий. Главное отличие и специфическая особенность конфликта в IT-компаниях заключается непосредственно в статусе участников, предпосылках и причинах возникновения конфликтной ситуации, условиях протекания и т.д.

Также особенность конфликтов в проектных командах – это большая часть «рацио» или преобладания рациональности и аналитичности над эмоциональной частью взаимодействия между сотрудниками. Иными словами, конфликты вызываются не наличием личной неприязни, а тем, что не сходятся какие-либо данные: цифры, вероятности, подсчеты. Одной из сопутствующих черт подобных конфликтов становится то, что коллеги игнорируют обычные, человеческие аспекты существования друг друга, не обращая внимания на то, что кто-то болеет, кто-то близок к выгоранию, у кого-то есть семейные проблемы и общаются друг с другом как с функциями.

Управление конфликтами представляет собой воздействие на причины конфликта, их минимизацию, воздействие на субъектов, вступивших в конфликтное взаимодействие для снижения рисков и негативных последствий, возвращения стабильного социально-психологического климата в организации [5]. Чтобы лучше понимать особенность управления конфликтами в IT-компаниях, необходимо выяснить причины, которые их провоцируют.

Одной из главных причин появления конфликтов является высокая эмоциональная нагрузка и стресс. Не зря сегодня так часто можно услышать слово «выгорание». Это можно назвать визитной карточкой многих IT-специалистов. Каждый проект, в котором участвует сотрудник, строго расписан по времени и срокам сдачи той или иной части работы. Из-за регулярных дедлайнов сотрудник часто может терять мотивацию и скорость работы, может начать хуже выполнять свои функциональные обязанности и т.д. Соответственно, просроченные задачи негативно сказываются на работе всей команды и тормозят ее. Эти обстоятельства становятся отправной точкой для формирования полноценного конфликта.

Следующая причина – некачественная система управления. Зачастую именно прорехи в управлении создают те точки соприкосновения, из которых рождается серьезный конфликт. Если в компании не регламентирован процесс разработки, то каждый будет делать свою работу так, как считает нужным.

У команды проекта может не быть общего понимания кто, где, когда и перед кем отчитывается. В идеале нужно использовать систему, которая позволит каждому члену команды следить за прогрессом и состоянием проекта. Для этих целей как раз и необходима система Jira.

Помимо этого, к причинам конфликтов необходимо добавить тот факт, что не все участники проектной команды являются грамотными и компетентными сотрудниками уровня middle+ \ senior. Ошибки из-за неопытности могут быть как со стороны проджекта, который неверно рассчитал сроки или неправильно понял требования заказчика, так и со стороны технических специалистов, которые не знают определенный стек.

Также к причинам возникновения конфликтов можно добавить отсутствие мотивации и карьерного роста, отсутствие качественной корпоративной культуры в организации, в которой работают специалисты. Необходимо отметить, что чаще всего требования IT-специалистов к компании смещаются с денежного поля на развитую корпоративную культуру, наличие четкого и понятного карьерного плана внутри организации, на задачи и перспективы роста экспертизы и уровня квалификации. Соответственно, если инициатива сотрудника заглушается руководством компании или в ней нет возможностей для роста, то все это может провоцировать возникновение конфликта сотрудника и менеджера, а в дальнейшем привести к увольнению ценного специалиста.

Методы управления конфликтами в IT-компаниях представляют собой определенный набор мероприятий, благодаря которым руководитель может решить конфликт внутри трудового коллектива. Хочется отметить, что по своей сути стадии разрешения конфликтной ситуации в проектной команде фактически не отличаются от этапов, применяемых в стандартных трудовых коллективах. Технология управления конфликтами в организации состоит из четырех основных методов [5]:

- 1) прогнозирование конфликтов;
- 2) профилактика конфликтов;
- 3) урегулирование конфликтов;
- 4) разрешение конфликтов.

Особое внимание хотелось бы уделить непосредственно способам решения конфликтных ситуаций, которые применяются в проектных командах IT-компаний. Из-за того, что сотрудники находятся на расстоянии друг от друга и чаще всего не могут иметь между собой никаких физических и, иногда, зрительных контактов, руководителям необходимо приложить усилия, чтобы урегулировать возникшую проблему.

Чаще всего в таких случаях применяется внедрение общих регламентов, которые помогут систематизировать деятельность каждого сотрудника, установить сроки и этапы сдачи определенной части задач, описать базовые принципы и обязанности. Регламент в данном случае должен быть системным, его необходимо повсеместно применять и контролировать исполнение.

Кроме того, учитывая специфику деятельности сотрудников, необходимо упростить процесс разработки. То есть, можно внедрить определенные методологии управления, такие как Agile \ Waterfall \ Scrum (их можно также комбинировать между собой). Применение данных методик управления организует всех участников проектной команды, систематизирует их взаимодействие и, соответственно, сведет количество конфликтных ситуаций к минимуму.

Хотелось бы отметить, что одним из методов предупреждения конфликтных ситуаций является качественный подбор персонала. Заказчик (проджет) в данном случае при сборе команды должен правильно и понятно объяснить рекрутеру какой сотрудник ему необходим, каким стеком он должен обладать. Рекрутер в данном случае определяет soft-skills кандидата, а заказчик уже на своем уровне определяет его hard-skills. Это поможет в дальнейшем избежать попадания неподходящих людей в команду и, следовательно, предотвратит множество конфликтных ситуаций в процессе работы.

Таким образом, можно сделать вывод, что специфика управления конфликтными ситуациями в IT-компаниях заключается в том, что в данном случае причиной возникновения конфликтов становятся не стандартные расхождения в личных целях и взглядах, а непосредственно ошибки сотрудников в работе, отсутствие системности в управлении, неправильная постановка задач и определение сроков их реализации.

Список литературы

1. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для вузов. 2-е изд., исправленное и дополненное / С. М. Емельянов. М.: Юрайт, 2021. 219 с.
2. Зуб, А. Т. Управление проектами: учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. М.: Издательство Юрайт, 2023. 397 с.
3. Лопарев, А. В. Конфликтология: учебник для вузов / А. В. Лопарев, Д. Ю. Знаменский. 2-е издание, исправленное и дополненное. М.: Юрайт, 2023. 298 с.
4. Назарова, А. Е. Источники возникновения организационных конфликтов современных предприятий. StudNet. 2021. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istochniki-vozniknoveniya-organizatsionnyh-konfliktov-sovremennyh-predpriyatiy> (дата обращения 26.11.2023).
5. Черкасская, Г. В. Управление конфликтами: учебник и практикум для вузов / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. 3-е издание, переработанное и дополненное. Москва: Юрайт, 2023. 236 с.

EVENT-МЕНЕДЖМЕНТ И ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО КАДРОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ

Курочкина Ю. Ю., МУП-100, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС, e-mail: jkurochkina@bk.ru

Научный руководитель – **Иванова Т. Б.**, доктор экономических наук, профессор, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Event-менеджмент является относительно новым средством маркетинга организации. В статье рассмотрены его преимущества и причины выгорания событийных сотрудников. Они приводят к росту текучести кадров в этой области, отрицательно влияет на имидж компании. Предложены внутренние и внешние инструменты повышения кадровой устойчивости.

Ключевые слова: event-менеджмент, маркетинг, текучесть кадров, матрица RACI, кадровая устойчивость.

EVENT MANAGEMENT AND TOOLS TO INCREASE ITS PERSONNEL SUSTAINABILITY

Kurochkina Y. Y., MUP-100, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA Supervisor – **Ivanova T. B.**, Doctor of Economic Sciences, Professor, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. Event management is a relatively new means of marketing an organization. The article discusses its advantages and causes of burnout of event employees. They lead to an increase in staff turnover in this area, negatively affects the company's image. Internal and external tools for improving personnel sustainability are proposed.

Keywords: event-management, marketing, staff turnover, RACI matrix, personnel management, personnel sustainability.

Event-менеджмент в современном мире, формируясь в отдельную сферу деятельности, становится всё более востребованным во многих областях общественного производства. Он меняет подход к маркетингу мероприятий, представляет собой комплекс специально разработанных мероприятий, направленных на продвижение интересов определенной компании посредством организованных ивент-событий, при помощи которых становится возможным достижение главной цели организации – охватить новую аудиторию, привлечь потенциальных клиентов, улучшить бренд и популяризовать свои продукты или услуги.

Событийный менеджмент входит в число наиболее развивающихся направлений, является довольно новой формой управления. Существуют различные подходы к его дефиниции, признакам, характерным чертам и многим другим характеристикам. Приведем ряд из них.

Б. Шмитт [3] в качестве основных свойств события, определяющих его успешность, приводит:

- развлечение (положительные эмоции – новые яркие впечатления);
- увлекательность (личная заинтересованность участников – способ получить новые знания, умения, высказать своё мнение);
- разрушение стереотипов (появление новых неожиданных эмоций и чувств, которые в свою очередь могут открыть для участника совершенно иной взгляд на мир);

– создание ценностей (открытие чего-либо нового или, наоборот, возврат к «старым» ценностным ориентирам – получение удовольствия, стремление к новым открытиям, знаниям, знакомствам);

– влияние на целевую группу, так как позволяет ей общаться с брендом лицом к лицу, узнать больше о свойствах и характеристиках продаваемой услуги или товара, получить ответы на интересующие вопросы и не только.

В работе event-менеджмент [4] рассматривается как форма связи компании с общественностью, обладающая следующими преимуществами:

1. Влияние на целевую аудиторию за счет повышения вовлеченности клиентов, создания для них практического опыта общения с компанией;

2. Улучшение имиджа компании;

3. Возможность взаимодействия с клиентами на личном уровне;

4. Помощь выделиться на переполненном рынке;

5. Предоставление участникам некой ценности события: помимо информации о товаре или услуге – получение скидки, бесплатного образца или же проведённое время на интересном весёлом мероприятии заставит клиентов почувствовать, что они получают какую-либо выгоду, а также личностную ценность для компании-организатора;

6. Взаимодействие с клиентами дает возможность извлечь уроки из разговоров, услышать другой опыт и мнение, скорректировать маркетинговые планы, продолжить разработки и улучшить свой товар или услугу, также, как и дальнейшие форматы event-событий.

На протяжении длительного времени одной из проблем работы организаций в области кадровой политики является текучесть кадров, которая может быть связана как с увольнением работника по собственному желанию, так и из-за неудовлетворённости работником со стороны администрации предприятия. Важно отметить, что существует так называемый «нормальный» уровень текучести кадров, поскольку движение рабочей силы имеет «моторный» характер, то есть персонал может наниматься, увольняться, переводиться и др. Для российских предприятий производственной сферы оптимальным значением текучести кадров считается 10 %, для нового развивающегося бизнеса (в особенности, когда фирма находится в фазе активного найма) – более 20 % [1].

Сфера event-менеджмента также отличается высоким уровнем текучести кадров, поскольку «попробовать себя» в этой сфере приходят многие кандидаты на должность. Однако не стоит полагать, что это лёгкая профессия. Наоборот, без особого рвения и энтузиазма, без цели, возможно даже ошибочной, придя в эту индустрию можно сразу же натолкнуться на эмоциональное выгорание, а этого не терпит работа event-менеджера, ведь она трудоёмка как с эмоциональной, так и с физической точки зрения [2]. В event-менеджменте текучесть кадров может привести к снижению качества услуг, увеличению затрат на обучение новых сотрудников и другим негативным последствиям. Чтобы минимизировать текучесть кадров в сфере event-менеджмента предлагается и использовать два вида инструментов повышения кадровой устойчивости.

Внутренними инструментами являются действия, предпринимаемые самим работником – event-менеджером (назовём это «самоборьбой»), то есть саморазвитие, изучение соответствующей литературы, посещение семинаров и тренингов, использование метода проб и ошибок, которые в целом позволяют повысить уровень своей компетентности, который во многом определяет степень удовлетворённости трудом.

Также ко внутренним инструментам относится и внутренняя мотивация (желание осуществлять деятельность ради самой деятельности), она способствует творчеству и инновациям. Однако для стимулирования внутренней мотивации может понадобиться помощь извне – со стороны руководителей, начальников отделов или главных менеджеров. Внутренние мотиваторы есть в каждом из нас, они – врождённые человеческие желания, поэтому менеджеры могут предоставлять по отношению к своим сотрудникам следующие: чувство

компетентности (дать работу потяжелее, но всё ещё находящуюся в пределах их компетенций и возможностей); чувство своего статуса в компании; развитие социальных контактов в коллективе и др. [5].

Внешние инструменты направлены на привлечение и удержание талантливых специалистов, формирование положительного имиджа компании на рынке труда и рассматриваются с позиции организации в лице работодателя, администрации как возможность сокращения текучести кадров. Проявляться это может в системах мотивации и стимулирования event-менеджера, способствовании его обучению (направление на обучающие курсы, вебинары), практики на самом предприятии (дать немного свободы и возможности пробовать проводить различные ивенты). Постоянное улучшение рабочей среды, обучение новых сотрудников и поддержание связи с командой помогут снизить текучесть кадров, улучшить качество мероприятий и повысить удовлетворенность клиентов.

Одной из причин увольнения сотрудников может стать некоординированность процесса выполнения поставленной задачи: кому-то может быть поручено больше заданий, кому-то меньше, отчего в конечном итоге может пострадать качество создаваемого мероприятия. Для устранения этой своеобразной ошибки, а также для формирования наглядного образа координации предлагается использовать матрицу RACI. Она позволит как тщательно продумать каждый ход при подготовке события, так и станет видимым инструментом определения ролей и обязанностей членов команды.

Смысл аббревиатуры RACI состоит в следующем: R – тот человек, который непосредственно ответственный за выполнение поставленной задачи; A – перед кем ответственен «R», кто одобрит его работу; C – тот, кем необходимо проконсультироваться по вопросам выполнения задачи; I – кого следует проинформировать (например, о результатах), однако с ним уже не происходит консультирование. Считается предпочтительным, чтобы у каждого процесса была только одна «R» (в случае повтора необходимо детализировать процесс на суб-процессы для разделения индивидуальных обязанностей) [6].

Наглядно матрицу RACI можно представить в виде таблицы с указанием необходимых работ, ответственных лиц и их «буквенной» принадлежности, исходя из соответствующего задания каждого. Таким образом, создание матрицы RACI позволит скорректировать работу event-менеджеров, сделать её более гибкой, понятной и разграниченной по обязанностям среди команды.

Таблица

Пример матрицы RACI для корректировки работы event-менеджеров

	Сотрудник 1	Сотрудник 2	Сотрудник 3	Сотрудник n
Задача 1	R	A	C	I
Задача 2	I	C	A	R
...
Задача n	A	R	I	C
<i>Источник:</i> составлено автором.				

В целом, event-менеджмент является одним из новых перспективных факторов для обеспечения стабильности и конкурентоспособности компании на рынке. Так как качество его проведения определяется соответствующими специалистами, то необходимо создавать условия для комфортной работы событийных специалистов, в том числе используя внутренние и внешние инструменты повышения кадровой устойчивости организаций. Важной деталью является необходимость одновременного сочетания двух представленных методов, по-

сколько при взаимной отдаче как event-менеджера, так и его руководителя может быть достигнуты все поставленные цели и задачи, сформирован новый уровень в сфере event-менеджмента организации.

Список литературы

1. Ивент как способ управления текучестью кадров. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/61081/1/978-5-8295-0559-2_25.pdf (дата обращения 14.10.2023).
2. Об идеальном сотруднике в корпоративном event-менеджменте. URL: <https://www.top-personal.ru/sdeloissue.html?1358> (дата обращения 14.10.2023).
3. Шпак, Г. Б. Проблемы и возможности event-менеджмента в учреждениях дополнительного образования // Инновационные технологии в науке и образовании. 2015. № 1 (1). С. 364–366.
4. Event Marketing. URL: https://www.12manage.com/forum.asp?TB=schmitt_customer_experience_management&S=11 (дата обращения 20.11.2023).
5. List of Intrinsic Motivators. URL: https://www.12manage.com/forum.asp?TB=herzberg_two_factor_theory&S=53 (дата обращения 23.11.2023).
6. RACI. URL: https://www.12manage.com/methods_raci_ru.html (дата обращения 24.11.2023).

УЧЕТ ЭКОЛОГООРИЕНТИРОВАННЫХ ПРИОРИТЕТОВ СТРАТЕГИИ ПРОСТРАНСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Лапин О. А., аспирант, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: oleg888965@mail.ru

Научный руководитель – **Осетрова А. Ю.**, кандидат юридических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема учета экологоориентированных приоритетов стратегии пространственного развития России в государственном управлении. Данная проблема является обоснованно актуальной, так как экологические аспекты выделены приоритетными для пространственного развития Российской Федерации и должны осуществляться на долгосрочной основе с учетом заботы о бедующих поколениях.

Ключевые слова: приоритет, учет, государственное управление, стратегия, экологический каркас.

CONSIDERATION OF ECOLOGICALLY ORIENTED PRIORITIES OF RUSSIA'S SPATIAL DEVELOPMENT STRATEGY IN PUBLIC ADMINISTRATION

Lapin O. A., graduate student, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Osetrova A. Y.**, Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article studies the problem of taking into account the ecologically oriented priorities of the strategy of spatial development of Russia in the state management. This problem is reasonably actual, as ecological aspects are prioritized for spatial development of the Russian Federation and should be implemented on a long-term basis, taking into account the care of future generations.

Keywords: Priority, consideration, public administration, strategy, ecological framework.

Рассмотрены экологические приоритеты, указанные в стратегии пространственного развития, и обозначена важность сохранения экологического каркаса России. Приведены результаты анализа возможных предложенных изменений и предложений для большей гармонизации в реализации между реализацией экологических приоритетов и государственным управлением.

В 2019 году Правительством Российской Федерации была принята стратегия пространственного развития государства на период до 2025 года, где помимо экономических, социальных и иных приоритетов одним из основных направлений развития являются экологические [5].

В тексте стратегии особо отмечено, что для снижения межрегиональной дифференциации необходимы мероприятия для «улучшения состояния окружающей среды, сохранения и развития зеленого фонда городов и пригородных территорий, стимулирования внедрения инновационных и экологически чистых технологий, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду, расширения использования экологически безопасного транспорта для обслуживания населения и отраслей экономики, реализации мер по защите

от шумового загрязнения, развития системы эффективного обращения с отходами производства и потребления, включая развитие индустрии обработки и утилизации отходов» [5].

Одним из немаловажных факторов устойчивой и продуктивной реализации приоритетов стратегии в государственном управлении является гармоничный баланс между экономическими, социальными и экологическими аспектами. В связи с этим государственное управление представляет собой систему организации и регулирования деятельности органов государственной власти, направленную на достижение его целей и задач. В контексте реализации экологических приоритетов стратегии пространственного развития России государственное управление включает в себя разработку и принятие соответствующих нормативно-правовых актов, направленных на развитие территорий с учетом экологических требований и обеспечивающих равномерный доступ к природным ресурсам.

Одним из приоритетных направлений государственного управления в России следует считать сохранение и укрепление экологического каркаса.

В своих трудах Е. В. Лунева отмечает, что: «в проекте Стратегии развития системы ООПТ под экологическим каркасом России понимается «связанность ООПТ охраняемыми природными территориями в целях эффективного сохранения биологического и ландшафтного разнообразия, обеспечения свободного перемещения объектов животного мира и дрейфа генов». Предлагаемый вариант обеспечивает правовую определенность в структурных элементах экологического каркаса, а также режиме их охраны и пределов использования.

Особенность экологического каркаса России на федеральном уровне состоит в максимальной представительности его элементов. При этом крепкий экологический каркас России в целом еще не означает, что на территории всех субъектов Российской Федерации и муниципальных образований обеспечен баланс между хозяйственной деятельностью и сохранением экологической стабильности» [4].

Экологический каркас России на уровне конкретного субъекта Российской Федерации представляет собой один или несколько ООПТ федерального значения, объединенных в общую сеть путем интеграции с ООПТ регионального значения и иными природными объектами, находящимися под особой охраной. Субъектами Российской Федерации принимаются нормативные правовые акты по сохранению и развитию ООПТ регионального значения [1].

Экологический каркас – это совокупность природных территорий, обладающих особой экологической ценностью и важностью для сохранения биоразнообразия и природных ресурсов. Это могут быть национальные парки, заповедники, природные заказники и другие охраняемые природные территории. Экологический каркас играет важную роль в сохранении экосистем, предоставлении мест обитания для редких и уязвимых видов, а также в регулировании водных ресурсов и поддержании баланса природных процессов. А. В. Елизаров рассматривает понятие экологического каркаса территории как совокупности природных комплексов с индивидуальным режимом природопользования, образующих пространственно-организованную инфраструктуру, которая поддерживает экологическую стабильность территории, предотвращая потерю разнообразия и деградацию ландшафта. Особое внимание уделяется цели, условиям и механизмам функционирования экологического каркаса. При этом цель экологического каркаса – создание основы стабильного экономического и социального развития общества. Условия функционирования экологического каркаса – создание в обществе соответствующих правовых, экономических механизмов и системы управления экологическим каркасом. Все эти механизмы должны постоянно приводиться в соответствие существующему уровню экономической инфраструктуры и технологий природопользования [2].

На наш взгляд в контексте обозначенной стратегии определение экологического каркаса территории не может ограничиваться только оценкой природных характеристик особо охраняемых территорий. Необходим комплексный подход: важно учитывать обеспеченность природными ресурсами на уровне муниципальных образований, субъектов РФ и Российской Федерации в целом [6]. Экологический каркас играет ключевую роль в реализации экологиче-

ских приоритетов в государственном управлении. Он обеспечивает сохранение и защиту природных ресурсов, биоразнообразия и экосистем, что является одной из основных задач экологической политики государства.

Во-первых, экологический каркас предоставляет места для создания и развития охраняемых природных территорий, таких как национальные парки, заповедники и природные заказники. Эти территории играют важную роль в сохранении биоразнообразия, предоставлении мест обитания для редких и уязвимых видов, а также в проведении научных исследований.

Во-вторых, экологический каркас способствует регулированию водных ресурсов и поддержанию баланса природных процессов. Он включает в себя водоохраные зоны, водозащитные полосы и другие природные объекты, которые помогают сохранять качество воды, предотвращать загрязнение и сохранять водный баланс.

Кроме того, экологический каркас способствует реализации международных и национальных обязательств в области охраны окружающей среды. Многие страны подписали различные соглашения и протоколы, включающие в себя создание и развитие экологического каркаса, чтобы выполнить свои обязательства по сохранению природы и биоразнообразия.

Таким образом, учет сформированности экологического каркаса территории должен стать важным критерием оценки экологоориентированного пространственного развития. Он обеспечивает осуществление экологических приоритетов, включая сохранение природных ресурсов, биоразнообразия и экосистем, регулирование водных ресурсов и выполнение международных обязательств.

Реализация экологических приоритетов стратегии пространственного развития России в государственном управлении требует комплексного подхода и включает в себя несколько основных мероприятий:

1. При разработке и изменении документов территориального планирования, программ социально-экономического развития необходимо учитывать природоресурсную емкость территорий и сформированность экологического каркаса.

2. Финансирование и поддержка экологических проектов и программ. Государство должно выделять достаточные средства на реализацию приоритетных экологических проектов, таких как создание и развитие национальных парков, резерватов, охраняемых природных территорий, а также на проведение научных исследований в области экологии.

3. Разработка и внедрение механизмов стимулирования экологически ответственного поведения. Государство должно создать условия для развития экологически чистых технологий, энергетики и производства, а также поощрять организации и граждан, которые активно занимаются охраной окружающей среды.

4. Обеспечение прозрачности и доступности информации о состоянии окружающей среды и экологической политике. Государство должно предоставлять гражданам и организациям возможность получать информацию о загрязнении окружающей среды, состоянии природных ресурсов и принимаемых мерах по их охране.

5. Вовлечение гражданского общества в процесс принятия решений по экологическим вопросам. Государство должно создавать механизмы для участия граждан, экологических организаций и общественных объединений в принятии решений, касающихся охраны окружающей среды.

Реализация данных мероприятий позволит обеспечить устойчивое развитие страны с учетом экологических приоритетов и сохранение природных ресурсов для будущих поколений. Резюмируя вышеизложенное, отметим, что реализация экологических приоритетов стратегии пространственного развития России является важной задачей для государственного управления, так как она способствует устойчивому развитию страны, защите здоровья населения и сохранению природных ресурсов.

Список литературы

1. Груздев, В. М. Территориальное планирование. Теоретические аспекты и методология пространственной организации территории: учеб. пос. для вузов. Нижегород. гос. архит.-строит. ун-т. Н. Новгород: ННГАСУ, 2014. 146 с.
2. Елизаров, А. В. Экологический каркас – стратегия степного природопользования // Степной бюллетень. 1998. Вып. 2-4. С. 76–91.
3. Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07. 2020) // Официальный текст Конституции РФ с внесенными поправками от 14.03.20 опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.20.
4. Лунева, Е. В. Государственная политика в сфере обеспечения рационального природопользования // Lex russica. 2018. № 12. С. 67–82.
5. Распоряжение Правительства РФ от 13 февраля 2019 г. N 207-р об утверждении Стратегии пространственного развития РФ на период до 2025 г. (с изменениями и дополнениями).
6. Указ Президента РФ от 19 апреля 2017 г. № 176 «О Стратегии экологической безопасности Российской Федерации на период до 2025 года».

ОБАМА Б.: РЕЛИГИЯ И ПОЛИТИКА (ПО МЕМУАРАМ Б. ОБАМЫ «ДЕРЗОСТЬ НАДЕЖДЫ»)

Ледяева С. Н., ЗРб-201, Волгоградский государственный университет,

e-mail: zrb-201_913277@volsu.ru

Научный руководитель – **Редькина О. Ю.**, доктор исторических наук, профессор,
Волгоградский государственный университет

Аннотация. В статье рассмотрены убеждения 44-го президента США касательно соотношения религии и политики. Проведен анализ мемуара Б. Обамы «Дерзость надежды», а также общих теоретических аспектов связи политики и религии и государственно-конфессиональной политики США. Приведены результаты проведенного анализа.

Ключевые слова: Б. Обама, государственно-конфессиональная политика США, религиозный ландшафт США, политика, религия.

OBAMA B.: RELIGION AND POLITICS (ON THE MEMOIR OF B. OBAMA “THE AUDACITY OF HOPE”)

Lediiaeva S. N., ZRb-201, Volgograd State University

Supervisor – **Redkina O. Yu.**, Doctor of Historical Sciences, Professor,
Volgograd State University

Abstract. The article examines the creeds of the 44th US president on the correlation of religion and politics. B. Obama’s memoir “The Audacity of Hope”, as well as general theoretical aspects of the politics and religion relation to each other and the US state-confessional policy are being analysed. The results of the analysis are presented in the article.

Keywords: B. Obama, state-confessional policy of the US, the US religious landscape, politics, religion.

В современном мире религия и политика тесно переплетены, несмотря даже на законодательно закрепленное во многих странах отделение церкви от государства. Этот законодательный пункт, вероятно, даже поспособствовал формированию политических позиций религиозных организаций, но также и дало государству возможность воздействовать на религию [3, с. 67].

Религия сама по себе представляет собой форму общественного сознания, включающую в себя два главных компонента: религиозную идеологию (системно организованный религиозный взгляд на мир) и религиозную психологию (чувства, настроения, обычаи и т.п.). Когда религия является массово распространенной формой общественного сознания, она оказывает сильнейшее влияние на все стороны общественной жизни.

В то же время политика – тоже своеобразная форма общественного сознания, у которой есть три основных компонента: политическое сознание, политические отношения и политическая организация. Политика прежде всего связана с интересами социальных групп, классов, наций.

Политика и религия – два тесно взаимосвязанных между собой явления. Они также выполняют сходные по своей сути функции – они призваны сохранять стабильность и цельность человеческого общества и регулировать отношения между его членами. Однако если религия осуществляет эти функции через систему в основном нравственных норм и запретов, то политика исходит из практической выгоды и целесообразности.

При этом религия и политика также способны осуществлять влияние друг на друга. Так, например, религия способна выступать в качестве инструмента идеологической легитимации власти. А в свою очередь политика способна, например, законодательными методами воздействовать на религиозную сферу жизни общества, либо укрепляя позиции какой-либо одной конфессии и разжигая межконфессиональную вражду, либо поддерживая и защищая свободу совести, в зависимости от того, что целесообразно делать для удержания власти.

Что касается взаимодействия государства и религиозных организаций в США, оно выражается в государственно-конфессиональной политике США, которая построена на отделении церкви от государства, плюрализме и «нейтральности» отношения государства к религиозным объединениям, закрепленных первой поправкой [10] к Конституции Соединенных Штатов. Базовым принципом государственно-конфессиональной политики США является также недискриминация по религиозному признаку, что закрепляется статьей VI Конституции США [11]. Те же положения присутствуют в Конституциях штатов. Однако несмотря на принцип «нейтральности» в отношении государства к религиозным организациям, на практике, государственное регулирование, применительно к религиозным вопросам, может осуществляться, в том числе и путем наложения прямых запретов, если в этом есть «неопровержимый государственный интерес», т. е., например, в случае нарушения закона определенными религиозными практиками [11].

Стоит также заметить, что в Конституциях некоторых штатов также указывается, что правительственные органы не могут оказывать прямую поддержку, в частности финансовую, каким-либо религиозным организациям. Однако здесь есть некоторые оговорки. Так, согласно позиции Верховного суда США, конституционным является не прямое финансирование религиозных объединений федеральными средствами [7, с. 4]. Т. е. в случае, если гражданин получил федеральные средства, а затем направил их в религиозную организацию, такие действия признают личным выбором гражданина. Также государство может оказывать поддержку религиозным объединениям, если такая поддержка имеет светскую цель. Так, например, конституционным признано использование федеральных средств для предоставления государственным и частным религиозным школам оборудования и учебных материалов [7, с. 5].

Что касается религиозного состава, или ландшафта США, то на сегодняшний день это государство остается одним из самых религиозных государств в мире. По данным на 2020 г. протестанты составляют 45 % населения, однако здесь следует отметить, что существует огромное множество направлений протестантизма, среди них: баптисты, пресвитериане, лютеране, конгрегационалисты, адвентисты, методисты, англикане и проч. Следом за протестантами по численности идут католики, которые на 2020 г. составляли 22 % населения. Также в США проживают евреи (1 %), мусульмане (1 %), буддисты (1 %), индуисты (0,5 %), универсалисты (0,2 %), мормоны (12 %) и свидетели Иеговы (1 %). Помимо этого, в США существует еще огромное количество различного рода сект и других религий и верований, имеющих своих последователей [9].

Сложности религиозному ландшафту США добавляет и особая форма секуляризации общества, которая выражается не в распространении атеизма, а в увеличении количества так называемых «неприсоединившихся», которые не относят себя к какой-либо официальной или неофициальной конфессии и не являются при этом атеистами [4, с. 149]. В 2020 г. их число достигло 22 % [9].

Не менее сложной и многогранной религиозная ситуация в США была и в годы президентства Б. Обамы. И в том числе за счет создания имиджа, привлекательного для различных религиозных групп, ему удалось одержать победу на выборах [6, с. 56]. Он не представлял себя убежденным последователем какого-то одного определенного религиозного направления, но сделал акцент на своей общей религиозности. Точнее даже сказать, приверженности религиозным ценностям. Такое уточнение можно сделать исходя из его мемуара «Дерзость надежды», где он указывает, что мать воспитывала его в уважении ко всем религиям и он придерживается этой позиции и сейчас. Думается, что Б. Обама, как в своем мемуаре, так и в публичных выступлениях обращается к основам так называемой «гражданской религии»

США, объединяющей представителей разных конфессий. Она выражается, например, в формулировке «государство под Богом» [2, с. 94–99]. Как основные источники гражданской религии рассматриваются Декларация независимости и Конституция США, а также тексты клятвы к флагу, американского девиза, присяг президента, членов Конгресса США и других гражданских и военных служащих, которые содержат религиозные отсылки. Если же говорить об основополагающем принципе американской гражданской религии, думается, им является принцип «американской исключительности», представления об особой миссии американского народа, о которых так часто говорят президенты США. Именно гражданская религия в США и стала тем, можно сказать, инструментом, создавшим общий мировоззренческий и идеологический базис американского общества и смягчающим таким образом догматические, ритуальные и другие противоречия, порождаемые описанным выше многообразием американского религиозного ландшафта.

Рассуждения о религии стали одной из важнейших частей его предвыборной кампании 2008 г. Обама отмечал важность религии для общественной жизни страны и в основе многих социальных проблем (как, например, бандитизм) видел отсутствие моральных ориентиров, которые дает религия [5, с. 70]. Он также придерживался мнения о важности религии для внутренней политики. В мемуаре он отмечает, что республиканцы зарекомендовали себя как своего рода «христианская» партия, а демократы все более отдаляются от обсуждения религии. С точки зрения Обамы, такая динамика в конце концов способна привести к тому, что граждане отвернутся от демократов, а чтобы сохранить «связь с народом», популярность у среднего избирателя необходимо обернуть этот процесс вспять [5, с. 69]. Ведь фактически в период избрания, президентства Обамы, как и сейчас, США оставались довольно религиозным обществом, около 90 % которого заявляют о своей приверженности той или иной религии, конфессии.

Чтобы разобраться в отношении Б. Обамы к проблеме взаимодействия религии и политики, нужно понять какое место религия занимала в его собственной жизни. Уже указывалось, что мать воспитала в Б. Обаме уважение ко всем религиям. Причем сам Б. Обама, уже будучи взрослым человеком, долгое время считал себя атеистом, но к президентским выборам 2008 г. он подошел уже искренне верующим (по его утверждениям). Обращение к конференции христианского издательства «Странники» в 2006 г. стало наиболее значимым выступлением на тему религии и веры [1, с. 269]. В нем Б. Обама отметил, что его обращение к вере не было «озарением», это был сознательный выбор. В этой речи, как и в своем мемуаре, Обама объясняет чем его привлекла афроамериканская «черная» церковь – он говорит об особенной способности этой церкви вызвать социальные перемены, история черной церкви тесно связана с историей борьбы афроамериканского населения США за свободу, это церковь освобождения. Осознание этого, а также того, что принятие веры не требует от него отказа от критического восприятия действительности, отказа от мирской жизни и заставило его присоединиться к этой церкви. Далее в речи он выступал против обыкновения демократов избегать каких бы то ни было разговоров о религии в страхе показаться «нравоучителями», обидеть или ущемить своих слушателей или оппонентов. Эти слова не являлись, однако, призывом к простому учащению использования религиозной терминологии в риторике представителей демократической партии, напротив, Обама говорил об уместном, искреннем высказывании мнений по религиозным темам. При этом будущий президент США был глубоко убежден в необходимости отделения церкви от государства. Политические решения (например, в отношении абортов, сообщества ЛГБТ) необходимо обосновывать рационально, а не исходя только из своих личных религиозных убеждений [8].

Положительно в «Дерзости надежды» Обама отзывается и о так называемых «молитвенных завтраках» Сената. В этом регулярном мероприятии Б. Обама видел благотворное влияние религии на политику: возможность отойти от суеты, остановиться, успокоиться. Такое обращение к религиозным ценностям, по мнению Б. Обамы, способствует выработке лучших для общества решений и наиболее успешному исполнению представителями власти своих обязанностей [5, с. 67].

Итак, несмотря на отсутствие в США каких-либо специализированных органов, которые занимались бы конкретно государственно-конфессиональной политикой, религия и политика в этом государстве остаются тесно переплетены, с чем соглашается и Б. Обама, видя между политикой и религией связь, несмотря на их фактическое отделение друг от друга. Он ни в коем случае не утверждал будто политическая деятельность должна осуществляться с сугубо религиозных позиций, не верил он и в обратное. Представляется, что идеалом для него был баланс рационального и критического светского мышления с базовыми религиозными моральными ценностями. Религия здесь выступает в роли одного из главных инструментов распространения этих ценностей. Из рассмотренного материала также следует вывод о том, что Б. Обама видел во взаимодействии политики и религии путь к искоренению большинства общественных проблем многоконфессионального американского общества.

Список литературы

1. Арутюнова-Ястребкова, Э. В. Проповедь от исполнительной власти: религиозная риторика американских президентов / Э. В. Арутюнова-Ястребкова, В. В. Оньша // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. № 61. С. 255–277.
2. Касаткин, П. И. «Гражданская религия» США и отражение ее ценностей в американской законодательстве / П. И. Касаткин, К. А. Ибрагимова // Право и управление. XXI в. 2015. № 4. С. 94–99.
3. Лемешко, Г. А. Религия и политика: точки соприкосновения // Культура и цивилизация. 2021. № 2. С. 67–74.
4. Николаев, Б. В. Свобода вероисповедания и практика применения уголовного законодательства в решениях Верховного суда США // Государство и право. 2020. № 4. С. 149.
5. Обама, Б. Х. Дерзость надежды. Мысли о возрождении американской мечты. СПб: «Азбука-классика», 2008. URL: <https://archive.org/details/B-001-003-993/page/n1/mode/lup> (дата обращения 22.11.2023).
6. Стецкевич, М. С. Религиозный фактор в современной политической жизни США // Управленческое консультирование. 2010. № 3. С. 47-58.
7. Brougher, C. M. The Law of Church and State: General Principles and Current Interpretations. CRS Report for Congress. June 2, 2010. 6 p. URL: https://www.everycrsreport.com/files/20100602_RS22833_85af87868303c40eeaec5145c9b40c99ed76070f.pdf (Accessed: 22 November 2023).
8. Obama, B. H. Address on faith and politics at the Sojourners/Call to Renewal «Building a Covenant for a New America» conference / B. H. Obama. 2006. URL: <https://sojo.net/articles/transcript-obamas-2006-sojournerscall-renewal-address-faith-and-politics> (Accessed: 22 November 2023).
9. The American Religious Landscape in 2020. URL: <https://www.ppri.org/research/2020-census-of-american-religion/> (Accessed: 22 November 2023).
10. The US Bill of Rights, 1789. URL: <https://www.archives.gov/founding-docs/bill-of-rights-transcript> (Accessed: 22 November 2023).
11. The US Constitution. URL: <https://constitutionus.com/> (Accessed: 22 November 2023).

ИСТОРИОГРАФИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Михайлов Р. А., БкУ-401, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: miromka@yandex.ru

Научный руководитель – **Рвачева О. В.**, доктор исторических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В данной статье проанализирована история развития профсоюзных организаций, как специфического субъекта общественных отношений. Проведено сравнение отечественного и зарубежного профсоюзного развития. Определены основные тенденции дальнейшего формирования и развития профсоюзного движения.

Ключевые слова: профсоюзное движение, работник, положение организации, объединение, тенденции.

INFLUENCE OF ECONOMIC CHANGES ON THE STATE OF SOCIETY

Mikhailov R. A., BkU-401, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Rvacheva O. V.**, Doctor of Historical Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. This article analyzes the history of the development of trade union organizations as a specific subject of public relations. The comparison of domestic and foreign trade union development is carried out. The main trends of further formation and development of the trade union movement are identified.

Keywords: trade union movement, employee, position of the organization, association, trends.

С момента становления капиталистического типа хозяйствования, перед обществом встал ряд определённых, характерных для данного этапа развития, проблем. Среди основных можно выделить неравное положение работников, по отношению к работодателям. Это обеспечено отношением к производственной собственности, а также аккумулярованием финансового, технического и иных капиталов в частных руках. Это стало причиной формирования профессиональных союзов, как формы коллективного инструмента отстаивания прав и интересов наёмных работников в организации [3; 6].

История профсоюзного движения начинается в странах, где формирование нового типа экономики было опережающим. Среди них можно отметить Великобританию, США, Францию. Официальное начало было положено в 1868 году с организации «Британского конгресса тред-юнионов», целью которого было объединение британских профсоюзов, координация их деятельности и представления их интересов на государственном и политическом уровне [4]. С этого момента рабочие объединения выходят за рамки отдельной организации, формируя национальное объединение, способное влиять на государственную политику и общественную жизнь в целом. Их законодательное оформление в странах запада началось, в основном, после социалистической революции в России и сопряжено со снятием социального напряжения, во избежание роста леворадикальных настроений. Вместе с тем, на протяжении истории, профсоюзы рассматривались как потенциальная угроза распространения «коммунистических воззрений», в связи с чем, их деятельность до сих пор подвергается определённым ограничениям [3].

В России формирование профсоюзов было ограничено ввиду недоразвитости капиталистической экономики. Однако, ввиду нагоняющего развития, а также опережающего типа

развития политического и общественного фактора, по сравнению с экономическим, стало причиной легализации союзов и ассоциаций по итогу Первой русской революции 1905–1907 годов. До Февральской и Октябрьской революций, профсоюзы находились на полуполюгальном положении. Это было продиктовано государственной политикой того времени, направленной на предотвращение распространения революционных идей, в частности радикально левых, которые имели особое положение среди профсоюзных организаций. Учитывая момент времени, можно отметить схожесть положений как в России, так и в странах Запада. Эта схожесть заключается в легитимном положении профсоюзов, однако находящихся под пристальным вниманием государств, подавляющих их дальнейшее быстрое развитие.

Подъем и одновременная стагнация профсоюзного движения в истории России начались после Октябрьской революции 1917 года. В соответствии с новой идеологией профсоюз понимался как кузница коммунизма. С одной стороны, их численность и участие в жизни работников возросла многократно, с другой стороны, их права и деятельность были ограничены позицией партии и правительства. Именно в период советской власти профсоюзы приобрели свой современный облик, заключающийся не столько в формировании трудового коллектива, способного отстаивать свои интересы и права, сколько в организации, предоставляющей различные льготы и пропагандирующей государственную идеологию [2].

С падением советского строя многие положения были пересмотрены. Профсоюзы претерпели изменения и с новым курсом государства, их положение вернулось в дореволюционный период, когда они стали рассматриваться не как политические организации, а как объединения работников для защиты своих трудовых прав. При этом, в этой сфере, Россия на данном этапе может быть сопоставлена со странами Запада, где профсоюзы не были идеологизированы и политизированы государством. Конец XX века характеризуется снижением активности и влияния профсоюзов (график 1) [5]. Тенденция продолжилась и в XXI веке (график 2) [5].

График 1

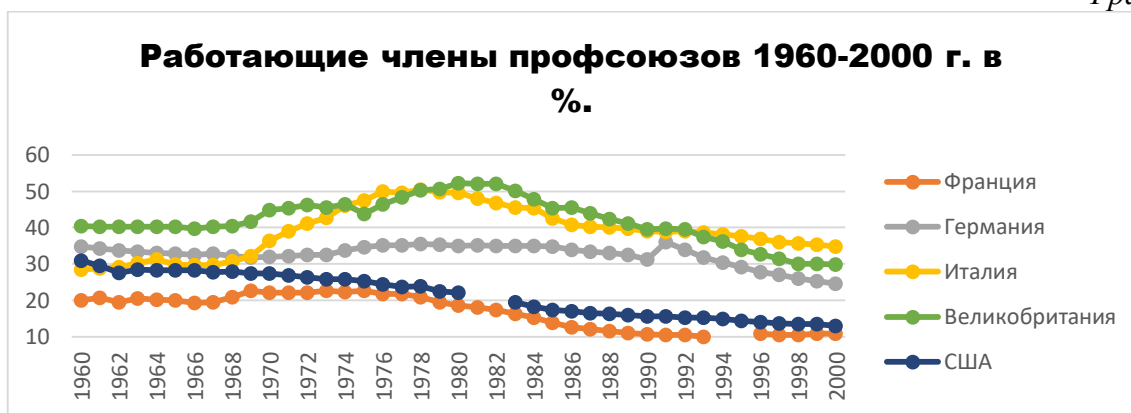
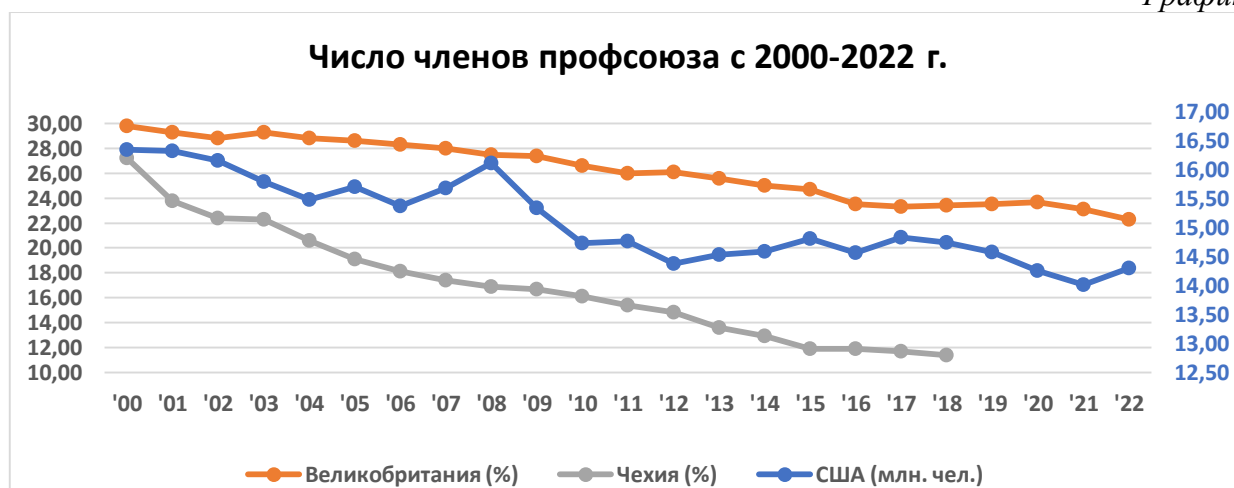


График 2



Причиной тому являются такие факторы, как:

- акционизм и отход от истинных целей профсоюзных организаций, что выливается в сложность нормальной реализации поставленных задач;
- профсоюзы являются мишенью для коммерческих компаний и правительств, которые рассматривают их как препятствие для нормального функционирования экономики и преграды для увеличения прибыли;
- многие достигнутые путём коллективных споров решения профсоюзов достаточно быстро теряют актуальность и нивелируются среди новых политэкономических проблем;
- нелиберальная революция – характеризующаяся отстранением государства, как социального гаранта, от вмешательства в экономические процессы.

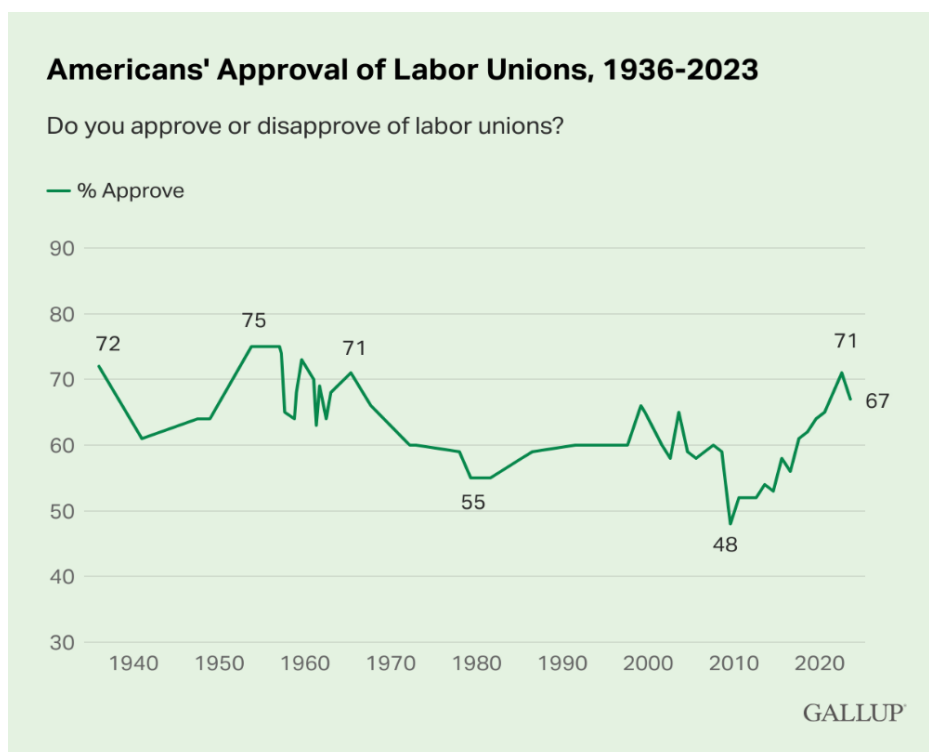
На сегодняшний день есть ряд особенностей отечественного положения профсоюзов и в странах Запада. В России сохранилась и вновь развернулась советская традиция, при которой официальные профсоюзные организации поставлены под государственный контроль, их главной задачей стала политика акционизма, поддержка политического курса и снятие социально-трудового напряжения. В противовес им есть формируемые независимые профсоюзные организации, действующие автономно, однако, находящиеся в полу-подвешенном состоянии, ввиду своей активной деятельности. В свою очередь, профсоюзы в западных странах набирают большую популярность, становясь центрами борьбы с несправедливостью труда [1; 7].

По исследованию глобальной аналитической и консалтинговой фирмы «Gallup», наметилась новая волна роста популярности ПС, как в середине XX в. Это может быть обусловлено такими факторами как:

- нарастающий с 2007 года перманентный мировой политико-экономический кризис, проявляющийся в различных сферах, начиная с экономической и заканчивая военно-политической сферой;
- ПС способен сплотить большое количество людей, объединённых трудовыми отношениями, ввиду его субъектности в рамках гражданского общества;
- легальные и представленные левые и умеренные партии, в большинстве своём, не обращают внимание на «неолиберальную революцию», хоть могут и признавать её.

В частности, статистика и исследования говорят о «Новой волне» профсоюзной активности, которая на данный момент идёт в США (график 3) [8].

График 3



Таким образом, основные тенденции дальнейшего развития профсоюзного движения могут быть сведены к нескольким положениям:

Во-первых, новая «волна» профсоюзной активности будет расти при условиях сохранения мировой политической и экономической напряжённости.

Во-вторых, общественное сочувствие профсоюзам может позволить перейти данным организациям к активной фазе своей деятельности.

В-третьих, профсоюзы выходят за рамки внутриорганизационных субъектов защиты прав работников, становясь общественными «маяками» движения.

Список литературы

1. Все больше жителей США поддерживают укрепление профсоюзов. URL: <https://news.gallup.com/poll/510281/unions-strengthening.aspx> (дата обращения 26.10.2023).

2. Кирюхин, В. В. История и современное состояние профсоюзов России // Интеграция современных научных исследований в развитие общества: Сборник материалов III Международной научно-практической конференции, Кемерово, 29 сентября 2017 года. Том II. Кемерово: Общество с ограниченной ответственностью «Западно-Сибирский научный центр», 2017. С. 122–124. EDN ZSTVBF.

3. Опеен, В. О. История изучения профсоюзного движения в XX веке (к вопросу историографии) // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. 2014. № 4 (84). С. 122–127.

4. Профсоюзная борьба в Британии набирает обороты. URL: <https://dialectic.club/2023/03/30/profsoyuznaya-borba-v-britanii-nabiraet-oboroty/> (дата обращения 13.10.2023).

5. Профсоюзы – статистика и факты // Statista (немецкая компания маркетингового исследования и статистики). URL: <https://www.statista.com/topics/10394/labor-unions/#topicOverview> (дата обращения 26.10.2023).

6. Профсоюзы России: история, роль в обществе // Сайт Профсоюзной организации «Центра судоремонта «Звездочка». URL: <https://star-union.ru/istoriya-profsoyuznogo-dvizheniya-v-rossii/> (дата обращения 26.10.2023).

7. Рабочие Hyundai Motors проголосовали за начало забастовки // Диалектик. URL: <https://dialectic.club/2023/08/25/rabochie-hyundai-motors-progolosovali-za-nachalo-zabastovki/> (дата обращения 13.10.2023).

8. More in U.S. See Unions Strengthening and Want It That Way. URL: <https://news.gallup.com/poll/510281/unions-strengthening.aspx> (дата обращения 26.10.2023).

ПОДБОР, ОТБОР И НАЕМ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Михайлова Н. А., МУПЗ-300, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: T290308@mail.ru

Научный руководитель – **Соколов А. А.**, кандидат экономических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Задача поиска персонала, удовлетворяющего требованиям рабочего места, сохраняет свою актуальность, и с каждым годом все сложнее найти качественных специалистов в нужном количестве. Эта проблема особенно характерна для промышленной отрасли. Немалое количество предприятий ориентировано на обеспечение результативности и развитие успеха своей деятельности в условиях жесткой конкуренции. В связи со сложившимися условиями необходимо непрерывно искать пути совершенствования и оптимизации кадровой работы. Высшее руководство большинства организаций уделяет большое внимание качеству и оптимизации системы найма персонала, поскольку именно на этой стадии происходит формирование основ будущей результативности команды, которая способна достичь поставленных целей компании.

Ключевые слова: персонал, конкуренция, современные методы, найм, развитие.

RECRUITMENT, SELECTION AND HIRING OF PERSONNEL AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF A COMMERCIAL ORGANIZATION

Mikhailova N. A., MUPZ-300, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Sokolov A. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The task of finding personnel that meets the requirements of the workplace remains relevant, and every year it becomes more and more difficult to find quality specialists in the required quantity. This problem is especially common in the industrial sector. A considerable number of enterprises are focused on ensuring effectiveness and developing the success of their activities in a highly competitive environment. In connection with the current conditions, it is necessary to continuously look for ways to improve and optimize personnel work. The top management of most organizations pays great attention to the quality and optimization of the personnel recruitment system, since it is at this stage that the foundations for the future performance of the team, which is capable of achieving the company's goals, are formed.

Keywords: personnel, competition, modern methods, hiring, development.

В грамотно сформированной и налаженной системе найма персонала нуждается большинство субъектов предпринимательской деятельности, осуществляющих ее на территории Российской Федерации. Несмотря на актуальность проблемы формирования рабочей силы в организациях, во многих компаниях до сих пор возникают проблемы, связанные с неэффективным наймом. Каждая организация в различные периоды своей работы начинает испытывать потребности в вовлечении новых работников или обновлении уже существующего штаба сотрудников. Так как претендентов на ту или иную должность много, то остро стоит вопрос о

потребности в подборе персонала. Одним из наиболее важных элементов деятельности по найму персонала являются такие элементы, как подбор и отбор сотрудников.

Наем новых работников является одной из наиболее сложных форм кадровой работы и управленческой деятельности, поскольку сопряжен с рисками и затратами. При этом риск связан с вероятностью привлечения и трудоустройства работников, имеющих недостаточный уровень квалификации, с отсутствием моральной и нравственной пригодности, а также неспособностью к адаптации и интеграции в коллектив, которые часто являются финальным этапом процесса найма персонала.

Стоит отметить, что наем и отбор персонала многими авторами отождествляются с понятием подбор персонала. В настоящее время единого мнения по разграничению данных терминов не сложилось. При осуществлении найма персонала на этапе выбора источников привлечения кандидатов необходимым представляется сочетание внутренних и внешних источников в зависимости от организационной бизнес-среды, состояния рынка труда, бюджетных возможностей организации. Кроме того, отдавая предпочтение конкретным методам набора кандидатов из внутренних или внешних источников, необходимо учитывать их соответствие целям подбора персонала, временным и денежным ресурсам организации, особенностям конкретных вакансий и привлекаемых кандидатов.

После привлечения и создания достаточного резерва кандидатов наем персонала сводится к отборочным мероприятиям. Отбор персонала представляет собой поэтапный процесс, сопровождающийся использованием различных механизмов, начиная с классических общепринятых методов отбора, и заканчивая нетрадиционными. При отборе персонала специалистами по кадрам проводится первичный и вторичный отбор. Первичный отбор заключается в «отсеивании» кандидатов, не обладающих минимальным набором необходимых характеристик [5].

Первичный отбор осуществляется в рамках нескольких этапов.

1. Изучение резюме набранных претендентов. Данный документ содержит в себе в короткой форме всю информацию о профессиональном опыте человека, которую он посчитал необходимым указать, а также сведения о достижениях соискателя, его навыках и личных качествах. Таким образом, в результате изучения резюме менеджер по подбору формирует представление о кандидате еще до первого личного контакта с ним.

В последние годы распространение получило видеорезюме – короткий презентационный ролик. Зрительный образ соискателя на видеопрезентации несет иной эмоциональный посыл специалисту по персоналу, чем бумажный документ, и позволяет получить большее количество информации.

2. Предварительная (первичная) беседа с кандидатом. Проводится либо как удаленное интервью, заключающееся в телефонных переговорах с кандидатом, либо при личной встрече. Цель данной беседы – предварительная оценка образования кандидата, его опыта, личных и, возможно, внешних качеств. В ходе непродолжительной беседы оценивается наличие у кандидата заметных признаков несоответствия должностным требованиям, и происходит обмен первичной информацией об условиях, режиме работы, уровне заработной платы и намерениях кандидата. На этапе предварительной беседы возможно использование автоматизированных систем – чат-ботов. Чат-боты (текстовые, аудио и видео-боты) – программы интерактивного взаимодействия работодателя с кандидатами, наиболее эффективные при массовом подборе персонала.

3. Анализ анкетных данных кандидатов. Анкетирование позволяет выявить круг факторов, нуждающихся в более детальном изучении на последующих этапах отбора. Помимо персональных и образовательных сведений, профессиональных и личных качеств, анкета может содержать вопросы, касающиеся предыдущего места работы, учебы, могут быть представлены разного рода ситуации, требующие решения и многое другое, в зависимости от целей подбора персонала для конкретной организации [4].

По итогам первичного отбора можно сделать выводы о реальном профессиональном опыте кандидата, а также определить круг лиц, к которому в последующем следует обратиться

за наведением справок о соискателе. Главный недостаток данного этапа – получение ограниченной информации о кандидате.

Вторичный отбор включает в себя значительно больше мероприятий и затраченного времени. К нему допускаются кандидаты, успешно прошедшие предварительную беседу и приглашенные на основное собеседование, которое проводится в один или несколько этапов.

Во многом техника отбора и найма работников зависит от уровня компании и ее бюджета. Однако при грамотном и творческом подходе к подбору персонала даже небольшие возможности позволяют подобрать на вакантную должность знающего и квалифицированного специалиста.

Независимо от профиля деятельности компании, характера производства эффективность деятельности напрямую зависит от того, как организована и на сколько отлажена сама система планирования персонала, а также от самой политики руководства по отношению к человеческим ресурсам, их мотивации, стимулированию и развитию.

Таким образом, в условиях рыночной экономики, высокой конкуренции все актуальнее становится применение современных технологий в управлении персоналом. Большинство организаций частично автоматизируют систему подбора, чтобы сократить издержки на рутинных операциях и сделать подбор более эффективным. Наиболее высокие результаты дает внедрение современных технологий в массовый подбор, где рекрутеру необходимо в короткие сроки найти большое количество сотрудников. Часто автоматизация процессов подбора является весомой статьей в бюджете организации, но при этом современные технологии позволяют повысить скорость поиска персонала, расширить географию поиска с наименьшими затратами и в целом увеличить производительность труда рекрутера [1].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что в настоящее время существует и продолжает появляться большое количество разнообразных методов подбора персонала.

Выбор наиболее эффективного из них – задача кадровой службы организации и результат реализации кадровой политики. Такой элемент кадровой политики, как отбор персонала, является одной из наиболее значимых составляющих системы управления персоналом в целом, так как от его эффективности зависит и грамотное решение тактических задач, и эффективное достижение стратегических целей развития организации, экономическая и социальная эффективность, а также результативность каждого работника.

В связи с этим главной задачей специалистов кадровой службы организации является создание такой системы методов и технологий, которая учитывала бы специфику организации и помогала эффективно ее функционированию за счет квалифицированных работников [2].

Современные условия ведения предпринимательской деятельности приводят к усилению роли человеческого потенциала для любого коммерческого предприятия. Именно персонал оказывает существенное влияние на эффективность экономической деятельности, поскольку сотрудники задействованы в процессе производства продукции и оказания услуг, управлении и т.д. От качества управления персоналом, а также квалификации сотрудников, зависит не только прибыльность работы компании, но и ее выживаемость.

Специалисты – это главная составляющая успеха организации и самый главный ресурс для реализации своих потребностей и целей. От того, как грамотно подобран персонал, зависит положение организации в целом. Специалисты – это лицо организации, которую они представляют. Все это формирует «лицо» компании, что дает клиентам представление о репутации организации.

Нельзя не отметить тот факт, что на динамику и эффективность управления персоналом коммерческой организации оказывает ряд факторов (табл.).

Система найма кандидатов на вакантную непосредственно влияет на обеспеченность высококвалифицированными специалистами организации. Ее успех зависит от тех кандидатов, которые наполняют саму организацию.

Одним из основных условий успешного функционирования и развития современных организаций является высокий кадровый потенциал, который формируется посредством подбора квалифицированных работников, имеющих определенный стаж и навыки работы на занимаемой должности.

Таблица

Описание основных вопросов управления персоналом в соответствии с экономическим подходом

Факторы, определяющие эффективность организации	Возможные проблемы
Наличие четких задач для исполнителей	Отсутствие быстрой адаптации системы управления персоналом к изменяющимся условиям рынка
Стабильность внутренней среды организации	Сформированный в организации большой бюрократический механизм не позволяет быстро адаптироваться сотрудникам, а также использовать инновационный потенциал сотрудников
Рутинность операций	Ключевым условием эффективности работы организации является соотношение интересов организации и работника. Если же вторые начнут главенствовать над первыми, применяются методы стимулирования персонала, которые в экономическом подходе ограничены материальными ресурсами
Сотрудник – часть механизма организации	Использование значительного объема неквалифицированного труда, что не позволяет обеспечить эффективное развитие организации

Источник: составлено автором по данным исследования.

Динамика изменений рыночной среды очень высока, поэтому система найма новых работников, отвечающих требованиям рыночной конъюнктуры, должна быть гибкой и адаптивной. С одной стороны, это является фактором риска для кадровой безопасности организаций, с другой, – способствует выработке навыков быстрого реагирования и умения привлекать в команду высококвалифицированных специалистов и другой персонал.

Подводя итоги, стоит отметить, что наем кандидатов на вакантную должность является важным аспектом системы управления организации в целом. Необходимо анализировать, прогнозировать и внимательно относиться к внутренней жизни коллектива, осуществлять поиск проблемы в нехватке кадров и устранять ее. Процесс подбора, отбора и найма персонала – это определенная система, которая имеет множество этапов, без которых нельзя обойтись. Все этапы важны. Постоянная нагрузка на персонал и некачественная работа с кадровым составом приводит к росту текучести кадров [3].

Таким образом, можно говорить о том, что устойчивое развитие коммерческой организации во многом зависит от персонала, который в ней работает. Система найма персонала включает в себя взаимосвязанные элементы, ключевыми из которых являются подбор и отбор персонала. Анализ понятийного аппарата по подбору персонала позволяет сделать вывод о противоречивости различных точек зрения авторов к определению данного термина, изучение которых способствовало в рамках данного исследования прийти к мнению, что подбор персонала – это комплекс методов и действий, объединяющих как набор, так и отбор кандидатов. Подбор персонала более широкая категория, которая включает в себя и набор, и отбор персонала, а также последующее документарное оформление нового сотрудника.

Рассмотрение найма персонала с точки зрения технологического подхода позволило обозначить этапы подбора и упорядочить имеющиеся методы и средства поиска, привлечения и оценки кандидатов. В системе найма персонала можно выделить внутренние и внешние источники.

Список литературы

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации: учебник / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. М.: Юрайт, 2022. 278 с.
2. Асеев, М. А. Совершенствование элементов системы управления трудовыми ресурсами организаций и предприятий в условиях существующих рынков труда: монография / М. А. Асеева, О. В. Глеба, Н. Г. Данилочкина, И. П. Пунин, В. А. Радченко, Г. Я. Ратушняк, И. А. Чиликин, К. А. Чудакова, А. Л. Золкин, М. С. Чистяков. М.: Русайнс, 2022. 172 с.
3. Бейс, Н. Г. Отбор персонала: отраслевая специфика (на примере сферы образования) // Актуальные исследования. 2023. № 26–1 (156). С. 79–81.
4. Елкина, В. Н. К вопросу о подборе и отборе персонала организации в современных условиях / В. Н. Елкина, Ю. В. Марус, Е. В. Коваленко // Фундаментальные исследования. 2020. № 4. С. 31–35.
5. Петрова, А. А. Современные технологии в подборе персонала // Инновации. Наука. Образование. 2020. № 24. С. 54–60.

ОТБОР ПЕРСОНАЛА: УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ

Мочалова Е. В., МУПЗ-300, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: katerina_v13@mail.ru

Научный руководитель – **Соколов А. А.**, кандидат экономических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматриваются управленческие и мотивационные факторы отбора персонала, которые оказывают существенное влияние на процедуру выбора кандидатов и позволяют выстроить ее таким образом, чтобы она была наиболее эффективной.

Ключевые слова: персонал, отбор, фактор, управление, кандидат, стандарт.

PERSONNEL SELECTION: MANAGEMENT AND MOTIVATION FACTORS

Mochalova E. V., MUPZ-300, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Sokolov A. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article discusses the management and motivational factors of personnel selection, which have a significant impact on the procedure for selecting candidates and allow them to be built in such a way that it is most effective.

Keywords: personnel, selection, factor, management, candidate, standard.

Успешное и перспективное будущее любой компании, ее развитие, рост, конкурентоспособность и положение на рынке зависит от человеческих ресурсов, их качества, личностных и профессиональных характеристик. Обеспечение организации кадрами высокой квалификации является главной задачей в системе управления персоналом, напрямую влияющей на эффективность деятельности всей организации. Для ее решения следует обратиться как к научно-теоретическим источникам в сфере управления персоналом и формирования кадровой политики, так и к нормативным и официальным документам, регламентирующим сферу кадровых процессов в организации.

Решить эту задачу возможно благодаря грамотно выстроенной процедуре отбора персонала, с применением различных новых методов, поэтому важно понимать, какие механизмы, принципы и факторы влияют на рекрутинг персонала. Для анализа обозначенных аспектов следует обратиться к определению и исследованию понятий данной функции управления кадрами.

В современной учебной и научной литературе термин «отбор персонала» трактуется по-разному. Н. И. Архипова определяет отбор персонала как многоэтапный процесс анализа профессиональных и личных качеств соискателей для выявления их соответствия требованиям вакантной должности и выбора из них наиболее подходящего кандидата, с учетом его образования, профессионального опыта, имеющихся знаний и навыков [1].

Иной позиции придерживается И. Б. Дуракова. Она раскрывает понятие «отбор персонала» как совокупность мероприятий, проводимых организацией или предприятием и направленных на выбор из множества претендентов тех, кто больше подходит для вакантной должности [3, с. 8].

Такое же мнение у Н. В. Федоровой и О. Ю. Минченковой. Они считают, что профессиональный отбор – это вид управленческой деятельности, направленный на правильную и точную оценку кандидатов на вакантную должность с целью выбрать лучшего из них [9, с. 85].

На основе вышеизложенного можно сделать вывод, что авторы представляют различные трактовки понятия «отбор персонала». Объединяя их подходы и отражая смысловое значение отбора персонала, на наш взгляд, его можно определить как поэтапную, комплексную процедуру изучения личных и профессиональных качеств, образования, уровня квалификации и опыта профессиональной деятельности кандидата с целью определения его пригодности к выполнению трудовых функций на вакантной должности.

Главная цель отбора персонала – выбор из множества соискателей одного или нескольких кандидатов, наиболее соответствующих требованиям вакантной должности, с учетом их профессионального образования, опыта, умений, знаний, навыков и квалификации. Качественно проведенная процедура отбора персонала позволяет удовлетворить потребность организации в кадрах, обладающих определенными личными и профессиональными характеристиками. Таким образом, организация получает возможность укомплектовать свой штат работниками, которые заинтересованы в данной должности и способны ответственно и серьезно подходить к выполнению своих трудовых функций для реализации общих целей компании.

Отбор персонала можно представить не только как процедуру в операционном управлении персоналом, но и как комплекс норм, действий, принципов, механизмов, направленных на определенный результат. Например, нормы проведения отбора персонала устанавливаются актами различного уровня: от федеральных (в частности, персонал для государственной службы) до внутриорганизационных (локальных).

Механизмы – это набор инструментов, которые используются для достижения определенных целей. Например, механизм управления персоналом включает в себя планирование, организацию, мотивацию, контроль и принятие решений.

Любые процессы в сфере управления персоналом осуществляются в соответствии с определенными принципами. Принципы – основополагающие начала любой деятельности.

Для улучшения качества проведения процедуры профессионального отбора персонала необходимо также соблюдать определенные принципы. И. П. Беликова выделяет следующие:

- непрерывность – постоянное пополнение кадрового резерва;
- плановость – проведение мероприятий по отбору кандидатов только с учетом плановой потребности в кадрах;
- альтернативность – привлечение в организацию большого потока соискателей;
- динамичность – возможность совершенствования профессиональных навыков и умений персонала;
- соответствие – выбор кандидатов, профессиональные качества, умения и навыки которых соответствуют требованиям вакантной должности;
- комплексность – проведение профессиональной оценки кандидатов в несколько этапов с применением различных технологий и методов;
- сменяемость – перемещение сотрудников внутри организации по горизонтали и вертикали [2].

На наш взгляд, в данную группу следует добавить такие принципы, как:

1) законность. Отбор персонала должен проходить только в соответствии с трудовым и служебным законодательством, а также с действующими локальными и корпоративными актами организации;

2) принцип баланса интересов кандидата на должность и организации;

3) системность. Новый кандидат должен включиться в систему субъектно-объектных отношений организации, то есть владеть знаниями, умениями и навыками в соответствии с вакантной должностью как в структуре организации, так и в структуре коммуникативных связей;

4) принцип плюрализма – учет всех существующих позиций как организации, так и кандидата на должность в механизме рекрутинга;

5) актуальность. Потребность в отборе персонала на вакантную должность должна быть актуальной, обоснованной в соответствии с целями и штатным расписанием организации. Методы, применяемые в процессе отбора персонала, должны быть актуализированы в соответствии с современными изменениями в научной, образовательной и профессиональной среде;

6) объективность. Выбор кандидата, соответствующего требованиям вакантной должности, должен осуществляться с учетом образования, квалификации, знаний, навыков и профессионального опыта претендента, а не внешнего вида, образа, пола или личностных взаимоотношений;

7) принцип оперативности. В процессе отбора соискателя на должность необходимо соблюдать временные рамки на каждом этапе, чтобы не потерять квалифицированного кандидата, ведь ему может поступить наиболее привлекательное предложение от другой компании в более короткие сроки.

Выше рассмотренные принципы создают незыблемые основы проведения отбора персонала. Однако, можно утверждать, что данная деятельность может меняться по своему содержанию, в зависимости от методов проведения отбора персонала, установленных временных рамок и от специфики вакантной должности организации и особенностей трудовой функции. В этом плане, можно указать на ряд факторов, которые также выполняют роль внешних воздействующих условий на проведение отбора персонала.

В словаре факторы определяются как движущие силы какого-либо процесса, определяющие его характер или отдельные черты. В научной литературе, как правило, принято выделять субъективные и объективные факторы, а также внешние и внутренние.

На наш взгляд, учитывая специфику управления персоналом, а также нормативную базу деятельности по воздействию на человеческие ресурсы, можно выделить такие группы факторов, как мотивационные и управленческие.

Критерием выделения данных факторов выступает комплекс интересов, с одной стороны, работника (персонала) и работодателя (организации), и государства, с другой. Так, управленческие факторы исходят от государства и выражаются в его волеизъявлениях (указы, программы, стратегии, законы, положения и т.д.). Мотивационные факторы свойственны интересам организации и персонала.

Таким образом, можно сделать вывод, что на процедуру отбора персонала влияют управленческие и мотивационные факторы. Управленческие факторы – это условия, которые оказывают существенное воздействие на деятельность организации и вызывают необходимость принятия управленческих решений.

К управленческим факторам, влияющим на процедуру отбора персонала, можно отнести:

1) систему разработки и обоснования введения профессиональных стандартов для конкретной отрасли трудовой деятельности с учетом квалификации сотрудника, уровня его образования, направления подготовки и программы специализации. Поэтому профессиональный стандарт закрепляет обобщенные и конкретизированные трудовые функции, соответствующие коду квалификации. Профессиональный стандарт – это официально закрепленные требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовых функций на рабочем месте. Он может разрабатываться группами работодателей, различными профессиональными сообществами, саморегулируемыми учреждениями и иными некоммерческими организациями с участием организаций профессионального образования [7, с. 3]. На сегодняшний момент, в Российской Федерации ввиду изменений политико-правового, социально-экономического, духовно-нравственного характера принимаются и разрабатываются новые профессиональные стандарты. В частности, с 1 марта 2023 года введен в действие приказом Министерства труда и социальной защиты РФ новый профессиональный стандарт «Специалист в сфере предупреждения коррупционных правонарушений» [6].

Правила и порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов определены Постановлением Правительства Российской Федерации от 10.04.2023 № 580 «О правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов» [5].

2) образовательный стандарт – система основных показателей, принимаемых в качестве государственной нормы образованности и уровня квалификации по определенному направлению или специальности. Любой образовательный стандарт создается, разрабатывается и утверждается в соответствии с положениями, закрепленными Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [8].

3) соответствие процедуры отбора персонала, ее этапов и методов действующему законодательству. Любые мероприятия, проводимые в процессе выбора кандидата на вакантную должность, должны быть ориентированы на трудовое законодательство. Также, учитывая, что есть органы власти, а, следовательно, существует государственная муниципальная служба, в этом случае, подбор персонала осуществляется в соответствии с законодательством о публичной службе.

4) организационно-правовая форма организации – это законодательно закрепленный вид юридических лиц, формы которых регулируются законами, которые определяют их обязанности, права, порядок деятельности, создания, ликвидации, а также методы управления персоналом. В системе органов публичной власти действует собственная система служебной документации. В сфере частного бизнеса разрабатывается пакет документов, применительно для ООО, АО и т.д.

Выделяют также мотивационные факторы, оказывающие влияние на процедуру отбора персонала. Для того, чтобы определить понятие мотивационного фактора, надо обратиться к анализу его смыслового содержания. Фактор – это преобладающее условие, непосредственно воздействующее на явление или предмет. В свою очередь, мотивация представляет собой побуждение к действию. В целом, мотивационные факторы можно определить следующим образом: это условия (временные границы, сферы деятельности, результативность, формы выражения и т.д.), возникшие спонтанно или сформированные целенаправленно, влияющие на субъект управления и побуждающие его к совершению определенных действий, направленных на достижение цели.

На наш взгляд, к данным факторам можно отнести следующие:

1. Потребность организации в персонале.

Иногда руководители сталкиваются с ситуацией, когда подбор и отбор персонала заранее не запланированы, но необходимо срочно найти работника на вакантную должность. При этом возможно допустить множество ошибок, так как процесс отбора будет сопровождаться недостатком временных и человеческих ресурсов. В таком случае повышается риск найма недостаточно квалифицированных кандидатов.

Для исключения подобных ситуаций, необходимо заранее определять как количественную, так и качественную потребность организации в кадрах. Количественная потребность в персонале – это потребность в определенном числе работников различных специальностей. Качественная потребность в персонале – потребность в работниках определенных специальностей с необходимой квалификацией.

Для более точного определения потребности в кадрах руководителям и специалистам по персоналу необходимо учитывать предполагаемое плановое (служебные командировки, переводы, обучение, повышение квалификации) и естественное выбытие (декретный отпуск, болезнь, увольнение по собственному желанию) сотрудников [4].

2. Потребность персонала в реализации своих индивидуальных особенностей, профессионального опыта, навыков и умений.

Данный мотивационный фактор побуждает персонал к карьерному развитию, повышению квалификации, улучшению материальных и иных условий, а также социально-психологического климата. Данный фактор строится на следующих компонентах:

1) ценностные ориентации персонала: финансово-материальные блага, духовно-нравственные качества, коммуникативные потребности, самореализация, семейные традиции;

2) интересы и потребности сотрудников, которые присущи людям, работающим в организации на конкретный период времени;

3) субъективные профессиональные характеристики личности, которые выражаются в уровне квалификации, сфере профессиональной деятельности, стаже работы, образовании и направлении подготовки, опыте и месте работы, а также наличии дополнительного образования или повышении квалификации;

4) психофизические данные раскрываются в индивидуальных показателях человека: возраст, темперамент, характер, психологические установки;

5) эмоциональный интеллект – это способность человека понимать свои эмоции и эмоции других людей, а также управлять ими. Он включает в себя такие навыки, как самоконтроль, эмпатия, умение слушать и общаться.

Итак, отбор персонала необходимо осуществлять с учетом управленческих и мотивационных факторов. Это позволит организовать процедуру отбора персонала последовательно, качественно и эффективно, поможет организации привлечь наиболее подходящих кандидатов и создать условия для их успешной работы. Важно помнить, что отбор должен быть не только объективным, но и учитывать индивидуальные особенности и потребности кандидатов, чтобы они чувствовали себя комфортно и были мотивированы на достижение общих целей организации.

Список литературы

1. Архипова, Н. И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров. URL: <https://www.livelib.ru/book/1002017231-upravlenie-personalom-organizatsii-kratkij-kurs-dlya-bakalavrov-uchebnoe-posobie-nadezhda-ivanovna-arhipova> (дата обращения 05.10.2023).

2. Беликова, И. П. Управление персоналом: учеб. пособие. Ставрополь: АГРУС, 2021. 63 с. URL: <https://www.iprbookshop.ru/121753.html> (дата обращения 11.10.2023).

3. Дуракова, И. Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. 2017. URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=168662&ysclid=lovfvvpe1306607781#fragment> (дата обращения 08.10.2023).

4. Ленковец, О. И. Кадровое планирование. URL: <https://ipk.bntu.by/upravlenie-personalom/kadrovoe-planirovanie.html?ysclid=lpbc0wm49k954631506> (дата обращения 10.10.2023).

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 10.04.2023 № 580 «О правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_444431/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/?ysclid=lpu08g3ej722677220 (дата обращения 08.10.2023).

6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 августа 2022 г. № 472н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере предупреждения коррупционных правонарушений». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405163499/?ysclid=lovknx1kbs620895752> (дата обращения 08.10.2023).

7. Сочнева, Е. Н., Зайцева, Г. А., Исаева, Е. Ю. Профессиональный стандарт: от «чтения» к применению: методические указания. Красноярск: ККЦПиПК, 2019. 41 с. URL: <https://www.kcp24.ru/razvitie-kvalifikatsiy/biblioteka/prezentatsionnye-materialy/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B0%20%D0%9F%D0%A1%202019.pdf> (дата обращения 07.10.2023).

8. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.02.2023). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 08.10.2023).

9. Фёдорова, Н. В. Управление персоналом: учеб. / Н. В. Фёдорова, О. Ю. Минченкова. М.: КНОРУС, 2020. 432 с. URL: <https://book.ru/book/932711> (дата обращения 07.10.2023).

ПРИМЕНЕНИЕ ГИБКОЙ МЕТОДОЛОГИИ SCRUM В УПРАВЛЕНИИ КОМАНДОЙ

Орлова В. В., БкУП-400, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,

e-mail: v.vanisova@yandex.ru

Научный руководитель – **Михнева С. В.**, доцент,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В условиях современного развития привычные функции управления теряют свою актуальность. Возникает необходимость в новых системах управления, одной из которых является методология agile-scrum. В данной статье представлены основные теоретические положения scrum, проанализированы достоинства и недостатки применения гибкого метода, по итогу сделаны выводы, о том, какие задачи позволяет решить современный подход к управлению.

Ключевые слова: управление, человек, гибкая методология, эффективность, scrum, Agile.

APPLICATION OF FLEXIBLE SCRUM METHODOLOGY IN TEAM MANAGEMENT

Orlova V. V., BkUP-400, Volgograd Institute of Management-branch of RANEPA

Supervisor – **Mikhneva S. V.**, Candidate of Law Sciences, Associate Professor,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. In the conditions of modern development, the usual management functions are losing their relevance. There is a need for new management systems, one of which is the agile-scrum methodology. This article presents the main theoretical provisions of the ssgim, analyzes the advantages and disadvantages of using the flexible method, as a result, conclusions are drawn about what tasks can be solved by a modern approach to management.

Keywords: management, human, flexible methodology, efficiency, scrum, Agile.

В условиях современного развития экономической среды многие привычные функции управления теряют свою важность. Эффективные способы управление в недавнем времени, сегодня становятся неактуальными.

Успех и перспектива развития любой организации, независимо от размеров и сферы деятельности, зависит от профессионального состава компании. Высококвалифицированный и компетентный персонал, удовлетворенный условиями труда и денежным вознаграждением своей работы, демонстрирует высокую производительность труда. По этой причине важно обращать внимание на все функции управления, поскольку грамотно организованный процесс выполнения основных функций управления персоналом способствует росту производительности и эффективности показателей. Важно помнить, что ключевым фактором успеха современных компаний является человек.

Тенденции в управлении персоналом – это перемены, которые происходят в выборе способов, методик и инструментов управления персоналом. В 21 веке отсутствует стабильность в связи с часто меняющимися показателями: поведение потребителей, факторы занятости, процентные ставки, инфляция и общие экономические показатели. Кроме того, меняется культура поведения и восприятия условий труда у сотрудников. Авторитарные методы управления в сравнении демократическими теряют свою значимость. Для современных лю-

дей важно осознавать свою ценность, видеть конкретную цель, свободу при выборе, гибкость, внимание, прозрачность, мотивацию в соответствии с прилагаемыми усилиями. Это неизбежно ведет к изменению системы управления персоналом. Текущие концепции управления развиваются в соответствии с принципами гуманистического подхода: роль личности сотрудника играет решающую роль, основное внимание направлено на мотивационные установки. В связи с этим, возникает необходимость в активном применении новых систем управления, позволяющих компаниям своевременно реагировать на вызовы рынка, быстро подстраиваться под окружающую действительность, эффективно распоряжаясь человеческими ресурсами [6].

В качестве современного подхода к управлению персоналом, отвечающего запросам рынка, предлагаем рассмотреть методологию agile-scrum, помогающая управлять на основе набора практик, принципов и ценностей.

В данной работе ставим перед собой цель, выяснить какие задачи в компании позволяет решить scrum, на основе анализа достоинств и преимуществ данного подхода.

Как говорил Джеф Сазерленд, основатель методологии scrum, этот подход является идеальной моделью полного взаимодействия участников команды. Он основан на постоянном отслеживании процесса работы. Это позволяет наглядно увидеть результативность прилагаемых усилий команды, оценить правильность действий и решать задачи с меньшими усилиями, но с большей эффективностью. При этом основа планирования по методу scrum – это гибкость. Участники команды всегда могут внести новые идеи и необходимые изменения в проект [2; 3].

Для большего понимания процесса более подробно познакомимся с теоретической основой данного метода. Впервые scrum в управлении проектами начали применять в 90-е гг. XX столетия. В самом начале scrum использовался только для ИТ-проектов, но с течением времени этот метод стали использовать и в других сферах бизнеса. Несмотря на то, что методу около 30 лет, он по-прежнему остается актуальным. Причина в том, что ежегодно возрастает неопределенность среды, в которой разрабатываются проекты. Основная особенность scrum – гибкость, позволяющая систематизировать знания в изменяющейся бизнес-среде [3].

Согласно исследованию ScrumTrek, доля зрелых Agile-компаний среди Российских предприятий – 19–24 % в 2020–2022 годах, 76 % не внедрили или на этапе внедрения только данной методологии [5].

На практике мы заметили тенденцию: люди часто путают понятия scrum с agile. Agile-понятие, включающая в себя несколько методов управления, в том числе и scrum. Agile-философия, образ мышления.

Для того чтобы понять scrum, необходимо изучить базовые понятия:

Владелец продукта (Product owner) – это менеджер, который понимает и разбирается в концепции продукта, но, самое главное, может донести его ценность до команды.

Проектная команда – специалисты, с определенным набором компетенций, необходимых для реализации проекта.

Scrum-master выполняет организационную, контрольную, мотивирующую функцию. Следит за динамикой группы и при необходимости доносит идеологию agile.

Также рассмотрим еще одну роль. Заказчик, который ждет от scrum-команды готовый продукт. Основная функция – давать обратную связь по функционалу продукта.

В scrum-команде отсутствуют звания и титулы, подчинения. Команда построена таким образом, где каждый участник чувствует свободу, но, самое главное, несет ответственность за нее. Все участники взаимодействуют на различных scrum-мероприятиях в рамках спринта. Спринт – промежуток времени, в течение которого создается минимально жизнеспособный продукт с максимально возможной ценностью. Спринт включает в себя 4 мероприятия (планирование, стендап, ревью и ретроспектива).

На основе аналитических данных, полученных в результате исследований компаний, внедряющих Agile – практики, была аккумулирована статистика за 2019–2021 гг., предоставленная компаниями Digital.ai, KPMG, McKinsey [5; 6]:

– внедрение Agile в командах разработчиков программного обеспечения увеличилось с 37 % в 2020 году до 86 % в 2021 году;

– 91 % организаций заявляют, что внедрение Agile является стратегическим приоритетом;

– 81 % гибких команд сообщают об использовании той или иной версии scrum

Рассмотрим преимущества и недостатки данного подхода на основе статических данных и выводов компаний:

К достоинствам относятся:

- работа команды состоит из коротких этапов, на каждом из которых определяются цели, данный процесс ускоряет работу;

- команда работает над разными проектами одновременно, такой подход позволяет достичь желаемого результата быстрее;

- большие задачи делятся на мелкие, что позволяет вносить изменения в процессе работы;

- высокий уровень мотивации, благодаря ежедневному видимому результату;

- открытый обмен информацией;

- минимизация финансовых ошибок и рисков, благодаря своевременному реагированию на меняющиеся обстоятельства.

Недостатками гибкого подхода являются:

- успех во многом зависит от одного человека-scrum мастера;

- сложность внедрения в больших и сложных проектах;

- не всегда можно адаптировать данный подход под любую сферу деятельности;

- результат зависит от профессионализма и уровня квалификации команды;

- не все сотрудники и не всегда готовы разделять ценности идеологии;

- трудности, связанные с поиском специалиста со знаниями гибкого метода-scrum;

- сложности с оснащением сотрудников необходимыми материалами сотрудников на производстве;

- конфликты внутри команды в процессе работы: отсутствие понимания своей ответственности и роли;

- новый формат работы и график, требующие адаптации.

Рассмотрев преимущества и недостатки, подведем итог и сделаем вывод на основе исследований ScrumTrek и собственном анализе российских компаний ООО «ТД ГраСС», «Мебельной компания «Е1» о том, какие вопросы и задачи разрешает scrum-подход [5]:

- гибкий подход эффективен в планировании рабочей деятельности;

- scrum подходит для быстрой реализации совершенно новых идей компании;

- позволяет выстроить систему в организации рабочего процесса;

- развивает самоорганизованность и ответственность в команде;

- предполагает непрерывное развитие на основе собственного опыта;

- снижение проектных затрат;

- снижение проектных рисков;

- повышение мотивации команд;

- лучше управляемость команд;

- обеспечение согласованной работы;

- повышает прозрачность ведения проектов.

Стоит отметить, организация системы командной работы по scrum – это и улучшение качества, и снижение расходов. А это то, что сейчас особенно важно для бизнеса [6].

Команды, которые регулярно проводят ретроспективы спринтов, обладают на 24 % большей оперативностью и на 42 % более высоким качеством при меньшей вариативности, чем команды с нечастыми ретроспективами или вообще без них.

Бизнес-подразделения, которые полностью внедрили agile до пандемии Covid-19, превзошли подразделения, которые этого не делали, по удовлетворенности клиентов (93 %), вовлеченности сотрудников (76 %) и операционной эффективности (93 %).

Команды, которые хорошо используют scrum, могут повысить свою производительность на 300–400 %.

Scrum- новый способ управления, нацеленный на результат, минимизацию рисков при условии создания комфортного психологического климата в команде. Успех любой компании строится на опыте, а опыт на сделанных ошибках. Преимущество scrum в том, что данный подход позволяет своевременно отреагировать на ошибку и выстроить работу в нужном направлении. Scrum – это выбор современных компаний. Применение данной технологии позволяет структурировать процесс работы, после внедрения гибкого подхода совместная работа в команде становится более открытой, согласованной, организованной, гармоничной, команда сама учится находить ошибки в работе и быстро их устранять, с каждым разом улучшая результат. Именно по этой причине мы рекомендуем, опираясь на международный и отечественный опыт, внедрить scrum в процессы управления.

Список литературы

1. SCRUM – эффективный метод управления проектами. URL: <https://4brain.ru/blog/scrum/> (дата обращения 05.10.2023).
2. Информационный ресурс. URL: <https://sendpulse.com/ru/support/glossary/scrum>. (дата обращения 10.10.2023).
3. Информационный ресурс: РБК. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/602fb05c9a7947f58760d629>. (дата обращения 10.10.2023).
4. Информационный ресурс. Исследование Agile в России 2022, полная версия 1.0. URL: [file:///D:/AgileSurvey22_v1.1%20\(1\).pdf](file:///D:/AgileSurvey22_v1.1%20(1).pdf) (дата обращения 23.10.2023).
5. Информационный ресурс. Современные тенденции управления персоналом. URL: https://spravochnick.ru/upravlenie_personalom/sovremennye_tendencii_v_upravlenii_personalom/ (дата обращения 21.10.2023).
6. Информационный ресурс. An operating model for the next normal: Lessons from agile organizations in the crisis. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/an-operating-model-for-the-next-normal-lessons-from-agile-organizations-in-the-crisis> (дата обращения 21.10.2023).
7. Информационный ресурс. The Scrum Guide. URL: <https://scrumguides.org/docs/scrumguide/v2020/2020-Scrum-Guide-US.pdf#zoom=100> (дата обращения 23.10.2023).

ГОСУДАРСТВЕННОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Панин А. А., БкУ-401, **Шевченко К. Е.**, БкУ-401,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: aristarh-panin@yandex.ru, kseniashevchenko081102@yandex.ru
Научный руководитель – **Михнева С. В.**, кандидат юридических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема государственного стимулирования молодежного предпринимательства в Волгоградской области, рассматриваются проблемы и перспективы данного направления. Анализируются причины необходимости поддержки молодых предпринимателей.

Ключевые слова: предприниматель, молодежь, государство, грант, поддержка.

STATE STIMULATION OF YOUTH ENTREPRENEURSHIP IN THE VOLGOGRAD REGION: PROBLEMS AND PROSPECTS

Panin A. A., BkU-401, **Shevchenko K. E.**, BkU-401,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Mikhneva S. V.**, Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article examines the problem of state stimulation of youth entrepreneurship in the Volgograd region, discusses the problems and prospects of this direction. The reasons for the need to support young entrepreneurs are analyzed.

Keywords: entrepreneur, youth, government, grant, support.

В разные времена трактовки понятия «предприниматель» менялись и трансформировались исходя из различных нововведений в жизнь и быт людей [4, с. 8]. «Мышление предпринимателя – это мышление, которое позволяет вам видеть возможности, где другие люди видят только проблемы». – Гай Кавасаки.

Российская Федерация является богатейшей страной, обладающей огромным потенциалом для экономического роста. Наше отечество в стремлении поднять уровень жизни граждан строит экономику на основе капиталистической модели. Одним из драйверов экономической сферы является молодежное предпринимательство. Необходимо разобраться, какие есть проблемы в данном вопросе и чем перспективна данная категория предпринимателей. Кроме того, российская действительность раскрывает процессы со своими особенностями, которые необходимо учитывать.

Одна из первых особенностей данного вопроса – это экономический аспект. Экономический аспект у капиталистических государств исторически был основан на инициативе со стороны активного населения, которое естественным образом заинтересовано в развитии бизнеса. Наше государство, определив путь развития по капиталистической модели, было вынуждено пройти все те же процессы становления, которые уже прошли другие страны. В силу

изначально разных моделей построения экономических систем мы можем объективно увидеть, что время существования и развития капиталистической модели в нашем государстве и в иных, конечно, отличается. Именно поэтому, в Российской Федерации было принято решение оказать финансовую и иные виды поддержки бизнесу для некоего катализатора прогресса в экономической сфере. В рамках данного исследования мы будем рассматривать именно молодежное предпринимательство как объект изучения. Молодежные предприниматели имеют определенную специфику в экономическом плане, а именно, отсутствие финансовой базы на старте или дефицит ресурсов. В основном, молодежь может быть полезна уже устоявшимся компаниям в виду инициативных работников, которые могут создать идейный стартап и привлечь инвесторов.

Другой важной особенностью является юридическая сторона. Говоря о молодежи, согласно федеральному законодательству «О молодежной политике в Российской Федерации» [5], возраст молодежи включает в себя граждан до 35 лет включительно. Когда же мы говорим о молодежном предпринимательстве, и мерах поддержки, то они предоставляются до 25 лет включительно. Данная ситуация объясняется тем, что государство берет на себя риски, оказывая грантовую поддержку молодым предпринимателям в силу того, что они не являются финансово-привлекательными для банков. Таким образом, государство минимизирует риски данной возрастной группы и увеличивает количество субъектов МСП, реализуя свои программы. Однако некоторые исследователи предлагают расширить возрастной диапазон лиц, которым предоставляются такие меры поддержки, вплоть до 35 лет. При этом, только в день исполнения предпринимателем 36 лет, грантовая поддержка должна прекратиться [3, с. 65]. Мы не можем полностью разделять данную позицию, поскольку в государстве может произойти довольно крупное давление на его бюджет, а также размывается сам смысл выделения категории молодежного предпринимательства, поскольку граждане от 25 до 35 лет могут уже состояться как специалисты и воспользоваться услугами банков, так как в полной мере могут обладать кредитной историей и опытом.

Молодежное предпринимательство является важной отраслью, так как его развитие может стимулировать экономический рост, так как молодые предприниматели часто ищут инновационные решения и способы улучшения бизнес-процессов. Также молодые предприниматели часто более открыты к новым идеям и инновациям, что может привести к созданию новых продуктов и технологий.

Государство, путем грантовых поддержек проводит конкурсный отбор на выдачу государственных грантов. Администрация Волгоградской области, в Постановлении № 343-п от 9 июля 2021 года и [1], определила критерии отбора конкурсных заявок, а именно:

1. Актуальность проекта;
2. Экономический потенциал и устойчивость;
3. Социальный эффект от реализации проекта;
4. Информационная открытость;
5. Реалистичность сметы расходов по проекту и обоснованность планируемых расходов.

Стоит отметить, что максимальный балл за каждый из критериев – десять. По данным ГАУ ВО «Мой бизнес», на 2023 год объем финансирования достиг 93,5 млн. рублей, что примерно равно 203 грантам [2].

Рассматривая проблемы данной отрасли, стоит сразу отметить отсутствие большого опыта у конкурсантов. Категория 14–25 лет представляет собой школьников, студентов и выпускников не обладающим опытом работы. Но поскольку они обладают высоким уровнем активности и находчивости, государству выгодно развивать предпринимательские способности

в данной категории, поэтому в обязательном порядке необходимо пройти бесплатное обучение, которое проводит ГАУ ВО «Мой бизнес». Это позволяет миновать нередкие случаи, когда предприимчивые молодые люди побеждают в грантовом конкурсе, но по итогу не могут воспользоваться возможностью в силу отсутствия понимания как ее осуществить.

Другой проблемой является территориальная доступность. Существует проблема с развитием молодежного предпринимательства на территории Волгоградской области, а именно, за пределами Волгоградской агломерации, на которую приходится более 60 % от всех субъектов МСП. Бесплатные образовательные мероприятия в сфере бизнеса проводятся в границах области, но в меньшей степени по сравнению с Волгоградом. Например, в октябре, в Волгоградской области проходило пять мероприятий (по одному в населенных пунктах, таких как: Камышин, Урюпинск и другие), девять вебинаров, а в областном центре, Волгограде, пять в месяц. Вебинары позволяют миновать территориальный вопрос, но программа, которую необходимо пройти, чтобы получить допуск к конкурсу на грант, проводится в Волгограде, что также вызывает определенные трудности у молодежи, ведь программа длится 3 дня в будние дни, а следовательно, необходимы деньги для снятия жилья.

Также проблемой является немалочисленный негативный опыт по поводу получения субсидий для развития предпринимательства. Дело в том, что многие предприниматели, которые получали поддержку от государства, жалуются на то, что пережили негативный опыт. Нередки случаи в судебной практике, где государственные органы, ввиду потери документов об отчетности, судятся с предпринимателями, с последующей победой последних. Молодежь часто просматривает информацию в интернете, наталкивается на негативный опыт и закрывает для себя данную возможность. Большинство данных отзывов неактуальны ведь, рассказывают об опыте 2008–2014 годов, ведь государственные органы постоянно работают над повышением качества и минимизации подобных инцидентов. Чтобы решить данную проблему, необходимо проводить должное информирование, а также показать, что в эпоху цифровизации, подобные случаи минимизированы и сами государственные органы заинтересованы, чтобы подобные случаи не допускались.

Другим важным аспектом рассматриваемой темы является результативность данной государственной поддержки. Молодые предприниматели, победившие в конкурсе на грант, обязаны 3 года функционировать как субъект малого среднего предпринимательства – индивидуальный предприниматель или общество с ограниченной ответственностью для того, чтобы выполнить обязательства со стороны исполнителя. Только после выполнения обязательств они могут производить ликвидацию без каких-либо юридических последствий со стороны обязательств по гранту. Но это позволяет молодым предпринимателям покупать ликвидную технику под видом необходимости для предпринимательской деятельности, подавать «нулевую» отчетность в органы ФНС, тем самым платя минимальные платежи в силу отсутствия деятельности. По истечении трех лет, он может ликвидировать ИП или ООО и реализовать имущество, купленное на грантовые деньги. С учетом отсутствия требования получения конкретного результата, данная схема является вполне осуществимой и законной. Это, несомненно, заставляет задуматься об эффективности данной государственной поддержки.

На основе указанных проблем мы предлагаем: увеличить информационную компанию в сфере молодежного предпринимательства, путем просвещения о возможностях государственной поддержки и будущего молодых предпринимателей. Необходимо создать условия для развития предпринимательства среди школьников и студентов. Не менее важным является проработка критериев выполнения условий грантовой поддержки, для того чтобы минимизировать количество фиктивных предпринимателей. Важно, чтобы молодежь понимала, что гос-

ударственные органы готовы и хотят помочь в их начинаниях. Реалистичная инициатива, которая принесет социально-значимый эффект, интересна как государству, так и самим молодым предпринимателям.

Список литературы

1. Волгоградская область. Постановления. Об утверждении Порядка предоставления грантов в форме субсидий социальным предприятиям: Постановление Администрации Волгоградской области от 09.07.2021 года № 343-п. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/3400202107130001> (дата обращения 24.11.2023).
2. ГАУ ВО «Мой бизнес» г. Волгоград. URL: https://mspvolga.ru/novosti/novosti_2171.html (дата обращения 26.11.2023).
3. Емельянова, И. А. Молодежное предпринимательство в современной России: проблемы и перспективы развития правового регулирования // Вестник Поволжского института управления. 2023. Том 23. № 1. С. 60–67.
4. Иващенко, Н. П. Основы предпринимательства: Учебно-методическое пособие к семинарским занятиям / Н. П. Иващенко, Ф. Ш. Федорова, И. В. Савченко и др. М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. 168 с.
5. Российская Федерация. Законы. О молодежной политике в Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2020 года № 489-ФЗ / Российская Федерация. Законы. Текст: непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 1. Ст. 28.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ США В ОТНОШЕНИИ НЕВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ ПРИ АДМИНИСТРАЦИИ ДЖО БАЙДЕНА

Порошина П. В., ЗРб-201, Волгоградский государственный университет,
e-mail: zrb-201_372197@volsu.ru
Научный руководитель – **Савченко И. А.**, старший преподаватель,
Волгоградский государственный университет

Аннотация. Установлены приоритетные направления и механизмы реализации энергетической политики США в отношении невозобновляемых источников энергии на современном этапе. Приведены результаты собственного исследования в области энергетической политики Дж. Байдена, что позволило установить актуальное состояние энергетики и сделать прогноз относительно перспектив её развития.

Ключевые слова: энергетическая политика, углеводороды, «зелёная энергетика», США.

PRIORITY DIRECTIONS AND MECHANISMS FOR THE IMPLEMENTATION OF THE US ENERGY POLICY ON NON-RENEWABLE ENERGY SOURCES UNDER THE JOE BIDEN ADMINISTRATION

Poroshina P. V., ZRb-201, Volgograd State University
Supervisor – **Savchenko I. A.**, Senior Lecturer of Volgograd State University

Abstract. Priority directions and mechanisms for the implementation of the US energy policy in relation to non-renewable energy sources at the present stage have been established. The results of the author's own research in the field of energy policy are presented. Biden, which made it possible to establish the current state of energy and make a forecast about the prospects for its development.

Keywords: energy policy, hydrocarbons, «green energy», USA.

Важным достижением администрации Д. Трампа было достижение независимости от внешних поставок углеводородов. Ему удалось построить стабильный и самодостаточный ТЭК, сделав США лидером в нефтедобыче, а с конца 2019 г. и нетто-экспортёром нефти и нефтепродуктов. Похожие показатели характерны и для газовой отрасли, в которой США также занимали лидирующие показатели и были нетто-экспортёром. Трамп поддержал реализацию проектов по строительству нефтепроводов Dakota Access и Keystone XL. Dakota Access Pipeline проходит по территории штатов Северная и Южная Дакота, Айова и Иллинойс и обеспечивает транспортировку легкой нефти с месторождения Баккен в штат Северная Дакота в распределительный хаб в штате Иллинойс.

Деятельность данного нефтепровода была приостановлена летом 2020 года по постановлению Федерального суда в ответ на иск индейских племён.

Что касается Keystone XL, с его помощью планировалось осуществлять поставки нефти из месторождений Канады на НПЗ Мексиканского залива через территорию Северной Дакоты, Мотаны и Оклахомы. Однако разрешение на его строительство было отозвано администрацией Байдена.

Изменения в потреблении энергии (по секторам) за период нахождения у власти двух президентов-демократов и президента-республиканца изменились следующим образом: в 2010 г., в 2018 г. и 2021 г., соответственно: нефть – 25 %, 37 % и 36 %; уголь – 22 %, 11 % и 11 %; природный газ – 22 %, 32 % и 32 %; атомная энергия – 8,4 %, 8 % и 8 %; возобновляемые источники энергии – 8 %, 11 % и 12 % [2].

Как было установлено в ходе проведённого автором исследования, главным приоритетом энергетической политики действующего президента является «зелёная повестка». Большое внимание уделяется вопросам экологии и сохранения окружающей среды, модернизации и усовершенствования энергетической инфраструктуры, отказ от ДВС и повышение энергоэффективности зданий.

Джо Байден создал свой План революции чистой энергии и экологической справедливости, в котором и были прописаны важнейшие направления энергетической политики и сформулированы 5 основных целей [3]:

- 1) обеспечить переход к экономике, на 100 % основанной на применении чистой энергии, а также достижение углеродной нейтральности не позднее 2050 г.;
- 2) построить более сильную и устойчивую нацию;
- 3) сплотить остальной мир для противостояния угрозе изменения климата;
- 4) противостоять злоупотреблению властью со стороны эмитентов, которые наносят несоразмерный вред сообществам цветных и малообеспеченных;
- 5) выполнить обязательства перед работниками и местными сообществами, которые обеспечили промышленную революцию и последующие десятилетия экономического роста.

Для обеспечения «зелёного» перехода был также выработан ряд направлений по ограничению нефтегазовой промышленности, прежде всего, ужесточение экологического законодательства и ограничений на выбросы метана нефтегазовыми предприятиями. Были введены новые более строгие стандарты для транспортных средств, а также льготы для владельцев ТС без двигателей внутреннего сгорания. Новая администрация запретила выдачу разрешений на аренду федеральных земель и акваторий с целью добычи углеводородов. Прекратилась разработка ресурсного потенциала Арктики.

Однако не стоит забывать, что США в течение нескольких лет (в том числе и после инаугурации Байдена) обставились одним из крупнейших производителей и экспортёров сжиженного природного газа. Важнейшим приоритетом энергетической политики является обеспечение стабильных (стабильно низких) цен на топливо. Именно это положение является крайне важным, поскольку грузовые автоперевозки занимают первоочередное место в логистике США.

Тем не менее, в период президентства Байдена США столкнулись с проблемой неконтролируемого роста цен на топливо, прежде всего бензин, что вызвало необходимость корректировки энергетической политики.

Проблемы при реализации «зелёной» энергетической политики возникли с самого начала и во многом были связаны с объёмами необходимых инвестиций. На фоне возросших темпов инфляции вложение предполагаемых в Плане сумм стало ещё более затруднительным.

Крайне негативное влияние на состояние ТЭК США и перспективы «зелёной» энергетики оказало эмбарго на импорт Российской нефти и других углеводородов, введённое в начале 2022 г. По состоянию на 2021 г. РФ занимала 3 место среди крупнейших импортёров нефти в Соединённые Штаты.

В результате, Байдену пришлось начать вести переговоры со странами-членами ОПЕК об ослаблении ограничений на добычу нефти, а также увеличить поставки из Канады. Кроме того, расконсервировали месторождения и возобновились инвестиции в нефтегазовый сектор.

Как уже говорилось ранее, начиная с 2010 г. правительство высвобождало стратегические резервы нефти. Однако самое активное исчерпание этих запасов пришлось непосредственно на период президентства Джо Байдена (за полный календарный год январь 2022 – январь 2023 сократились на 221.802 млн. баррелей) [5].

Все предпринятые меры были направлены на то, чтобы поддерживать стабильность энергетического сектора в условиях нестабильной международной обстановки, а также компенсировать негативное влияние проблем, сформировавшихся в ТЭК в предыдущие годы президентства Байдена.

Проведённый SWOT-анализ показал, что План революции чистой энергии и экологической справедливости безусловно имеет свои плюсы и перспективы, однако количество недостатков и угроз, характерных для Плана, всё же больше (см. Таблица 1).

Таблица 1

SWOT-анализ «Плана революции чистой энергии и экологической справедливости»

<p>Сильные стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прогрессивность и амбициозность; 2. Ориентированность на будущее; 3. Соответствие международной энергетической повестке; 4. Соответствие Целям устойчивого развития (осознанное природопользование); 5. План представляет довольно большое количество конкретных мер по достижению поставленных целей; 6. План направлен на решение глобальных проблем; 7. План предполагает развитие новых технологий. 	<p>Слабые стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Категоричность (полный переход к «чистой» энергии и отказ от топливных ресурсов); 2. Слишком сжатые сроки реализации; 3. Реализация требует беспрецедентно больших инвестиций; 4. Реализация указанных мер слишком затруднительна; 5. Темпы реализации плана (с учётом того, что с момента публикации прошло 3 года) не соответствуют заявленным целям; 6. Идеи плана не соответствуют реально существующим тенденциям в ТЭК США; 7. Идеи плана противоречат реальным интересам экономики и бизнеса страны; 8. Альтернативные источники энергии имеют свои проблемы, которые в плане не только не решаются, но и не упоминаются
<p>Возможности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация плана положительно отразится на энергетической безопасности и независимости США; 2. Даже частичное внедрение представленных мер может значительно снизить негативное влияние ТЭК на окружающую среду; 3. Реализация одной из целей плана углубит международное сотрудничество в решении глобальных проблем; 4. Появление новых и развитие уже имеющихся технологий в сфере энергетики и природопользования; 5. Модернизация и расширение энергетической инфраструктуры США как результат реализации представленных в плане мер (углубление энергетической интеграции между штатами) 	<p>Угрозы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Несостоятельность плана как такового (невозможность его реализации); 2. Нарушение стабильности существующей энергосистемы; 3. Усугубление уже имеющихся проблем и сложностей (энергетический кризис); 4. Реализация некоторых мер может привести к возникновению проблем в смежных сферах (например, повышение безработицы в связи с реструктуризацией энергетики и отказа от топливных ресурсов); 5. Возникновение (рост) политической и социальной дестабилизации, вызванной разногласиями в политической элите и обществе; 6. Возникновение новых угроз, связанных с неучтенными проблемами (появление свалок для солнечных панелей или лопастей ветряков, которые на данный момент не перерабатываются)

В целом, необходимо понимать, что осуществление перехода к чистой энергетике и снижение выбросов до нулевой отметки за такой короткий период не представляется возможным. Необходимо также учитывать потребности американской экономики и промышленности в дешёвых энергоресурсах, способных покрыть их огромную потребность. Кроме того, даже американская экономика не готова к объёмам инвестирования, которые требуются для осуществления «зелёного» перехода.

Несмотря на то, что в современной энергетической политике США произошёл отход от первоначальных приоритетов действующей администрации, экологическая повестка остаётся актуальной даже в условиях возросшего внимания к нефтегазовому сектору. Даже после возвращения инвестиций и снятия ряда ограничений давление со стороны правительства и общественности вынуждает улучшать экологические показатели отрасли.

Например, в 2019 году в штате Колорадо был проведен самый радикальный пересмотр правил нефтегазовой отрасли за последние десятилетия, в результате чего приоритеты государственных регулирующих органов были изменены с содействия развитию отрасли на «общественную безопасность, здоровье, благосостояние и окружающую среду», а городам и округам были предоставлены полномочия контролировать разработки нефти и газа.

Другие изменения, произошедшие в последние годы, включают запрет на обычное факельное сжигание и выброс в атмосферу, запрет на бурение скважин в пределах 2000 футов от домов или школ, новые требования к производителям нефти и газа по сокращению выбросов парниковых газов с течением времени, а также первый в штате Комплексный план разработки нефти и газа.

Также, согласно недавнему отчёту Wood Mackenzie, краткосрочное расширение газового рынка по-прежнему обусловлено глобальным спросом на экспорт СПГ из США. В отчёте говорится, что рост экспорта СПГ будет стимулировать рынок в течение многих лет, но существенно замедлится в 2030-х годах, при этом внутренний спрос на газ достигнет пика в середине 2030-х годов. Важно сказать, что газовая промышленность продолжает внедрять инновации и трансформироваться; низкоуглеродные альтернативы помогут как поддерживать спрос на природный газ, так и способствовать достижению целей по сокращению выбросов в Северной Америке.

В апреле 2022 года Джо Байден подписал указ, который, по словам Белого дома, делает экологическую справедливость центральной задачей федеральных агентств. Данный указ также предусматривает создание нового Управления экологической справедливости в Совете Белого дома по качеству окружающей среды [1].

Таким образом, можно сделать вывод, что важнейшим приоритетом энергетической политики США в отношении невозобновляемых источников энергии при администрации Джо Байдена является обеспечение стабильности энергетического сектора и доступности энергоресурсов. После пережитого в первые годы президентства Байдена падения, нефтегазовая отрасль снова стала наиболее актуальной и востребованной, однако, учитывая тенденции по «озеленению» ТЭК и, несмотря на фактический провал Плана революции чистой энергии и экологической справедливости, она видоизменяется и трансформируется, чтобы соответствовать (насколько это возможно) экологической повестке. Такая политика значительно влияет на состояние энергетики, что можно увидеть в Таблице 2.

SWOT-анализ энергетического сектора США на основе отчёта исследовательской службы Конгресса «U.S. Energy in the 21st Century: A Primer»

<p>Сильные стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Диверсифицированность источников энергии; 2. Большие запасы энергоресурсов на территории страны; 3. США являются нетто-экспортёрами углеводородов; 4. Масштабные инвестиции в энергетику; 5. Разветвлённая инфраструктура; 6. Широкое внедрение более качественных и энергоэффективных технологий; 7. Снижения выбросов в окружающую среду; 8. Рост доступности энергоресурсов 	<p>Слабые стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Растущий спрос на энергию; 2. Рост затрат на обслуживание электросистемы; 3. Неопределённость в вопросах транспортировки и хранения ресурсов; 4. Потенциальная угроза кибербезопасности; 5. Ужесточение экологического законодательства; 6. Отсутствие единых взглядов на энергетическую политику у политической элиты; 7. Чувствительность энергетического рынка к международной нестабильности и колебаниям
<p>Возможности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие ресурсного потенциала; 2. Развитие альтернативной энергетики; 3. Повышение энергоэффективности системы; 4. Достижение полной энергетической независимости; 5. Повышение экологичности энергетического сектора; 6. Углубление инфраструктурной интеграции между штатами 	<p>Угрозы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Возникновение ситуаций неконтролируемой волатильности топливного рынка; 2. Возникновение очередного энергетического кризиса; 3. Дестабилизация энергетического сектора из-за разногласий в органах власти; 4. Ограничение потенциала энергетического сектора посредством законодательства

Список литературы

1. Biden announces new environmental justice initiatives. CNN, 2022. [Electronic data]. URL: <https://edition.cnn.com/2023/04/21/politics/environmental-justice-biden/index.html> (date of access 20.05.2023).
2. Consumption & Efficiency. [Electronic data]. URL: <https://www.eia.gov/consumption/> (date of access 20.02.2023).
3. The Biden Plan for a clean energy revolution and environmental justice, 2020. [Electronic data]. URL: <https://htv-prod-media.s3.amazonaws.com/files/bidenclimateplan-1559610636.pdf> (date of access 23.05.2023).
4. U.S. Energy in the 21st Century: A Primer, 2021. [Electronic data]. URL: <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R46723> (date of access 23.05.2023).
5. U.S. Oil and Gas Association President: The country is facing the ‘most challenging energy crisis’ in 50 years // Fox News. 2022. [Electronic data]. URL: <https://www.foxnews.com/media/u-s-oil-gas-association-president-country-facing-most-challenging-energy-crisis-50-years> (date of access 23.05.2023).

ОСОБЕННОСТИ ВНЕШНЕЙ МИГРАЦИИ НА ТЕРРИТОРИИ РФ ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ

Потапов Т. Н., аспирант, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: vp314339@gmail.com

Научный руководитель – **Морозов И. Л.**, доктор политических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассмотрены основные тенденции внешней миграционной активности на территории РФ до и после начала специальной военной операции. Проанализированы количественные и качественные характеристики введенных санкций в отношении передвижения россиян, их влияние на миграционные потоки. Также рассмотрены особенности миграционной активности со странами СНГ в 2022 году и тенденции 2023 года. В заключении приведены рекомендации по регулированию миграционных потоков на территории страны с учетом внешнего миграционного сальдо.

Ключевые слова: миграция, внешняя миграция, специальная военная операция, санкции, отток населения, миграционное сальдо.

FEATURES OF EXTERNAL MIGRATION ON THE TERRITORY OF THE RUSSIAN FEDERATION UNDER THE INFLUENCE OF A SPECIAL MILITARY OPERATION

Potapov T. N., graduate student, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Morozov I. L.**, Doctor of Political Science, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article considers the main trends of external migration activity on the territory of the Russian Federation before and after the beginning of the special military operation. The quantitative and qualitative characteristics of the sanctions imposed on the movement of Russians and their impact on migration flows are analyzed. The features of migration activity with CIS countries in 2022 and trends in 2023 are also considered. The conclusion contains recommendations on the regulation of migration flows in the country, taking into account the external migration balance.

Keywords: migration, external migration, special military operation, sanctions, outflow of population, migration balance.

Начавшаяся в феврале 2022 года специальная военная операция на Украине внесла не имеющие до этого аналогов в истории современной России изменения практически во всех сферах общественной жизни, в том числе в сфере международных отношений. СВО вывела на принципиально новый уровень конфронтацию между Россией и коллективным западом не только в военной сфере, но и в сфере социо-гуманитарных отношений. Заявляющиеся западом как безальтернативные ценности свободы слова, экономической деятельности, толерантности оказались легко пересмотрены под влиянием политической конъюнктуры. Не явилась исключением сфера миграции и перемещения населения. В целом тренд на замедление международной миграции населения стал наблюдаться еще во времена распространения коронавирусной инфекции. Например, по данным Международной организации по миграции в 2020 году количество международных мигрантов оказалось на 2 млн. меньше прогнозных значений [3]. Однако если природа коронавирусных ограничений коренилась в объективных причинах, связанных с эпидемиологической защитой населения, то ограничения на передвижения россиян

после начала СВО связаны во многом с иррациональным желанием западных элит сделать россиян составной частью «культуры отмены», внушить чувство коллективной ответственности, произвести сегрегацию на «хороших» и «плохих» русских. Помимо этого, события, наблюдавшиеся в 2022 году, не могли не оказать влияния и на миграционную конфигурацию со странами СНГ. Представляется, что конфронтационный тренд в отношениях «Россия-Запад» имеет долгоиграющую природу, в связи с чем ограничения на передвижения россиян будут сохраняться и усиливаться впредь, что объясняет актуальность рассматриваемой темы.

Основной задачей работы является определение влияния специальной военной операции и последовавшими за ней санкциями, на структуру внешней миграции на территории РФ с помощью анализа статистической информации, нормативно-правовых актов и других документов.

Анализируя количественные характеристики введенных санкций в сфере ограничения перемещения населения, то в настоящее время против РФ ввели санкции 31 государство и ЕС как институт в целом. Подавляющее большинство из них составляют страны Европы (21 или 68 %), среди других стран страны Северной Америки/Карибского бассейна (7 или 23 %), Океании (2 или 6 %), Азии (1 или 3 %) [5].

Таким образом, можно сделать вывод, что ни одна страна Африки, Южной Америки и практически все страны Азии не поддержали данные санкции, что говорит об индифферентности большинства стран мира к ним. Разбирая качественные параметры введенных ограничений, их можно разделить на 5 больших групп:

- прекращение/ужесточение выдачи виз;
- ограничения по формуле «инвестиции в обмен на гражданство/преференции»;
- запрет/ограничение на въезд в страну;
- отмена безвизового режима;
- снижение/прекращение дипломатических отношений.

Полная разбивка по странам и ввиду введенного ограничения приведена в таблице 1.

Таблица 1

Структура санкций на передвижения россиян

Прекращение / ужесточение выдачи виз	Ограничения по формуле «инвестиции в обмен на гражданство»	Запрет/ограничение на въезд в страну	Отмена безвизового режима	Снижение / прекращение дипломатических отношений
Германия	Антигуа и Барбуда	Латвия	Албания	Исландия
Дания	Доминика	Литва	Северная Македония	Украина
Кипр	Сент-Китс и Невис	Польша		Федеративные штаты Микронезии
Исландия	Гренада	Украина		
Италия	Сент-Люсия	Эстония		
Латвия		Япония		
Литва				
Мальта				
Нидерланды				
Новая Зеландия				
Норвегия				
Польша				
Словения				
Словакия				
Финляндия				
Чехия				
Швейцария				
Эстония				

Для того чтобы понять «эффективны» ли данные санкции в реальности обратимся к данным по выбытию населения с территории РФ в страны, введшие санкции, касающиеся передвижения населения, публикуемых Федеральной службой государственной статистики. В качестве примера используем цифры за последние 5 лет (таблица 2) [4].

Таблица 2

Количество выбывших граждан с территории РФ в 2018–2022 гг. (тыс. чел.)

Год	2018	2019	2020	2021	2022
Количество выбывших (тыс. чел.)	135,3	108,2	99,6	64,9	131,2

Как можно видеть из представленных данных, в 2022 году после ввода основной массы санкций, касающихся передвижения населения, количество выбывшего населения с территории РФ не только не сократилось, но более чем в 2 раза превысило показатель 2021 года.

Таким образом, опираясь на данные Федеральной службой государственной статистики, можно сказать, что введенные в 2022 году санкции не принесли «положительного» результата для стран их введших. Однако, следуя конфронтационному тренду, власти многих европейских стран не оставляют попыток «оградиться» от россиян. Отчетливым примером 2023 года является запрет на въезд в страны ЕС автомобилей, зарегистрированных в РФ и имеющих российские номерные знаки. По состоянию на сентябрь 2023 года данный запрет ввели 7 стран: Финляндия, Эстония, Латвия, Литва, Польша, Германия, Норвегия.

Однако если для стран коллективного запада «проблема» отсутствия снижения количества прибывших с территории РФ выглядит не первостепенной, учитывая действительно острые проблемы, связанные с приемом, адаптацией и ассимиляцией намного более агрессивных и социокультурно отличающихся мигрантов из стран ближнего востока и Африки, то для РФ проблемы выбытия и сокращения населения (в том числе, так называемая, «утечка мозгов») являются поистине проблемами первостепенной важности.

В этой связи более настороженным, чем выбытие в страны коллективного запада, выглядит показатель выбытия населения в страны СНГ (таблица 3) [4].

Таблица 3

Количество выбывших граждан с территории РФ в 2018–2022 гг. в страны СНГ (тыс. чел.)

Год	2018	2019	2020	2021	2022
Количество выбывших (тыс. чел.)	381,9	357,1	417	210,3	583,6

Как отмечается, значительную часть миграционного оттока составили образованные молодые люди свободных профессий, представители малого и среднего бизнеса, IT-специалисты, владеющие одним или более иностранным языком [7].

Однако если рассматривать общее сальдо международной миграции в 2022 году, то оно все равно имеет положительное соотношение, хотя и намного меньшее, чем в предыдущие годы (таблица 4) [4].

Таблица 4

Сальдо международной миграции на территории РФ в 2018–2022 гг. (тыс. чел.)

Год	2018	2019	2020	2021	2022
Миграционное сальдо (тыс. чел.)	124,9	285,1	106,5	429,9	61,9

Таким образом, на основании приведенных данных, можно сказать, что события 2022 года стали серьезным сдерживающим фактором для миграции на территорию РФ из-за рубежа. Однако уже в 2023 году тенденция в сфере международной миграции возвратилась на

уровень предыдущих лет. Так за 1 полугодие 2023 года сальдо международной миграции составило 79,3 тыс. чел. Странами лидерами по числу прибывших мигрантов традиционно являются страны среднеазиатского и закавказского региона [6, с. 239]. Представляется, что в общем показателе 2023 года возрастет количество мигрантов с территории Армении под влиянием фактической потери контроля над Нагорно-Карабахской Республикой в сентябре 2023 года. Возвращение миграционных тенденций наряду с такими социально-экономическими причинами как низкая оплата труда, нелегальный статус, низкий уровень образования и культуры пребывающих привели к росту миграционной преступности в 2023 году. Так, за первое полугодие 2023 года количество преступлений, совершенных мигрантами, увеличилось на 6,5 % по сравнению с аналогичным периодом 2022 года и составило 22,4 тысячи [1].

Подводя общий итог можно сказать, что события 2022 года стали серьезным триггером для миграционного оттока населения, однако, как показывает динамика 2023 года, отток не перерос в долгосрочный тренд. Относительно либеральное законодательство в сфере воинского учета и призыва, сохранявшиеся после начала СВО, наряду с общей неуверенностью и боязнью за будущее позволили покинуть территорию страны сотням тысяч людей. Введенные в 2022 году странами коллективного запада санкции, призванные ограничить въезд в данные страны граждан РФ, не смогли сдержать миграционные потоки с территории РФ. Тем не менее, в итоге, миграционный отток был скомпенсирован миграционными потоками, прежде всего из стран СНГ. Продолжение роста числа мигрантов в совокупности с неутешительной статистикой миграционной преступности заставляет обратить пристальное внимание, прежде всего, на сохранение населения внутри страны. Сохранение населения по принципу «кнута» путем всевозможных запретов на выезд и т.д. это тупиковый путь развития, показывающий слабость и неспособность государства обеспечить своих граждан достойными условиями существования. Как показали события 2022 года при всем серьезном настрое, страны запада не препятствовали переезду на свою территорию граждан России, особенно тех, которые способны создавать продукт и приносить пользу данным странам. Поэтому с целью сохранения и прироста населения внутри страны государство, прежде всего, должно вести работу по повышению качества жизни населения, достигаемого путем повышения доходов, расширения действующих механизмов по повышению рождаемости (материнский капитал, семейная ипотека), выравнивания экономических диспропорций регионов, обеспечения безопасности.

В сфере контроля за миграцией, с учетом увеличения количества миграционной преступности, настало время к пересмотру существующей миграционной политики в сторону ужесточения контроля, а именно: расширение практики депортации нелегальных мигрантов, лишение российского гражданства лиц, уличенных в террористической, экстремистской деятельности, ужесточение приграничного контроля, проведение постоянного мониторинга рынка труда с целью привлечение только необходимого для национальной экономики количества мигрантов.

Список литературы

1. В России выросло число преступлений среди мигрантов. URL: <https://tass.ru/obschestvo/18336751> (дата обращения 26.09.2023).
2. Какие страны Европы решили запретить въезд российским автомобилям. URL: <https://www.rbc.ru/politics/29/09/2023> (дата обращения 23.09.2023).
3. Международная миграция в период COVID-19. URL: [Human_Capital_NCMU_Digest_7_](#) (дата обращения 23.09.2023).
4. Миграционный прирост. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/46162> (дата обращения 26.09.2023).
5. Путеводитель по санкциям и ограничениям против Российской Федерации (после 22 февраля 2022 г.). URL: <https://base.garant.ru/57750632/> (дата обращения 23.09.2023).
6. Социально-экономическое положение России январь – июль 2023 года. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2023. 382 с.
7. Эмиграция из России после 24 февраля 2022 года: динамика и основные характеристики. URL: <https://www.pragueprocess.eu/ru/resources/> (дата обращения 26.09.2023).

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ПОВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ

Рожков А. А., аспирант, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: sakura.min@yandex.ru

Научный руководитель – **Иванова Т. Б.**, доктор экономических наук, профессор,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется информированность населения о программах повышения финансовой грамотности. Приводятся результаты опроса по этой проблеме 500 работников строительной организации ООО «ГЭС». Разработаны предложения по расширению интереса и возможностей использования государственных цифровых ресурсов для роста уровня финансовой осведомленности граждан.

Ключевые слова: уровень финансовой грамотности, государственная программа, образовательный проект.

STATE SUPPORT FOR INCREASING THE FINANCIAL

Rozhkov A. A., graduate student, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Ivanova T. B.**, Doctor of Economic Sciences, Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article investigates the awareness of the population about the programs to improve financial literacy. The results of the survey on this problem of 500 employees of the construction organization «HPP» LLC are given. Proposals are developed to expand the interest and possibilities of using state digital resources to increase the level of financial awareness of citizens.

Keywords: Level of financial literacy, government program, educational project.

В условиях, когда большинство информации человек получает из сети «интернет», её качественные источники должны иметь национальный характер. В тоже время недоверие людей к проведению социальной политики приводит к тому, что они не всегда стремятся учиться и получать помощь от государства для повышения своей осведомленности при решении каких-либо вопросов [1]. Одним из них в современной России является расширение информированности о государственных программах повышения уровня финансовой грамотности, который, по нашему мнению, является неотъемлемой частью знаний гражданина об обществе. Важной составляющей в обучении человека являются следующие факторы:

- 1) качество информации – при правильной и последовательной логике изложения человеку будет проще усваивать материал;
- 2) доступность источника – его выбор определяется большей доступностью, то есть обычно тот, который предложит сеть «интернет» одним из первых в поисковой строке.

Проанализировав отчеты о реализации государственных программ, а также распоряжение Правительства РФ об утверждении Стратегии по повышению финансовой грамотности [4], было проведено исследование на базе ведущей строительной организации ООО «ГЭС» состоящее из двух этапов, в котором приняло участие 500 человек: 100 – представители инженерных профессий, 400 – представители рабочих профессий.

Первым этапом стало анкетирование людей, направленное на выявление их уровня финансовой грамотности. Всего было задано 20 вопросов, ответами на которые были два варианта – да или нет. Полученные результаты приведены в таблице. Классификация уровней финансовой грамотности была дана автором в работе [5].

Результаты анкетирования можно считать положительными, большинство находится на 2 и 3 уровне. Можно провести параллель между наличием высшего образования и уровня финансовой грамотности у большинства людей, находящихся на 3 уровне, имеется одно или более высших образований, как правило оно техническое. Повышение уровня финансовой грамотности обеспечит продуктивное использование финансовых знаний, будет хорошим вкладом в развитие экономики и усилит личную ответственность гражданина за принятые им финансовые решения.

Таблица

Число лиц, имеющих различные уровни финансовой грамотности среди опрошенных работников ООО «ГЭС»

Уровни финансовой грамотности	Рабочие профессии	Инженерно-технические работники
1 уровень	43	2
2 уровень	219	18
3 уровень	221	43
4 уровень	17	37

Вторым этапом исследования стало изучение вопроса о знании населением программ или инструментов, которые могут повысить их финансовую грамотность. Результаты следующие:

- 1) 463 из 500 опрошенных ответили, что не знают и не слышали ни о каких государственных либо прочих программах по повышению финансовой грамотности;
- 2) 26 человек слышали от детей, учащихся в школе, либо в университете, о том, что в школе проводились мероприятия по повышению финансовой грамотности, а также рассказ от ребенка о важности изучения финансовой грамотности;
- 3) 11 человек активно повышают свой уровень финансовой грамотности и знают о государственных программах.

Одной из ключевых проблем нашего исследования, оказалась проблема незнания людей в целом и непонимании о том, что государство проводит политику повышения финансовой грамотности среди населения.

Из существующих порталов по обучению финансовой грамотности мы выделили несколько направлений:

- 1) просветительские порталы;
- 2) учебники;
- 3) анимированные презентации;
- 4) мультфильмы;
- 5) мобильные приложения;
- 6) пособия для преподавания финансовой грамотности среди учащихся.

Ключевой проблемой всех этих порталов, является их непопулярность, зачастую на эти сайты переходят люди узконаправленно, обычные граждане попросту не знают о их существовании. К решению этой проблемы можно подойти несколькими способами:

1. Креативный – заинтересовать широкую аудиторию молодых людей можно через интерактивную рекламу, например, на государственных сайтах, информационных ресурсах вузов, школ и колледжей. Также можно сделать это просто развесив QR-код в холлах образовательных учреждений, а также разместить рекламу в общественном транспорте.

2. Стимулирующий – для студентов, проявляющих активное изучение финансовых вопросов, а также имеющих достижения в жизни университета и учёбе, создать цифровой рей-

тинг финансовой грамотности, преодолевая некие отметки вверх, можно будет получать бонусы на «Пушкинскую карту», что окажет позитивное влияние как на развитие данного направления, так и заинтересует студентов в обучении. Для людей более старшего поколения наряду с кредитным рейтингом, можно создать рейтинг их финансовой грамотности, который пригодится банкам в поиске новых клиентов для инвестиционных продуктов. Опираясь на него, будет проще выбирать клиентов, которые могут быть заинтересованы в банковских продуктах. Это решение может благотворно повлиять на развитие банковской системы за счет расширения сферы продвижения инвестиционных продуктов.

3. Рассылка – одним из ключевых приложений для организации жизни россиянина по праву является государственный портал «Госуслуги». Через него можно организовать рассылку на сайты по повышению финансовой грамотности. При заполнении профиля можно ввести добровольное анкетирование на выявление уровня финансовой грамотности. На базе полученного результата, будут предлагаться необходимые для человека сайты. При проведении исследования были учтены уже существующие предложения. Например, в статье Б. А. Кужугет, В. Т. Ликтан [3] одним из путей решения рассматриваемой проблемы предлагается на обязательной основе предоставлять понятные банковские продукты для населения. Зачастую они являются непонятными, при оформлении большинства продуктов онлайн, условия остаются не ясными, пока не предложат окончательный вариант, зачастую требующий большого количества одновременного осмысления различных условий. Для финансово неграмотного человека ошибка может оказаться фатальной.

В статье В. Л. Коротина [2] было предложено решение об оказании консультационной и методической поддержки методистам и преподавателям системы повышения квалификации, ведущим подготовку специалистов, внедряющих в практике своей работы учебные программы и материалы по обучению финансовой грамотности. Оно остаётся актуальным и в данное время, но требует более узконаправленного изучения, например, можно сделать несколько групп специалистов, которые будут оказывать поддержку в направлении повышения финансовой грамотности в сфере цифровой финансовой грамотности, другая группа оказывать поддержку в оказании вопросов по школьному и дошкольному обучению, третья группа направлена на вопросы студентов и выпускников образовательных учреждений. Вывод из этого можно сделать, что при подготовке необходимо определить направления деятельности специалистов группы, которые будут более детально изучать вопросы в той или иной сфере, что в общем итоге при подготовке специалиста окажет более благотворное влияние на его знания и выбор программы обучения.

Решение проблемы нежелания людей образовываться лежит в банальном непонимании итога обучения. Проводя политику по повышению финансовой грамотности необходимо простыми словами объяснять надобность самообразования, повышения финансовой грамотности, ведь зачастую граждане перекладывают свою личную ответственность на государство.

Одной из авторской рекомендации может стать создание рейтинга финансовой грамотности среди людей, получающих выплаты с биржи труда. Результатом его введения может стать повышение реальной заинтересованности граждан в обучении, тем более что сейчас предлагают обучаться профессиям бесплатно. На основе исследования рейтинга можно будет выявить реальную заинтересованность людей в каких-либо видах обучения, предложить им вакансии в соответствии с полученной переподготовкой.

Предлагается также создание более эффективных рабочих групп, которые будут оперативно находить и блокировать каналы мошенников в сети «интернет». Эта проблема актуальна среди молодежи, когда псевдомиллионеры обещают обогатиться в короткие сроки, молодежь в силу своей доверчивости, а также низкого уровня образования попадает на уловки мошенников всё чаще.

Список литературы

1. Измерение уровня финансовой грамотности: третий 3 этап. URL: https://cbr.ru/analyt-ics/szpp/fin_literacy/ (дата обращения 01.11.2023).
2. Коротина, В. Л. Повышение финансовой грамотности граждан в Российской Федерации // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2016. Т. 16. № 4. С. 385–390. DOI: 10.18500/1994-2540-2016-16-4-385-390.
3. Кужугет, Б. А., Ликтан, В. Т. Повышение финансовой грамотности населения // Вестник науки. 2023. Т. 1. № 11. С. 96–100.
4. Распоряжение. Правительство Российской Федерации от 25 сентября 2017 года № 2039-р «Об утверждении Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы». URL: https://cbr.ru/Content/Document/File/59796/Inf_note_dec_2718.pdf (дата обращения 01.11.2023).
5. Рожков, А. А. Повышение финансовой грамотности как инструмент региональных трансформаций // Экономист будущего: меняем мир: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых с международным участием, Кемерово, 30 марта 2023 года / Под общей редакцией Ю. С. Якуниной, Е. Е. Жернова. Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева, 2023. С. 229.1–229.4.

ВЛИЯНИЕ ФАКТОРА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Ромашенко А. Е., МУПЗ-300, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: nesti002@mail.ru

Научный руководитель – **Соколов А. А.**, кандидат экономических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется влияние государственного управления на организационное поведение. Мы рассматривали влияние государственного управления именно на медицинские организации, так как данные учреждения находятся в любом городе и населенном пункте вне зависимости от количества проживающих граждан.

Ключевые слова: организационное поведение, трансформация, имидж, мотивация, факторы.

THE INFLUENCE OF THE PUBLIC ADMINISTRATION FACTOR ON ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

Romashchenko A. E., MUPZ-300, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Sokolov A. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article examines the influence of public administration on organizational behavior. We looked at the influence of government administration specifically on medical organizations, since these institutions are located in any city or town, regardless of the number of citizens living.

Keywords: organizational behavior, transformation, image, motivation, factors.

В любой организации существуют собственные стандарты поведения, учитывая ее организационно-правовую форму, сферу деятельности и функции, исходящие из миссии организации. Сотрудники или личный состав, персонал организации взаимодействует для достижения поставленной цели и осуществления деятельности. Несмотря на тот факт, что сегодня можно выделить три сферы воздействия управления персоналом: это государственное и муниципальное управление, сферу государственных и муниципальных учреждений, а также сферу частного бизнеса, все эти сферы подчинены единым правилам, устанавливаемым и закрепляемым на уровне государства.

На наш взгляд, данное обстоятельство позволяет отметить такой важный фактор, влияющий на управление персоналом организации, а значит, и на организационное поведение ее сотрудников – как фактор государственного управления.

Тем более что в условиях сегодняшней политической ситуации международной напряженности и обеспечения национальной безопасности, Российская Федерация вышла на новый уровень государственного управления, что отразилось на разработке и внедрении различных стратегий политического и экономического развития и национальных проектов.

В связи с этим стоит отметить такой федеральный проект, как – «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами», утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

В сфере рассматриваемого предмета исследования – организационного поведения – представляется интересным исследование влияние факторов государственного управления в

виде реализации национальных проектов на организационное поведение работников медицинских организаций.

Так, в целях выявления особенностей изменения организационного поведения следует проанализировать категориальный аппарат, а значит, определить и выявить смысловое значение и понятие термина «организационное поведение». Так, большинство учебников содержат следующие определения организационного поведения. Ньюстр и Дэвис дали определение понятию организационное поведение как – изучение поведения индивидов и групп на предприятиях и практическое использование полученных знаний.

Гибсон, Джеймс и Джером – американские психологи считают, что организационное поведения – это область исследований, при которых используют теорию, методы и принципы различных дисциплин с целью изучения индивидуальных представлений, ценностей, познавательных способностей и действий при работе в группах или в рамках целой организации; анализ воздействия внешней среды на организацию и ее людские ресурсы, миссии, цели и стратегии и термин – совокупность действий и взаимодействий сотрудников, находящихся и коммуницирующих внутри организации.

Так как в современной научной концепции управления персоналом как западной, так и отечественной отсутствует единое определение организационного поведения, данное понятие так же можно рассмотреть в следующем варианте: наука изучающая поведение индивидов внутри определенного предприятия, с целью получения определенных знаний о причинах поведения и действий ее сотрудников [4, с. 123].

Организационное поведение проявляется внутри абсолютно любой организации, оно также имеет свои отличительные черты, по которым можно понять модель, используемую внутри определенного коллектива. Такие как – ценности, установки, предпочтения и ценностные ориентации отдельных сотрудников, которые формируются в сознании работников, поведение работников по отношению к физическим объектам в случае внезапных информационных или социальных контактов, поведение отдельных групп людей, общего коллектива, их межличностные отношения и взаимодействия внутри одной организации, а также взаимосвязи с другими организациями и внешней средой.

На наш взгляд, воздействие норм, правил и положений официальных государственных документов, создаваемых органами публичной власти, подлежит анализу в ракурсе организационного поведения. Так как сотрудники любой организации обязаны подчиняться всем официальным нормативам, в соответствии с занимаемой должностью в организации, её правовым положением и регулируемой документацией.

Указанный выше федеральный проект «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами», утвержден Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период 2024 года» имеет своей целью – ликвидировать кадровый дефицит в медицинских организациях.

Данная цель предполагает решение следующих задач – ликвидация кадрового дефицита в медицинских учреждениях, обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными сотрудниками, внедрение системы непрерывного образования медицинских работников, с использованием дистанционных образовательных технологий, обеспечение высоким уровнем квалификации молодых специалистов и предоставление возможности непрерывного повышения квалификации в соответствии с профессиональной потребностью.

На наш взгляд, сложившееся организационное поведение сотрудников медицинских организаций в течение длительного времени является традиционным и направлено на приоритет интересов и охрану здоровья пациентов. Новый федеральный проект вносит собственные коррективы в изменения стандартной и исторически сложившейся работы медицинских сотрудников, но при этом основные функции, цели и задачи работников не подверглись существенной трансформации.

Поэтому, организационное поведение сотрудников медицинских организаций принципиально не меняется в зависимости от нормативной базы федерального проекта и соответствует уставным целям организации. Однако, на каждый конкретный момент развития как государства, так и организации, действуют определенные внешние и внутренние факторы, которые отражаются на организационном поведении сотрудников организации, в частности, реорганизация учреждения, сокращение штата или изменения штатного расписания.

В связи с этим, организационное поведение сотрудников медицинской организации напрямую зависит от поставленных перед сотрудниками задач как-то повышение квалификации, развитие и обучение персонала, поиск новых квалифицированных кадров и привлечение молодых сотрудников. Эти ключевые аспекты, вводимые в стандарты функционирования медицинской организации, а также в поведение ее сотрудников.

Можно сформулировать следующие выводы, отражающие влияние государственных стандартов, программных установок нормативного характера на организационное поведение.

Ведение новых форм развития и обучения персонала требует от него изменения своих прежних установок и привычек, ценностей и профессиональных ориентаций служебного профессионального или трудового поведения. Формами развития персонала в медицинской организации может быть – дополнительное обучение на курсах повышения квалификации, краткосрочные семинары научного и практического характера, специальные тренинги, дистанционные форумы специализированных медицинских занятий.

Учитывая профильную направленность медицинских организаций, нужно отметить, что им присуща авторитарная модель управления, которая отражается на организационном поведении.

Можно сформулировать и представить следующие рекомендации по формированию организационного поведения:

- проведение консультационных встреч основного руководства (главного врача и его заместителей) с сотрудниками по актуальным вопросам, касающимся непосредственно их деятельности;
- вручение благодарственных писем и грамот, озвучивание заслуг руководством учреждения на совещаниях и корпоративных мероприятиях, освещение заслуг и достижений сотрудников на сайте Комитета здравоохранения;
- проведение ремонта и усовершенствование обустройства комнат отдыха для врачей на подстанциях и в оперативном отделе;
- создание кодекса медицинской этики и корпоративного этикета непосредственно для медицинских организаций, на основе общих положений врачебной этики и деонтологии;
- проведение мероприятий в неформальной обстановке со всеми сотрудниками станции скорой медицинской помощи или одной медицинской организации;
- создание системы корпоративных мероприятий: организация общих и профессиональных праздников, поездок, экскурсий;
- повышения уровня информированности персонала о процессах модернизации в сфере здравоохранения в целом и скорой помощи в частности;
- организация системы регулярного мониторинга удовлетворенности персонала мотивационными параметрами учреждения;
- создание в организациях конференц-зала с видеосвязью и выходом в интернет. Материально-техническое оснащение современным оборудованием, информационно-коммуникационными средствами и программами, обеспечивающими интернет-связь, видеоконференции, связь как между сотрудников, так и с руководством всех уровней: руководители, подразделения, главный-врач, федеральные организации, и т.д.;

- создание собственной системы стимулирования трудовой деятельности применительно к условиям труда медицинских организаций.

Здесь следует особо акцентировать внимание на теоретическом анализе стимулов.

В практике управления человеческими ресурсами восприятия, применения и использования мотивов и стимулов, их характеристики существенно различаются. Стимулы являются одной из составных частей мотивации, хотя чаще всего их рассматривают как единое понятие. Сущность и порядок их появления, развития, формирования, становление и использование при влиянии на конкретного человека с целью позитивного формирования организационного поведения и к результативному труду различны. Определенные мотивы поведения человека обуславливаются влиянием внутренних рычагов, которые действуют мягко и деликатно. Стимулы же побуждают работника к конкретному действию, соблюдению норм и правил, существующих на предприятии, к выполнению поставленных перед ним задач [3, с. 125]. Следовательно, мотивы и стимулы представляют собой самостоятельные и при этом тесно связанные элементы целостной системы активизации личности. Формирование данной системы требует создания результативного, продуктивного, а также эффективного инструмента стимулирования социального и индивидуального уровня – методы, способы, технологии и форы материального вознаграждения за эффективность и результативность труда.

Производительность и эффективность труда, социальная стабильность, партнерство и доверие способно сформировать ресурсы социально-экономического развития компании. Инструментами экономического стимулирования работников являются оплата труда и премиальные выплаты. Данные формы стимулирования обуславливаются профессионально-квалификационным статусом сотрудника. С одной стороны, квалификационный уровень человека, активизирует формирование позитивного организационного поведения. Материальное вознаграждение или финансовое поощрение, соответствует качеству услуг и производительности труда [1, с. 24]. С другой стороны, заинтересованность работника в увеличении денежных средств компании в виде использования материального имущества организации на безвозмездной и льготной основе выявляет и раскрывает причины результативности его работы.

Формирование данных мотивационных условий стимулирования труда часто встречается в современных компаниях, однако, в ней заложены основные принципы прямой связи производительности труда установленного качества и соответствующей материальной выплаты. В концепции отсутствуют условия развития и использования творческого потенциала сотрудника, моральные и материальные вознаграждения за креативную деятельность, условия для формирования сотрудниками имиджа компании. Именно вышеперечисленные условия определяют внутренние и внешние положительные мотивы сотрудников компании к эффективной и производительной работе.

На основе внутренней мотивации, в зависимости от способностей, потенциала, возможностей, взглядов и убеждений формируются потребности и мотивы. Они определяют поведение сотрудника, его действия и приводят к хорошему результату при условии экономического влияния со стороны компании.

В случае если поставленная цель не достигнута, воздействие на работников осуществляется административными мерами.

Развитие и укрепление имиджа медицинских организаций, а также имиджа непосредственно медицинских работников, его целевой социальной миссии. Обратимся к научно-концептуальному анализу имиджа.

В результате функционирования компании в рыночной сфере, формируется ее «Имидж», в большей степени определяемой поведением персонала по отношению к факторам внешней среды. На сегодняшний день продукция большинства предприятий не способна со-

ставить конкуренцию в условия рыночных взаимоотношений. В зарубежной практике управление понятием «Имидж организации», отражает тот позитивный и положительный настрой, который сформировался у ее клиентов (поставщиков, покупателей, потребителей и т.д.). Репутация и имидж фирмы напрямую зависит от поведения работников по отношению к заключительным потребителям продукции. Доктор социологических наук Красовский Ю. Д. предложил 4 фазы формирования и развития поведенческой культуры управления на основе интенсивности имиджевых регуляторов поведения персонала организации [2, с. 302].

Первая фаза производственной ориентации характеризуется малоразвитой поведенческой культурой, когда имиджевые регуляторы подавлены, продукты не пользуются спросом, штат не адаптирован к условиям рынка. Основным признаком данной фазы является, производственная ориентация, когда у сотрудников сформировалось искаженное представление о предпринимательстве и рыночных отношениях.

Второй фазой является сбытовая ориентация. Она характеризуется возникновением поведенческой культуры на основе базовых представлений о стиле и имидже компании. Сбыт продукции происходит всевозможными методами и способами забывая о поддержке имиджа организации. Характерным признаком сбытовой ориентации считается зачаточное предпринимательство и приспособление к рыночным отношениям.

Третья фаза конъюнктурной ориентации характеризуется ростом поведенческой культуры, в которой имиджевые регуляторы оказывают воздействие на сознание работников и со временем становятся значимыми нормами поведения. Сотрудники начинают понимать, что имидж компании зависит от быстроты и точности реагирования на спрос. На данном этапе возникает имиджевая настройка сотрудников. Характерными признаками данной фазы принято считать развитое предпринимательство и применение рыночных возможностей [5, с. 154].

Формирование системы маркетинга персонала медицинской организации.

Четвертая стадия маркетинговой ориентации характеризуется формированием поведенческой культуры, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются работниками как социальная необходимость. Они становятся для сотрудников общепризнанными нормами и стимулами, побуждая непрерывно исследовать поведение потребителей. Сотрудники начинают понимать цель компании и появляется имиджевая настройка работников. Она создает у персонала саморегуляцию поведения. Отличительными признаками данной стадии является цивилизованное предпринимательство и освоение рыночных отношений.

Многие современные компании осознали важность «Имиджа» и стали использовать фазы формирования поведенческой культуры, что заметно сказалось и на мотивации персонала. Данный метод все чаще стали использовать российские предприниматели. Однако зарубежные компании отдают предпочтение маркетингу персонала – это вид управленческой деятельности, ориентированный на долговременное обеспечение компании человеческими ресурсами [6, с. 72]. Также маркетинг персонала можно рассматривать как кадровую политику социальной компании в условиях рыночной экономики.

В конце 80-х годов XX столетия появился подход, в соответствии с которым маркетинг персонала в зависимости от дислокации разделяется на внешний маркетинг и внутренний. В современных компаниях маркетинг персонала обладает двухуровневой структурой. Внешний маркетинг персонала – система деятельности, позволяющая его субъектам производить оценку сложившейся ситуации на рынке труда, направленности его изменения и осуществлять аргументированное управленческое решение в области трудоустройства, содействия занятости и результативного применения человеческого капитала. Внутренний маркетинг персонала – подход к работникам организации как к покупателям и клиентам, обеспечение продуктами и условиями, которые способны удовлетворить их потребности. Данный подход видоизменяет

классические компоненты маркетинга (продукт, цена, продажа и продвижение продукта) в соответствующие компоненты маркетинга персонала: спектр задач и ответственности сотрудников, их уровень мотивации, действия, которые они предпринимают, чтобы выполнить должностные обязанности, организационная структура компании и составляющие организационной культуры.

Результативные модели маркетинга персонала, учитывают выделение внешнего и внутреннего маркетинга внутри многофункциональных блоков: изучение и планирование, подбор определенных рынков сотрудников, деятельность средств массовой информации, формирование рабочих мест, забота о сотрудниках, формирование договорных отношений, помощь в развитии и повышении квалификации.

При внедрении маркетинга персонала современные компании должны ориентироваться на изменения самосознания руководителей и специалистов управления: посредством перехода от роли формального лидера, опирающегося только на иерархическую вертикаль власти, к роли инициатора, куратора, помощника, функционально фиксирующегося на мотивации персонала и обеспечении социальной ответственности компании.

Таким образом, достижение эффективной модели организационного поведения работников медицинских организаций, в условиях нового федерального проекта обеспечивающей повышение производительности качества и устойчивость экономического роста, может быть достигнута на основе использования различных форм воздействия. Реализация данных практических рекомендаций, на наш взгляд, будет способствовать совершенствованию модели организационного поведения персонала в медицинских учреждениях.

Список литературы

1. Аргашкова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала // Социально-гуманитарные технологии. 2020. № 4 (16). С. 23–25.
2. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / 2-е изд., испр. Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. 302 с.
3. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов. 4-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2021. 245 с.
4. Парахина, П. Е. Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика: Сборник научных статей. Москва: Общество с ограниченной ответственностью СВИВТ, 2021. С. 120–125.
5. Тимакова, К. С. Особенности использования методов нематериальной мотивации персонала в организации / К. С. Тимакова, Н. А. Юкина // Актуальные научные исследования в современном мире. 2021. № 1–4 (69). С. 268–270.
6. Чиркова, Ю. Р. Управление трудовой мотивацией персонала: современные механизмы и методы изучения // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2020. № 6 (37). С. 62–74.

СОЖИТЕЛЬСТВО КАК СОВРЕМЕННАЯ ФОРМА БРАЧНОЙ РЕАЛЬНОСТИ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Рязанова Д. С., Сб-201, Волгоградский государственный университет,

e-mail: ryazanovad6@yandex.ru

Научный руководитель – **Беликова Е. О.**, кандидат социологических наук, доцент, Волгоградский государственный университет

Аннотация. В работе описывается тенденция распространения незарегистрированных браков среди современной молодежи. Автор дает социологическую оценку влияния данной тенденции на демографические процессы. Предоставляются результаты качественного исследования и социологические выводы. В работе подчеркивается снижение ценности семьи как официального союза с последующим рождением детей и другие негативные последствия сожительства.

Ключевые слова: семья, брак, сожительство, молодежь, рождаемость.

COHABITATION AS A MODERN FORM MARRIAGE REALITY OF RUSSIAN YOUTH

Ryazanova D. S., Sb-201, Volgograd State University

Supervisor – **Belikova E. O.**, Candidate of Social Sciences, Associate Professor, Volgograd State University

Abstract. The paper describes the trend of the spread of unregistered marriages among modern youth. The author gives a sociological assessment of the influence of this trend on demographic processes. The results of qualitative research and sociological conclusions are provided. The work highlights the decline in the value of the family as an official union with the subsequent birth of children and other negative consequences of cohabitation.

Keywords: family, marriage, cohabitation, youth, fertility.

Быстро меняющаяся динамика современной жизни не обходит институт семьи и брака, что оказывает влияние на брачную реальность российской молодежи. В данной работе под брачной реальностью понимается сфера жизни молодежи, где реализуется их определенное брачно-семейное поведение. Новые проявления брачного-семейного поведения прослеживаются статистически: увеличение возраста вступления в первый брак и возраста рождения первого ребенка, снижение рождаемости, рост количества разводов. Кроме этого, активно распространяется другая тенденция в брачном поведении современной молодежи, которую сложнее зафиксировать статистически, – это сожительства, или незарегистрированные браки.

Внимание исследователей на семью и брак было направлено всегда, но сожительства особенно стали интересовать в последние годы на фоне наблюдаемого снижения количества регистраций брака и убыли населения из-за снижения рождаемости в том числе. Помимо возросшего научного интереса, который прослеживается в исследованиях, статьях и прочих публикациях, в общественном дискурсе возникло мнение о необходимости приравнивания сожительства к официальным бракам. Так в 2018 году член Совета Федерации Антон Беляков внес в Госдуму законопроект № 368962-7, который направлен на легализацию сожительства без заключения брака [1]. Он предложил ввести термин «фактические брачные отношения» – незарегистрированный в установленном порядке союз мужчины и женщины, проживающих совместно и ведущих общее хозяйство. На фактические отношения будут распространяться условия СК РФ. Признаваться действительными такие отношения предлагается при выполнении

одного из двух условий: ведение общего хозяйства и совместное проживание в течение пяти лет; ведение общего хозяйства, совместное проживание в течение двух лет и наличие общего ребенка (общих детей).

Указанный законопроект вызвал резонанс и был отклонен Госдумой для дальнейшего рассмотрения. Однако молодежь продолжает вступать в сожительства с перспективой заключения брака после прохождения некоторого «пробного» периода или в качестве альтернативы официальному браку.

В рамках научно-исследовательской работы в апреле-мае 2023 года нами было проведено качественное исследование, используя метод глубинного интервью. Всего было опрошено 16 информантов – 8 пар лиц, состоящих в сожительстве на момент проведения исследования.

Гайд для проведения глубинных интервью состоял из 20 вопросов, охватывающих такие темы, как личное отношение информанта к сожительству, его опыт проживания в незарегистрированном браке, знакомство с родителями, отношение родителей к семейному положению информанта, наличие ориентации на деторождение, распределение обязанностей в сожительстве и браке. Отдельным вопросом уточнялось наличие интерпретации сожительства как семьи.

Прежде чем говорить о результатах исследования и последствиях распространения фактических браков, важно уточнить, что понятие «брак» уже, чем понятие «семья». Брак санкционирует жизнь семьи – супружескую жизнь, куда входит и совместное проживание, ведение хозяйства, сексуальная жизнь, права и обязанности родителей и их детей. В Российской Федерации действительным признается только брак, заключенный в органах записи актов гражданского состояния [3, ст. 10]. Теперь же «гражданский» брак – это союз мужчины и женщины, ведущих общий быт, строящийся по принципу семьи. Произошла подмена понятия «семья» понятием «сожительство» в сознании молодежи, что также подтверждено в ходе исследования.

«Я думаю, что для меня это [семья] не будет зависеть от наличия брака абсолютно. Семья – это, грубо говоря, я, мой мужчина вне зависимости есть штамп в паспорте или нет. Ну и по-хорошему ребёнок. Но вообще я и мой мужчина»

Жен., 34 года, управляющая рестораном

С точки зрения демографии нас будет интересовать рождаемость. Исследовательский интерес направлен на реализацию репродуктивной функции молодежью ввиду наилучшего здоровья, физической готовности выносить ребенка, моральной гибкости в новых и нестабильных условиях жизни. Однако репродуктивная функция в сожительстве реализуется несколько иначе, чем в официальном браке. Как показало проведенное нами качественное исследование, наблюдается две противоположные друг другу тенденции. С одной стороны, в сознании молодежи не в полном объеме, но чаще сохранено традиционное мнение о рождении ребенка в официальном браке. С другой стороны, наблюдается рост лояльности к внебрачному рождению ребенка. Если говорить о традиционном представлении, то важно указать, что добрачные сожительства часто долгие, от одного года, а значит, рождение ребенка откладывается на несколько лет и увеличивается возраст для этого события. При этом нужно учитывать, что чем моложе родители, тем лучше их здоровье, а значит, и здоровье младенца. Здоровье рождаемых детей прямо влияет на качество всего воспроизводимого населения [2, с. 271]. Рост же лояльности к внебрачным детям обусловлен мнением информантов о том, что регистрация брака не влияет на процесс воспитания ребенка. Упор у приверженцев данного мнения ставится на психологический климат в семье, любовь мамы и папы.

«Даже не знаю. Опять-таки, для меня вопрос противоречивый. Для себя я бы в официальном [родила ребенка], а вот так, если раздумываю, то вообще это неважно. Поэтому даже не знаю, как точно... Да и в принципе так неважно, я думаю в браке или вне брака. Да главное – чтобы их любили родители. Чтобы они чувствовали эту любовь. Получается, что нет, неважно»

Жен., 26 лет, самозанятая

Также фактический брак подразумевает построение отношений по принципу семьи и его долгая продолжительность снижает брачную мотивацию, что приводит к откладыванию регистрации брака на неопределенный период или к полному отказу от него. В таком случае, если в паре рождается ребенок, он считается внебрачным, – растет статистическое количество внебрачных детей. По законодательству РФ, требуется подтверждение отцовства для его установления: нет возможности записать отца со слов матери [4, ст. 49]. Это приводит к увеличению количества детей с одним родителем. Кроме того, согласно Семейному кодексу РФ, сожители не могут стать приёмными родителями [5, ст. 153]. Можно предположить, что государство не оценивает сожителей как надёжных родителей, способных взять ответственность за ребёнка.

Качественное исследование не просто показало, что сожительство имеет две интерпретации в сознании информантов: одни считают его обязательным этапом перед заключением официального брака, так называемый «пробный брак», другие – альтернативой официальному браку, полностью отказываясь от него. Оно также помогло подтвердить, что чаще лица, ещё не вступавшие в брак, ориентированы на официальное заключение брака, но после «пробного периода». Альтернативой же браку сожительство выступает в парах, где партнеры имеют негативный опыт предыдущего брака. Развод является фактором, из-за которого происходит отказ от повторного брака. Обычно такая тенденция наблюдается среди молодежи 30–35 лет (в этом возрасте вероятнее иметь развод за плечами). Однако предыдущий брачный путь таких информантов состоял из добрачного сожительства, далее регистрации брака и развода. Это иллюстрирует отсутствие гарантии счастливой семейной жизни в случае предварительного сожительства с целью проверки своих чувств в условиях быта, притирки, привыкания к общему распорядку жизни.

«Я понял, что для меня это все пройдено. Я прошел этот этап. Я, знаешь, штампик когда-то поставил. Потом второй штампик поставил о разводе. Вот и все, я понял, что в принципе, это бессмысленная тема, главное – человек. Найти нужного, хотя это очень сложно, никто не угадает. И в принципе, я понял, что это не мешает жить нам вместе. Есть эта печать и штамп в паспорте, или нет этой печати. Нам это не мешает строить какие-то отношения, дальние планы и развивать нашу жизнь в положительную сторону»

Муж., 30 лет, предприниматель

Важным вопросом является определение социального статуса в фактическом браке. Информантам было предложено смоделировать ситуацию, в которой необходимо представить своего партнера (например, перепись населения или знакомство в компании). В основном информанты используют такие слова, как «парень» и «девушка», «молодой человек». Одна пара интервьюируемых рассказала случай в больнице: надо было заполнить документы, но при этом избежать лишних вопросов. Было решено назваться мужем и женой. Этот случай показывает, что, хотя информанты и выделяют точные определения, кем они приходятся своему партнеру, возникают трудности в достоверном определении. Муж и жена – это официальные супруги, а значит применение этих социальных статусов по отношению к сожителям лишает первоначального смысла данные слова, что также негативно сказывается на ценности супружества. Также можно поспорить над терминами «парень» и «девушка». Изначально они применялись к молодым людям, находящимся на этапе свиданий, а теперь под ними могут подразумеваться сожители. Также если сожительство происходит в более позднем возрасте, то эти термины не подходят по смыслу. Фактических партнеров необходимо называть сожителями, но этот социальный статус наделен в некоторой мере криминальным или негативным окрасом, поэтому он не используется в обиходе. Отсюда следует вывод, что сожительство не имеет устоявшегося обозначения социального статуса лиц, находящихся в нем.

Кроме перечисленного выше, важно указать, что в незарегистрированных союзах не возникают никакие права и обязанности, кроме индивидуально моральных при высоком уровне нравственного развития человека. В законодательстве лица, проживающие в «гражданском» браке, не обладают правами и обязанностями супругов, их правовой статус регулируется

ется иначе. Это приводит к правовым конфликтам в случае расторжения отношений, вступления наследства, установлению отцовства при рождении ребенка и получения государственных льгот.

Итак, проведенное нами качественное исследование показало, что сожителство – морально важный этап в жизни информантов. Сожителство функционирует как семья: выполняются те же функции, распределение обязанностей никак не меняется после регистрации брака, так как совместное проживание в любом случае подразумевает работу по дому и финансовое обеспечение пары. По сути, в фактическом браке мужчина и женщина «играют» в роли мужа и жены, при этом не имея юридической подоплеки своих отношений, не обладая правами и обязанностями законных супругов. Возможность съехаться до брака и жить вместе оправдывается тем, что можно проверить своего партнера в быту, проверить свои чувства, подготовиться к семейной жизни, а если возникнут трудности – легко разойтись. Однако часто в сожителстве молодежь уже привыкает друг к другу, начинает понимать, что с появлением брака ничего не изменится, и пропадает желание его регистрировать – сожителство затягивается. При этом молодежь не считает, что регистрация брака – важное условие для функционирования семьи. По мнению информантов, дети также могут рождаться вне брака, в сожителстве.

В заключение важно сказать, что сожителства подрывают традиционное представление о семье, снижают её ценность как официального союза мужчины и женщины, взявших на себя ответственность по поддержанию стабильности своей малой социальной группы и рождению, и гармоничному воспитанию детей. Дальнейшее практическое и теоретическое изучение заданной темы может способствовать успешному предложению мер по стимулированию пар к официальному заключению брака.

Список литературы

1. Беляков, А. В. Федеральный законопроект «О внесении изменений в Семейный кодекс Российской Федерации» № 368962-7 от 22.01.2018 // Государственная дума РФ. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/368962-7> (дата обращения 10.10.2023).
2. Рязанова, Д. С. Гендерные особенности брачно-семейных установок российских студентов // Труды молодых исследователей ВИУ РАНХиГС: сборник статей молодых ученых / отв. ред. А. И. Бардаков; Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС. Волгоград: Изд-во Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2023. С. 270–275. URL: <https://docs.vlgr.ranepa.ru/podr/ipc/elizd/Trudy%20mol.%20issled.%202023.pdf> (дата обращения 10.10.2023).
3. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 01.01.1996. № 1. Ст. 10.
4. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 01.01.1996. № 1. Ст. 49.
5. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 01.01.1996. № 1. Ст. 153.

АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА КАК КЛЮЧЕВОЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Сарычева К. В., МУП-100, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: xenia_sarycheva@mail.ru

Научный руководитель – **Соколов А. А.**, кандидат экономических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется важность анализа организационной среды для дальнейшего прогнозирования деятельности, что позволит эффективно функционировать бизнесу в постоянно меняющихся условиях.

Ключевые слова: эффективное функционирование, анализ, SWOT-анализ, методы управленческого анализа, прогнозирование, разновидности прогноза, задачи прогнозирования.

ANALYSIS AND FORECASTING IN MANAGER'S ACTIVITY AS A KEY VECTOR OF ORGANIZATION DEVELOPMENT

Sarycheva K. V., MUP-100, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Sokolov A. A.**, Candidate of Science Economics, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article investigates the importance of organizational environment analysis for further business forecasting, which will allow businesses to operate effectively in a constantly changing environment.

Keywords: effective functioning, analysis, SWOT-analysis, methods of management analysis, forecasting, varieties of forecasting, tasks of forecasting.

Управление организацией представляет собой сложный, многогранный и ответственный процесс. От результатов управления зависит успешность ее работы, конкурентоспособность на рынке и степень удовлетворения актуальных потребностей персонала. Данный процесс включает в себя множество компонентов, без которых невозможно эффективное функционирование организации и достижение поставленных целей. Среди таких компонентов ключевым является деятельность руководителей.

Руководитель является основным организующим звеном в системе управления организацией.

Использование руководителем функции анализа в своей управленческой деятельности проходит несколько этапов:

- разделение проблемы на составные части;
- выделение основной проблемы и дополнительных проблем;
- выявление связей между отдельными компонентами проблемы;
- распознавание причин образования проблемы управленческого характера;
- определение закономерностей проявления проблемы;
- разработка рекомендаций по нейтрализации проблемы [3, с. 93].

Таким образом, основная цель использования руководителем методов осуществления функции анализа заключается в изучении объекта управления посредством исследования возможностей и угроз внешней и внутренней среды, выявление сильных и слабых сторон объекта управления. Такой анализ позволяет руководителю определить те проблемы, которые мешают организации выйти на новый уровень развития и более успешно функционировать.

Под управленческим анализом принято понимать комплексное проведение оценки внутренних ресурсов и внешних возможностей организации, которая направлена на характеристику текущего состояния организации, ее сильных и слабых сторон, выявление проблем. Цель такого анализа заключается в предоставлении информации заинтересованным лицам с целью последующего принятия управленческих решений, выбора вариантов дальнейшего развития организации и ее стратегических приоритетов.

Управленческий анализ способен показать, что именно является для организации препятствием к эффективному размещению ценностей, выявить дублирование функций в системе управления, оценить эффективность вертикальных и горизонтальных связей в организации и т.д.

Одним из методов анализа является SWOT-анализ. Сущность данного метода заключается в разделении факторов, от которых зависит развитие экономической системы (хозяйствующего субъекта), на несколько категорий: сильные и слабые стороны, возможности и угрозы [5, с. 40].

SWOT-анализ является оперативным диагностическим инструментом для проведения оценки окружения экономической системы (хозяйствующего субъекта), выявления его конкурентных преимуществ по сравнению с другими действующими на рынке системами. Он может быть использован в целях принятия важных управленческих решений для дальнейшей разработки стратегии развития и поведения субъекта. Конечно, нельзя не сказать о том, что данный инструмент при его использовании не лишён субъективности, однако его использование дает возможность руководству хозяйствующего субъекта понять, какими положительными и какими отрицательными чертами обладает экономическая система, какие возможности она имеет для своего совершенствования и дальнейшего развития.

После проведения такого анализа руководство организации может сформулировать основные цели ее деятельности на рынке и миссию, с которой оно создано и для чего работает. Также на этой стадии администрация организации должна иметь четкое видение того, для чего и зачем она работает, каково будет ее будущее с учетом влияния на нее факторов внешней и внутренней среды.

Рассмотрим основные группы наиболее известных методов управленческого анализа (рис.) [2, с. 68].



Рис. Методы управленческого анализа

Источник: составлено автором по данным исследования.

К числу социологических методов управленческого анализа относят:

- опрос, который ориентирован на получение информации от участников исследуемого процесса. Он может быть представлен групповым анкетированием, индивидуальным анкетированием, телефонным опросом и т.д.;
- наблюдение, которое ориентировано на сбор информации на фоне исследования проблемы;
- эксперимент, сущность которого сводится к проверке жизнеспособности исследуемой проблемы;
- анализ документов подразумевает использование полной информации, которая содержится в документации организации и может оказать влияние на принятие того или иного управленческого решения.

К аналитической группе методов управленческого анализа относят такие методы, как:

- сравнение, основанное на сопоставлении показателей различных периодов друг с другом, или с нормативными значениями, или со значениями организаций-конкурентов и т.д.;
- индексный метод применяется при изучении сложных явлений, где некоторые элементы такого явления не поддаются измерению;
- балансовый метод, используемый при анализе и выявлении связей между отдельными показателями в форме равенства итогов;
- статистические расчеты, которые призваны отражать цифровые показатели протекания различных процессов в организации;
- метод цепных подстановок, который ориентирован на получение скорректированных значений обобщающего показателя путем сравнения с другими показателями одной цепи;
- элиминирование, т.е. выделение действия одного фактора на обобщающие показатели организационной деятельности;
- графические методы, иллюстрирующие процессы, исчисления и результаты проводимого анализа;
- функционально-стоимостной анализ.

После проведенного анализа организации целесообразно спрогнозировать то, что может ожидать ее в будущем.

Составление прогноза развития предприятия предполагает выполнение следующих действий участниками этого процесса:

- проведение анализа экономического, социального, технического развития предприятия;
- формирование задач будущего и предвидение ситуации развития предприятия и внешнего окружения в перспективе;
- обоснование возможных отклонений от выполнения плана.

Для того чтобы в организации был составлен прогноз ее развития, необходимо определить ориентировочную потребность в результатах ее деятельности (продукция, работы, услуги) со стороны государства, организаций-партнеров, общества, то есть в широком смысле сформировать социально-экономический заказ. Такой заказ формируется, как правило, в конкурентной среде, исходя из спроса и предложения на определенную продукцию (работы, услуги). Однако при этом организация должна оценить имеющиеся в его распоряжении ресурсы для выполнения того или иного заказа потребителя. В этой связи первоначальные отношения «покупатель и его потребности – ресурсы» закладывают основу процесса прогнозирования.

Процесс прогнозирования дает самой организации ряд выгод и преимуществ, среди которых можно обозначить следующие:

- улучшает координацию деятельности всех структурных подразделений;
- дает основу для последующего повышения квалификации, переподготовки и совершенствования кадрового состава;
- способствует рационализации ресурсов организации, используемых для достижения целей, выполнения плана и т.д. [4, с. 67].

По срокам прогнозы бывают трех видов:

- краткосрочные (рассчитанные менее чем на год);
- среднесрочные (от одного года до пяти лет);
- долгосрочные (длительностью более пяти лет) [1, с. 101].

С содержательной точки зрения различают следующие разновидности прогноза:

- экономический прогноз – служит для предсказания экономического состояния объекта управления в целом, а также отдельных характеристик (объем сбыта продукции, объем производства конкурентов и т.д.);
- прогноз развития технологии, позволяющий предсказать, какие новые технологии появятся в ближайшее время, насколько они окажутся практически применимыми. Эта информация полезна для формирования ожиданий относительно стратегии и тактики конкурирующих организаций;
- прогноз, основанный на опросах и исследованиях, охватывающий многие области знаний;
- прогноз социальных изменений (трансформаций в социальных ожиданиях) чаще используется на макроуровне, но в масштабах отдельной организации может быть полезен применительно к управлению мотивацией работников.

Прогнозирование служит для формирования у субъекта управления представления о том, какими путями может быть достигнута цель функционирования организации, какие из них наиболее эффективны, какой результат можно от них ожидать. Прогнозирование позволяет решить ряд задач:

- установить цели развития;
- определить рациональные средства и пути достижения цели;
- предвидеть действие позитивных и негативных факторов;
- рассчитать необходимые ресурсы.

Таким образом, как функция менеджмента, прогнозирование концентрируется на предвидении и выявлении объективных тенденций, перспектив и альтернативных путей развития организации, ее состояний, а также сроков наступления различных событий.

Подводя итог, можно отметить следующее. Управленческий анализ и прогнозирование являются важнейшим резервом повышения эффективности производства. В современных условиях, когда для большинства организаций характерно принятие решений как реакции на текущие проблемы, управленческий анализ и прогнозирование являются незаменимыми методами для разработки и утверждения оптимального комплекса средств для эффективного функционирования организации. Разнообразные приемы управленческого анализа, которые предполагают системный взгляд на возможности организации, оценку внешней экономической среды и понимание ее сильных и слабых сторон, помогут сформировать план решения поставленных задач. А с помощью прогноза можно определить возможности, в рамках которых будут ставиться реалистичные задачи по воплощению плана в жизнь.

Список литературы

1. Бусов, В. И. Управленческие решения: учебник для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2019. 254 с.
2. Дашкова, И. А. Менеджмент. Методы принятия управленческих решений / И. А. Дашкова, И. В. Ткаченко, Н. С. Захарченко. М.: Юрайт. 2020. 276 с.
3. Зуб, А. Т. Теория менеджмента: учебник для бакалавров / А. Т. Зуб. М.: Питер. 2020. 672 с.
4. Коргова, М. А. Менеджмент. Управление организацией / М. А. Коргова М.: Юрайт. 2019. 198 с.
5. Логинов, В. Н. Управленческие решения. Модели и методы / В. Н. Логинов. М.: Альфа-пресс, 2017. 184 с.

КОММУНИКАЦИЯ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ И ТЕХНОЛОГИИ (НА ПРИМЕРЕ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ)

Серебрякова А. А., БкУ-401, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС, e-mail: nastasya.serebryakova.02@mail.ru

Научный руководитель – **Дроздова Ю. А.**, кандидат социологических наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. На основе анализа сущности коммуникации власти и населения, практик ее осуществления выявлены ее особенности, а также виды применяемых технологий. В статье приведены результаты внедрения цифровизации в деятельность органов власти Волгоградской области, показавшие необходимость грамотного сочетания традиционных и современных технологий коммуникации.

Ключевые слова: коммуникация, органы власти, население, взаимодействие, коммуникативные технологии, управление.

COMMUNICATION BETWEEN THE AUTHORITIES AND THE POPULATION: FEATURES AND TECHNOLOGIES (ON THE EXAMPLE OF THE VOLGOGRAD REGION)

Serebryakova A. A., BkU-401, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА Supervisor – **Drozdova J. A.**, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. Based on an analysis of the essence of communication between the authorities and the population, its implementation practices, its features are identified, as well as the types of technologies used. The article presents the results of the implementation of digitalization in the activities of the authorities of the Volgograd region, which showed the need for a competent combination of traditional and modern communication technologies.

Keywords: communication, authorities, population, interaction, communication technologies, management.

В настоящее время невозможно представить общество без интенсивных и постоянно осуществляемых информационных обменов вследствие взаимодействий между субъектами общественных отношений. Регулирование данной области осуществляется в рамках системы коммуникаций, складывающейся не только в процессе повседневной жизнедеятельности людей, но и в сфере управления государством, представляя собой социальный механизм, с помощью которого реализуется и поддерживается власть.

Важное значение имеет наличие взаимодействий между органами власти и обществом, которые имеют свои особенности и должны соответствовать потребностям данных субъектов и условиям современности. Так, увеличение объемов информации повлекло за собой повышение роли Интернета и иных электронных технологий, упрощающих процесс коммуникаций. Однако население, в частности пожилого возраста, жалуется на сложность или невозможность их использования, что, в свою очередь, порождает как непонимание и недоверие к ним, так и некоторую закрытость деятельности власти от определенных групп общества. Таким образом,

вопрос о грамотном и наиболее подходящем осуществлении коммуникаций властных структур и населения является актуальным на сегодняшний день.

Существует множество подходов к определению и раскрытию сущности коммуникации органов власти и населения, которые объединяют рассмотрение её как системы устойчивых целенаправленных взаимодействий двух или более субъектов общественных отношений, осуществляемых путем передачи соответствующей информации с использованием определенных знаков и символов для достижения поставленных целей и имеющих публичный характер.

Большое внимание взаимодействию между органами власти и населением уделяется и на законодательном уровне, подчеркивая тем самым его важность и регулируемый, управленческий характер. Так в ст. 3 Конституции Российской Федерации закреплено, что единственным источником власти в РФ является ее многонациональный народ, который может осуществлять свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти и органы местного самоуправления [3]. Данные положения позволяют выявить следующую особенность коммуникативного взаимодействия власти и населения – необходимость взаимопонимания, обратной связи и доверия, что в свою очередь служит основой возникновения и развития демократического государства.

Кроме того, эффективная и грамотная коммуникация власти и населения основана на фундаментальных принципах, среди которых можно выделить такие как: принцип достоверности информации; взаимной заинтересованности общества и государства; инициативности; открытости; понятности; добросовестности; ответственности; подотчетности; а также принцип соблюдения этических норм и правил общения. Кроме того, важна свобода поиска для облегчения нахождения тех или иных сведений, а также инициативность предоставления и обмена ими. Перечисленные принципы находят свое отражение в нормативно-правовых актах, регулирующих деятельность органов власти на всех уровнях ее реализации.

Соблюдение данных принципов участниками коммуникации помогает им выстраивать взаимоотношения в форме сотрудничества, осуществляемого в режиме постоянного диалога – это особенно важно в демократическом социальном государстве. Особенности коммуникации между властью и населением выявляются в зависимости от уровня власти: на федеральном и региональном уровнях преобладают опосредованные взаимодействия, например, при помощи СМИ или электронных средств; в то же время на муниципальном уровне количество межличностных взаимодействий выше, за счет более высокой степени вовлеченности и большего количества непосредственных отношений.

Поэтому значимую роль имеют технологии коммуникации, представляющие собой совокупность приемов и способов осуществления социальных взаимодействий, направленных на наиболее оптимальную и эффективную реализацию целей и задач субъектов в определенное время и в определенном месте, с соблюдением конкретных условий.

Наиболее ранними коммуникативными технологиями органов власти и населения, применяемые на протяжении долгого периода, но с каждым годом становящиеся менее популярными, являются традиционные. Среди них можно выделить две основные группы: 1) опосредованные, с отсроченной обратной связью – телевидение, радио, печатные издания (газеты, журналы), а также телефонная связь, обращения граждан в органы власти по почте, социальные опросы, референдумы и выборы, не подразумевающие прямого контакта с представителями власти; 2) непосредственные, основанные на обратной связи – общественные приемные, круглые столы, выступления с ответами на вопросы и иные личные встречи в рамках диалога, митинги.

Далее развитие современного общества, сопровождающееся ростом объема информации, циркулирующей между органами власти и населением, способствовало возникновению

цифровизации в данной сфере, повлекшей за собой появление новых информационно-коммуникативных технологий. Несмотря на свою новизну они занимают все более высокие и устойчивые позиции в системе управления и включают в себя такие виды как: Интернет-приемные (электронные обращения к власти), электронные выборы и референдумы (голосования с использованием Интернет-ресурсов), социальные сети органов власти и их представителей, официальные сайты властных структур и др. Наиболее распространенными среди них являются те, которые обеспечивают не только информирование населения, но и получение властью обратной связи, ответной реакции общества.

Рассмотрим некоторые коммуникативные технологии на примере деятельности исполнительных органов и должностных лиц, осуществляющих свои полномочия в Волгоградской области. Единая система публичной власти включает в себя как органы государственной власти, так органы местного самоуправления, осуществляющие постоянное взаимодействие с целью решения задач в интересах населения, проживающего на соответствующей территории [5].

Наиболее распространенным формой взаимодействия населения и власти выступают обращения граждан по интересующим их вопросам. На региональном уровне обратимся к статистике Аппарата Губернатора Волгоградской области, размещаемой на его официальном сайте, с целью анализа коммуникативных технологий. Так в отдел по работе с обращениями граждан за последние 6 месяцев (апрель – сентябрь 2023 года) поступило 8450 обращений, из которых 4790 (56,67 %) и 3660 (43,33 %) в электронном и простом письменном виде соответственно. Представленные данные, их публикация в сети Интернет свидетельствует о растущей популярности современных технологий коммуникации [1].

Также новой технологией коммуникации, используемой с целью выстраивания диалога между властью и населением, являются социальные сети. Ведение официальных аккаунтов органов власти и их представителей стало обязательным для обеспечения открытости и доступности органов власти на всех ее уровнях [4]. Данная современная технология помогает жителям в более легкой форме размещать свои обращения на открытых площадках и быть услышанными. Ее эффективность во многом обеспечивается Центром управления регионом Волгоградской области, который выступает вспомогательной структурой, обеспечивающей как мониторинг и обработку всех видов обращений населения к власти, так и электронную коммуникацию между данными субъектами в целом. Так, перейдя на официальный аккаунт «ЦУР Волгоградской области» в социальной сети «ВКонтакте», можно увидеть, что при помощи данного центра власть взаимодействует с населением не только при помощи обращений, но и посредством ведения «прямых эфиров», которых в этом году было проведено 10, и на которых были получены ответы на волнующие вопросы населения: три с руководителями органов государственной власти субъекта РФ и семь с должностными лицами администраций муниципальных образований [2].

Однако активное появление современных технологий коммуникации между властью и населением, которое регулируется в том числе на законодательном уровне и повышает скорость их внедрения властными структурами в работу, замедляют имеющиеся коммуникативные барьеры. Они возникают из-за того, что не все граждане могут с той же скоростью и масштабами овладеть электронными коммуникативными технологиями, что и органы власти, например, в силу недостаточной технической оснащенности или в силу особенностей возраста и здоровья. В связи с этим государству необходимо помнить, что необходимо грамотное сочетание традиционных и современных электронных технологий: например, личные встречи представителей власти и населения, не взаимодействующего в социальных сетях.

Таким образом, подводя итог, можно отметить, что коммуникация власти и населения – важнейшая составляющая функционирования и развития каждого государства и его народа,

имеющая свои особенности, которые определяются характеристикой самих субъектов, условиями их взаимодействий и применяемыми технологиями, которые должны быть разнообразными и удовлетворять потребности коммуникаторов в полной мере.

Список литературы

1. Аппарат Губернатора Волгоградской области. URL: <https://ag.volgograd.ru/> (дата обращения 12.10.23).
2. Центр управления регионом Волгоградской области. URL: <https://vk.com/tsur34> (дата обращения: 12.10.23).
3. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года / Российская Федерация. Конституция (1993). Доступ из СПС КонсультантПлюс (дата обращения 10.10.2023).
4. Российская Федерация. Законы. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: Федеральный закон от 09.02.2009 № 8-ФЗ / Российская Федерация. Законы. Доступ из СПС КонсультантПлюс (дата обращения 12.10.23).
5. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации: Федеральный закон от 21.12.2021 № 414-ФЗ / Российская Федерация. Законы. Доступ из СПС КонсультантПлюс (дата обращения: 12.10.23).

ЭМПАТИЯ, СТРЕСС И СИНДРОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ: ПО МАТЕРИАЛАМ ИССЛЕДОВАНИЯ Е. ВИЛЬЧЕК-РУЗЫЧКА

Ситкина В. В., БкПс-100, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: hiyoriiki809@gmail.com

Научный руководитель – **Степанова Е. В.**, кандидат филологических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Цель статьи заключается в представлении результатов исследования Е. Вильчек-Рузычка о взаимосвязи между уровнем эмпатии, стилями совладания со стрессом и синдромом профессионального выгорания у медицинских сестер психиатрических учреждений. Материалы и методы. В исследовании приняли участие 64 представителя медперсонала, которые работают по 12 часов в сутки в психиатрических отделениях, большую часть опрошенных составляли женщины (около 94 %). Средний возраст опрашиваемых составил 43 года, при этом более половины имели высшее сестринское образование. В работе изучался индекс межличностной реактивности (IRI) с целью измерения уровня эмпатии по четырем шкалам, опросник преодоления стрессовых ситуаций (CISS), который выделяет три разных стиля борьбы со стрессом, и опросник выгорания Маслаха (MBI). Результаты: Регрессионный анализ показал, что значимыми предикторами профессионального выгорания были эмоционально-ориентированный стиль, поиск социального контакта и стиль, ориентированный на избегание, а также два из четырех типов эмпатии: личный дистресс и принятие чужой точки зрения (единственным действенным способом предотвращения выгорания). Участвующие в исследовании медсестры психиатрических клиник, отличающиеся более высоким уровнем эмпатии, чаще выбирают более конструктивные стили преодоления стресса и менее подвержены профессиональному выгоранию. Таким образом, была подтверждена правомерность внедрения в учебный процесс тренингов по эмпатии и образовательных программ, связанных с преодолением стресса.

Ключевые слова: эмпатия, выгорание, стресс, медсестры психиатрической больницы.

EMPATHY, STRESS AND BURNOUT SYNDROME: BASED ON THE STUDY BY E. WILCZEK-RUZYCZKA

Sitkina V. V., BkPs-100, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Stepanova E. V.**, Candidate of Philology, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The purpose of the article is to present the results of E. Wilczek-Ruzyczka's study of the relationship between the level of empathy, styles of coping with stress and professional burnout syndrome in nurses in psychiatric institutions. Materials and methods. In the participation of 64 representatives of medical personnel who work 12 hours a day in psychiatric departments, the majority of the respondents were women (about 94 %). The average age of the respondents was 43 years, and more than half had a nursing degree. The work expands on the Interpersonal Reactivity Index (IRI) to measure empathy across four scales, the Coping Inventory for Stressful Situations (CISS), which measures preferences for three different styles of coping with stress, and the Maslach Burnout Inventory (MBI). Results: Regression analysis showed that significant predictors of professional burnout were emotion-oriented, search and contact-oriented, avoidance-oriented, as well as two of the four

types of empathy: personal distress and accepting someone else's point of view (the only method of the methodical style of preventing burnout). Mental health students with higher levels of empathy often adopt more constructive styles of coping with stress and less consistent nursing burnout. Thus, the legitimacy of education in the educational processes of empathy training and training programs related to overcoming stress was confirmed.

Keywords: empathy, burnout, stress, psychiatric nurses.

В своей профессиональной деятельности медсестры часто испытывают повседневный стресс, связанный с общением с пациентами и их семьями, а иногда и угрозой их жизни, необходимостью принятия быстрых решений, что может привести к профессиональному выгоранию (Вильчек-Рузычка, 2017) [12]. Исследователи В. А. Чулкова, Е. В. Пестерева и другие описывают факторы возникновения эмоционального выгорания: профессиональный (из-за специфики работы, специалисту трудно понять свои профессиональные возможности и границы), личностный (на угрозу возникновения синдрома профессионального выгорания влияют личные качества специалиста) и организационный (организация и условия труда, отношения внутри коллектива, отношения с администрацией и пр.) [3]. Ч. Н. Монгуш, С. С. Доспан-оол при изучении проблемы проявления профессионального выгорания медицинских сестер, определили необходимость проведения профилактики выгорания, заключающуюся в изменении своего образа жизни и формирования здорового отношения к себе и к своей профессиональной деятельности [2, с. 68]. Таким образом, существенное значение имеет способность справляться со стрессом и проявлять эмпатию, что имеет особое значение для людей, помогающих профессий. Эмпатические факторы генетически обусловлены, при этом основным механизмом, необходимым для правильного развития эмпатии, является эмоциональный интеллект, на который, безусловно, влияют факторы, связанные с воспитанием [5]. Модель исследования Дэвиса была основана на инклюзивном определении и предполагает, что типичный эмпатический «эпизод» выглядит следующим образом: наблюдатель устанавливает контакт с наблюдаемым человеком, а затем устанавливается определенный вид отношений (когнитивных и аффективных) [4].

Среди биологических и психологических теорий и определений стресса особенно следует обратить внимание на концепции Лазаруса и Фолкмана, где под стрессом понимают особые отношения между человеком и средой, которые оцениваются человеком как подавляющие или превышающие его ресурсы и представляющие угрозу благополучию [7]. Также стоит отметить Зигриста, который утверждает, что основным источником профессионального стресса является диспропорция, которую испытывает работник между усилиями, прилагаемыми им в своей работе и вознаграждением за усилия [10]. Это состояние стойкого убеждения в дисбалансе между усилиями и вознаграждением, которое может привести к серьезным нарушениям здоровья. Авторы предупреждают, что уровень стресса также зависит от того, как человек справляется со стрессовой ситуацией. Термин «преодоление стресса» был введен в 1960-е годы и считается важнейшим элементом стрессовой ситуации [8, с. 111–115]. Герберт Фрейд-денбергер считается автором термина «синдром профессионального выгорания». Согласно модели, разработанной им, существуют три составляющих аспекта профессионального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация и снижение чувства личных достижений. Эмоциональное истощение – это ощущение, испытываемое данным человеком, состоящее в чрезмерной эмоциональной перегруженности, когда эмоциональные ресурсы значительно снижены, при этом пониженное чувство личных достижений является сопутствующим фактором. Исследователи (И. Л. Гуреева, А. А. Великанов К. М. Корайкина, Е. Р. Исаева) занимаясь вопросами изучения эмоционального выгорания, выяснили, что низкое самопознание, эмоциональная лабильность и низкий уровень сотрудничества в структуре личностных особенностей могут повышать вероятность развития синдрома выгорания [1, с. 433–442].

Цель исследования. Цель данной работы - анализ связи между уровнем эмпатии, стилями преодоления стресса и синдромом профессионального выгорания у медицинских сестер психиатрических учреждений.

Ход исследования. В исследовании приняли участие 64 медицинских сестры, работающие в психиатрических отделениях, из них 60 медсестер женского пола (94 %) и 4 медбрата (6 %). Из-за огромной диспропорции между количеством женщин и мужчин в исследуемой группе результаты медсестер женского и мужского пола не анализировались отдельно. Тем не менее, при анализе результатов исследования контролировалась переменная пола, а также ее связь с зависимыми переменными. После установления отсутствия статистической значимости исследуемую группу рассматривали как единое целое, поскольку она соответствует структуре профессиональной группы медицинских сестер психиатрических учреждений. Средний возраст участников в диапазоне от 27 до 60 лет составил 43 года. Самый длительный профессиональный стаж составил 40 лет, самый короткий – 4 года, тогда как средний стаж по профессии составил 21 год. Значительные различия в возрасте и стаже респондентов не оказали статистически значимого влияния на результаты зависимых переменных, однако автор решил контролировать эти независимые переменные (стаж и возраст), так как в современной литературе нет убедительных результатов исследования, касающихся их влияния на результаты анализируемых зависимых переменных. Около половины заявили, что имеют высшее образование в области сестринского дела, из них, уровня магистратуры – (36 %), уровня бакалавриата – (19 %), незначительная часть заявила о наличии ученой степени по иной специальности (6 %), оставшаяся группа заявила о среднем образовании (45 %). Большинство участников – 58 человек (90 %) работают по 12 часовой смене, тогда как остальные 6 медсестер (10 %) работают посуточно. В исследовании использовались следующие показатели: 1. Индекс межличностной реактивности (IRI) М. Х. Дэвиса для измерения эмпатии по шкале принятия точки зрения, эмпатической заботы, личного страдания и фантазии. 2. Опросник преодоления стрессовых ситуаций (CISS) Н. С. Эндлера, который выделяет три стиля борьбы со стрессом: ориентированный на задачу, ориентированный на эмоции и ориентированный на избегание [6, с. 844.] 3. Опросник выгорания Маслаха (МВІ) для измерения эмоционального истощения, деперсонализации. Для проверки полученных результатов были применены основные статистические процедуры описания переменных; для демонстрации корреляции между переменными, использовался коэффициент линейной корреляции r -Пирсона. В свою очередь, для анализа влияния эмпатии и стилей преодоления стресса на профессиональное выгорание был применен метод регрессионного анализа. Зависимой переменной в регрессионном анализе был параметр, выделенный в результате анализа главных компонентов, проведенный для трех измерений профессионального выгорания.

Результаты

Тест Шапиро-Уилка на нормальность результатов показал, что все переменные, кроме шкалы IRI – фантазийного и CISS – ориентированного на избегание стиля, характеризовались нормальным распределением. В связи с тем, что анализировалась сравнительно небольшая выборка, а гистограммы распределения не позволяли отвергнуть гипотезу об их нормальности, автор исследовал значения эксцесса и асимметрии. В обоих случаях значения находились в диапазоне от -1 до 1, поэтому не следовало ожидать существенных различий между результатами параметрических и непараметрических тестов. Следовательно, для дальнейшего анализа были использованы параметрические тесты.

Связь между эмпатией, стрессом и профессиональным выгоранием в группе участвующих психиатрических медсестер, согласно исследованию, выглядела следующим образом. Был проведен анализ с использованием корреляционного теста r -Пирсона между шкалой эмпатии IRI и показателем профессионального выгорания МВІ. Согласно этому анализу, предположение о перспективе значимо отрицательно коррелировало с двумя параметрами МВІ: деперсонализацией и пониженным ощущением личных достижений, несмотря на положительный знак корреляции, что связано с обратным характером значений последнего измерения. Причина вышеуказанных отношений может заключаться в том, что люди с более развитой когнитивной эмпатией эмоционально сознательны, способны контролировать свои эмоции, воспринимать чужую точку зрения, а также понимать пациента и, таким образом, не позволяют пациенту дегуманизироваться. Также наблюдалась положительная корреляция между

уровнем личного дистресса, испытываемого на работе и профессиональным утомлением. Можно предположить, что специалисты, которым свойственна эмоциональная эмпатия, переживают при общении с пациентами их отрицательные эмоции и поэтому более эмоционально истощены и лишены энергии.

По данным анализа корреляции между применением стилей преодоления стрессовых ситуаций (CISS) и измерениями профессионального выгорания (MBI) по показателю эмоционального истощения достоверно положительно коррелировало как с эмоционально-ориентированным стилем, так и со стилем, основанным на занятии замещающей деятельностью и стилем избегания. С другой стороны, в случае профессионального эмоционального выгорания по показателю деперсонализации отмечена отрицательная корреляция с двумя стилями: целеустремленным и поиском социального контакта, а также значимая, но положительная корреляция с двумя другими стилями: эмоционально-ориентированным, умеренный эффект и занятием замещающей деятельностью. По данным анализа измерения пониженного чувства личных достижений, в связи с обратным характером этого измерения, подтверждена статистически значимая отрицательная корреляция с двумя стилями: Целенаправленный стиль, умеренный эффект и поиск социального контакта, тогда как значимая положительная корреляция подтверждена для двух стилей: эмоционально-ориентированного и участия в замещающей деятельности. Поэтому продемонстрированные отношения подтверждают, что люди, применяющие конструктивные стили борьбы со стрессом, обладают необходимыми личными ресурсами, способны справляться с трудностями и принимать адекватные решения в сложных ситуациях и, как следствие, менее уязвимы к профессиональному выгоранию.

Регрессионный анализ влияния эмпатии и стилей совладания со стрессом на профессиональное выгорание был проведен для трех моделей: модель 1 – влияние стилей совладания со стрессом на профессиональное выгорание; модель 2 – влияние эмпатии на профессиональное выгорание; модель 3 – совместное влияние стилей совладания со стрессом и эмпатии на профессиональное выгорание.

В связи с тем, что в линейный регрессионный анализ может включать только одну зависимую переменную, с использованием анализа главных компонент автор выделяет тенденцию, соответствующую глобальным результатам профессионального выгорания. Это измерение объясняет 64 % отклонений трех составляющих показателей выгорания.

Для проведения регрессионного анализа влияния эмпатии и стилей преодоления стресса на профессиональное выгорание в моделях 1 и 2 был применен метод прямого отбора. Однако с целью регрессионного анализа для модели 3 влияния как эмпатии, так и стилей совладания со стрессом на профессиональное выгорание был применен метод введения, чтобы можно было ознакомиться со значениями, когда в модели были учтены все ранее значимые предикторы. Результаты для полученных моделей: в регрессионной модели 1 произошло улучшение прогнозирования способности по отношению к простому среднему. Модель 1 объясняет 48 % дисперсий профессионального выгорания в исследуемой группе. Модель 2 объяснила 17 % дисперсий профессионального выгорания в исследуемой группе. Результаты для модели 3 показали значительное улучшение возможностей прогнозирования модели 3 по отношению к простому среднему. Модель 3 объяснила 47 % отклонений профессионального выгорания в исследуемой группе. Кроме того, был проведен тест Дурбина-Ватсона для проверки предположения об ошибках в анализируемых моделях, согласно которому статистическое значение для каждой из этих моделей было близко к рекомендуемому значению 2,00 и попадало в диапазон 1-3, что приводит к выводу о том, что это предположение выполнено. Регрессионный анализ на основе модели 1 показал, что значимыми предикторами профессионального выгорания являются эмоционально-ориентированный стиль, поиск социального контакта и

избегающий стиль. Наряду с увеличением применения поиска социального контакта снизилось профессиональное выгорание, тогда как при эмоционально-ориентированном стиле и избегающем - ориентированный стиль, ситуация была обратной.

Регрессионный анализ на основе модели 2 показал, что значимыми предикторами профессионального выгорания являются две из четырех шкал типов эмпатии: принятие чужой точки зрения и личностный дистресс. Наряду с усилением склонности к сопереживанию за счет принятия чужой точки зрения снизилась склонность к профессиональному выгоранию, тогда как чувство дистресса из-за негативного опыта других людей усилило чувство профессионального выгорания. Статистика коллинеарности исключает коллинеарность между предикторами, что означает, что каждый из предикторов измерял отдельный объект/явление, что оправдывает анализ линейной регрессии с использованием этих предикторов. Линейный регрессионный анализ на основе модели 3 показал, что значимыми предикторами профессионального выгорания являются эмоционально-ориентированный стиль, поиск социального контакта. Однако в этой модели ни одна шкала эмпатии не была подтверждена в качестве предсказателя социального контакта и степени профессионального выгорания. При этом для эмоционально-ориентированного и избегающего стилей ситуация была противоположной. Снижение значимости влияния эмпатии на профессиональное выгорание в этой модели означает, что в данном случае произошло полное опосредование. Дисперсия, ранее объяснявшаяся эмпатией, может быть предиктована в этой модели стилем борьбы со стрессом.

Обсуждение и выводы

Исследование, проведенное среди медицинских сестер-психиатров, имеет большое практическое значение для предотвращения негативных последствий стресса, который в основном исследуется на рабочем месте. Он возникает при контакте с пациентами или коллегами, а также в связи с низкой социальной поддержкой. Респонденты редко применяют конструктивные стили борьбы со стрессом, ориентированные на решение проблем. Это приводит к профессиональному выгоранию медицинских сестер психиатрических учреждений, в связи с чем в учебные программы рекомендуется включать образовательные элементы, направленные на преодоление стресса, включая супервизию и повышение социальных компетенций медицинских сестер на рабочем месте. Необходимо выявить факторы стресса и ограничить их влияние посредством реорганизации.

Нойманн обнаружил, что можно научиться сочувствию [9, с. 339–346]. Медсестры, принимавшие участие в тренинге по эмпатии, имели более высокий уровень эмпатии, чем медсестры, которые не участвовали. Сотрудники, способные развивать здоровое эмпатическое участие, особенно важны, поскольку было обнаружено, что эмпатия в практическом здравоохранении улучшает здоровье пациентов и предотвращает профессиональное выгорание специалистов. Медсестры психиатрических учреждений испытывают высокий уровень стресса и профессионального выгорания в виде эмоционального истощения и деперсонализации. Однако, согласно представленному исследованию, люди с более высоким баллом по шкале эмпатии и чаще выбирающие целенаправленный стиль совладания со стрессом (конструктивный), менее уязвимы к негативу. Кроме того, медсестры психиатрических клиник, которые испытывают более серьезные личные страдания и применяют неконструктивные стили борьбы со стрессом, сосредотачиваясь на эмоциях и занимаясь замещающими видами деятельности, являются более эмоционально истощенными. Эмоциональное истощение среди медицинских сестер обратно коррелирует концентрацией внимания на эмоциях.

Регрессионный анализ, проведенный отдельно для стилей преодоления стресса и типов эмпатии, показал, что значимые предикторы профессионального выгорания, понимаемые целостно, включают в себя, как и ориентацию на эмоции, так и поиск социального контакта, и

ориентацию на избегание. Четыре шкалы типов эмпатии, в регрессионной модели, анализирующей одновременно предпочтительные стили и типы эмпатии как значимые предикторы, подтвердились только в следующем: ориентация на эмоции, поиск социального контакта и ориентация на избегание. Применение этих трех неконструктивных стилей преодоления стресса не только приводит к профессиональному выгоранию, но также может отрицательно повлиять на командную работу. Применение неконструктивных стилей совладания со стрессом медицинскими сестрами психиатрических учреждений, участвовавших в исследовании, существенно способствует профессиональному выгоранию. Результаты исследования свидетельствуют об обосновании надобности внедрения тренингов по эмпатии (с особым акцентом на развитие когнитивной эмпатии и предположения о перспективе), а также образовательных программ по преодолению стресса в образовательном процессе.

Список литературы

1. Гуреева, И. Л. Психологические особенности синдрома эмоционального выгорания у студентов медицинских вузов / И. Л. Гуреева, А. А. Великанов К. М. Корайкина, Е Р. Исаева // *Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие*. 2021. № 4 (35). С. 433–442. URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/342023> (дата обращения 29.11.2023).
2. Монгуш, Ч. Н., Доспан-оол С. С. Профессиональное выгорание медицинских сестер // *Вестник Тувинского Государственного Университета. Педагогические науки*. 2021. № 4 (87). С. 61–71. URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/342188> (дата обращения 30.11.2023).
3. Чулкова, В. А. Эмоциональное выгорание и вопросы профессиональной психологической подготовки врачей-онкологов / В. А. Чулкова, Е. В. Пестерева, Э. Б. Карпова, Н. С. Хрусталева, Т. Ю. Семиглазова, М. В. Рогачев, А. М. Беляев // *Вопросы онкологии*. 2020. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-i-voprosy-professionalnoy-psihologicheskoy-podgotovki-vrachey-onkologov> (дата обращения 29.11.2023).
4. Davis, M. H. *Empathy: A social psychological approach*. Routledge, 2018.
5. Edwards, D. et al. Stress and burnout in community mental health nursing: a review of the literature // *Journal of psychiatric and mental health nursing*. 2000. Т. 7. №. 1. С. 7–14.
6. Endler, N. S., Parker, J. D. Multidimensional assessment of coping: a critical evaluation // *Journal of personality and social psychology*. 1990. Т. 58. №. 5. С. 844–854.
7. Folkman, S., Lazarus, R. S. The relationship between coping and emotion: Implications for theory and research // *Social science & medicine*. 1988. Т. 26. №. 3. С. 309–317.
8. Grygorczuk, A. Pojęcie stresu w medycynie i psychologii // *Psychiatria*. 2008. Т. 5. №. 3. С. 111–115.
9. Neumann, M. et al. Analyzing the “nature” and “specific effectiveness” of clinical empathy: a theoretical overview and contribution towards a theory-based research agenda // *Patient education and counseling*. 2009. Т. 74. №. 3. С. 339–346.
10. Siegrist, J. et al. The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons // *Social science & medicine*. 2004. Т. 58. №. 8. С. 1483–1499.
11. Strus, W. *Dojrzałość emocjonalna a funkcjonowanie moralne*. Wydawnictwo Liberi Libri, 2012.
12. Wilczek-Rużyczka, E. *Empatia pracowników medycznych*. Wolters Kluwer, 2017.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ БИЗНЕСА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Сметанина А. И., кандидат экономических наук, старший научный сотрудник,
Институт научных коммуникаций,
e-mail: luxury_economy@mail.ru

Сметанин А. С., аспирант, Волгоградский государственный технический университет,
e-mail: smetanin_a_s@mail.ru

Научный руководитель – **Морозова И. А.**, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Экономика и предпринимательство»,
Волгоградский государственный технический университет

Аннотация. Осуществлено эконометрическое моделирование зависимости устойчивости бизнеса от факторов реализации возможностей цифровизации в Волгоградской области. Разработаны рекомендации по совершенствованию управления развитием бизнеса Волгоградской области в 2023 г. и в среднесрочном периоде.

Ключевые слова: управление бизнесом, устойчивое развитие, развитие бизнеса, цифровая трансформация, Волгоградская область.

MANAGEMENT OF SUSTAINABLE BUSINESS DEVELOPMENT OF THE VOLGOGRAD REGION IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Smetanina A. I., Candidate of Economic Sciences, Senior Research Fellow,
Institute of Scientific Communications

Smetanin A. S., graduate student, Volgograd State Technical University

Supervisor – **Morozova I. A.**, Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Economics and Entrepreneurship, Volgograd State Technical University

Abstract. Econometric modeling of the dependence of business sustainability on the factors of realizing digitalization opportunities in the Volgograd region was carried out. Recommendations have been developed for improving the management of business development in the Volgograd region in 2023 and in the medium term.

Keywords: business management, sustainable development, business development, digital transformation, Volgograd region.

Возросшая цикличность экономики Волгоградской области, как и российской хозяйственной системы в целом, свидетельствует о понижательной фазе длинноволнового цикла. Так, практически сразу после пандемического кризиса отечественная экономика оказалась охваченной санкционным кризисом, который имеет затяжной характер. Несмотря на совпадение фазы экономического цикла, каждый регион нуждается в собственном подходе к кризисной адаптации с учетом специфики его экономики [2; 3]. И ключевую роль в данной адаптации играет бизнес как гибкий хозяйствующий субъект, играющий основную роль в функционировании рынков.

Это актуализировало научно-практическую проблему управления устойчивым развитием бизнеса Волгоградской области [4; 9; 10]. Задача этого исследования состоит в определении перспективы совершенствования управления развитием бизнеса Волгоградской области. В этой статье исследование проводится в поддержку заданного на высшем уровне страны и успешно реализуемого курса России на цифровую модернизацию экономики [1]. С опорой на прошлые опубликованные работы авторов этого исследования [5-6], посвященные экономике России в целом, выдвигается гипотеза о том, что в Волгоградской области контекст цифровой трансформации создает благоприятные возможности для совершенствования управления устойчивым развитием бизнеса.

Устойчивость развития бизнеса с опорой на ESG-менеджмент [7] определяется с позиций его безубыточности и измеряется с помощью доли убыточных организаций. Поставленная задача решается, во-первых, с помощью метода корреляционного анализа, используемого для определения тесноты связи факторов реализации возможностей цифровизации (использования специальных программных средств) бизнесом с его устойчивостью. Во-вторых, с помощью метода регрессионного анализа, применяемого для установления зависимости устойчивости бизнеса от факторов реализации возможностей цифровизации в Волгоградской области. Информационно-эмпирическую базу исследования составляет статистика Росстата за 2007–2021 гг. (табл. 1).

Таблица 1

Динамика устойчивости и реализации возможностей цифровизации бизнесом Волгоградской области в 2007–2021 гг., %

Год	Доля убыточных организаций (SustBsn)	Использование организаций, использующих специальные программные средства					
		для автоматизации бизнес-процессов (dgt ₁)	для электронных финансовых расчетов (dgt ₂)	CRM-системы (dgt ₃)	ERP-системы (dgt ₄)	SCM-системы (dgt ₅)	Электронный документооборот (dgt ₆)
2007	29,2	0,72	3,50	0,17	0,16	0,04	32,2*
2008	3,3	0,74	3,61	0,16	0,20	0,04	32,2*
2009	34,9	0,92	4,17	0,24	0,35	0,10	32,2*
2010	32,4	1,13	4,14	0,24	0,41	0,14	32,2*
2011	31,4	13,1	56,9	7,4	7,4	7,4	32,2
2012	31,7	11,4	53,6	5,9	5,9	5,9	23,9
2013	36,7	12,9	57,6	7,8	7,8	7,8	24,4
2014	37,4	12,0	50,3	9,5	9,5	9,5	47,4
2015	37,4	11,0	44,9	10,2	10,2	10,2	50,0
2016	34,3	12,1	48,2	12,2	12,2	12,2	56,6
2017	35,2	12,0	47,5	12,9	12,9	12,9	53,8
2018	36,7	13,7	52,7	17,4	17,4	17,4	58,6
2019	35,7	14,3	53,3	17,7	17,7	17,7	62,2
2020	34,8	5,3	34,0	8,6	9,1	3,1	43,4
2021	34,0	5,5	38,6	1,1	10,8	3,6	51,3

* из-за отсутствия данных официальной статистики для заполнения пробела во временном ряду в 2007–2010 гг. указаны значения dgt₆ за 2011 г.

Источник: составлено авторами на основе материалов Росстата [8].

Результаты корреляционного анализа данных из табл. 1 отражены на рис. 1.

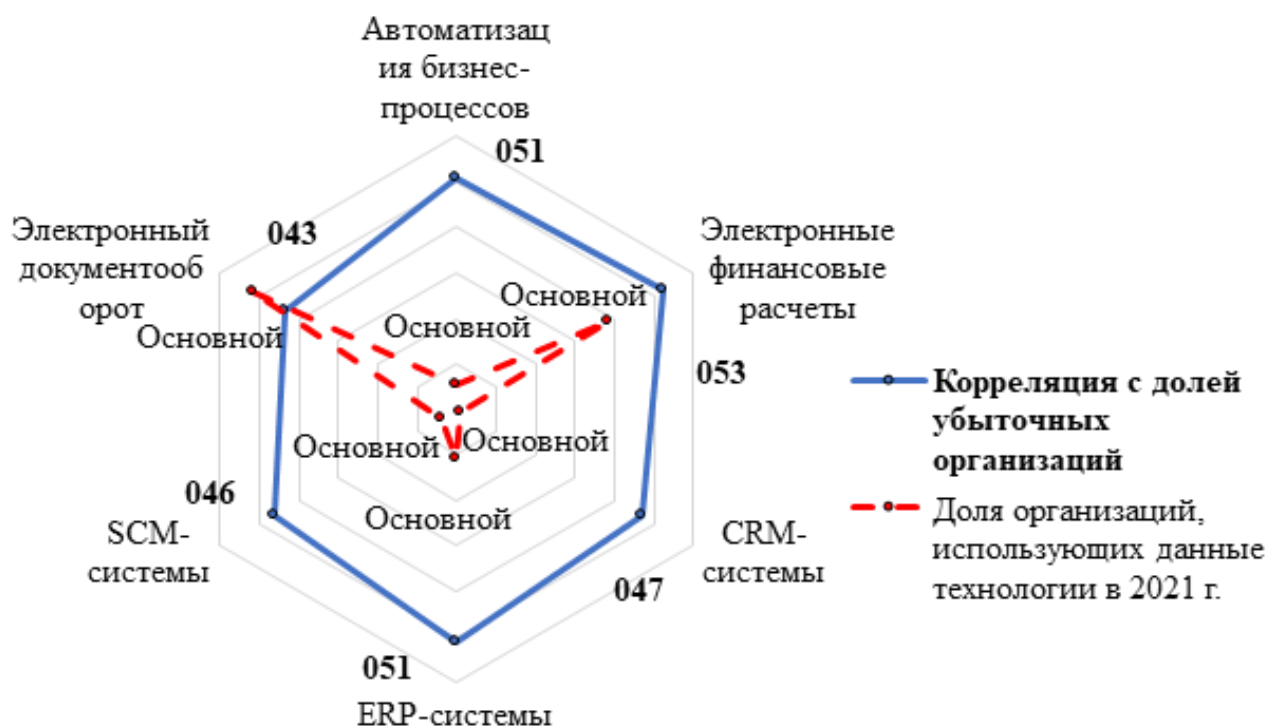


Рис. 1. Реализация возможностей цифровизации бизнесом Волгоградской области в 2021 г. и их корреляция с устойчивостью, %

Источник: рассчитано и построено авторами.

Из рис. 1 следует, что наиболее тесна связь устойчивости бизнеса Волгоградской области с реализацией возможностей электронного документооборота (корреляция 51,3 %) и осуществления электронных финансовых расчетов (корреляция 38,6 %). В целом результаты корреляционного анализа продемонстрировали достаточно большую взаимозависимость изучаемых показателей.

Для уточнения вклада реализации возможностей цифровизации в устойчивое развитие бизнеса Волгоградской области проведен регрессионный анализ данных из табл. 1, в результате которого получена следующая эконометрическая модель многофакторной линейной регрессии:

$$\text{SustBsn} = 23,66 + 6,26\text{dgt}_1 - 1,09\text{dgt}_2 + 0,01\text{dgt}_3 + 3,04\text{dgt}_4 - 3,96\text{dgt}_5 - 0,01\text{dgt}_6 \quad (1)$$

Модель (1) свидетельствует о том, что при увеличении доли бизнес-структур, осуществляющих электронные финансовые расчеты на 1 %, доля убыточных организаций в Волгоградской области снижается на 1,09 %. При повышении доли бизнес-структур, использующих SCM-системы на 1 %, доля убыточных организаций в Волгоградской области снижается на 3,96 %. При росте доли бизнес-структур, осуществляющего электронный документооборот на 1 %, доля убыточных организаций в Волгоградской области снижается на 0,01 %.

Множественная корреляция в модели (1) составила 57,14 %, то есть достаточно велика и подтверждает ее надежность. С опорой на модель (1) найден перспективный Парето-оптимум сочетания факторов реализации возможностей цифровизации бизнесом с его устойчивостью Волгоградской области в 2023 г. и далее в среднесрочном периоде (рис. 2).

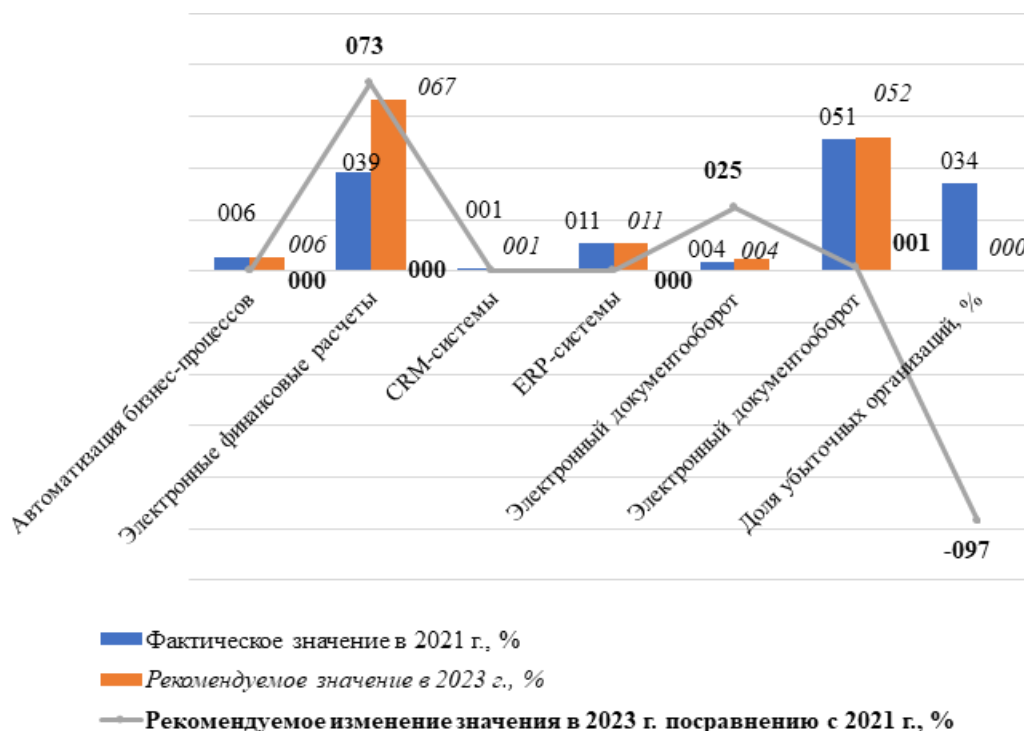


Рис. 2. Перспектива совершенствования управления развитием бизнеса Волгоградской области в 2023 г. и далее в среднесрочном периоде
Источник: рассчитано и построено авторами.

Найденный (рис. 2) Парето-оптимум перспективен тем, что он позволяет полностью избежать убытков бизнес-структурами Волгоградской области, в то время как в 2021 г. доля убыточных бизнес-структур в данном регионе составляла 34 %. В соответствии с полученным Парето-оптимумом для совершенствования управления развитием бизнеса Волгоградской области в 2023 г. и далее в среднесрочном периоде рекомендуется: 1) увеличение доли бизнес-структур, осуществляющих электронные финансовые расчеты на 72,93 % (с 38,60 % в 2021 г. до 66,75 %); 2) повышение доли бизнес-структур, использующих SCM-системы на 24,77 % (с 3,60 % в 2021 г. до 4,49 %); 3) рост доли бизнес-структур, осуществляющего электронный документооборот на 1,07 % (с 51,30 % в 2021 г. до 51,85 %).

Резюмируя итоги проведенного исследования, можно сделать вывод о том, что выдвигнутая гипотеза подтверждена. В целом контекст цифровой трансформации действительно создает благоприятные возможности для совершенствования управления устойчивым развитием бизнеса Волгоградской области. Однако, в отличие от других регионов в Волгоградской области потенциал поддержки устойчивости бизнес-структур таких цифровых возможностей, как автоматизация бизнес-процессов, CRM-системы и ERP-системы, ограничен. Вместо этого наиболее перспективными являются электронные финансовые расчеты, SCM-системы и электронный документооборот.

Научная новизна авторского вывода состоит в том, что учтена специфика Волгоградской области в управлении устойчивым развитием бизнеса в контексте цифровой трансформации экономики, что позволило подобрать наиболее перспективные цифровые технологии для бизнес-структур данного региона. Теоретическая значимость полученных результатов состоит в том, что они впервые раскрыли причинно-следственные связи управления устойчивым развитием бизнеса в контексте цифровой трансформации экономики в Волгоградской области.

Практическая значимость авторских рекомендаций заключается в том, что они позволят повысить эффективность управления устойчивым развитием бизнеса Волгоградской области в контексте цифровой трансформации экономики. На основании этого предложенные кон-

трольные значения показателей рекомендуются к внедрению (апробации) в Волгоградской области в качестве ориентиров наращивания активности использования цифровых технологий бизнес-структурами региона в интересах их устойчивого развития.

Экономическая значимость авторских рекомендаций выражена в том, что они могут послужить в качестве стратегических ориентиров государственного регулирования устойчивого развития бизнеса региона в контексте цифровой трансформации экономики органами публичного управления в Волгоградской области. Социальная значимость авторских рекомендаций связана с тем, что они повысят кризисную и санкционную устойчивость бизнеса Волгоградской области, тем самым уравновешивая рынки данного региона и поддерживая высокое качество жизни в Волгоградской области.

Список литературы

1. Бардаков, А. И. Государство и человек в тезисах В. В. Путина // Парадигмы управления, экономики и права. 2021. № 2 (4). С. 12–21. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2021_N2.pdf (дата обращения 12.10.23).
2. Булетова, Н. Е., Соколов А. А., Шаркевич И. В. Структурно-типологический анализ экономики российских регионов // Экономика, предпринимательство и право. 2021. Т. 11. № 5. С. 1089–1104.
3. Иванова, Т. Б. Взаимодействие факторов экономического развития территорий (на примере Царицына, Дубовки, Сарепты с момента основания до конца XIX века и Царицына-Сталинграда-Волгограда в XX–XXI веке) // Парадигмы управления, экономики и права. 2023. № 3 (9). С. 54–71. URL: https://paradigmy34.ru/issues/2023_03/Ivanova.pdf (дата обращения 12.10.23).
4. Кузеванова, А. Л., Смолина, Е. Г. Основные проблемы управленческой деятельности органов местной исполнительной власти по организации взаимодействия с населением в интернет-пространстве (на материалах г. Волгограда) // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 4 (53). С. 81–86.
5. Морозова, И. А., Сметанина, А. И., Сметанин, А. С. ESG-менеджмент устойчивого развития бизнеса в контексте цифровой трансформации экономики России // Journal of Applied Economic Research. 2023. Т. 22. № 2. С. 425–449.
6. Морозова, И. А., Сметанина, А. И., Сметанин, А. С. Менеджмент устойчивого развития бизнеса на основе принципов социальной и экологической ответственности в контексте цифровой трансформации // Экономика и управление. 2023. Т. 29. № 1. С. 54–65.
7. Морозова, И. А., Сметанина, А. И., Сметанин, А. С. Совершенствование управления устойчивым развитием бизнеса в России на основе принципов социальной и экологической ответственности с помощью ESG-менеджмента // Лидерство и менеджмент. 2023. Том 10. № 2. С. 643–656.
8. Росстат: Регионы России. Социально-экономические показатели. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 16.09.2023).
9. Соловьев, А. А., Попкова, Е. Г. Институты информационного общества для управления качеством продукции // Стандарты и качество. 2022. № 11. С. 64–69.
10. Сырбу, А. Н., Телятникова, В. С. Конкурентоспособность организации на основе управления вовлеченностью персонала // Экономика и предпринимательство. 2022. № 7 (144). С. 895–899.

ИНИЦИАТИВНЫЕ ПРОЕКТЫ КАК МОЛОДАЯ ФОРМА ПРЯМОЙ ДЕМОКРАТИИ В РОССИИ: ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ И ПУТИ РАЗВИТИЯ

Степанищева П. А., БкУ-401, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: ssstepanishcheva@mail.ru

Научный руководитель – **Бардаков А. И.**, доктор политических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Инициативные проекты можно считать молодой формой демократии, так как формальное закрепление они получили менее трех лет назад. Формы прямой демократии, согласно законодательству Российской Федерации, находят свою реализацию на местном уровне власти, однако, существует ряд проблем, в связи с которыми инициативные проекты на местном уровне реализуются частично и лишены полноценной демократизации процесса.

Ключевые слова: инициативные проекты, инициативное бюджетирование, местное самоуправление, прямая демократия, соучаствующее проектирование.

INITIATIVE PROJECTS AS A YOUNG FORM OF DIRECT DEMOCRACY IN RUSSIA: IMPLEMENTATION EXPERIENCE AND DEVELOPMENT PATHS

Stepanishcheva P. A., BkU-401, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Bardakov A. I.**, Doctor of Political Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. Initiative projects can be considered a young form of democracy, since they received formal consolidation less than three years ago. Forms of direct democracy, according to the legislation of the Russian Federation, find their implementation at the local government level, however, there are a number of problems in connection with which initiative projects at the local level are partially implemented and are deprived of full-fledged democratization of the process.

Keywords: initiative projects, participatory budgeting, local government, direct democracy, participatory planning.

1 января 2021 года вступил в силу Федеральный закон от 20.07.2020 N 236-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», который привнес в существующий федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее – закон о местном самоуправлении) статью 26.1 об инициативных проектах.

Введение данной статьи нельзя считать появлением новой большой возможности, но точно можно назвать формальным закреплением новой формы прямой демократии, потому что и ранее инициативные проекты существовали (об этом речь пойдет далее), но формально закреплены не были, однако, имели законное право быть в соответствии со статьей 33 закона о местном самоуправлении и бюджетного законодательства в том числе.

Таким образом, в данной работе может быть поставлена следующая цель: сравнить проведение практик, схожих инициативным проектам, до их формального закрепления и непо-

средственно процесс участия граждан в теперь уже законодательно закрепленной форме прямой демократии. Надо заметить, что о формах прямой демократии как главном факторе развития местного самоуправления постоянно пишет А. И. Бардаков [2; 3].

Инициативные проекты как явление тесно связаны с инициативным или партисипаторным бюджетированием и соучаствующим (партисипаторным) проектированием [7, с. 146]. Объединяющим у этих двух явлений является базис партисипаторности (от англ. participation – «участие», а также «соучастие»), подразумевающий имманентно присущую этим двум явлениям необходимость участия населения в них, что говорит о их уровне реализации – местном самоуправлении [6, с. 156].

Соучаствующее проектирование – комплекс мероприятий, процесс модерлируемой работы по созданию или дополнению того или иного проекта, имеющего прямое отношение к жителям муниципального образования [9, с. 306]. В соучаствующем проектировании главное – это выявить интересующие вопросы и предложения у населения относительно предлагаемого проекта, реализацией и решением которых будут заниматься эксперты (архитекторы, предприниматели, муниципальные служащие и др.), но с учетом запроса населения, а также при их возможном участии, что не является обязательным. Важно отметить, что в соучаствующем проектировании не так важна инициатива граждан (то есть участников), т.к. те проекты, работа над которыми будет предложена жителям, как правило, реализуются по инициативе органа местного самоуправления, ответственного за реализацию федерального проекта «Формирование комфортной городской среды» в муниципалитете, а также инвесторов и прочих акторов, заинтересованных в появлении «больших» проектов в муниципальных образованиях.

Однако, роль инициативы первостепенна в другом процессе участия населения в преобразовании своих муниципалитетов.

Инициативное (партисипаторное) бюджетирование не может состояться как явление без инициативы жителей о желании реализовать свой проект с помощью бюджетных средств [1, с. 8]. Такая инициатива поощряема и бюджетным законодательством России, Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 года N 145-ФЗ закрепляет в статье 28 «участие граждан в бюджетном процессе» в качестве одного из принципов бюджетной системы страны (данный принцип был введен федеральным законом N 384-ФЗ от 29.11.2021 года после вступления в силу изменения об инициативных проектах). Однако, законодательства об инициативном бюджетировании в России нет, нормативное закрепление явление получило лишь в Методических рекомендациях по подготовке и реализации практик инициативного бюджетирования в Российской Федерации, принятых Министерством финансов Российской Федерации (далее – методические рекомендации по инициативному бюджетированию). В указанном документе под инициативным бюджетированием понимается совокупность практик вовлечения граждан в бюджетный процесс в Российской Федерации, объединенных идеологией гражданского участия, а также сфера государственного и муниципального регулирования участия населения в определении и выборе проектов, финансируемых за счет соответствующих бюджетов и последующем контроле за реализацией отобранных проектов со стороны граждан. Особое внимание следует обратить на отсутствие указания места и уровня в системе публичной власти, где должно происходить данное явление.

В методических рекомендациях об инициативном бюджетировании также содержится дефиниция термина «инициативный проект», которой нет даже в «профильном» законе о местном самоуправлении. В акте под инициативным проектом понимают предложение граждан, внесенное в администрацию субъекта реализации практики инициативного бюджетирования в целях реализации мероприятий, имеющих приоритетное значение для жителей муниципального образования или его части, по решению вопросов местного значения или иных вопросов, право решения, которых предоставлено органам местного самоуправления. Это определение уже более четко указывает на уровень реализации такой формы прямой демократии как инициативные проекты, отдавая ее в ведение органов местного самоуправления.

Таким образом, инициативные проекты и в целом процесс инициативного проектирования включают в себя и инициативное бюджетирование, и соучаствующее проектирование,

но, опираясь на новые закреплённые положения закона о местном самоуправлении, более тесная связь состоит все-таки с первым, практиками инициативного бюджетирования.

Внесение статьи об инициативных проектах в закон о местном самоуправлении, вероятно, должно было стимулировать процесс реализации таких проектов именно на местном уровне, «как это и должно быть». Опираясь на статистику, предоставляемую Минфином РФ количество муниципальных практик начало превышать количество региональных уже в 2019 году, но не повсеместно [4, с. 9]. Естественно, причина очевидна – недостаточность средств в статье расходов бюджета муниципалитета, в которую входит финансирование инициативных проектов. Статистические данные из того же источника так же показывают объём расходов на реализацию проектов инициативного бюджетирования, направленных из регионального и местного бюджетов, данные на 2022-й год следующие – 23893,96 млн рублей и 7552,21 млн рублей (из которых 2820 млн рублей были направлены на реализацию проектов муниципальных практик) соответственно [4]. То есть стремительное превалирование муниципальных практик инициативного бюджетирования не влечет за собой доминирование объёма бюджетных средств муниципальных образований над средствами региональных бюджетов, выделяемых на инициативные проекты.

Стоит отметить, что несмотря на данное положение, муниципальные практики, которые, как уже ранее было отмечено, на данный момент более распространены, чем региональные, реализуются за счет местных бюджетных средств без вложения средств региона и вполне успешно. Так, объяснить обратную пропорциональность между количеством реализованных практик и объемом бюджетных средств, отведенных на их реализацию, можно следующим образом: в среднем по Российской Федерации проекты, реализованные в рамках муниципальных практик «стоят» меньше тех, что реализованы преимущественно за средства региональных бюджетов. Особого интереса заслуживает реализация практик инициативного бюджетирования в Краснодарском крае, где существует краевой конкурс поддержки местных инициатив, а также реализуются «чистые» муниципальные практики: те проекты, которые не выигрывают в краевом конкурсе, могут быть реализованы исключительно за счет средств местного бюджета. Наверное, именно инициативность муниципалитетов в поддержке проигравших проектов и привела к тому, что Краснодарский край стал лидером по реализации муниципальных практик инициативного бюджетирования.

Но тем не менее можно сделать вывод о том, что в силу сложившихся традиций проведения конкурсов поддержки местных инициатив на уровне субъекта и, следовательно, получения местными бюджетами бюджетных ассигнований из бюджетов субъекта, местное самоуправление не осуществляется «самостоятельно и под свою ответственность», что следует из определения местного самоуправления в одноименном законе [8].

Для примера рассмотрим реализацию инициативных проектов в Волгоградской области, не затрагивая вопросы сроков и количественных характеристик. Для начала формируется инициатива и инициативная группа, после чего проводится либо сход, собрание или конференция граждан, либо опрос, либо сбор подписей, подтверждающие проведение этих процедур документы закономерно вносятся на рассмотрение в местную администрацию, рассмотрев документацию, обозначенный орган принимает решение о поддержке инициативного проекта, затем происходит *внесение инициативного проекта в заявку на участие в Волгоградском областном конкурсе поддержки местных инициатив муниципальных образований Волгоградской области*, конкурсная комиссия рассматривает все направленные от муниципалитетов заявки и принимает решение о допуске проектов к участию в онлайн-голосовании, определив проекты-победители, *предоставляются дотации бюджетам муниципалитетов Волгоградской области на поддержку мер по сбалансированности местных бюджетов для решения вопросов местного значения в связи с реализацией местных инициатив населения*, проекты реализуются.

Проанализировав официальные сайты администраций всех городских округов Волгоградской области (города-героя Волгограда, городов Волжского, Фролово, Михайловки, Урюпинска, Камышина), заметно, что как форма прямой демократии инициативные проекты реализуются не в полной мере: граждане действительно готовят проекты, согласуют их с местной

администрацией и получают от нее ответ, но бюджетные средства на реализацию получают в большей степени из регионального бюджета, что говорит о несамостоятельности и несостоятельности муниципалитетов в реализации местных инициатив. Отметим, что данный региональный конкурс начал проводиться до внесения рассматриваемых изменений в закон о местном самоуправлении. На данный момент проекты местных инициатив (что закреплено в конкурсной документации) и инициативные проекты (из закона о местном самоуправлении) отождествляются, что подтверждается содержанием разделов «Инициативные проекты» на официальных сайтах исполнительно-распорядительных органов муниципалитетов. Определенно можно сказать, что без поддержки региона, многие инициативы не смогли бы быть реализованы, однако, совмещение региональных и муниципальных практик позволило бы реализовать больше инициатив, в том числе и не очень масштабных, в меньшие сроки и самостоятельно муниципальными образованиями.

Можно было бы предположить, что отнесение инициативных проектов полностью под контроль местного самоуправления также позволило бы быстрее принимать решения о реализации наиболее приоритетных проектов, без необходимости предъявления их для участия в региональных конкурсах поддержки местных инициатив. Например, реализация практик тактического урбанизма и прочих меньших по нагрузке на местный бюджет проектов может полностью осуществляться на местном уровне, с помощью равноценного финансирования проекта заинтересованными гражданами (инициативными платежами) и средствами из местного бюджета.

В силу трансформации законодательства о местном самоуправлении, а именно «риска» его кардинальной смены на новый закон о местном самоуправлении (законопроект № 40361-8) (уже в системе единой публичной власти), некоторые исследователи говорят о том, что в связи с преобразованием муниципалитетов и их соответствующего укрупнения, в соответствии с идеей перехода на одноуровневую систему местного самоуправления, практики инициативного бюджетирования станут тем самым связующим звеном, которое и будет призвано дать бразды муниципального правления населению [5, с. 119]. Инициативные проекты, в отличие от некоторых иных форм прямой демократии в новом законе должны остаться, что еще раз подтверждает актуальность рассуждений. Однако, в рамках положений того же нового федерального закона, гласящего о важной роли субъекта в распределении бюджетных средств в муниципалитеты, не будет необходимости соблюдать предыдущие идеи о полной самостоятельности муниципалитетов. Это исключит существование разговоров о правовых коллизиях, но может привести к тенденции «перекладывания ответственности» на глав муниципалитетов и прочих должностных лиц, поскольку население уже не будет считать себя субъектом более-менее весомых политических решений, что несомненно влечет за собой и падение гражданской активности, и разрушение связей местных сообществ.

Нельзя не отметить еще одну проблему – дублирование содержания инициативных проектов населения и тех проектов, которые реализуются в рамках федерального проекта «Формирование комфортной городской среды», национального проекта «Жилье и городская среда» и посредством получения грантов на проведение проектов социальной направленности. Например, проект «Парк моей мечты» в городском округе город-герой Волгоград (2023 г.) и проект «Молодежное пространство «АРТточка» в городском округе город Камышин Волгоградской области (2022 г.). Избежав дублирования, можно было бы сэкономить средства из местных бюджетов и реализовать те проекты, которые национальные проекты и конкурсы грантовой поддержки не решат.

Таким образом, инициативные проекты можно считать молодой формой прямой демократии в России, поскольку формальное закрепление она получила сравнительно недавно, однако инструменты, с помощью которых инициативные проекты реализуются апробированы уже достаточно давно и успешно в контексте практик инициативного бюджетирования, поэтому сильного роста популярности инициативного проектирования среди граждан заметить нельзя. Говорить о полноценном и самостоятельном решении вопросов местного значения

гражданами через инициативные проекты так же невозможно – распределение бюджетных ассигнований бюджетов муниципалитетов на данное направление расходов достаточно мало во многих муниципалитетах Российской Федерации, поэтому без участия региона реализовать инициативные проекты муниципалитетам, в большинстве своем, непосильно.

Существует проблема – неполное соответствие существующей практики реализации инициативных проектов принципам осуществления местного самоуправления «самостоятельно и под свою ответственность». Зависимость от региона и его бюджетных ассигнований, а в связи с этим долгий путь от инициативы до реализации можно было бы преодолеть с помощью реализации проектов за счет средств местного бюджета, с возможностью получения дотаций субъекта, но меньшего размера. Кроме этого, трудности нивелирования указанной проблемы создает направленность многих инициативных проектов на решение очень затратных и крупных задач, которые уже успешно решаются с помощью других инструментов, изменить это можно с помощью «приземления» направленности проектов (тактический урбанизм, стрит-арт, ремонт фасадов, малозатратные общественные мероприятия). Появление исключительно муниципальных практик реализации инициативных проектов позволит сделать данную форму прямой демократии действительно демократичной, независимой и оперативнее реализуемой. Именно так станет возможным решать волнующие граждан вопросы, пусть и менее значительные, чем решаемые сейчас совместно с субъектами, быстрее и на местах.

Список литературы

1. 25 Вопросов об инициативном бюджетировании: учебное пособие / В. В. Вагин, Е. А. Тимохина, и соавт. Москва: Издательские технологии, 2017. 46 с.
2. Бардаков, А. И. Когнитивность самоуправления // Социология власти. 2006. № 4. С. 140–146.
3. Бардаков, А. И. Местное самоуправление в политической системе современной России // Парадигмы управления, экономики и права. 2023. № 1 (7). С. 7–18. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2023_N1.pdf (дата обращения 11.10.23).
4. Доклад о лучших практиках развития инициативного бюджетирования в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях / Министерство финансов Российской Федерации. Москва: Министерство финансов Российской Федерации. 2023. 105 с.
5. Коростелева, М. В. Укрупнение муниципальных образований как основное направление реформирования территориальной организации местного самоуправления в России / М. В. Коростелева, Н. В. Коростелева // Парадигмы управления, экономики и права. 2022. № 1 (5). С. 114–120. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2022_N1.pdf (дата обращения 11.10.23).
6. Михеева, Т. Н. Инициативные проекты – новая форма непосредственной муниципальной демократии / Т. Н. Михеева, И. А. Бояринцева // Вестник Российского университета кооперации. 2021. № 4 (46). С. 155–160.
7. Пьянкова, Е. А. Инициативные проекты как новая форма прямого участия граждан в осуществлении местного самоуправления / Е. А. Пьянкова, А. В. Колесникова // Проблемы защиты прав: история и современность: Материалы XVII Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 20 октября 2022 года / Отв. ред. И.С. Кокорин. Санкт-Петербург: Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, 2023. С. 145–149.
8. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06.10.2003 года № 131-ФЗ / Российская Федерация. Законы. Текст: непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 18. Ст. 3075.
9. Степанищева, П. А. Соучаствующее проектирование как форма эффективного вовлечения граждан в формирование городской среды (на примере проектного семинара в г. Фролово) // Труды молодых исследователей ВИУ РАНХиГС: сборник статей молодых ученых / отв. ред. А. И. Бардаков; Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС. Волгоград: Изд-во Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2023. С. 303–311.

ПРЕОБРАЗОВАНИЕ СТРЕССА, ВЫЗВАННОГО ЭМПАТИЕЙ, В СОСТРАДАНИЕ КАК СРЕДСТВО ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ВЫГОРАНИЯ УЧИТЕЛЕЙ: НА МАТЕРИАЛЕ ИССЛЕДОВАНИЯ П. А. ДЖЕННИНГС

Степанов А. В., 8 «б», МОУ СШ № 19, г. Волгоград,
e-mail: vlgktr@gmail.com

Научные руководители – **Степанова Е. В.**, кандидат филологических наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС; **Джабарова Е. А.**, учитель английского языка, МОУ СШ № 19, г. Волгоград

Аннотация. Учителя играют решающую роль в подготовке детей и подростков к успешному будущему. Однако, несмотря на большое количество учащихся, испытывавших психологические проблемы, учителя зачастую недостаточно подготовлены к оказанию поддержки с учетом конкретной травмы. Более того, в процессе оказания поддержки учащимся, подвергшимся травматическому опыту учителя, также испытывают стресс, вызванный эмпатией, усугубляющий достаточно высоко затратную по уровню напряжения и ответственности работу. В статье рассматривается проблема стресса, вызванного эмпатией, предполагается, что социальная и эмоциональная компетентность и благополучие учителей являются ключом к их способности создавать и поддерживать благоприятную среду для формирования компетентностных и поведенческих навыков учащихся. Автор утверждает, что переход от стресса, основанного на сочувствии, к сострадательному реагированию может быть одной из таких компетенций, которая поможет учителям эффективно реагировать на потребности учеников, не разрушая собственного благополучия. Автор проводит обзор научных исследований о влиянии стресса и о сострадании как средстве предотвращения профессионального выгорания учителей.

Ключевые слова: эмпатия, выгорание, стресс, сострадание, учителя.

TRANSFORMING EMPATHY STRESS INTO COMPASSION TO PREVENT TEACHER BURNOUT: BASED ON RESEARCH BY P. A. JENNINGS

Stepanov A. V., 8 «b», Secondary school No. 19, Volgograd

Supervisor – **Stepanova E. V.**, Candidate of Philology, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА; **Dzhabarova E. A.**, English teacher, Secondary school No.19, Volgograd

Abstract. Teachers play a critical role in preparing children and adolescents for successful future. However, despite the large number of students experiencing trauma, teachers are often not adequately prepared to provide trauma-informed support. Moreover, while providing support to traumatized students, teachers also experience empathy stress adding to the high-stress nature of their jobs. The article addresses the issue of empathy stress, suggesting that teachers' social and emotional competence and well-being are key to their ability to create and maintain an enabling environment for students to develop competency-based and behavioral skills. The author argues that moving from empathy-based stress to compassionate responding may be one such competency that will help teachers effectively respond to students' needs without destroying their own well-being. The author reviews scientific research on the effects of stress and compassion as a means of preventing teacher burnout.

Keywords: empathy, burnout, stress, compassion, teachers.

Современная система образования испытывает негативное влияние, связанное с высоким уровнем стресса и выгорания учителей. По данным исследований учителя испытывают наиболее высокий уровень стресса среди различных специалистов, после появления пандемии COVID-19 уровень стресса педагогических работников резко возрос [7]. Параллельно наблюдается рост психологического неблагополучия среди школьников. Учителя в ходе взаимодействия со своими учениками становятся свидетелями их переживаний из-за психологических травм, что может привести к стрессу, основанному на эмпатии (EBS). Стресс, основанный на эмпатии, понимается как получение травмы в связи с выполнением своих профессиональных обязанностей, основанной на перенапряжении, при воздействии вторичной или косвенной травмы в сочетании с эмпатическим опытом, оказывающим влияние на профессиональное благополучие, здоровье, поведение и когнитивные способности [4]. Данный факт повышает и без того высокий уровень стресса учителей и способствует профессиональному выгоранию. Некоторые исследования показывают, что способность намеренно развивать сострадание может служить средством защиты от EBS [5]. В этом описательном обзоре делается вывод о том, что профессиональное обучение, которое прививает умение намеренно переключать EBS на сострадание, может, таким образом, стать важнейшим компонентом социальных и эмоциональных компетенций, необходимых учителям в их профессии. При этом под состраданием автор понимает чувство, которое возникает при наблюдении за страданиями другого и мотивирует последующее желание помочь.

Модель просоциального класса представляет поддерживающую среду обучения для школьников, подвергшихся травмам [5]. Для эффективного создания поддерживающей обучающейся среды учителям необходимы социальные и эмоциональные компетенции. В результате нейробиологических исследований было доказано, что способность намеренно развивать сострадание может защитить от EBS.

Управление служб по борьбе со злоупотреблением психоактивными веществами и психическим здоровьем США определяет индивидуальную травму как результат события или обстоятельств, которые воспринимаются как физически или эмоционально вредные и оказывают длительное неблагоприятное воздействие на функционирование человека, а также на умственное, физическое, социальное, эмоциональное состояние и духовное благополучие. Воздействие травмы может иметь долгосрочные неблагоприятные последствия для социального, эмоционального и физического развития и благополучия. По оценкам некоторых исследований, в США 50–60 % людей испытывают тот или иной неблагоприятный или травматический опыт до достижения совершеннолетия [2]. Существуют разные классификации травм обучающихся: опыт дискриминации, хронический стресс из-за системного неравенства, поколенческая травма, социальная травма маргинализированных групп. Школы в регионах США с высоким уровнем бедности сталкиваются с серьезными проблемами, включая высокий уровень сменяемости и низкую эффективность учителей [3]. Следовательно, дети и подростки, наиболее уязвимые к травмам, не имеют доступ к компетентным педагогическим кадрам. В связи с закрытием школ из-за пандемии COVID-19, финансовой нестабильности семей, значительного снижения социальных взаимодействий и увеличения заболеваемости и смертности во всех группах населения число учащихся, переживших травму, увеличилось [7].

Стресс, вызванный эмпатией

Недостаточно подготовленные к поддержке подвергшихся травме учащихся педагогические работники подвергнуты риску развития EBS. Исследования вторичного воздействия травмы затруднены комплексным характером определений этого понятия. Для описания феномена эмпатического расстройства, возникающего в результате работы с теми, кто пережил травму, используются различные термины: «усталость от сострадания», «вторичный травматический стресс», «заместительная травма» [7]. Усталость от сострадания, выгорание, косвенная травма и вторичный травматический стресс охватывают однородную группу психологических последствий вторичного воздействия общих факторов риска. В данной работе термин «стресс, основанный на эмпатией» (EBS), понимается как стресс, связанный с воздействием

вторичной или косвенной травмы в сочетании с эмпатией и психологическим дистрессом, приводящим к симптомам посттравматического стресса.

Исследования показали высокий уровень EBS среди школьного персонала, включая учителей, аналогичный уровням, обнаруженным среди работников психиатрических больниц [3]. Отмечаются также связанные с EBS симптомы: тревога, проблемы со сном, снижение продуктивности [5], снижение мотивации, физические и эмоциональные проблемы, поведенческие изменения, когнитивная дисфункция. В некоторых случаях развиваются симптомы посттравматического стресса, аналогичные симптомам сотрудников служб экстренного реагирования и социальных служб [7].

В период эмоциональной нестабильности более эмоционально компетентные учителя могут управлять своим психологическим состоянием эффективно при сохранении эмпатичных отношений с учениками и коллегами, что способствует продуктивному рабочему климату [1]. В случае нехватки компетенций, учащиеся демонстрируют более низкий уровень поведения и производительности, атмосфера в классе ухудшается, вызывая профессиональное выгорание.

Исследователи Сингер и Климецки представили модель, позволяющую различать две противоположные реакции на страдания других: эмпатический стресс и сострадание. Они определяют эмпатический дистресс как «сильную аверсивную и эгоцентричную реакцию на страдания других, сопровождающуюся желанием выйти из ситуации, чтобы защитить себя от чрезмерных негативных чувств» [3, с. 876]. Авторы считают, что сострадание не означает разделение страданий, но характеризуется чувством теплоты, заботы, а также сильной мотивацией улучшить благополучие другого. Таким образом, эмпатия связана с риском, поскольку существует тенденция к отстранению, тогда как сострадание по определению связано с положительным аффектом, подходом и просоциальным поведением.

Программа, основанная на осознанности, разработанная для поддержки СЭД учителей, включала практики осознанности и сострадания, практики самосострадания изучались в двух полевых испытаниях с участием 113 учителей начальных и средних школ из Канады и США. Данные собирались в три временные точки: исходный уровень, сразу после завершения программы и через 3 месяца наблюдения. После базовой оценки учителя были случайным образом распределены для участия в программе или для включения в контрольную группу ожидания. По сравнению с контрольной группой группа вмешательства продемонстрировала большую внимательность, сосредоточенное внимание и объем рабочей памяти, а также профессиональное самосострадание, а также снижение профессионального стресса и выгорания по окончании программы и в ходе последующего наблюдения. Однако статистически значимых различий между группами по физиологическим показателям стресса не было. Примечательным открытием было то, что групповые различия во внимательности и самосострадании измеряли постпрограммное опосредованное снижение стресса, выгорания и симптомов тревоги и депрессии при последующем наблюдении, что позволяет предположить, что программа оказала прямое влияние на внимательность и самосострадание, что привело в последующем к снижению стресса, выгорания и психологических симптомов [5].

Исследования таких программ, как *Care*, могут быть усовершенствованы путем добавления показателей наблюдения, других объективных показателей помогающего поведения и/или реагирования на страдания, соответствующих контексту классной комнаты в различные моменты времени во время обучения. Это может привести к лучшему пониманию процесса развития умения переключать свое психологическое состояние на сострадание. Использование качественных методов может иметь решающее значение, чтобы помочь нам понять внутренние процессы, которые испытывают учителя, когда они работают над развертыванием процесса перехода к состраданию. Для понимания механизмов изменений также необходимы дополнительные исследования. Описанные ранее программы включают в себя множество компонентов (например, практики, основанные на осознанности и сострадании, а также обучение навыкам работы с эмоциями). Новые методы в науке о реализации, которые изолируют элементы обучения, могут применяться, чтобы определить, какие элементы по отдельности или

в комбинации наиболее подходят для конкретного контекста. Таким же образом можно изучить и другие стратегии вмешательства, которые еще больше улучшат развитие сострадания в классе.

Программы подготовки учителей и их профессиональное обучение направлены на обеспечение поддержки учащихся и учителей, чувствительных к травмам. Преподавание является эмоционально требовательной профессией, поэтому учителям требуется больше времени для профессионального развития, чтобы развивать социальные и эмоциональные компетенции, необходимые им для удовлетворения этих требований. Приобретение способности намеренно вызывать и расширять сострадание может помочь учителям повысить устойчивость и послужить защитными факторами для предотвращения профессионального выгорания.

Список литературы

1. Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2004). Collective efficacy beliefs: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational Researcher*, 33(3), 3–13.
2. Merrick, M. T., Ford, D. C., Ports, K. A., & Guinn, A. S. (2018). Prevalence of adverse childhood experiences from the 2011–2014 behavioral risk factor surveillance system in 23 states. *JAMA Pediatrics*, 172 (11), 1038–1044.
3. Papay, J. P., Bacher-Hicks, A., Page, L. C., & Marinell, W. H. (2017). The challenge of teacher retention in urban schools: Evidence of variation from a cross-site analysis. *Educational Researcher*, 46 (8), 434–448.
4. Rauvola, R. S., Vega, D. M., & Lavigne, K. N. (2019). Compassion fatigue, secondary traumatic stress, and vicarious traumatization: A qualitative review and research agenda. *Occupational Health Science*, 3 (3), 297–336.
5. Singer, T., & Klimecki, O. M. (2014). Empathy and compassion. *Current Biology*, 24 (18), 875–878.
6. Steiner, E. D., & Woo, A. (2021). Job-related stress threatens the teacher supply. RAND / Corporation. URL: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RRA1108-1.html.
7. Taylor, S. S. (2021). Trauma-informed care in schools: A necessity in the time of COVID-19. *Beyond Behavior*, 30 (3), 124–134.

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Усагалиева А. А., БкУ-402, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: aliyausagalieva@gmail.com

Научный руководитель – **Соколов А. А.**, кандидат экономических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуются проблемы реализации молодежной политики в Волгоградской области. Одной из важнейших задач, решаемых в Российской Федерации на современном этапе, является обеспечение устойчивого социально-экономического развития страны. Важная роль в ее решении принадлежит молодежной политике, которая является не только ключевым звеном социальной стабильности, но и гарантом безопасности страны.

Ключевые слова: молодёжь, молодёжная политика, устойчивое развитие региона.

PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF THE STATE YOUTH POLICY IN THE VOLGOGRAD REGION

Usagalieva A. A., BkU-402, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Sokolov A. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article examines the problems of implementing youth policy in the Volgograd region. One of the most important tasks being solved in the Russian Federation at the present stage is to ensure sustainable socio-economic development of the country. An important role in its solution belongs to youth policy, which is not only a key element of social stability, but also a guarantor of the country's security.

Keywords: youth, youth policy, sustainable development of the region.

Особая роль в эффективном социально-экономическом развитии страны принадлежит молодежной политике. Молодежь представляет собой социально-демографическую группу, выделяемую на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями. Эта группа включает лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и ее субъектов, – до 35 и более лет, имеющих постоянное место жительства в России или проживающих за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники) [5, с. 9].

В Волгоградской области молодежная политика выделена в отдельное направление деятельности. Как гласит областной закон «О молодежной политике в Волгоградской области», «органы государственной власти Волгоградской области исходят из важного значения роли молодежи в обществе, необходимости создания условий для ее гражданского становления и социального развития, реализации ее потенциала» [2, с. 1].

На 1 января 2023 г. численность молодежи в возрасте от 14 до 35 лет включительно в Волгоградской области составляет 631 488 чел. или 25,6 % от общего числа жителей Волгоградской области (таблица 1) [6].

**Динамика изменения численности населения Волгоградской области
за 2018–2022 гг.**

Наименование	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Общая численность населения региона, чел.	2 507 509	2 491 036	2 474 556	2 449 781	2 470 057
Численность молодежи (14-35 лет), чел.	689 511	670 189	656 245	642 670	631 488
Доля молодежи в общей численности населения, %	27,5	26,9	26,5	26,2	25,6

Отмечается сокращение не только численности молодежи Волгоградской области (с 689 511 чел. в 2018 г. до 631 488 чел. в 2022 г.), но и доли молодежи в общей численности всего населения региона (с 27,5 % в 2018 г. до 25,6 % в 2023 г.). В настоящее время вопросы молодежной политики приобретают особую актуальность. Если в предыдущее десятилетие численность молодежи росла, то сейчас ее численность будет снижаться в силу демографических причин. Особенно сильное снижение численности молодежи будет в самых продуктивных и с экономической, и с социальной точек зрения возрастах (23–28 лет) – от 35 % до 50 %. Это означает, что на карту в ближайшем будущем будут поставлены и экономический рост, без которого невозможно повышение благосостояния населения, и само воспроизводство населения не только в Волгоградской области, но и в целом в России. Поэтому необходимо обеспечить решение целого комплекса взаимосвязанных задач с тем, чтобы избежать негативных сценариев или, по крайней мере, значительно смягчить их последствия. От модели молодежной политики, которая объективно опиралась на количественные показатели (рост охвата молодежи, ее вовлеченности в различные молодежные практики), требуется переходить к повышению качества по всем направлениям деятельности молодежи и ее развития.

В настоящее время в Волгоградской области реализуются социальные проекты по формированию здорового образа жизни среди молодежи, вовлечению ее в добровольческую деятельность. Одновременно создана сеть рекрутинговых центров по привлечению и подготовке волонтеров. В целях раскрытия творческого инновационного потенциала молодежи особое внимание уделяется решению вопросов по ее участию в образовательных молодежных форумах.

Содействие профориентации и карьерным устремлениям молодежи, развитие молодежного предпринимательства является значимым направлением молодежной политики Волгоградской области, в рамках которого используются технологии мастер-классов, экспертные, дискуссионные, тренинговые, практические методики, формируются электронные базы профориентационных практик.

К субъектам реализации государственной молодежной политики в Российской Федерации относятся общественные организации, органы местного самоуправления и государственной власти, работодатели, иные юридические и физические лица, создающие требуемые условия для жизни молодых людей и их воспитания, развития и образования [1, с. 41]. Значительная роль отведена выстраиванию системы взаимодействия с образовательными организациями высшего образования и профессиональными образовательными организациями по вопросам развития молодежного самоуправления и выборов уполномоченных по правам студентов. Важным направлением государственной молодежной политики является создание условий для эффективного трудоустройства молодых людей. Молодежь острее испытывает трудности при поиске работы. Причиной является то, что молодежь имеет высокий образовательный ценз, поиск растягивается на долгий период. Также можно отметить, что молодые люди часто меняют место трудовой деятельности в поисках более престижной и высокооплачиваемой работы. Есть и такой фактор, как отсутствие соответствующего и профессионального образования, который показывает уровень безработицы среди молодежи. Половозрастная структура спроса и предложения не равнозначна (более 50 % обратившихся составляют женщины) и, как следствие, вакантные места таких профессий как водитель, электрогазосварщик, слесарь-электромонтажник, машинист автомобильного крана и другие, предназначенные для мужчин,

остаются свободными, а количество безработных женщин увеличивается из-за отсутствия рабочих мест, подходящих для них вакансий.

Учитывая важность гражданско-патриотического воспитания молодежи, в Волгоградской области проводятся патриотические акции, слеты, военизированные игры, а также работа по поддержке и развитию сети военно-патриотических клубов. В регионе действует государственная программа «Региональная молодежная политика Волгоградской области», которая выделяет характерные факторы и проблемы реализации молодежной политики в регионе:

– «низкий уровень вовлеченности молодежи в социальную практику, проявляющийся во всех сферах жизни молодого человека – гражданской, культурной, семейной, угроза восприятия социальной инфантильности и равнодушия как нормы;

– отсутствие полноценной системы поддержки молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;

– растущая популярность идей религиозного, расового и национального неравенства, приводящих к экстремистским действиям;

– отсутствие целенаправленной работы по сбору статистических данных по социально-экономическому положению молодежи и низкий уровень социологических исследований в области развития государственной молодежной политики и, как следствие, отсутствие актуальной и достоверной информации о возможностях и потребностях молодежи, что приводит к невозможности принятия обоснованных управленческих решений, необходимых и востребованных молодежью» [4].

Вышеперечисленные негативные факторы усугубляются недостаточностью инфраструктуры молодежной политики в муниципальных образованиях Волгоградской области, отсутствием государственной поддержки специализированных учреждений, работающих с детьми, подростками и молодежью.

Для устранения рассмотренных проблем приоритетными направлениями реализации молодежной политики на уровне региона должны стать: здоровый образ жизни молодежи, качественное образование, трудоустройство молодежи в соответствии с полученным образованием и ее интересами, реализация мероприятий по гражданско-патриотическому воспитанию граждан, вовлечение молодежи Волгоградской области в социальную практику, а также повышение доступности жилья молодым семьям.

Список литературы

1. Брындина, Г. В. Государственная молодежная политика как механизм развития инновационного потенциала молодежи / Г. В. Брындина, А. К. Паутова, М. Е. Брындина // Психолого-педагогические проблемы безопасности человека и общества. 2023. № 1 (58). С. 39–44.

2. Закон Волгоградской области от 15.07.2011 № 2210-ОД (ред. от 29.06.2021) «О молодежной политике в Волгоградской области» // Волгоградская правда, № 132, 20.07.2011. URL: <https://docs.cntd.ru/document/453104932> (дата обращения 12.10.2023).

3. Молодежная политика в системе формирования гражданской идентичности современной молодежи: коллективная монография / под ред. А. В. Бугаева, Т. К. Ростовской. М.: Издательство РГСУ, 2018.

4. Постановление Администрации Волгоградской области от 21.12.2016 № 713-п (ред. от 25.09.2023) «Об утверждении государственной программы Волгоградской области «Региональная молодежная политика Волгоградской области» // Волгоградская правда. № 270. 27.12.2016.

5. Российская Федерация. Правительство. Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р / Российская Федерация. Правительство // Собрание законодательства РФ. 15.12.2014. № 50.

6. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 12.10.2023).

АДАПТАЦИЯ И НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖНЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВОМ

Холодная В. Т., БкЭ-302, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: kholodnaya-vt@yandex.ru

Научный руководитель – **Чумакова Е. А.**, кандидат экономических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Проведено исследование по анализу характера связи между долей молодых людей, охваченных молодежными проектами и программами, и численностью вновь созданных микро-субъектов предпринимательства в РФ с целью выявления зависимости развития молодежного предпринимательства от реализации наставнических программ по развитию бизнеса.

Ключевые слова: субъекты предпринимательства, наставничество, молодежные проекты.

ADAPTATION AND MENTORING AS TOOLS FOR MANAGING YOUTH ENTREPRENEURSHIP

Kholodnaya V. T., BkE-302, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Chumakova E. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. A study was conducted to analyze the nature of the relationship between the proportion of young people involved in youth projects and programs and the number of newly created micro-business entities in the Russian Federation in order to identify the dependence of the development of youth entrepreneurship on the implementation of mentoring programs for business development.

Keywords: business entities, mentoring, youth projects.

Развитие и совершенствование системы наставничества является одним из приоритетных направлений в сфере российского образования. Указом Президента России от 27 июня 2022 г. № 401 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Мероприятия в рамках этого Года направлены на признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Начиная с 2021 года, институт наставничества активно внедряется в сфере поддержки молодежного предпринимательства согласно утвержденным формам реализации молодежной политики по ФЗ от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации». Разработка эффективных механизмов поддержки молодежного предпринимательства становится все более актуальной задачей в современном обществе. Одним из таких механизмов является институт наставничества, в котором опытные предприниматели предоставляют поддержку и руководство молодым людям, желающим основать свою собственную компанию. В условиях быстро меняющегося рынка труда и технологического прогресса наставничество приобретает особую значимость – теперь обучение уже не сводится только к передаче знаний, но и ориентировано на развитие личности и приобретение гибких навыков, необходимых для успешной предпринимательской деятельности. Это включает в себя умение работать в команде, адаптироваться к новым условиям, принимать решения и решать проблемы, а также развитие эмоционального интеллекта и лидерских качеств [1, с. 58]. В современной рыночной структуре, где основная ценность отводится человеческому капиталу как фактору производства, для государства важно не только поддерживать выдающихся предпринимателей, имеющих развитое или быстро развивающееся производство, но и содействовать созданию такого социально-экономического института. Роль

наставника заключается не только в технической поддержке, но и в мотивации, поддержке эмоционального благополучия и развития личности молодого предпринимателя. Институт наставничества позволяет создать прочную связь между опытными и молодыми предпринимателями, способствуя развитию и поддержке молодежного предпринимательства [2, с. 36]. Эта форма поддержки – мощный инструмент для стимулирования инноваций, развития малого и среднего бизнеса и формирования культуры предпринимательства среди молодежи. Таким образом, институт наставничества является эффективным механизмом поддержки молодежного предпринимательства, позволяющим объединить опыт и знания опытных предпринимателей с энергией и инициативностью молодых людей, создавая благоприятные условия для развития и успеха молодежного бизнеса.

В условиях динамичного развития сектора малого и среднего предпринимательства – с начала 2023 года в России было зарегистрировано 1,197 млн новых компаний малого и среднего предпринимательства (МСП), по данным ТАСС со ссылкой на Минэкономразвития – вопрос о внедрении наставничества как инструмента стимулирования экономического развития этой отрасли обладает высокой значимостью. При этом всего в России на апрель 2023 года зарегистрировано 6,11 млн МСП. Особое внимание стоит уделить именно молодежному предпринимательству, ведь потребность в продвижении и транслировании новых подходов в бизнесе и внедрении инноваций в условиях неустойчивого состояния национальной экономики стремительно растет. Количество ИП и самозанятых граждан в возрасте до 35 лет в 1-м квартале 2023 года по сравнению с аналогичным периодом прошлого года выросло на 42 % и составило 4,68 млн человек. Годом ранее этот показатель составлял почти 3,3 млн человек. В условиях инфляционных колебаний в России одним из основных следствий кризисного состояния экономики является «перелив» капитала и кадров из реального сектора в «посреднический», что характеризует повышение рисков в осуществлении предпринимательской деятельности. Такие процессы сигнализируют о необходимости дополнительных мер поддержки сферы малого и среднего предпринимательства, а молодежного предпринимательства – в особенности. С ростом доли молодежного сектора в предпринимательстве также растет и доля заканчивающих свою деятельность таких предприятий после первого года существования. Роль сопровождения молодых людей в адаптации на отраслевом рынке при открытии собственного дела в данном контексте действительно сильно недооценена и имеет лишь заявительный характер. В силу неосведомленности занятая в предпринимательстве молодежь часто упускает ценные возможности перенять опыт состоявшихся «игроков» рынка, воспользоваться, например, льготным кредитованием, получить грант на развитие и продвижение своего бизнеса и избежать возможных ошибок в ведении деятельности, сопряженной с риском. Среди всех мер поддержки малого и среднего бизнеса, молодежного предпринимательства наставничество выступает инструментом увеличения количественных и качественных статистических показателей, однако, в современных реалиях имеет большой потенциал и способно сместить вектор развития молодежной политики в новом направлении. Поддержка молодежного предпринимательства через институт наставничества представляет собой систему, в которой опытные предприниматели и бизнес-лидеры берут на себя роль наставников и консультантов для молодых предпринимателей. В рамках института наставничества молодым предпринимателям предлагается проходить обучение и консультации со стороны опытных профессионалов. Наставники делятся своим опытом успешного предпринимательства, предоставляют советы и рекомендации по различным аспектам бизнеса, как, например, создание бизнес-плана, поиск финансирования, маркетинг и продажи, управление персоналом и т.д. [4, с. 55] Они также могут помочь молодым предпринимателям расширять контактную базу и участвовать в сетевых мероприятиях. Институт наставничества может быть организован как самостоятельное учреждение или в рамках государственных или негосударственных программ поддержки молодежного предпринимательства. Важнейшими элементами такого института являются:

1. Набор наставников. Опытные предприниматели и бизнес-лидеры должны быть подобраны для роли наставников на основе их опыта и успехов в бизнесе. Они должны быть готовы делиться своим опытом и проводить время с молодыми предпринимателями.

2. Сопровождение и консультации. Молодым предпринимателям должны предоставляться постоянные консультации и сопровождение со стороны наставников. Это может происходить как в форме личных встреч, так и удаленно через онлайн-коммуникацию. Кроме того, наставники могут быть важными источниками мотивации и поддержки для предпринимателей. Они могут помочь им преодолеть трудности и вызовы, связанные с предпринимательством, и обеспечить необходимую поддержку на пути к достижению целей.

3. Обучение и тренинги. Молодые предприниматели должны иметь возможность участвовать в тренингах и обучающих программах, которые помогут им приобрести необходимые знания и навыки для успешного предпринимательства.

4. Сетевые мероприятия. Молодым предпринимателям следует предоставлять возможности для расширения своей контактной базы и участия в сетевых мероприятиях, где они смогут обменяться опытом с другими предпринимателями и получить новые партнерства и возможности для развития своего бизнеса. Наставники часто имеют широкую сеть связей в бизнес-сообществе, которую они могут предоставить своим подопечным. Это может включать в себя потенциальных инвесторов, партнеров, клиентов и других экспертов, что может быть важным фактором для успеха молодого бизнеса. Программа поддержки молодых предпринимателей в настоящий момент выражается в ряде государственных программ для молодежи – трек Федерального агентства по делам молодежи Росмолодежь.Бизнес, в рамках которого реализуются программы: Конкурс «Твое дело», Бизнес.Поколение, «Мастерская наставников x Сколково», «День с предпринимателем», Клуб Молодых Предпринимателей. В качестве инструментов правовой и финансовой поддержки активно ведут деятельность общественная организация Опора России, Платформа МСП, центр Мой Бизнес. Однако, часто данные программы хоть и охватывают большое число регионов страны, площадки проведения ежегодных форумов не рассчитаны на необходимое количество человек. Более того, возможности для молодых людей посетить мероприятия одной из организаций и получить компенсацию транспортных издержек строго ограничены бюджетом региона, это не позволяет программе поддержки быть реализованной в полной мере и охватить значимое в масштабе страны число инициативных молодых людей. Повышение интереса молодежи к проводимым мерам поддержки, согласно мониторингу Росмолодежи, с каждым годом становится все активнее и имеет нарастающий характер, но вместе с этим барьеры развития новых представителей сообщества в рамках реализуемых программ повышаются за счет возрастающей конкуренции. Программы поддержки являются бесплатными для участия и предлагают дистанционное обучение и онлайн-присутствие на мероприятиях, однако онлайн формат часто не подразумевает полноценную отдачу и не способен в полной мере интегрировать начинающего предпринимателя в соответствующее сообщество. Несмотря на активный процесс разработки механик наставнической деятельности, нельзя говорить о шаблонности и однотипности действий таких специалистов [3, с. 65]. Даже в условиях развития продуктового менеджмента, управления стартапами, проектных мастерских не существует универсального подхода к развитию конкретного бизнеса. Каждое новое образованное предприятие нуждается в индивидуальной оценке, именно поэтому наставнические программы, нетворкинг-сообщества необходимо масштабировать и увеличивать численность компетентных специалистов, учредителей уже действующих и стабильно развивающихся предприятий. Все это указывает на необходимость совершенствования механизма осуществления государственной политики по поддержке молодежного предпринимательства через институт наставничества.

Для выдвижения предположения о зависимости между федеральными программами по поддержке молодежи и молодежным предпринимательством было проведено исследование с использованием данных ФГАИС «Молодежь России» и статистикой по наращиванию числа микро-субъектов предпринимательства на территории РФ за 2022 год по ежемесячным показателям [5, 6]. В качестве количественных метрик были использованы процентные показатели от всей массы молодежи и количественные показатели по числу предприятий соответственно, см. Табл. 1.

	Доля молодых людей, охваченных молодежными проектами и программами федерального проекта «Развитие системы поддержки молодежи («Молодежь России»), %	Количество вновь созданных микро-субъектов предпринимательства в РФ, ед.
	X	Y
Январь	3,3	1024821
Февраль	3,3	1089549
Март	3,9	1170609
Апрель	3,9	1231801
Май	3,9	1294821
Июнь	3,9	1349162
Июль	4,2	579721
Август	4,2	653770
Сентябрь	4,2	735743
Октябрь	4,3	810317
Ноябрь	4,4	863125
Декабрь	4,4	948890

Такой временной промежуток был выбран не случайно – именно с 2022 года получила развитие всероссийская программа поддержки лиц от 18 до 35 лет «Клуб молодых предпринимателей». Уже через год после старта программа насчитывала более 4 тыс. активных участников из 37 регионов России. По предварительным итогам 2023 года в проект были вовлечены более 6 тыс. предпринимателей из 89 регионов России – все они активно принимали участие в региональных и федеральных мероприятиях Клуба и имеют перспективы развития наставнических программ по субъектам РФ. Логично предположить, что состав всей массы микро-субъектов предпринимательства характеризуется доминированием численности молодежной группы, поэтому для повышения точности исследования был использован этот показатель в качестве зависимой переменной. Говоря о статистических данных по вовлеченности молодежи в реализуемые программы, можно заключить, что данный показатель иллюстрирует количество участников мероприятий по поддержке молодежных инициатив по различным сферам. Особенностью проводимых Федеральным агентством по делам молодежи мероприятий является направленность на долгосрочную интеграцию в сообщество активных молодых людей, наставничество наиболее активно реализуется именно в рамках таких программ. Исследование зависимости данных показателей основано на принципах математической статистики и эконометрики, в качестве инструмента анализа был использован корреляционно-регрессионный метод оценки связи. Таким образом, по результатам исследования можно сделать вывод о наличии положительной связи между долей молодых людей, охваченных молодежными проектами и программами федерального проекта «Развитие системы поддержки молодежи («Молодежь России»), проценты и численностью вновь созданных микро-субъектов предпринимательства в РФ, при охвате анализируемых периодов по полугодиям. Согласно официальным данным под влиянием внешне- и внутриэкономических процессов в июле 2022 года была зафиксирована отрицательная динамика по вновь открывшимся микро-субъектам предпринимательства [Рис. 1], поэтому заданный период был разделен на две части: с января по июнь [Рис. 2], с июля по декабрь [Рис. 3].

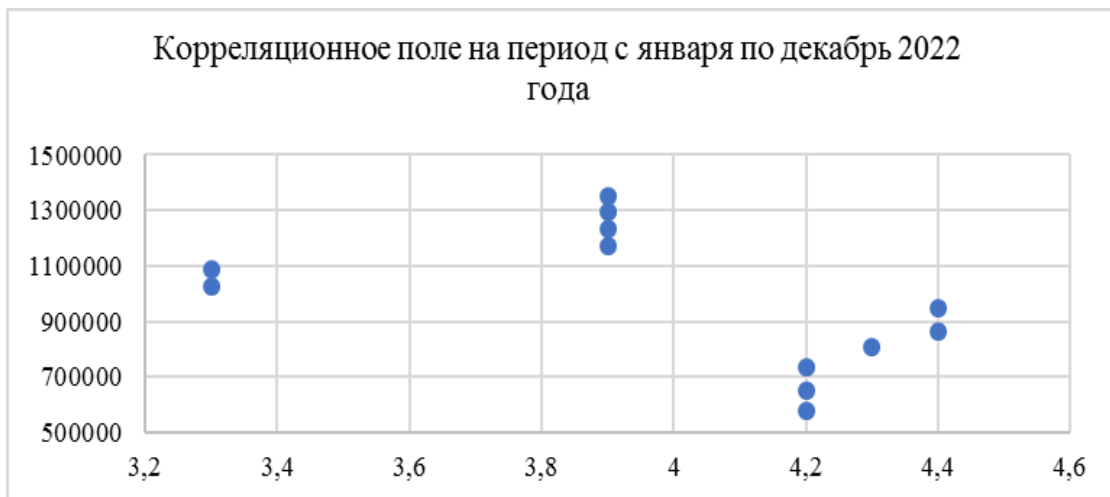


Рис. 1. Корреляционное поле (январь – декабрь 2022 г.)



Рис. 2. Корреляционное поле (январь – июнь 2022 г.)

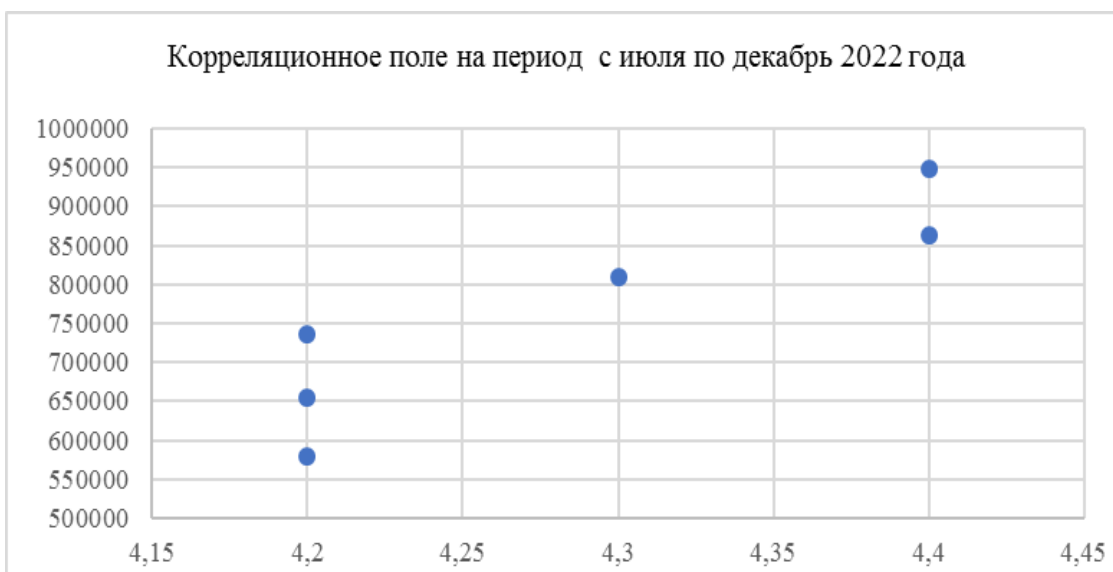


Рис. 3. Корреляционное поле (июль – декабрь 2022 г.)

Значение рассчитанных коэффициентов при проводимом исследовании следующее: с помощью полученного уравнения регрессии проводится анализ связи между переменными. Анализ показал, что с увеличением независимой переменной (доли заинтересованной молодежи) происходит увеличение зависимой переменной (количественного показателя микро-субъектов предпринимательства). Коэффициент корреляции Пирсона, коэффициент детерминации показывают характер связи, её тесноту и численное выражение зависимости между переменными. По построенным корреляционным полям и линиям регрессий [Рис. 4, рис. 5] довольно наглядно прослеживается факт прямой и положительной связи между долей задействованных молодых людей в федеральной программе и численностью микро-субъектов предпринимательства.

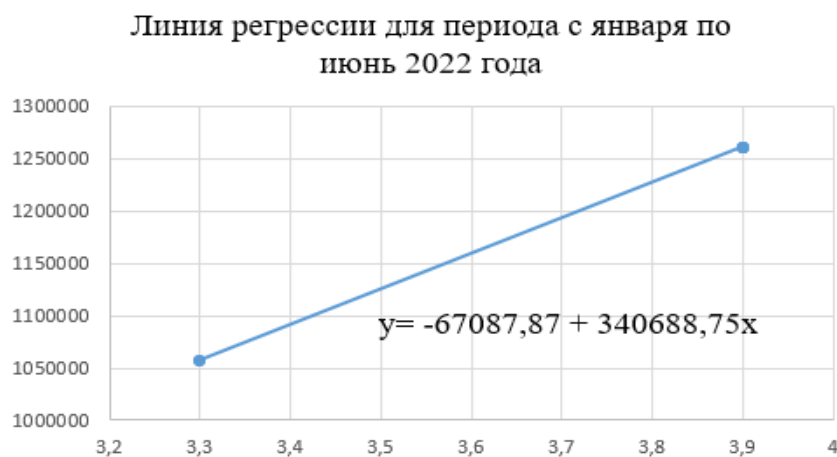


Рис. 4. Линия регрессии (январь – июнь 2022 г.)

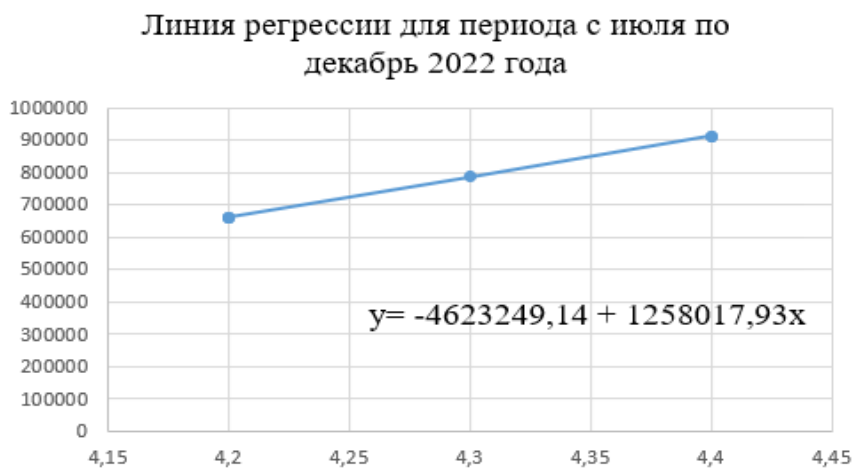


Рис. 5. Линия регрессии (июль – декабрь 2022 г.)

При оценке тесноты связи между переменными по коэффициенту корреляции Пирсона был выявлен факт высокой связи, что свидетельствует о сильной и существенной зависимости между переменными. Проведенное исследование обладает социальной значимостью: с 2016 года Росмолодежь ввела в работу АИС «Молодежь России» для учета молодежной активности по всей стране. С 2017 года регистрация на данной платформе стала обязательной для участников различных мероприятий и конкурсов. Согласно данным, ВЦИОМ в период с 2019 по 2022 год уровень информированности населения в возрасте от 18 до 35 лет о грантовых конкурсах молодежных инициатив Росмолодежи вырос почти в 4 раза с 16 % до 60 %. Это свидетельствует о повышении интереса молодежи к проводимой политике, более того, с 2022 года

система грантовых заявок была интегрирована в ВУЗы по всей стране – это дает новый толчок в популяризации молодежных программ среди студентов высших учебных заведений. На базе повышенной осведомленности возрастает важность внедрения института наставничества на все уровни распространения поддержки молодежи – с увеличением целевой группы появляется необходимость повышать численность подготовленных кадров для интеграции в существующий институт наставничества и развивать механику взаимодействия на уровне регионов. Процесс написания грантовой заявки сопряжен с множеством особенностей, что, несмотря на методические материалы, является барьером для новых представителей сообщества в процессе обоснования ценности и значимости предлагаемой идеи, инновации. В рамках исследования был выявлен инструмент регулирования уровня развития молодежного предпринимательства на федеральном, региональном и личностном уровнях. Феномен политики поддержки молодых предпринимателей представлен в более узком понимании – регулирование числа новых и действующих единиц молодого бизнеса с помощью института наставничества. Такой взгляд обусловлен активным продвижением идеи наставничества государством и имеет перспективы стать центральным инструментом взаимодействия с инициативной молодежью. Таким образом, доказана значимость наставничества при реализации молодежных программ поддержки в сфере молодежного предпринимательства. В настоящее время в России разрабатывается профессиональный стандарт «Наставник» – это универсальный документ, который найдет применение на любом предприятии в любой сфере деятельности. В этом заключается его главная сложность для разработчиков и главная ценность для рынка труда. Действительно, кроме необходимости самого института наставничества для молодого бизнеса существует необходимость в разработке компетентностной модели наставника в системе поддержки молодежного предпринимательства.

Институт наставничества доказал свою эффективность в различных областях. Исследования показывают, что наставничество способствует личностному и профессиональному росту, улучшению навыков работы с группой и развитию лидерских качеств. Наставничество также способно повысить уровень мотивации и личной эффективности, а также привнести новые идеи и перспективы. Таким образом, перечень современных наставнических компетенций является важным инструментом для эффективного внедрения института наставничества. Он позволяет наставникам успешно выполнять свою роль, а наставляемым развиваться и достигать поставленных целей. Это приводит к повышению эффективности работы и развития в различных областях жизни и бизнеса. Молодежный сегмент предпринимательства характеризуется обилием инновационных идей и смелых начинаний. Управленцы в молодом бизнесе наименее подвержены влиянию негативного опыта и открыты к новым веяниям современной экономики. Эта группа характеризуется высоким уровнем мобильности и гибкостью мышления, что является главным конкурентным преимуществом молодых людей в сфере ведения своего бизнеса.

Список литературы

1. Андреева, И. Е., Гаранина, А. В. Особенности применения наставничества в организациях // Менеджмент в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 57–65.
2. Белякова, Е. И., Чемеркина, О. Г. Роль наставничества в адаптации выпускников вузов работе в современных условиях // Образование и наука в современных условиях. 2019. № 5. С. 34–40.
3. Власова, Е. Е., Журавлева, А. В. Психологические аспекты наставничества в профессиональном образовании // Вестник Константиновского университета. 2016. № 2. С. 62–68.
4. Гончарова, Т. А. Оценка эффективности наставничества в процессе адаптации сотрудников // Управление персоналом. 2015. № 3. С. 52–57.
5. Единый реестр малого и среднего предпринимательства URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics.html> (дата обращения 14.10.2023).
6. Федеральное агентство по делам молодежи. URL: <https://myrosmol.ru/documents> (дата обращения 14.10.2023).

ВОЛОНТЕРСТВО КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ЛИФТ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Храмов А. О., БкС-300, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: hramovanton04@gmail.com

Научный руководитель – **Кузеванова А. Л.**, доктор социологических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется роль волонтерской деятельности для становления и развития молодежи в профессиональной деятельности. Приведены результаты социологического исследования, которые позволят выявить барьеры, мешающие волонтерской деятельности и играть роль социального лифта в молодежной среде.

Ключевые слова: волонтерство, социальный лифт, молодежь, барьеры, деятельность.

VOLUNTEERING AS A SOCIAL ELEVATOR IN THE YOUTH ENVIRONMENT

Khramov A. O., BkS-300, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Kuzevanova A. L.**, Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article examines the role of volunteer activity for the formation and development of youth in professional activities. The results of a sociological study are presented, which will reveal the barriers that prevent volunteer activity from playing the role of a social elevator in the youth environment.

Keywords: volunteering, social elevator, youth, barriers, activity.

Добровольческое движение в России в последние годы становится популярнее. Согласно статистическим данным сайта Dobro.ru [1] в России свыше 4 500 000 млн волонтеров, большая часть из которых – молодежь в возрасте от 14 до 35 лет, а средний возраст волонтера по стране – 24 года.

Сегодня в России и в мире появляется много волонтерских движений и направлений. Молодежь охотно вступает в ряды волонтеров. Развитие волонтерства имеет много преимуществ. Во-первых, в процессе совместной деятельности появляются новые связи: дружеские, приятельские, по увлечениям или интересам. Расширяется круг общения и взаимодействия с другими людьми. Молодежь выходит в другие социальные «сферы», происходит взаимодействие или сотрудничество с общественными институтами, которые так или иначе могут быть связаны с волонтерством. Молодой человек, хорошо зарекомендовавший себя в определенной волонтерской деятельности, активный, целеустремленный и нацеленный на результат, может быть «замечен» руководством предприятия или организации и впоследствии стать их работником или сотрудником, сделать карьеру, стать успешным в той или иной деятельности. Во-вторых, волонтерство может «помочь» молодым определиться с выбором будущей профессии благодаря различным добровольческим направлениям. Число волонтерских организаций постоянно растет, затрагивает все сферы жизнедеятельности человека. Определиться с выбором будущей специальности молодому волонтеру легче, так как он выбрал то или иное направление добровольчества по своим склонностям и способностям, и, следовательно, и в профессии он реализуется полно и эффективно и как специалист, и как личность. Таким образом, волонтерство может стать социальным лифтом для молодежи.

Современный российский социолог Евдокия Ивановна Холостова определило понятие волонтерство следующим образом: «Волонтеры (от англ. volunteer – доброволец) – это люди, делающие что-либо по своей воле, по согласию, а не по принуждению. Они могут действовать либо неформально, работать бесплатно как в государственных, так и частных организациях медицинской, образовательной сферы, либо социального обеспечения, или являться членами добровольческих организаций... Волонтеры в современном значении этого слова – это члены общественного объединения социальной направленности» [5, с. 121–124].

В российском законодательстве юридически закреплено понимание того, кто есть волонтер и что есть волонтерская деятельность. Термин волонтер закреплен и раскрыт в Федеральном законе от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)». «Доброволец (волонтер)- физическое лицо, осуществляющее добровольческую деятельность в интересах благополучателя или общества в целом самостоятельно или от имени организации. Добровольческая (волонтерская) деятельность - способ реализации права каждого на участие в процессе определения и решения общественных проблем и задач, осуществляемая безвозмездно на основе свободного волеизъявления, индивидуально или коллективно на благо других людей или общества в целом» [4].

Из определения волонтерской деятельности в законе можно отметить, что доброволец действует во благо общества, не требуя взамен материальную оплату своего труда. Также следует отметить, что добровольцы могут помогать как самостоятельно, так и коллективно, состоя в различных волонтерских организациях (организованное и неорганизованное волонтерство).

Любой социальный институт обязательно выполняет различного рода функции и задачи в обществе – это является их неотъемлемыми свойствами. Без таких свойств не обходится и институт добровольчества (волонтерства). Волонтерство выполняет достаточно большой спектр задач в обществе и выполняет важные для всего общества функции.

К задачам волонтерской деятельности относятся: [3, с. 107–108]

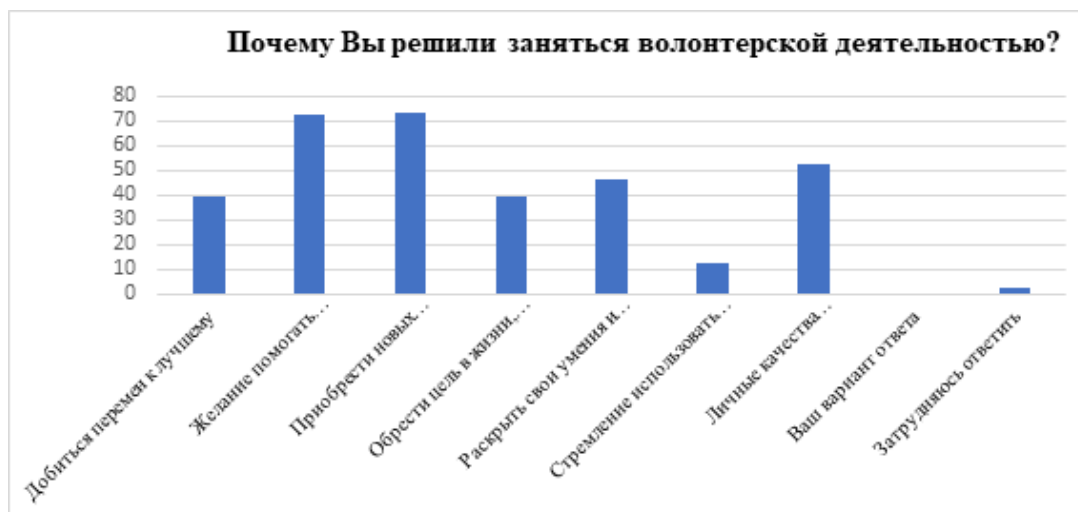
- поддержка государства;
- помощь людям в овладении способностями оказания первой помощи, основами безопасности жизнедеятельности;
- получение гражданами способностей самореализации и самоорганизации с целью решения социальных задач;
- подготовка кадрового резерва волонтеров (добровольцев);
- формирование элементов вовлечения людей в разнообразную общественную деятельность, направленную на совершенствование качества жизни населения;
- формирование и помощь молодежных инициатив.

Основными функциями волонтерской деятельности, обозначенными в статье С. А. Исмаиловой являются следующие [2, с. 63]: участие в формировании и развитии гражданского общества, трансляция социетальных ценностей и традиций (т.е. ценностей, распространяемых на все общество в целом), гражданская социализация отдельного индивида, интеграция общества через ассоциации граждан (например, волонтерские центры, отряды, корпуса и прочие объединения), создание социального капитала (социальный капитал определяет качество социальных связей, например, готовность прийти на помощь незнакомым людям), поддержка незащищенных групп и их социальная адаптация, свободное самовыражение и социальное творчество людей.

Таким образом, можно сделать вывод, что волонтерская деятельность выполняет важные функции и задачи в обществе, направленные, в том числе, на развитие института добровольчества как социального лифта.

Для изучения волонтерской деятельности как социального лифта для молодежи было проведено социологическое исследование. Было опрошено 100 волонтеров в возрасте от 18 до 35 лет методом Интернет-опроса. Далее представлены результаты этого исследования.

На вопрос: «Почему Вы решили заняться волонтерской деятельностью?» (рис. 1).



58,4 % волонтеров выбрали вариант ответа «приобрести новых знакомых/друзей». 57,6 % респондентов ответили, что занимаются волонтерством, потому что хотят помогать обществу и людям. 36,8 % считают, что волонтерская деятельность может раскрыть свои умения и таланты. 31,2 % опрошенных выбрали варианты ответов: «Обрести цель в жизни и найти себя» и «Добиться перемен к лучшему». Затруднились ответить на этот вопрос всего 1,6 % респондентов. Такое распределение ответов может говорить нам о том, что для большинства молодых людей волонтерская деятельность является возможностью проявить себя: раскрыть коммуникативные навыки, проявить заботу о других или повлиять на происходящие в обществе процессы.

На вопрос о том, какие преимущества есть у волонтерского движения, респонденты дали следующие ответы (рис. 2). 69,6 % респондентам занятие волонтерской деятельностью позволило расширить свой круг знакомств и общения. 41,6 % опрошенных волонтеров считают, что волонтерская деятельность способствует развитию компетенций и навыков личности. 47,2 % волонтеров считают, что волонтерская деятельность способствует развитию уверенности в себе, публичных выступлений. 38 % опрошенных добровольческая деятельность позволила путешествовать по стране или по миру.

Данные результаты свидетельствуют о положительном влиянии волонтерской деятельности на молодежь. Волонтерство как общественно полезная работа способствует активной социализации подрастающего поколения.



Более чем для половины опрошенных волонтеров (64,8 %) волонтерская деятельность способствует развитию личностных качеств. Только для 5,6 % респондентов волонтерская деятельность не развивает личностные качества. 9,6 % опрошенных затруднились ответить на этот вопрос.

Далее респондентам было предложено указать личностные качества, которые развились у них благодаря волонтерству. Самым распространенным качеством является доброжелательность (выбрали 23,2 % респондентов). Для 22,7 % респондентов важным личностным качеством стала ответственность. 16,6 % опрошенных выбрали эмпатию. 10,4 % респондентов выбрали вариант общительность. 7,1 % респондентов выбрали альтруизм. 5,1 % респондентов – активность. Таким образом, добровольческая деятельность развивает социальные качества личности. Это связано, в первую очередь, с тем, что волонтерство предполагает постоянный процесс коммуникации с другими людьми, в результате которого происходит обмен опытом, совершенствуется умение грамотно взаимодействовать с индивидами разных социальных групп.

Следующий вопрос, касающийся волонтерства как социального лифта для молодежи: влияет ли волонтерство на развитие профессиональных качеств. Положительный ответ на этот вопрос дали 60,8 % респондентов. Отрицательный ответ на этот вопрос получен от 7,2 % опрошенных волонтеров и 12 % затруднились ответить. В результате обработки данных был сделан следующий вывод.

Таблица 1

Укажите, какие профессиональные навыки развиты у Вас благодаря волонтерской деятельности

		Формулировать свою позицию	Организовывать общение	Развитие профильных навыков	Повышение уровня адаптивности	Умение вести переговоры	Осуществлять первую помощь	Предупредить и разрешать конфликты	Уметь работать в команде	Обладать стратегическим мышлением	Всего ответов, %
Укажите, пожалуйста, Ваш возраст	14-17	5%	9%	2%	4%	4%	2%	4%	2%	2%	12%
	18-24	19%	26%	13%	21%	13%	10%	19%	27%	9%	56%
	25-35	2%	3%	2%	2%	3%	4%	0%	5%	3%	8%
Всего ответов, %		26%	38%	17%	27%	20%	16%	23%	34%	14%	

56 % респондентов считают, что больше всего профессиональные навыки развиваются в возрасте от 18 до 24 лет, 12 % респондентов указывают на возраст от 14 до 17 лет, а 8 % респондентов – на период от 25 до 35 лет. Среди самых главных профессиональных качеств волонтера все респонденты отметили умение организовывать общение. Волонтерская деятельность способствует развитию коммуникативных качеств и преодолению коммуникативных барьеров. 34 % всех респондентов выбрали вариант ответа умение работать в команде. Этот навык важен при устройстве на работу, так как способствует быстрой адаптации на новом рабочем месте и продвижению человека по карьерной лестнице. 23 % респондентов выбрали вариант ответа «предупредить и разрешать конфликты». Этот навык тоже важен в профессиональном развитии человека и необходим в создании благоприятных условий для совместной деятельности. Респонденты в возрасте от 14 до 17 лет самым распространенным качеством волонтера назвали умение организовывать общение, в возрасте от 18 до 24 лет самое распространенное качество - умение работать в команде, а в возрасте от 25 до 35 лет – умение оказывать первую медицинскую помощь. Полученные данные позволяют сделать следующий вывод: волонтерская деятельность для большинства молодежи способствует совершенствованию их профессиональных качеств. Большинство таких качеств относятся к категории «soft-skills», которые могут оказать значительное влияние на перспективы карьерного роста.

Результаты анализа проведенного социологического опроса показывают, что большая часть молодых волонтеров считает волонтерскую деятельность социальным лифтом, способствующим их продвижению по социальной лестнице. Среди основных препятствий, мешающих волонтерской деятельности выполнять роль социального лифта, респонденты выделили недостаточную информированность о проводимых волонтерских мероприятиях (37,3 % респондентов), низкий уровень привлечения волонтеров к их организации (20,5 % опрошенных). 16,9 % опрошенных посчитали барьером слабое взаимодействие волонтерских организаций с волонтерами. 11,4 % респондентов высказали точку зрения о том, что барьеры, мешающие волонтерской деятельности быть социальным лифтом, отсутствуют. Это значит, что десятая часть волонтеров не видят препятствия и считают, что волонтерская деятельность хорошо справляется с ролью социального лифта.

Таким образом, определенная часть волонтеров считает, что добровольческая деятельность не может в полной мере выполнять роль социального лифта в молодежной среде. Данная проблема может быть решена с помощью привлечения СМИ для популяризации волонтерской деятельности, качественного улучшения системы взаимодействия волонтеров и организаций или движений – инициаторов мероприятий.

В связи с выделенными барьерами, которые мешают волонтерству быть социальным лифтом, можно дать практические рекомендации по преодолению этих препятствий:

- повышение осведомленности волонтеров о различных мероприятиях, на которые привлекаются волонтеры (в том числе, и на зарубежные), с помощью более широкого освещения в СМИ и Интернет-ресурсах;

- активное привлечение волонтеров к организации мероприятий с целью развития их личностных качеств, а также профессиональных навыков – основных компонентов, позволяющих волонтерству быть социальным лифтом для молодежи;

- усиление взаимодействия между волонтерами и организациями или движениями – инициаторами мероприятий, что позволит избежать недопонимания между руководством волонтерских организаций и волонтерами и позитивно повлияет на становление добровольчества как социального лифта.

Социологические исследования на данную тематику позволяют выявить барьеры (препятствия), которые потенциально могут мешать волонтерской деятельности выполнять роль социального лифта для молодежи. Результаты исследований могут использоваться социальными институтами - волонтерскими организациями, органами государственной власти, научно-исследовательскими центрами - с целью методической поддержки эффективного развития волонтерской деятельности в современном обществе.

Список литературы

1. Аналитика волонтерства // Добро.ru URL: <https://dobro.ru/analytics?ysclid=lcg1424gm6908033085> (дата обращения 13.10.2023).

2. Исмаилова, С. А. кызы Сущность, функции и характерные черты волонтерского движения // Евразийский Союз Ученых. 2018. № 5–4 (50). С. 63–64. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-funktsii-i-harakternyye-cherty-volonterskogo-dvizheniya> (дата обращения 14.10.2023).

3. Муталиева, Л. С., Текалина, К. Н. Правовые аспекты развития добровольчества в Российской Федерации // Управление инновациями: теория, методология, практика. 2013. № 4. С. 106–109. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye-aspekty-razvitiya-dobrovolchestva-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения 28.11.2023).

4. Российская Федерация. Законы. О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве): Федеральный закон № 135-ФЗ: [принят Государственной Думой 7 июля 1995 год] // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 33. Ст. 3340.

5. Словарь-справочник по социальной работе / Под ред. д-ра ист. наук, проф. Е. И. Холостовой. М.: Юрист. 1997. 417 с.

БАРЬЕРЫ В УПРАВЛЕНИИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Щеглова Д. О., МУП-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: shcheglovadaria072000@gmail.com

Научный руководитель – **Князев С. А.**, кандидат экономических наук, доцент,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В данной статье поднимается проблема управления трудовой мотивацией в коммерческих организациях, также барьеры, которые возникают и пути их преодоления. Это выражается через незнание и неумение применить полученную информацию на практике своей организации, а также с другими причинами, например, недостатком ресурсов, нежеланием развивать систему и др.

Ключевые слова: управление мотивацией труда, человеческий фактор, барьеры в системе мотивации, демотивация, перспективы развития системы мотивации.

BARRIERS TO THE MANAGEMENT OF MOTIVATION SYSTEMS IN ORGANIZATIONS AND WAYS TO OVERCOME THEM

Shcheglova D. O., MUP-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Knyazev S. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article examines the problem of managing work motivation in commercial organizations, as well as the barriers that arise and ways to overcome them. This is expressed through ignorance and inability to apply the information received in the practice of their organization, as well as other reasons, for example, lack of resources, reluctance to develop the system, etc.

Keywords: labor motivation management, human factor, barriers in the motivation system, demotivation, prospects for the development of the motivation system.

Идея создания систем мотивации в коммерческих организациях основывается на достижении сотрудниками максимальных результатов в зависимости от организации труда, что безусловно, способствует повышению общих результатов их деятельности. В последние годы наблюдается, то, что в организациях не совсем понимают, как построить действительно эффективную систему мотивации, которая будет учитывать человеческий фактор. Во многих из них предполагается работать свыше нормы, в дни без выходных, перевыполнять план сверх нормы и только тогда работник сможет получить достойное вознаграждение, соответствующее ожиданиям. Руководитель из-за ограниченности информации о функциях работников или нежелания привлекать других специалистов к этому вопросу по причине ограниченности финансовых ресурсов в итоге не может замотивировать своего сотрудника на долгосрочный период. Также это зачастую связано и с недостатком ресурсов, имеющихся в организации и с непониманием того, как можно объединить многозадачные процессы на одном работнике.

Не стоит забывать и о карьерных целях. Расхождение приоритетов в построении карьеры и функционал работника, который возложен, по его мнению, за пределами его компетенций. Например, отсутствие интересных проектов и программ может восприниматься работником, как скучная и рутинная работа, непрозрачные перспективы карьерного роста и неудовле-

творительные условия труда. Это требует постоянной трансформации моделей систем мотивации с учетом практических особенностей функционирования организации и системы управления, которая имеется в организации.

Актуальность изучения темы связана и с тем, что в последние годы в коммерческих организациях наблюдается удовлетворительный уровень мотивации, при которой персонал нормально трудится, но производительность труда обычно не сверхвысокая. Это мнение основывается на результатах исследования мотивации персонала в организации с абсолютно разным опытом работы, к которому было привлечено 120 сотрудников в возрастном диапазоне 20-58 лет, с общим стажем работы от 7 месяцев до 11 лет. Долю сотрудников составляет 68 женщин и 52 мужчин. Для них со стажем работы меньше 5 лет очень сильно характерно ориентация на труд (17 %), ориентация на результат (15 %), они хотят сохранить свою независимость и не быть сильно ограниченными в работе. У других же работников со стажем работы больше 10 лет в организации прослеживается отчетливо ориентация на результат (18 %), ориентация на альтруизм (16 %). Следовательно, для тех и других специалистов важно делать рабочие задачи, несмотря на какие-либо сложности. Они способны войти в категорию «преданных» сотрудников организации [9, с. 59].

Все чаще организации сталкиваются с проблемами, такими как: неудовлетворенность своей заработной платой, существующей системой управления в организации. Происходит частая смена кадров и их дефицит.

Вопросы, касающиеся трудовой мотивации, являются объектом изучения многих отраслей науки. Интерес в настоящем исследовании представляют современные работы О. М. Ростика [7], Д. С. Захарова [4, с. 21–27], Т. А. Филиппова, А. О. Моница [10], О. Л. Рынгач, О. Л. Чуланова [8, с. 1–14], которые раскрывали современные подходы к организации труда и мотивации персонала, охарактеризовали существующие системы оплаты труда. Также выявили приоритетные направления развития систем мотивации персонала и оплаты труда в российских организациях.

А. И. Голубев в своих работах признавал выработку последовательных шагов, которые руководители организации могут реализовывать в области мотивации сотрудников. Конкретно выделил задачи, одна из которых, связана с исследованием теоретических аспектов управления мотивацией внутри организаций, другая с созданием алгоритма действий, направленных на ее повышение [3, с. 65]. Предполагается, что система мотивации, в процессе управления не влияет на улучшение результатов работы персонала и изменение уровня удовлетворенности, так как финансовые ресурсы для ее полноценного использования всегда ограничены, также руководитель часто ограничен в информации об инновационных системах управления, не имеет практического опыта выбирать и внедрять методы мотивации и стимулирования, комбинировать их.

Это суждение сформировалось из наличия следующих фактов, сформулированных по данной теме:

1) в большей степени, руководители организаций предпочитают использовать экономические методы в виде заработной платы и премий, будучи уверенными, что именно это лучше всего стимулирует работника. Связано это с тем, что после сравнения индивидуальных факторов, стимулирующих персонал с различным опытом работы можно увидеть следующее:

- у сотрудников, стаж работы которых составляет меньше 5 лет ярко выражена потребность в вознаграждении (20 %), наличии индивидуальных условий работы (9 %), структуризации рабочих задач (9 %), саморазвитии (9 %).

- у сотрудников, стаж работы которых составляет больше 10 лет выражены следующие потребности: интересная работа и вознаграждение (13 % по обоим критериям). Меньше по значимости: условия работы, структуризация рабочих задач, саморазвитие (также 9 %, как у сотрудников со стажем меньше 5 лет). Но для сотрудников с большим стажем, в том числе, имеет значение признание (11 %), в отличие от менее опытных, для которых признание не особо важно (8 %) [9, с. 60–62].

2) одним из основных барьеров в управлении мотивацией является нестабильный морально-психологический климат в коллективе и неудовлетворенность заработной платой к выполняемому объему труда.

3) степень удовлетворенности зависит от благоприятной атмосферы внутри коллектива, а также получения достойной заработной платы на обеспечение как себя самого, так и своей семьи. Люди чаще выражают готовность работать при среднем уровне заработной платы.

4) руководитель слабо заинтересован в развитии системы мотивации из-за нежелания обучать сотрудников, так как на это потребуются дополнительные денежные средства и время.

Барьеры, которые есть в организации, следующие:

- Недостаточно финансовых ресурсов для развития системы мотивации.
- Нет соответствующих знаний у руководителя в данной области. Он считает, не нужно ничего делать.

- Отсутствие желания тратить на это силы и время.
- Не получается в совокупности применять методы мотивации.
- Условия труда, в которых работник чувствует себя некомфортно.
- Не учитываются потребности и желания персонала.
- Нет возможностей обучения и повышения квалификации.
- Неудовлетворенность заработной платой.

Из всего вышеперечисленного можно сделать вывод о том, что система мотивации опирается в основном на экономические методы, но и морально-психологические также используются. Это зависит от руководителя, его желания и тех ресурсов, которыми располагает организация. Важно понимать, что мотивация – это процесс непрерывный и система в организации должна развиваться постоянно. Также необходимо понимание руководителем важности своевременной переподготовки сотрудников, создания для них комфортной рабочей среды, правильного сочетания методов мотивации стимулирования в своей организации. Своевременно проводить анализ неудовлетворенности сотрудниками заработной платой, условиями на работе, функциональными обязанностями и др. Руководитель своевременно должен располагать информацией о барьерах использования современных методов мотивации сотрудников, о путях их преодоления, минимизации последствий воздействия барьеров. Должна быть налажена обратная связь с сотрудниками организации. Все это поможет своевременно изменить лояльность работников к имеющейся системе управления и создать новые методы мотивации и стимулирования для достижения высоких показателей в организации.

Список литературы

1. Баранов, С. В., Кавкайкина, В. В. Мотивация и стимулирование персонала // Форум молодых ученых. 2019. № 10 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-i-stimulirovanie-personala-3> (дата обращения 19.11.2023).
2. Верещагина, Л. А. Психология персонала. Потребности, мотивация и ценности. 2-е изд., испр. и доп. М.: Гуманитарный центр, 2017. 230 с.
3. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 2-1.
4. Захарова, Д. С. Двусторонняя вовлеченность сотрудника и работодателя в корпоративную деятельность // *Juvenis scientia*. 2019. № 4.
5. Петросян, Д. С. Мотивационный механизм управления персоналом / Д. С. Петросян, А. Н. Столярова, О. В. Князева, Д. В. Машин, Л. Г. Обеременко, Ю. С. Андрианова // *Индустриальная экономика*. 2021. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnyu-mehanizm-upravleniya-personalom> (дата обращения 19.11.2023).
6. Пьянкова, Л. А. Проблема мотивации труда персонала // *Вестник СибГИУ*. 2020. № 1 (31). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-motivatsii-truda-personala> (дата обращения 19.11.2023).

7. Ростик, М. Организация мотивация и оплата труда / электронное тестовое пособие / О. М. Ростик, Е. М. Стариков, А. В. Гамбург, Г. А. Костина, М. В. Кожевников. УФУ им. Б. Н. Ельцина. Екатеринбург. 2019. 245 с.
8. Рынгач, О. Л., Чуланова О. Л. Факторы и риски мотивации трудовой деятельности персонала организаций // Вестник Евразийской науки. 2020. № 2.
9. Токарева, Ю. А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю. А. Токарева, Н. М. Глухенькая, А. Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б. Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. Шадринск: ШГПУ, 2021. 216 с.
10. Филиппова, Т. А., Моница А. О. Пути совершенствования системы мотивации и стимулирования персонала предприятия // Гуманитарные научные исследования. 2016. № 5. URL: <https://human.snauka.ru/2016/05/15034> (дата обращения 19.11.2023).

Научное издание

МАТЕРИАЛЫ XXVIII РЕГИОНАЛЬНОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ И
ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Сборник статей молодых ученых

Электронное издание

Процессор Intel® или AMD с частотой не менее 1.5 ГГц

Операционная система семейства Microsoft Windows или macOS

Оперативная память 2 ГБ оперативной памяти

Пространство на жестком диске 1,12 МБайт

Дополнительные программные средства: Программа для просмотра PDF

Издательско-полиграфический центр ВИУ РАНХиГС

г. Волгоград, ул. Герцена, 10