



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОЛГОГРАДСКИЙ
ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

ТРУДЫ МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ ВИУ РАНХиГС



*Сборник статей
молодых ученых*

© Волгоградский институт управления –
филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС, 2022

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

ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

ТРУДЫ МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ ВИУ РАНХиГС

Сборник статей молодых ученых

г. Волгоград, 2022 г.

УДК 001.89
ББК 72.5
Т 78

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

Т 78 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, 2022. – 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. – 302 с.

В сборнике размещены статьи призеров и участников XXVI региональной конференции молодых ученых и исследователей Волгоградской области направлений «№ 30. Политические науки, социология, теория коммуникации» и «№ 31. Управление в органах власти, местного самоуправления и бизнесе», а также школьников и студентов ВИУ РАНХиГС и других вузов. Ежегодное издание сборника трудов молодых исследователей ВИУ РАНХиГС призвано способствовать развитию научно-исследовательских навыков студентов и быть «площадкой» для апробации результатов научно-исследовательской деятельности, предусмотренной учебными программами всех форм обучения студентов. Исследовательский диапазон статей многообразен и связан с будущей профессиональной деятельностью авторов. В статьях предприняты попытки решить теоретические и практические задачи государственного и муниципального управления, социологии управления, политических наук, финансовой сферы, управления персоналом, повышения грамотности и подготовки абитуриентов. Электронная форма сборника позволяет значительно расширить аудиторию читателей и соответствовать современным запросам молодых исследователей. Общим для опубликованных статей является стремление молодых ученых отразить многообразие реальной жизни, попытки смоделировать будущее России.

Сборник адресуется всем, кто интересуется проблемами власти и управления, вопросами политики и социологии, проблемами самоуправления и организации бизнеса.

ISBN 978-5-7786-0840-5

© Волгоградский институт управления –
филиал РАНХиГС, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Бальбекова Д. А. Расширение видов и технологий предоставления государственных и муниципальных услуг	7
Батырова Д. Е. Возможность и необходимость сокращения продолжительности трудовой недели в сфере государственного управления.....	15
Белова А. В. К вопросу о моббинге в трудовых отношениях современных организаций.....	21
Биленко И. П. Функции главы городского округа в моделях организации местной власти.....	27
Булатова Д. Д. HR-брендинг: позиционирование работодателя на рынке труда	32
Васильева О. В. Выбор конкурентной стратегии организации в условиях цифровизации.....	38
Герус Л. А. Дискуссии о социальной политике	45
Григорян Г. А. Мотивационное управление человеческим капиталом в механизме противодействия распространению экстремистских идеологий на основе использования ресурса органов государственного управления	54
Денисова Д. Н. Особенности освещения внешней политики России на телевидении.....	60
Деркачева Д. В. Высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации и его место в системе исполнительной власти.....	65
Джусова А. Р. Тексты рекламных объявлений с ошибками и ложной информацией: позиция грамотного человека	70

Камышанова А. С. Социальное страхование как важнейший механизм социальной политики.....	79
Козлова В. Э. Удовлетворенность трудом персонала современной организации: к вопросу управления.....	85
Козловцев М. С. Антикоррупционная политика государства: современные методы и технологии реализации на уровне субъекта РФ	91
Коломыткина Д. Д., Трушникова М. Л. Гендерное неравенство на руководящих должностях в органах местного самоуправления.....	100
Кравцова К. Б. Управление и профилактика конфликтов в организации: эмпирический аспект	105
Краснова В. В. Полномочия главы администрации городского района по благоустройству территории.....	111
Лапшина А. Р. Проблемы реализации государственной политики в сфере управления интеллектуальной миграцией и пути их решения.....	116
Мартынова Е. М. Конструирование социальных идентичностей в арт-пространстве.....	124
Мацько Д. А. Инновационные подходы в организации профориентации.....	133
Метрищев Т. М. Об общих вопросах молодежной политики в России	142
Михнева А. И. Проблемы определения правового положения главы местной администрации	147
Мудуева М. У. Декларации и реальность государственной поддержки малого и среднего бизнеса в условиях пандемии на территории Волгоградской области.....	158

Мурадян А. М. Реализация муниципальной составляющей национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» в Волгограде.....	165
Пастушков В. В. Трудовой потенциал Волгоградской области	171
Подуруева-Милоевич В. Ю. Государство и гражданское общество в современной России: взаимодействие как проблема	177
Пономарева Е. В. Опыт социальной работы с детьми-инвалидами в Волгоградской области	184
Прибытков Ю. Б. Губернаторская власть в политической системе современной России.....	192
Родионова Е. А. Организация муниципальной службы в городском округе	199
Саиева П. Б. Критерии и показатели функционирования учреждений муниципального здравоохранения на юге России: на примере Астраханской, Волгоградской и Ростовской областей	204
Сапрыкина А. М. Институциональный аспект формирования межкультурной коммуникации студентов: плюсы и минусы (по данным экспертного опроса) ...	211
Семиколеннова Ю. А. Методы управления внутренней социальной политикой в современной бизнес-организации	217
Сиротин В. А. Smm как метод управления цифровой репутацией бизнес-организации.....	224
Степанищева П. А. Осмысление процессов принятия решений в городах: современное прочтение книги Джейн Джекобс «Смерть и жизнь больших американских городов»	229

Столярова В. О. Стресс-менеджмент как инструмент обеспечения психологического и профессионального благополучия персонала.....	242
Ташилова М. А. Формирования информационной политики государственного управления в эпоху цифровизации	249
Тупикина М. С. Менеджмент и трудовые отношения в предпринимательской организации	264
Чухнина А. М. Кадровый резерв на государственной службе и проблемы его формирования	270
Шабанова Р. Х. Наркологическая служба в СССР.....	275
Шевченко К. Е., Панин А. А. Государственная политика России в области социальной защиты населения.....	284
Юдаева М. Ш. Влияние оптимизации количества медицинских учреждений на качество здравоохранения Волгоградской области.....	294

УДК 351.712.4

РАСШИРЕНИЕ ВИДОВ И ТЕХНОЛОГИЙ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ

Бальбекова Д. А., БкУ-401

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: balbekovadarya@yandex.ru

Научный руководитель – **Иванова Т. Б.**, доктор экон. наук, профессор

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Цифровизация оказания государственных и муниципальных услуг является актуальной в настоящее время, так как по заявлению Президента РФ до 2024 года Российская Федерация должна войти в число ведущих стран мира с помощью модернизации уже существующих технологий в цифровом направлении. В данной статье обоснована необходимость и возможность расширения видов государственных и муниципальных услуг через единый портал государственных услуг Российской Федерации. Предложено проактивно предлагать услуги по участию в инициативном бюджетировании как одном из инструментов самореализации личности, а также учитывать оценки граждан при определении лучших муниципальных практик.

Ключевые слова: цифровизация, проактивные услуги, инициативное бюджетирование, государственные и муниципальные услуги, взаимодействие с гражданами.

EXPANSION OF TYPES AND TECHNOLOGIES OF PROVISION OF STATE AND MUNICIPAL SERVICES

Balbekova D. A., BkU-401

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Ivanova T. B.**, Doctor of Economic Sciences, Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. Digitalization of the provision of state and municipal services is currently relevant, since according to the statement of the President of the Russian Federation, by 2024, the Russian Federation should become one of the leading countries in the world through the modernization of existing technologies in the digital direction. This article substantiates the necessity and possibility of expanding the types of state and municipal services through the unified portal of state services of the Russian

Federation. It is proposed to proactively offer services for participation in initiative budgeting as one of the tools for personal self-realization, as well as to take into account citizens' assessments when determining the best municipal practices.

Keywords: digitalization, proactive services, proactive budgeting, state and municipal services, interaction with citizens.

В настоящее время цифровизация оказания государственных и муниципальных находится на разных уровнях как между странами, так и в регионах Российской Федерации, откуда следует, что еще не сформирована единая система практик оказания данных услуг, а сами услуги имеют довольно узкую ориентированность на принятие гражданами решений по каким-либо вопросам.

Цель данного исследования – выявление направлений расширения государственных и муниципальных услуг, предоставляемых населению.

Для решения поставленной задачи используются следующие методы и средства:

- обзор зарубежной практики применения цифровизации оказания государственных и муниципальных услуг;
- определение место Российской Федерации среди других стран по уровню цифровизации оказания государственных и муниципальных услуг;
- исследование практики реализации инициативного бюджетирования и конкурса «Лучшая муниципальная практика» (на примере Волгоградской области).

С самого начала и в течение всей жизни практически каждый гражданин постоянно контактирует с государством и органами местного самоуправления посредством института государственных и муниципальных услуг по вопросу регистрации, выдачи разрешений, оформления документов, предоставления информации и так далее. Традиционно считается, что такая услуга является персонифицированной и предоставляется по заявлению гражданина или юридического лица. В последнее время с развитием цифровой экономики развивается проактивное обращение к таким лицам. Например, портал государственных услуг Российской Федерации рассылает сообщения о возможностях посещения учреждений культуры, дополнительных возможностях в сфере образования и т.п.

Представляется, что такая работа должна быть расширена за счет привлечения населения через указанный портал к инициативному бюджетированию, а само инициативное бюджетирование объединено с оценкой лучших практик управления, например, на уровне муниципалитетов.

Удобство использования электронных порталов оказания государственных и муниципальных услуг заключается в следующем:

- простота и понятность работы с порталами;
- применение современных технологий, ускоряющих подтверждение личности гражданина (распознавание лица, голоса и отпечатка пальца, блокчейн и т.д.);
- возможность оценить оказанную услугу путем прохождения опроса или голосования;
- большая часть информации о человеке вводится автоматически на основе данных, указанных при регистрации;

Также за последние 3 года было создано большое количество приложений и сервисов, помогающих людям во время пандемии COVID-19.

Если же рассматривать международный опыт применения цифровизации в сфере оказания государственных и муниципальных услуг, то довольно интересен опыт Дании, активно использующей проактивные услуги на различных этапах жизни людей. Так, после окончания института, гражданину предлагают примеры образовательных программ для продолжения обучения. Кроме того, при выходе на пенсию человеку придет уведомление об изменении условий его страховой программы.

В Эстонии появилась самая современная система электронных паспортов, которые способствуют получению 99 % государственных услуг онлайн, не выходя из дома. Британия придумала систему GovWifi, автоматически подключающая человека к сети Wi-Fi в любом государственном учреждении страны. Таким образом, также проводится и наблюдение за перемещениями государственных

служащих в рабочее время. А в Лондоне уличные камеры видеонаблюдения фиксируют расстояние между людьми, контролируя социальную дистанцию – важную вещь во время пандемии COVID-19.

Но у цифровизации есть и негативный опыт применения, когда различные сайты и приложения переставали работать из-за большого количества заходивших в них людей, например, в России такой случай был в ситуации с подачей заявок на получение выплат на детей во время пандемии в 2020 году [2, с. 222].

Чтобы определить место Российской Федерации по уровню цифровизации оказания государственных и муниципальных услуг в мире, обратимся к результатам исследования, проведенного международной консалтинговой организацией BostonConsultingGroup в 2019 году с помощью опроса более 14 тысяч человек из 30 стран. Таким образом, Российская Федерация заняла третье место по динамике использования цифровых услуг. Также выяснилось, что жители Российской Федерации используют большее количество типов услуг – 9,1, опережая такие страны как Нидерланды, Швеция, Германия, но уступая Аргентине, Индии и странам Азии [7].

Но Российской Федерации определенно нужно развиваться в цифровом оказании государственных и муниципальных услуг. Согласно информации, полученной путем мониторинга качества перевода государственных и муниципальных услуг в электронную форму Министерства экономического развития Российской Федерации, нами была составлена таблица, отражающая показатель соответствия оказываемых услуг Постановлению Правительства РФ от 26 марта 2016 г. № 236 «О требованиях к предоставлению в электронной форме государственных и муниципальных услуг» (таблица 1). Полнота сведений об услугах составляет 93 %, а достоверность сведений об услугах всего 62 %.

**Показатель соответствия оказания государственных
и муниципальных услуг в цифровой форме в 2019 году**

Услуга	Соответствие услуги	Всего услуг такого типа	% соответствия
Получение информации о порядке и сроках предоставления услуги	306	580	53
Запись на прием	32	200	16
Формирование запроса	120	397	30
Оплата государственной пошлины	33	70	47
Получение сведений о ходе выполнения запроса	30	376	8
Осуществление оценки качества предоставления услуги	93	275	34
Досудебное обжалование	543	580	94

Всего было исследовано 580 услуг и самые низкие позиции занимают показатели «получения сведений о ходе выполнения запроса», «записи на прием» и «формирования запроса», являющиеся первыми стадиями обращения гражданина за оказанием какой-либо услуги [6].

Можно сказать, что само оказание государственных и муниципальных услуг в электронном виде имеет большой потенциал к росту, нужно лишь правильно распределить имеющиеся для этого ресурсы и поддерживать обратную связь с получателями этих услуг.

Инициативное бюджетирование применяется в международной практике для решения местных вопросов на основе использования инициативы граждан. Руководитель Центра инициативного бюджетирования Вагин В. В. дает следующее определение: «инициативное бюджетирование – это совокупность разнообразных, основанных на гражданской инициативе практик по решению вопросов

местного значения при непосредственном участии граждан в определении и выборе объектов расходования бюджетных средств, а также последующем контроле за реализацией отобранных проектов» [1, с. 4].

В Волгоградской области оно было начато в 2019 году для проектов, разработанных взрослой частью населения, а с 2021 года и школьниками. Всего был поддержан 301 проект, в том числе 120 – детский, которые должны быть завершены к 1 декабря 2021 года. В голосовании для отбора проектов участвовали по разным муниципальным образованиям от 2140 до 12736 человек. К реализации были приняты проекты, набравшие наибольшее число голосов. Для проведения областного конкурса проектов местных инициатив был подписан приказ об утверждении Положения, в котором были прописаны пункты по организации проведения конкурса, условиям участия, созданию конкурсной комиссии, а также порядку проведения конкурса и подведению его итогов [4, с. 1–4]. Также был создан интернет-портал, на котором можно заявить о своей инициативе или проголосовать за уже существующую [5].

Инструкции, приведенные на портале программ поддержки местных инициатив, показывают, что он действует автономно. Для участия в инициативном бюджетировании гражданин должен знать, что оно существует, на какой стадии формирования в настоящее время находится. Это ограничивает число возможных участников как инициаторов проектов, так и поддерживающих уже представленные.

По-иному бы складывалась ситуация при проактивном обращении к жителям на основе выше упоминавшейся модели, принятой в настоящее время на сайте государственных услуг, путем рассылки сообщений, предоставляемых, например, в рамках реализации национального проекта «Культура». Расширился бы круг лиц, которым известны возможности инициативного бюджетирования, получаемые результаты голосования стали бы лучше отражать интересы жителей, что повысило бы степень их доверия к органам власти.

Близок к инициативному бюджетированию и конкурс «Лучшая муниципальная практика». Он проводится с 2017 года. За этот период в 2 раза выросло число его участников, в 25 раз (до 1 млрд. руб.) увеличен призовой фонд, шире стал перечень конкурсных номинаций, например, появилась такая как «Модернизация городского хозяйства посредством внедрения цифровых технологий и платформенных решений («умный город»)). По своей тематике конкурс близок к проектам инициативного бюджетирования, но оценку представленных заявок проводит конкурсная комиссия в составе 11 человек. В 2021 году победителями, заявки которых переданы на федеральный уровень, стали городские округа городов Ленинск и Серафимович в номинации «Градостроительная политика, обеспечение благоприятной среды деятельности населения и развитие жилищно-коммунального хозяйства» [3].

Представляется, что оценка заявок конкурса «Лучшая муниципальная практика» должна проводиться с участием жителей, для чего можно использовать, например, площадку инициативного бюджетирования, дополнив её проактивными возможностями и интегрировав в портал госуслуг. Это также будет способствовать повышению степени доверия к органам власти и расширению ресурсного потенциала реализации местных инициатив.

Таким образом, в данной статье был проведен обзор зарубежной практики применения цифровизации оказания государственных и муниципальных услуг, определено место Российской Федерации среди других стран по уровню цифровизации оказания государственных и муниципальных услуг, а также сформулированы предложения по расширению направлений предоставления государственных и муниципальных услуг в условиях цифровой экономики. Это предполагает расширение самих видов услуг посредством применения технологий проактивности и возможности высказывания собственного мнения путем выставления рейтинговых оценок.

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. Завьялова Е. А, Погадаева Н. Ю. Цифровая трансформация государственных и муниципальных услуг // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2021. № 2 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-uslug> (дата обращения: 05.12.2021).
3. О проведении регионального этапа Всероссийского конкурса «Лучшая муниципальная практика» в 2021 году. URL: <https://uprt.volgograd.ru/current-activity/cooperation/news/183391/>(дата обращения 04.12.2021).
4. Приказ комитета финансов Волгоградской области от 12 апреля 2019 г. № 141 «Об утверждении положения о Волгоградском областном конкурсе проектов местных инициатив в 2019 году». URL: https://volgafin.volgograd.ru/norms/acts/17248/?PAGEN_1=2 (дата обращения 05.12.2021).
5. Программа поддержки местных инициатив Волгоградской области. Официальный портал. URL: Инициативное голосование по Волгоградской области (budget4me-34.ru) (дата обращения 05.12.2021).
6. Юревич С. Э. Результаты мониторинга качества перевода государственных и муниципальных услуг в электронную форму // Министерство экономического развития РФ. 2020. 18 с.
7. Carrasco M., Mills S., Whybrew A., Jura A. The Citizen's Perspective on the Use of AI in Government // Boston Consulting Group. 01.03.2019. URL: <https://www.bcg.com/publications/2019/citizen-perspective-use-artificial-intelligence-government-digital-benchmarking> (дата обращения: 06.12.2021).

УДК 331.101.25

ВОЗМОЖНОСТЬ И НЕОБХОДИМОСТЬ СОКРАЩЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОЙ НЕДЕЛИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Батырова Д. Е., БкУ-402

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: nuwanda@mail.ru

Научный руководитель – **Иванова Т. Б.**, доктор экон. наук, профессор

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Рассмотрены возможность и необходимость сокращения рабочей недели. Проанализирован зарубежный опыт снижения рабочего времени в сфере государственного управления, причины изменения соотношения между требуемым для выполнения социальных ролей рабочим и свободным временем. Обоснована необходимость проведения сокращения трудового времени первоначально именно в сфере государственного управления.

Ключевые слова: восьмичасовая рабочая неделя, сокращение рабочего времени, семья, норма, отдых, труд модерна, государственный сектор.

POSSIBILITY AND NECESSITY TO REDUCE THE DURATION OF THE WORKING WEEK IN THE SPHERE OF PUBLIC ADMINISTRATION

Batyrova D. E., BkU-402

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 possibility and necessity of shortening the working week are considered. The foreign experience of reducing working time in the field of public administration, the reasons for changing the ratio between the working time required to fulfill social roles and free time is analyzed. The necessity of reducing labor time is substantiated initially in the sphere of public administration.

Keywords: eight-hour workweek, reduced working hours, family, norm, rest, modern labor, public sector.

Постановка задачи. Последние десятилетия идет активное обсуждение необходимости сокращения рабочей недели как основы уменьшения безработицы, увеличения спроса на услуги, создания условий для волонтерства и саморазвития. Цель исследования – оценить необходимость и возможность подобных изменений в сфере государственного управления.

Методы и средства решения поставленной задачи. Анализ имеющегося практического опыта по изменению продолжительности труда и результатов социологических опросов.

Согласно статье 91 Трудового кодекса Российской Федерации нормальная рабочая неделя не может превышать 40 часов [8], а рабочий день – 8 часов. Требования восьмичасового рабочего дня выдвигались ещё в 1866 году на конгрессе Международного товарищества трудящихся К. Марксом и Ф. Энгельсом. В отечественной истории эта идея была закреплена в 1917 году одним из первых Декретов Совета Народных Комиссаров. Норма множество раз изменялась и часто сильно отходила от 40 трудовых часов в неделю в большую сторону, однако за рамки 8 рабочих часов в день она больше не выходила.

В XXI веке во многих странах стали проводиться эксперименты по сокращению рабочего времени [1]. Например, с 2015 по 2019 год в Исландии были введены новые правила нормирования труда в разных сферах – от школ и музеев до полицейских участков и органов государственной власти. Рабочая неделя была сокращена с 40 часов до 35–36 без снижения заработной платы сотрудников. Согласно итогам исследования, несмотря на сокращение часов работы, результативность работников не снижается, а в некоторых случаях даже увеличивается. Также повысилось качество некоторых показателей благополучия людей: например, уменьшился уровень стресса и выгорания, наладился баланс между работой и личной жизнью, улучшилось здоровье и самочувствие. Сегодня более 80 % трудоспособного населения Исландии получили возможность перейти на сокращённую рабочую неделю. Также руководители исследования делают акцент на том, что в государственном секторе успех эксперимента был значительно

выше. Из чего можно сделать вывод о том, что государственный сектор готов сделать первые шаги к сокращению рабочей недели.

В России вопрос о сокращении рабочей недели был поставлен ещё в 2019 году Дмитрием Медведевым [7]. По мнению нынешнего заместителя председателя Совета безопасности России, четырёхдневная рабочая неделя также могла бы в сглаживании безработицы, причиной которой может стать постепенная автоматизация и роботизация множества процессов. Однако, на взгляд автора статьи, более эффективным способом сокращения трудовой недели будет не переход с пятидневной рабочей недели на четырёхдневную при сохранении количества рабочих часов, а постепенное сокращение рабочего времени по примеру эксперимента, проведённого в Исландии. Конечно, не стоит забывать о разном менталитете жителей стран, поэтому важно также изначально делать небольшие шаги к сокращению трудового времени в некой отдельно выбранной экспериментальной группе и уже после применять полученный опыт на других направлениях.

Приведенные инициативы отвечают и интересам самих работающих. По результатам опроса сервиса “Работа.ру” при поддержке Viber, более трети россиян (39 %) хотели бы работать меньше [2]. Проведенные нами углубленные интервью, связанные с выявлением причин этого явления, показали следующее.

Норма трудового времени была разработана более чем два века назад. Сформулировано требование восьмичасового рабочего дня было еще 1817 году (правило трёх восьмёрок было высказано английским предпринимателем Робертом Оуэном в форме слогана “Восемь часов – работа, восемь часов – отдых, восемь часов – сон”). За прошедшие годы во всех сферах общественной жизни произошли существенные перемены, в первую очередь коснувшиеся института семьи. В начале XX века традиционное разделение труда в семье обеспечивало мужчинам – как основной на тот момент рабочей силе – время на отдых, решение личных вопросов и, возможно, даже саморазвитие, так как весь домашний труд брали на себя женщины. Сегодня же семья принимает немного иной формат:

- Во-первых, повышается средний возраст вступления в брак [4]. Если в 1960 самой многочисленной возрастной группой у мужчин и женщин была от 18 до 24, то по данным на 2020 пик браков приходится на период с 25 до 34 лет;

- Во-вторых, уменьшается количество заключенных браков и увеличивается количество разводов. В том же 1960 было заключено 1499581 браков, что составило 12,5 на 1000 населения, а в 2020 году браков было заключено почти в два раза меньше (770857 ед.), что составило только 5,3 на 1000 населения [3]. А количество разводов в эти года соответственно равны 184398 (1,5 на 1000 населения) и 564704 (3,9 на 1000 населения), причем показатель за 2020 год в три раза больше показателя за 1960 год [5].

- В-третьих, большинство пар делят обязанности по дому, так как оба супруга учатся или же работают. Это доказывают результаты опроса Всероссийского центра изучения общественного мнения [6]. Так, 74 % россиян считают, что распределение домашних обязанностей должно касаться обоих членов семьи, а 84 % – что в современном российском обществе на мужа и жену возлагаются равные обязанности по уходу за детьми и их воспитанию.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что довольно продолжительное время большая часть работоспособного населения проживают одни. Именно в этот период на плечи одного человека в полной мере падают не только работа, но и заботы о доме, а, при наличии, и детях.

Кроме изменений семьи, существует также ряд моментов, определяющих необходимость сокращения рабочего времени. Если обратиться к классическому примеру пирамиды потребностей А. Маслоу, то мы видим, что людям для комфортного существования нужно удовлетворять некоторые потребности, например:

- 1) потребность в безопасности – причем не только в своей, но и близких (проверка здоровья, решение жилищных вопросов);
- 2) потребность в принадлежности (поддержание социальных связей);

3) потребность в признании и самовыражении (развитие хобби, участие в социально важной деятельности);

4) потребность в отдыхе, необходимом человеку для поддержания своих физических, умственных и эмоциональных ресурсов, без которых невозможна любая другая его деятельность.

Проведенный анализ показывает необходимость и возможность постепенного сокращения продолжительности рабочего времени. Мы делаем акцент именно на сфере государственного управления, так как здесь уровень реализации принимаемых решений выше, чем в частном секторе. Также здесь возможность контроля за соблюдением таких условий, как поддержание уровня заработной платы будет использована в полной мере. В дальнейшем же посредством внедренных новых платформенных решений и наработанного опыта можно будет начать распространять новую норму рабочего времени на другие сферы деятельности.

Значимость полученных результатов. В первую очередь, при сокращении рабочей недели начнут сокращаться малопродуктивные виды деятельности (таких как, например, количество и время совещаний), будут оптимизироваться каналы передачи информации и система контроля, более точно определится ответственность как отдельных лиц, так и всей структуры в целом. Привычный нам экстенсивный подход к рабочему времени (чем больше человек находится на рабочем месте, тем он продуктивнее) не оправдал себя.

В современных реалиях, с новым форматом семьи, люди оказываются перегружены сорокачасовой рабочей неделей. Необходимо расширить то время, которое сотрудник может уделять вопросам, не связанным с работой, а также время на отдых и саморазвитие. Ведь чем больше люди удовлетворены качеством своей повседневной жизни, тем более они продуктивны в работе.

Список литературы

1. BBC News. Исландия: эксперимент по переходу на четырехдневную рабочую неделю признан ошеломляюще успешным. URL: <https://www.bbc.com/russian/news-57734712> (дата обращения 30.10.21).
2. Гореликов А. 40 % россиян хотят работать меньше. URL: <https://prosto.rabota.ru/post/40-rossiyan-hotyat-rabotat-men-she/> (дата обращения 30.10.2021).
3. Официальный интернет-портал Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Население. демография. Браки. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 27.11.2021).
4. Официальный интернет-портал Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Население. демография. Браки по возрастам жениха и невесты. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 27.11.2021).
5. Официальный интернет-портал Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Население. демография. Разводы. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 27.11.2021).
6. РИА Новости. Опрос показал, как россияне делят домашние обязанности в семье. URL: <https://ria.ru/20171017/1506981713.html> (дата обращения 27.11.21).
7. ТАСС. Медведев: сокращение рабочей недели можно начать как эксперимент в отдельных регионах. URL: <https://tass.ru/obschestvo/11273587> (дата обращения 31.10.2021).
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 // Собрание законодательства Российской Федерации. – Ст. 91 с изм. и доп. в ред. от 28.06.2021.

УДК 331.104

К ВОПРОСУ О МОББИНГЕ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Белова А. В., МУП-100

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: aliona.trotsenko@yandex.ru

Научный руководитель – **Соколов А. А.**, канд. экон. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема, связанная с феноменом моббинга и его влиянием на эффективность деятельности персонала и компании в целом. Недостаточный опыт разработки и анализа моббинг-процессов учеными и специалистами в сфере управления персоналом, а также доказанная зарубежной практикой важность его изучения определяют актуальность рассматриваемой темы.

Ключевые слова: моббинг, моббер, «жертва» моббинга, горизонтальный моббинг, вертикальный моббинг.

TO THE ISSUE OF MOBBING IN LABOR RELATIONS OF MODERN COMPANIES

Belova A. V., MUP-100

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 problem associated with the phenomenon of mobbing and its influence on the efficiency of personnel and the company as a whole. Insufficient experience in the development and analysis of mobbing processes by scientists and specialists in the field of personnel management, as well as the importance of its study proven by foreign practice, determine the relevance of the topic under consideration.

Keywords: mobbing, mobber, mobbing «victim», horizontal mobbing, vertical mobbing.

Благоприятная атмосфера в коллективе способствует повышению производительности труда работников компании и росту эффективности её хозяйствен-

ной деятельности. На сегодняшний день угрозой для трудовых коллективов организаций представляет такое негативное явление, как моббинг. В данной статье рассматривается феномен моббинга, являющегося формой проявления профессиональных деструкций.

Появление конфликтных ситуаций в организациях неизбежно, поэтому минимизация количества случаев возникновения разногласий в трудовом коллективе остаётся одной из главных задач руководящего состава и службы управления персоналом компании. Значительное количество организаций, всевозможные формы их взаимодействия, усложнённые функции и использование современных технологий оказывают существенное влияние на психоэмоциональное состояние работников в процессе выполнения ими своих профессиональных задач. Такого рода нагрузки зачастую порождают психологический дискомфорт и снижение производительности труда. Иными словами, они способны привести к профессиональной деструкции работника.

По мнению Х. Леймана, моббинг представляет собой психологический террор, который включает систематически повторяющееся враждебное и неэтичное отношение одного или нескольких людей, направленное против другого человека, в основном одного [2].

Отечественный учёный-генетик В. П. Эфроимсон уделял особое внимание неэтичной конкуренции в трудовом коллективе и определял моббинг как неэтическую конкурентную борьбу, которая является причиной возникновения острых отношений в среде работников [3].

Таким образом, более полно моббинг можно определить как травлю члена коллектива или его части, одной из основных целей которой является желание моббера достичь ухода с рабочего места конкретного работника. Возникновение моббинг-процессов в трудовом коллективе является распространённой проблемой. Причины такой ситуации могут быть различными – от личной неприязни и зависти до высокого уровня шума на рабочем месте. При этом «жертвой» моббинга может стать любой работник – как рядовой служащий, так и руководитель.

Зачастую психологический террор по отношению к себе ощущают люди, занимающие высокую престижную должность, либо отличающиеся чем-либо (например, активностью и желанием работать) от остального коллектива сотрудников.

Моббинг представляет существенную угрозу для организации, так как действия мобберов имеют разрушительный характер по отношению к коллективу, который в свою очередь является одной из основных составляющих и фактором эффективной работы компании.

Знание причин возникновения моббинга является первым шагом на пути к успешной борьбе с ним, а также его предупреждением. Согласно основной классификации причины моббинга можно разделить на три группы: социальные, производственные и индивидуальные.

Группа социальных причин включает в себя соперничество, дискриминирующие ценности и нормы, а также уплотнение рабочего графика и другие [5].

К производственным причинам относятся неблагоприятные условия труда, недостаточно четкое распределение задач. Под неблагоприятными условиями в данной группе понимаются следующие факторы: недостаточное качество и количество необходимого для достойного выполнения работы материала, шум, температура, высокий уровень риска несчастного случая и так далее [1].

Моббинг в коллективе также во многом может являться следствием влияния индивидуальных факторов. Зависть и антипатия являются основными причинами проявления моббинга, относящимися к группе индивидуальных.

Рассматриваемое явление имеет множество различных форм проявления, которые становятся заметны в процессе профессионального труда человека. По мнению норвежского исследователя А. Далсегг, негативное отношение сотрудников-мобберов к другим работникам выражается в следующих формах [3, с. 137]:

- взглядами «жертвы» на какую-либо проблему или ситуации пренебрегают;
- «жертва» не информируется о совещаниях и собраниях;
- необоснованная критика;
- насмешки;

- игнорирование;
- доноительство;
- предоставление ложной информации.

Применение какой-либо отдельной формы или совокупности форм психологического террора по отношению к себе способны выдержать лишь немногие сотрудники. Эмоциональное напряжение и конфликтная обстановка в коллективе заметно нарастает и в большинстве случаев приводит к уходу работника из организации.

Для того чтобы понимать, как противодействовать данному явлению, необходимо иметь четкие представления о видах моббинга и их характерных отличиях. А. Ю. Воронин выделяет два основных вида моббинга [2, с. 93].

Первый из них – горизонтальный. Данный вид моббинга представляет собой травлю одного сотрудника или их группы другими работниками организации. При этом этот процесс осуществляют люди, стоящие с «жертвой» на одной ступени управленческой иерархии в компании. Зачастую причинами возникновения именно этого вида психологического воздействия являются: зависть, неприятие, желание исключить сотрудника из числа работников компании. Особенностью такого вида моббинга является то, что в 75 % случаев он проявляется именно в форме игнорирования в сочетании с пренебрежением к мнению работника. Человек, находящийся в трудовом коллективе, члены которого всячески пытаются продемонстрировать свою отстранённость, а также нежелание принимать сотрудника в свой профессиональный круг, зачастую недолго выдерживает такого рода психологическое воздействие. Такое отношение со стороны представителей трудового коллектива заставляет работника усомниться в уровне его профессиональных и личностных качеств, делает работу в таких условиях невыносимой.

Второй вид моббинга – вертикальный. В этом случае идёт речь о моббинг-воздействиях со стороны сотрудника организации, не находящимся с «жертвой» на одном уровне служебной иерархии. Большинство людей имеют потребность в профессиональной реализации. Работнику очень важно, чтобы его усилия были

замечены, а также была возможность продвижения по служебной лестнице за качественное исполнение своих обязанностей [4]. В таком случае, даже, если коллектив не поддерживает сотрудника, то признание его заслуг начальством остаётся главным стимулом для работы в данной организации. Игнорирование сотрудника, а также ограничение его информированности, например, по поводу проведения различных совещаний, – основные формы проявления данного вида моббинга. Среди причин функционирования такого процесса в компании наиболее распространено желание руководителя самоутвердиться за счёт своей власти над работником. На втором месте – желание начальника исключить сотрудника из числа работников организации.

В свою очередь, вертикальный моббинг может иметь как восходящую, так и нисходящую направленность, а также проявляться как в форме открытого недовольства, так и латентного. Перечень видов моббинга этим не исчерпывается. Помимо перечисленных, также существует индивидуальный и групповой моббинг, сознательный и несознательный.

Наряду с представленными видами моббинга, выделяется ещё один. Он определяется как сочетание вертикального и горизонтального видов, и выделяется в отдельную группу – сэндвич-моббинг. Иногда руководитель, желая добиться ухода с рабочего места «сотрудника-жертвы», даёт толчок к началу травли работника в коллективе. В таких случаях некоторые представители коллектива, в целях получить какую-либо выгоду или признание со стороны начальника, начинают вторить руководителю, поддерживать его, тем самым заводя «жертву» в психологическую ловушку. Однако существуют ситуации, когда и руководитель, и остальной коллектив работников независимо друг от друга начинают проявлять агрессию в сторону сотрудника. Самыми распространёнными формами проявления моббинга в этом случае являются: необоснованная негативная оценка работы сотрудника, доведение приказов до сведения работника со значительной временной задержкой.

С целью обеспечения успешного функционирования организации руководству необходимо уделять должное внимание диагностике коллектива на наличие

моббинг-процессов для того, чтобы иметь возможность вовремя реагировать на сложившуюся ситуацию. В результате своевременного применения индивидуальных способов противодействия и борьбы с моббингом, а также проведения различных организационных мероприятий достигается необходимый уровень сплоченности коллектива, возникает взаимопонимание между работниками и повышается мотивация к производительному труду.

Моббинг персонала в организации представляет собой явление, оказывающее разрушающее воздействие на весь коллектив компании. Эффективность деятельности компании во многом зависит от здорового климата в коллективе, поэтому руководству организации необходимо уделять пристальное внимание его диагностике на наличие моббинг-процессов. Благодаря качественному проведению мониторинга, а затем принятию соответствующих мер по поддержанию здорового климата в коллективе или налаживанию отношений среди работников путем устранения проблем компания сможет создать рабочую среду, свободную от всевозможных проявлений моббинга, а также повысить эффективность трудовой деятельности членов управленческой и рабочих команд.

Список литературы

1. Беляев А. В. Причины, способы, средства использования социально-административного моббинга // Социум и власть. 2019. № 1. С. 79-90.
2. Воронин А. Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / А. Ю. Воронин, О. В. Сересева, Л. И. Чурина. Новосибирск: НГТУ, 2018. 119 с.
3. Далсегг А. На крючке: как разорвать круг нездоровых отношений. М.: Альпина Паблишер, 2016. 274 с.
4. Лукаш Ю. А. Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты: учебное пособие. 2-е изд. М.: ФЛИНТА, 2017. 101 с.
5. Сорокина Ю. В. Моббинг и боссинг в управлении персоналом: причины возникновения, типология участников / Ю. В. Сорокина, Ж. В. Горностаева, Н. В. Лазарева // Kant. 2017. № 4. С. 262-266.

УДК 352.075.31

ФУНКЦИИ ГЛАВЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА В МОДЕЛЯХ ОРГАНИЗАЦИИ МЕСТНОЙ ВЛАСТИ

Биленко И. П., МУ-100

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: bhty0906@yandex.ru

Научный руководитель – **Бардаков А. И.**, доктор полит. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье анализируются модели организации местной власти на уровне городского округа, рассматриваются функции и статус главы городского округа. А также анализируется, какая модель организации местной власти является наиболее востребованной.

Ключевые слова: глава городского округа, модель организации местной власти, сити-менеджер, муниципальное образование, муниципальные выборы, городская Дума, местная администрация.

FUNCTIONS OF THE HEAD OF THE CITY DISTRICT IN THE MODELS OF THE ORGANIZATION OF LOCAL GOVERNMENT

Bilenko I. P., MU-100

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Bardakov A. I.**, Doctor of Political science, Associate

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article analyzes the models of the organization of local government at the level of the city district, examines the functions and status of the head of the city district. It also analyzes which model of the organization of local government is the most in demand.

Keywords: head of the city district, model of the organization of local government, city manager, municipal formation, municipal elections, city Duma, local administration.

Результат муниципального управления во многом определяется высшим должностным лицом городского округа – главой города. Согласно Федеральному закону от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 131-ФЗ) выборы главы и его положение в организационной структуре вариативны. Он может избираться на муниципальных выборах, либо представительным органом из числа кандидатов, представленных конкурсной комиссией по результатам конкурса, либо представительным органом муниципального образования из своего состава [5]. Видимо, можно согласиться с А. И. Бардаковым в том, что «Коррекция, а порой и трансформация организации жизни современных сообществ имеет особую актуальность для России, поскольку для развития общества требуется постоянное совершенствование управления, а для развития человека и человечества необходимо самоуправление, которое, к сожалению, в России так и не обретает тенденцию своего устойчивого становления» [1, с. 13]. Для определения наиболее оптимальной организационной модели осуществления управленческих (самоуправленческих) функций главы городского округа охарактеризуем основные варианты этого института.

Функции главы городского округа также претерпевают изменения. В первую очередь, это связано с тем, что одни модели организации местной власти приходят на смену другим, в результате чего изменяется статус главы городского округа. На сегодняшний день статус главы городского округа и его зависимость от моделей организации местной власти закреплены в статье 36 Федерального закона № 131-ФЗ.

Итак, современное законодательство на уровне городского округа предусматривает следующие представленные на рисунке модели организации местной власти на уровне городских округов (рис. 1).



Рис. 1. Модели организации местной власти на уровне городских округов

Для удобства понимания наших рассуждений будем использовать нумерацию в порядке их анализа.

Первая модель организации местной власти предполагает, что и глава городского округа, и городская Дума избираются населением на муниципальных выборах. При этом глава выступает одновременно высшим должностным лицом городского округа, его официальным представителем и главой местной администрации. Эта модель проецирует сложившуюся на общефедеральном уровне президентскую форму правления с доминированием соответственно главы государства. В нашем случае глава городского округа доминирует над всеми иными органами. Представительный орган выполняет здесь функции представительства, нормотворчества, контроля. Глава городского округа активно в той или иной форме участвует в их осуществлении и соединяет в своей компетенции полномочия во всех отраслях местно-публичной жизни [3, с. 36]. Строго говоря, при этой модели глава остается подотчетным представительному органу только в качестве руководителя местной администрации.

Вторая модель характеризуется тем, что глава городского округа избирается населением на муниципальных выборах, входит в состав представительного

органа с правом решающего голоса и исполняет полномочия его председателя. Руководство городской администрацией возлагается на муниципального служащего (сити-менеджера), нанимающегося на должность по контракту, заключаемому по результатам конкурса на замещение указанной должности на срок полномочий городской Думы, принявшей решение о назначении лица на должность главы местной администрации [2, с. 66]. То есть при такой модели глава городского округа подписывает важнейшие муниципальные правовые акты, но контроль за их исполнением он не осуществляет.

Третья модель характеризуется тем, что глава городского округа избирается городской Думой из своего состава и не является главой местной администрации. В такой модели полномочия главы местной администрации снова осуществляются сити-менеджером. Здесь функции главы городского округа состоят в том, что он осуществляет общее управление муниципальным образованием и является представителем политических сил, победивших на выборах, то есть возглавляет городскую Думу. А за функционирование городской инфраструктуры и оперативное управление финансово-экономической деятельностью он не отвечает, рычаги воздействия на местную администрацию у него отсутствуют. Данная модель по-разному воспринялась населением и экспертами. Журналист Ярослав Малых сделал в свое время подборку мнений по этому вопросу. Журналист замечает, что руководитель Центра экономических и политических реформ Н. Миронов считает, что эта модель является неэффективной. «Наилучшая система городского управления та – в которой объединены политическая и хозяйственная функции. Когда мэр чистый политик, он, как правило, плохой хозяйственник, и это приводит к внутренним конфликтам». Иную точку зрения высказывает руководитель информационно-аналитического портала В. Арьков. Он считает, что вторая модель организации городской власти укладывается в федеральные тренды. «Нужно соответствовать духу времени. Но, к сожалению, с большой долей вероятности в кресло главы местной администрации может быть заведен человек, не обладающий серьезным опытом в управлении муниципалитетом, но имеющий очень влиятельных родственников и покровителей» [4].

Для четвертой модели характерно то, что глава городского округа избирается городской Думой из числа кандидатов, представленных конкурсной комиссией по результатам конкурса, и возглавляет местную администрацию. Председатель же городской Думы избирается из числа депутатов городской Думы. При такой модели глава городского округа выполняет и политические, и хозяйственные функции, в принятии важнейших муниципальных правовых актов он не участвует, однако, ответственность за их исполнение лежит на нем.

В заключение вышеизложенного следует отметить, что несмотря на многообразие моделей организации местной власти, система муниципального управления, основанная на том, что глава городского округа является главой администрации, наиболее популярна. Это связано с тем, что глава городского округа может осуществлять общее управление городским округом и одновременно отвечать за функционирование городской инфраструктуры, обладая рычагами воздействия на местную администрацию.

Список литературы

1. Бардаков А. И. Государство и человек в тезисах В. В. Путина // Парадигмы управления, экономики и права 2021. № 2. С. 12-21. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2021_N2.pdf
2. Заборова Е. Н. Городское управление: учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. С. 66.
3. Кайль Я. Я. Современные преобразования форм организации муниципальной власти в Волгоградской области // Государственное и муниципальное управление: ученые записки СКАГС. 2018. № 2. С. 34-42.
4. Малых Я. Волгоград попадет под единоначалие // Коммерсантъ (Волгоград). URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2821929> (дата обращения: 10.11.2020).
5. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 06.10.2006 г. № 131-ФЗ / Российская Федерация. Законы. – Доступ из СПС Гарант (дата обращения: 11.11.2020).

УДК 331.108.3

HR-БРЕНДИНГ: ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Булатова Д. Д., БкУП-400

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: bulatova.darya@mail.ru

Научный руководитель – **Зоркова В. А.**, канд. социол. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье анализируется значение и процесс формирования HR-бренда, его компоненты, а также представлена методика для диагностики внутреннего и внешнего HR-бренда организации. Приведены результаты опроса работодателей, три четверти, из которых отмечают положительную динамику в результате развития HR-бренда.

Ключевые слова: HR-брендинг, бренд работодателя, внешний HR-бренд, внутренний HR-бренд.

HR BRANDING: POSITIONING OF THE EMPLOYER ON THE LABOR MARKET

Bulatova D. D., BkUP-400

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Zorkova V. A.**, Candidate of Social Sciences, Associate Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article analyzes the meaning and process of HR brand formation, its components, and also presents a methodology for diagnosing the internal and external HR brand of an organization. The results of a survey of employers are presented, three quarters of which note positive dynamics as a result of the development of the HR brand.

Keywords: HR branding, employer brand, external HR brand, internal HR brand.

В настоящее время, в условиях рыночной экономики, конкуренции, компаниям, стремящимся к занятию лидирующих позиций на рынке, необходимо

непрерывно развиваться: наращивать инновационный потенциал, внедрять прогрессивные технологии и методы во все сферы деятельности: производство, исследования и разработку, финансы, маркетинг, управление персоналом. Одним из наиболее важных и конкурентных ресурсов любой организации является персонал, то есть люди, которые работают в компании и хотят там работать. Исходя из этого, важным является формирование крепкого, надежного бренда работодателя, образа компании в глазах внутреннего и внешнего окружения, это необходимо не только для удержания действующего персонала, но и для привлечения нового, а также построения доброжелательных отношений с партнерами, клиентами, конкурентами, СМИ.

Термин «бренд работодателя» является достаточно новым. Впервые данный термин был сформулирован в 1996 году британскими теоретиками в области маркетинга С. Бэрроу и Т. Амблером: «HR-бренд – набор функциональных, экономических и психологических преимуществ, предоставляемых работодателем и отождествляемых с ним» [5, с. 392].

Когда сотрудник осознает, что компания создает все условия для его комфортного нахождения и работы, когда ценности компании совпадают с собственными ценностями сотрудника, то он начинает работать более эффективно, чувствуя себя на «своем месте» [3, с. 17].

Бренд работодателя имеет два компонента: внешний и внутренний, каждый из которых имеет свои элементы и инструменты реализации. Из самого названия ясно, что внутренний HR-бренд направлен на действующих сотрудников организации, анализ их вовлеченности, лояльности и удовлетворенности. На основе этого анализа корректируются системы адаптации, обучения, стимулирования, коммуникации внутри организации, для наиболее комфортного пребывания сотрудников на рабочем месте. Основными инструментами реализации внутреннего HR-брендинга являются следующие:

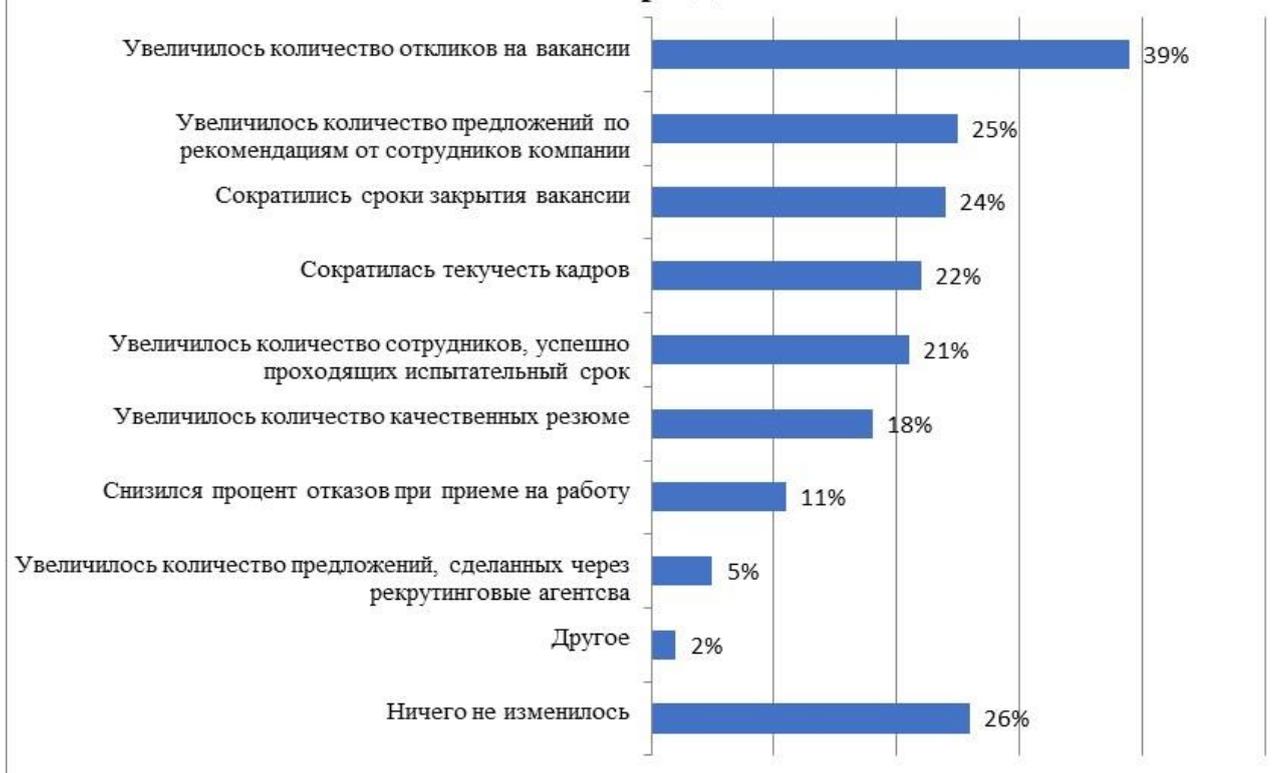
- формирование кадрового резерва;
- разработка различных программ адаптации и поддержки новых сотрудников;
- формирование корпоративной культуры;
- развитие различных программ обучения;
- формирование эффективной системы ротации кадров;
- совершенствование системы аттестации сотрудников;
- создание возможностей для профессионального развития;
- работа с увольняющимися сотрудниками и др. [2, с. 65]

Продвижение внешнего HR-бренда направлено на потенциальных сотрудников, клиентов, партнеров, конкурентов, СМИ – формирование в их глазах имиджа благонадежного, честного бренда компании на рынке труда, с которым хочется работать. Основными инструментами реализации внешнего HR-бренда являются следующие:

- сотрудничество с ВУЗами;
- реклама организации в СМИ;
- развитие и управление репутацией организации;
- участие в конкурсах на звание лучшего работодателя и др. [1, с. 127].

К сожалению, в настоящее время еще не все компании понимают и осознают значимость и необходимость создания и развития HR-бренда. По данным исследования, проведенным службой HeadHunter, три четверти опрошенных работодателей отмечают положительную динамику в результате развития HR-бренда [4].

Улучшения, наблюдаемые в компаниях после продвижения HR-бренда



Формирование HR-бренда – сложный и трудоемкий процесс, к осуществлению которого необходимо подходить комплексно, соответственно и исследовать, определять уровень его развития и разрабатывать мероприятия по его развитию необходимо комплексно – рассматривать и внутренний, и внешний компоненты.

Для диагностики внутреннего HR-бренда следует проанализировать работу с персоналом организации: в каких направлениях она ведется, насколько широкий спектр вопросов охватывает. Стоит обратить внимание на региональные премии лучших работодателей, премию «HR-бренд»: номинируется ли организация или побеждает, в каких направлениях. Также необходимо проанализировать имеющуюся программу по работе с персоналом: на основе каких исследований она формируется, какую преследует цель, какие мероприятия в ней отражены, на какие категории персонала направлены эти мероприятия, ожидаемые результаты.

Кроме того, следует провести выборочное анкетирование среди нескольких сотрудников различных отделов. В анкету следует включить вопросы по следующим блокам: знание структуры, миссии и ценностей организации, корпоративная культура и психологический климат компании, качество коммуникаций в компании, уровень удовлетворенности и лояльности сотрудников компании. Вопросы предполагают ответы: да, нет, затрудняюсь ответить и колонка примечание, в которой сотруднику необходимо будет обосновать свой ответ, в случае затруднения (чем оно вызвано).

Диагностику внешнего HR-бренда следует проводить посредством PEST-анализа – рассмотрения политических, экономических, социокультурных, технологических факторов, которые оказывают влияние на существование, развитие организации во внешней среде, формирование отношений организации с потенциальными сотрудниками, конкурентами, партнерами, клиентами, СМИ.

После проведения диагностики по этим 2 направлениям следует собрать полученные данные по внешней и внутренней среде в таблицу SWOT-анализа для наглядности и ясности проблемных мест. И, исходя из этого, выдвигать рекомендации по налаживанию ситуации в организации.

Таким образом, HR-бренд является важным фактором позиционирования работодателя на рынке труда, который включает в себя два компонента: внешний и внутренний. Соответственно, к формированию HR-бренда необходимо подходить комплексно, анализируя оба компонента. Лишь в таком случае мероприятия, разрабатываемые для развития HR-бренда, приведут к формированию положительного образа работодателя на рынке труда.

Список литературы

1. Арькова Т. Ю. Сущность HR-брендинга как механизма позиционирования организации на рынке труда // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2011. № 3 (57). С. 125-129.

2. Арькова Т. Ю. Управление человеческими ресурсами организации на основе системы HR-брендинга // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2011. № 1. С. 62-66.

3. Быстрова М. В. HR-брендинг как инновационный способ привлечения и удержания квалифицированного персонала // Вестник института экономики и управления НовГУ. 2016. № 2 (21). С. 16-22.

4. Как работа над HR-брендом влияет на подбор персонала? URL: <https://hh.ru/article/13570> (дата обращения 06.11.2021).

5. Резанович А. Е. Сущность и структура HR-бренда предприятия // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 4. С. 391-393.

УДК 338.242.2

ВЫБОР КОНКУРЕНТНОЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Васильева О. В., М1-ЭКОНз

Социально-экономический институт Саратовского государственного
технического университета имени Гагарина Ю. А.

e-mail: vasilevaolga98@gmail.com

Научный руководитель – **Кублин И. М.**, доктор экон. наук, профессор

Социально-экономический институт Саратовского государственного
технического университета имени Гагарина Ю. А.

Аннотация. В статье рассмотрены типы конкурентных стратегий организаций в условиях цифровизации. Особое внимание уделено факторам, формирующим конкурентную среду, а также инновационной конкурентной стратегии, ее особенностям и достоинствам в условиях внедрения цифровых технологий.

Ключевые слова: конкурентная стратегия организации, цифровизация, цифровые технологии.

CHOOSING A COMPETITIVE STRATEGY FOR AN ORGANIZATION IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Vasilyeva O. V., M 1-Ekon

Socio-economic Institute. Saratov State Technical University named after Gagarin Yu. A.

Supervisor – **Kublin I. M.**, Doctor of Economics, Professor

Socio-Economic Institute Saratov State Technical University named after Yuri Gagarin

Abstract. The article discusses the types of competitive strategies of organizations in the context of digitalization. Special attention is paid to the factors shaping the competitive environment, as well as the innovative competitive strategy, its features and advantages in the context of the introduction of digital technologies.

Keywords: competitive strategy of the organization, digitalization, digital technologies.

Ключевым стимулирующим фактором развития рыночных отношений в стране и в мире выступает конкуренция, которая обуславливает объективную

необходимость формирования и эффективного внедрения, а также адаптации в соответствии с развитием социально-экономических отношений конкурентной стратегии. С учетом стремительного внедрения цифровых технологий в деятельность компаний вне зависимости от масштабов деятельности особое значение приобретает исследование влияния цифровых процессов на выбор конкурентной стратегии организацией [5, с. 49], что подчеркивает актуальность выбранной темы работы.

Проанализировав труды отечественных ученых в области проблем конкурентной среды в условиях внедрения инноваций на рынке (Г. В. Бережнов, О. В. Прущак и другие) можно сделать вывод о том, что понятие «конкурентная стратегия» представляет собой определенный план действий компании, целью которого является завоевание лидерской позиции на рынке [3, 9].

Именно грамотно выстроенная конкурентная стратегия позволяет, занять ведущее положение на рынке, увеличить долю рынка и число лояльных клиентов, а также в перспективе максимизировать объем продаж, прибыль, рентабельность. В совокупности данные факторы положительно повлияют на финансовую стабильность компании на рынке, что крайне важно в нестабильных экономических отношениях в связи с влиянием пандемии (Covid-19).

Особое значение при выборе той или иной конкурентной стратегии организация должна уделить особое внимание двум основополагающим элементам, которые важно оценить прежде, чем разрабатывать стратегию развития компании на рынке. Рассмотрим данные элементы подробнее (рис. 1):

- долгосрочная рыночная привлекательность деятельности компании с точки зрения роста рынка и увеличения прибыли [4, с. 1091-1092];

- факторы, оказывающие влияние на формирование отраслевой конкуренции (внутренние и внешние факторы) [6, с. 38].



Рис. 1. Элементы оценки при формировании конкурентной стратегии организации на рынке в условиях цифровизации

Важно отметить, что оба вышеуказанных фактора не являются статичными, динамично развиваются под влиянием внедрения цифровых процессов в экономические отношения. Именно поэтому на рынке можно наблюдать процессы получения высокого дохода лидерами рынка, которые изначально не были прибыльными [1, с. 118-119]. А также обратную ситуацию, когда компания – лидер рынка теряет прибыль в связи с «отмиранием» отрасли из-за внедрения новых цифровых технологий на рынок.

При выборе конкурентной стратегии организации даже в условиях цифровизации остаются фундаментальными пять движущих сил конкуренции («Пять сил М. Портера») [8]:

- наличие угрозы появления новых сильных конкурентов;
- наличие угрозы появления новых, более качественно лучших товаров или услуг, а также товаров-субститутов;
- влияние поставщиков и подрядчиков;
- влияние клиентов, формирующих спрос;
- усилением конкуренции действующих в отрасли компаний.

В системе и взаимодействии влияние данных сил формирует рыночную конъюнктуру, которая определяет возможность организации получать определенную долю прибыли на вложенный капитал [7, с. 38].

Рассмотрим систему конкурентных стратегий, которую может выбрать организация, стремящаяся занять лидирующее положение на рынке в условиях цифровизации. Полученные результаты анализа представим в таблице.

Таблица

**Типы конкурентной стратегии организации на рынке
в условиях цифровизации**

Показатель	Стратегии			
Компания	Виолентная	Патентная	Коммутантная	Эксплерентная
Особенности производства	Крупное производство Сильный бренд Значительная доля рынка	Небольшое производство Высокая цена	Неспециализированная Универсальные технологии	Производство уникального продукта
Производство	Массовое	Специализированное	Ограниченные объемы	Технологичное
Качество	Приемлемое	Высокое	Приемлемое	Превосходит предыдущие аналоги
Продукт	Массовый	Уникальный	Имитирует новинки	Новый
Преимущества	Низкие издержки Высокая производительность труда	Высокая прибыль при большом объеме продаж Удовлетворение специфических потребностей клиентов	Высокий уровень адаптации к рынку	Формирование нового рынка (отсутствие конкуренции вначале деятельности)

Вышеуказанные стратегии выступают базовыми и не сочетаются между собой, поскольку иначе возможна расфокусировка целей компании, вызовет проблемы производства и продаж, отсутствием четкого построения бренда, что в

перспективе может привести к снижению эффективности деятельности компании на рынке [2, с. 23]. Поэтому крайне важно при формировании стратегии четкая координация системы функционирования организации. Также особое значение приобретает грамотное исследование рынка перед выходом на рынок, анализ конкурентов и их стратегий, создание уникальных преимуществ продукта, а также постепенное завоевание все большей доли рынка.

Качественно новой конкурентной стратегией организации выступает Концепция «Инновации 4.0», разработанная в Германии. Данная концепция основывается на проведении сквозной аналитики и цифровизации всех бизнес-процессов компании, а также объединение в единую цифровую систему всех контрагентов компании, которые напрямую или косвенно участвуют в создании продукта. Основные принципы данной концепции отражены на рисунке 2.



Рис. 2. Характеристика концепции «Индустрия 4.0»

Рассмотрим особенности данной конкурентной стратегии организации на рынке:

1. Цифровизация и объединение всех цепочек создания продукта включает в себя:

- использование технологии дополненной и виртуальной реальности;
- оптимизация данных в зависимости от используемой платформы;
- использование в режиме реального времени данных об операционных процессах и эффективности функционирования компании.

2. Цифровизация продукта подразумевает:

- создание системы сквозной аналитики, благодаря дополнениям продуктов интеллектуальными системами анализа данных;
- создание качественно новых цифровых продуктов, предоставляющих комплексные решения для потребителей.

3. Цифровизация бизнес-модели и взаимодействия с клиентами включает в себя:

- оптимизацию системы взаимодействия компании с клиентами, а также проработка «точек касания» с продуктом;
- создание комплексных решений на собственной цифровой платформе;
- персонафикацию клиентов при обслуживании (покупки) продукта благодаря имеющимся данным платформы.

Таким образом данная конкурентная стратегия является инновационной и, несмотря на недостаточную практическую проработку, отражает основные тренды рынков. Именно благодаря интеграции и взаимодействию материальной реальности и виртуальной системы, а также создание единой цифровой экосистемы, роботизация и автоматизации производства, добавлении электронных технологий и взаимовыгодный обмен большим объемом данных между компаниями, задействованными в производстве единого продукта или работающих в одной отрасли возможно достижение лидерских позиций компании на рынке в условиях изменения его конъюнктуры под влиянием внедрения цифровых технологий в социально-экономические отношения.

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что в современных рыночных условиях высокой неопределенности макроэкономических факторов особое значение приобретает формирование и реализация долгосрочных конкурентных преимуществ организации на рынке с помощью грамотно выбранной и внедренной конкурентной стратегии. Благодаря эффективной конкурентной стратегии возможно достижение максимального результата деятельности компании в высококонкурентной среде, что позволит благодаря использованию цифровых технологий оставаться лидером рынка в долгосрочной перспективе.

Список литературы

1. Антонова А. А., Герчикова Е. З., Кублин И. М., Буш В. Г. Территориальные кластеры как перспективный формат повышения конкурентоспособности отечественной экономики в условиях импортозамещения // Экономика и предпринимательство. 2016. № 2-2 (67). С. 116-120.
2. Балабай С. В. Проблемы образования и стратегия власти в современной России // Власть. 2005. № 7. С. 20-25.
3. Бережнов Г. В. Стратегия конкурентного развития региона: учебник для магистров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. 256 с.
4. Булетова Н. Е. Структурно-типологический анализ экономики российских регионов / Н. Е. Булетова, А. А. Соколов, И. В. Шаркевич // Экономика, предпринимательство и право. 2021. Т. 11. № 5. С. 1089-1104.
5. Киреева Н. А., Сухорукова А. М. Условия и факторы изменения государственной поддержки регионального АПК // Международный сельскохозяйственный журнал. 2018. № 1. С. 48-52.
6. Найденков В. И. Стратегическое планирование: конспект лекций. М., 2004. 129 с.
7. Плеханов С. В., Чапанов Н. Н. Стратегии деятельности предприятий // Наука и общество. 2015. № 2 (21). С. 35-40.
8. Портер М. Е. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов: учебно-практическое пособие. 7-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2019. 453 с.
9. Прущак О. В. Техничко-технологическая модернизация как фактор роста конкурентоспособности агропродовольственного комплекса // Островские чтения. 2018. № 1. С. 194.

УДК 316.334.3

ДИСКУССИИ О СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ

Герус Л. А., МУ-200

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: vipzoey@yandex.ru

Научный руководитель – **Тюменцев И. О.**, доктор истор. наук, профессор

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматривается тема социальной политики и социального государства, важность которой растет с каждым днем. Современное общество и государство тесно связаны и все изменения, происходящие в обществе, неизменно отражаются в целом на государстве. Важность социальной функции государства подтверждается ростом ВВП страны и благосостояния населения.

Ключевые слова: социальная политика, социальное государство, социальная защита, социальные услуги.

DISCUSSIONS ON SOCIAL POLICY

Gerus L. A., MU-200

Volgograd Institute of Management – branch of RANEPA

e-mail: vipzoey@yandex.ru

Supervisor – **Tyumentsev I. O.**, Doctor of Historical Sciences, Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article deals with the topic of social policy and the welfare state, the importance of which is growing every day. Modern society and the state are closely linked and all the changes taking place in society invariably affect the state as a whole. The importance of the social function of the state is confirmed by the growth of the country's GDP and the welfare of the population.

Keywords: social policy, welfare state, social protection, social services.

В последние годы тема социальной политики и социального государства занимает одно из главных мест при обсуждении социально-экономического раз-

вития страны. Однако даже в научной литературе, в исследованиях теоретических подходов социальной политики, не имеется абсолютного, универсального и точного определения понятия социального государства.

Основы государственного строя, закрепленные в Конституции РФ, провозглашают Россию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. С помощью социальной политики государство обеспечивает минимальный уровень социальных гарантий, создавая благоприятные условия для жизнедеятельности людей.

Деятельность любого современного государства связана с выполнением определенных задач. Достаточно значимой функцией государства является социальная, именно через нее выражается социальная сущность и назначение государства. Социальная функция государства позволяет сделать вывод о развитости общества и об общественных отношениях, свидетельствующих о связи между данным обществом и самим государством. Нормативную основу социального государства составляет ответственность государства за обеспечение благополучия членов общества.

Выполнение задач, которые имеют прямую связь с социальной функцией государства, реализуется на основе законодательной деятельности. Также на их основе ведется разработка и осуществление государственных социальных программ. Следует отметить, что в РФ до сих пор не существует федерального закона о социальной политике, хотя законопроекты с подобной тематикой разрабатывались, но до окончательного принятия они не дошли в силу их несовершенства.

Социальную политику можно рассматривать как в узком, так и в широком смысле слова. Зачастую социальную политику понимают только как государственную поддержку социально незащищенных групп населения либо сводят ее к социальной защите и социальному обеспечению населения. Однако такое понимание ее сущности и роли приводит к сужению содержания социальной поли-

тики. Более широкий взгляд на социальную политику можно встретить в учебном пособии «Социальная политика государства». В этом издании социальную политику предлагают трактовать «... как систему целенаправленных государственных мероприятий и акций по регулированию отношений между различными социальными группами населения в целях повышения общественного благосостояния, улучшения качества и уровня жизни, рационального использования трудового потенциала и на этой основе роста эффективности функционирования экономики страны» [9, с. 7].

По мнению С. П. Булавина, характерной чертой подлинно демократического правового государства является проведение эффективной социальной политики, основанной на приоритете прав человека как основной ценности гражданского общества, принципах социальной справедливости и защищенности [1, с. 17].

Следует согласиться с мнением А. В. Сигарева, что «социальным может быть названо такое государство, которое способно гибко и адекватно реагировать на возникающие социальные проблемы, находить компромиссные решения, воспринимать и учитывать общественное мнение, объяснять обществу свои действия» [7, с. 11].

Многие ученые считают реализацию социальной политики государственной обязанностью. Так В. Д. Зорькин отмечает: «Социальная политика, основанная на принципе социального государства, – это конституционно-правовая обязанность государства гарантировать и защищать социальные права в качестве основных и неотчуждаемых прав на основе правовой справедливости» [5, с. 12].

Важнейшим направлением социальной политики государства является социальная защита, которая может быть охарактеризована как комплекс мер, осуществляемых государством в различных сферах деятельности, направленных на обеспечение доступа граждан к минимально необходимому комплексу социальных благ и на поддержку наиболее уязвимых слоев населения. основополагающие направления деятельности государства в социальной сфере – пенсионное обеспечение и социальное обеспечение, предполагающие выплату различных

пособий компенсирующего и стимулирующего характера установленным категориям граждан. Поддержка семьи, материнства, отцовства и детства также является одним из приоритетных направлений социальной политики Российской Федерации.

Социальные услуги предоставляются социальными службами, преимущественно государственными. Частью идеи социального государства являются системы государственного социального обеспечения и медицинского страхования. Целью социального государства является снижение бедности, а также улучшение качества жизни тех групп населения, которые в силу объективных причин не могут самостоятельно решать проблемы своего личного, семейного жизнеобеспечения. Достижение этой цели возможно путем предоставления мер социальной поддержки (выплаты субсидий, пособий, компенсаций, льгот и т.д.), развития системы социального обслуживания пожилых людей, инвалидов, семей с детьми.

Можно согласиться с Е. Г. Олейниковой, что эффективность проводимой государством социальной политики, действенность социальных программ, динамика качества жизни в огромной мере определяют степень доверия людей к власти, авторитет властных институтов в глазах населения [6, с. 32].

На основе вышеизложенного можно принять следующее определение социальной политики государства – это комплекс средств, осуществляемых органами государственной власти, направленных на разработку и выполнение социальных программ по поддержке уровня жизни каждого человека и особенно уязвимых слоев населения: инвалидов, престарелых, молодежи, молодых матерей, детей, сирот.

Социальная политика Российской Федерации в последнее время строится на реализации государственных программ: «Новое качество жизни», «Социальная поддержка граждан». В рамках программы «Новое качество жизни» обеспечивается доступность образовательных услуг и услуг здравоохранения требуемого качества, необходимый уровень обеспеченности жильем, доступ к культурным благам. Социальная политика направлена на поддержку самых уязвимых слоев населения и интеграцию мигрантов.

Отметим, что только в рамках одной подпрограммы государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан» в 2020 году было выплачено 10 212 901,8 тыс. рублей. По данным Пенсионного фонда Российской Федерации численность граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, и приравненным к ним категориям граждан, которым установлена и выплачивается ежемесячная денежная выплата по состоянию на 1 января 2021 года, составила 1 469 136 человек [8].

В 2020 году в рамках пилотного проекта проведена работа по предоставлению субсидии из федерального бюджета 21 субъекту Российской Федерации на реализацию мероприятий, направленных на оказание государственной социальной помощи на основании социального контракта, в сумме 6,9 млрд. рублей, из них 5,7 млрд. рублей – средства федерального бюджета [8].

Социальный контракт заключается органами соцзащиты с гражданами и семьями, доход которых ниже прожиточного минимума. С 2021 года механизм социального контракта получил федеральное софинансирование во всех регионах. На эти цели из федерального бюджета выделяется 26,3 млрд рублей [8].

В целом, по Российской Федерации, заключено 182 тыс. социальных контрактов, из которых 77,1 % контрактов заключены с семьями, имеющими детей в возрасте до 16 лет. Средний размер единовременной выплаты в рамках социального контракта составил 81 тыс. рублей, средний размер регулярной денежной выплаты – составил 12,9 тыс. рублей. Уровень среднедушевого дохода по окончании срока действия социального контракта увеличился в 1,6 раза [8].

Кроме того, социальная политика страны касается также молодой части населения и здесь открывается достаточно много перспектив. Важной составляющей социальной политики в отношении молодой семьи является обеспечение жильем. Сегодня разрабатывается целый ряд мер, направленных на поддержку здоровой российской семьи, на жизнеустройство детей-сирот в замещающие семьи, на предупреждение семейного неблагополучия. Постоянно совершенствуются формы и методы работы учреждений по предоставлению социальных

услуг. «Одним из направлений повышения конкурентоспособности региона, – утверждают С. Н. Данилова, А. А. Громова, – является проведение последовательной социальной политики, направленной на обеспечение благополучия и развития общества, а также улучшение качества жизни населения [3, с. 65].

В Волгоградской области сформирована нормативно-правовая и информационно-методическая база для проведения комплексной работы с семьей и детьми. Разработанный в Волгоградской области Социальный кодекс способствует развитию отношений в сфере предоставления мер социальной поддержки и социальной помощи. Социальная поддержка и социальная помощь оказывается за счет областного бюджета.

Перечислим особые меры социальной поддержки, которые действуют в Волгоградской области:

- дополнительное единовременное пособие семьям при рождении первого ребенка (50000 руб.), женщиной в возрасте до 24 лет включительно;

- дополнительное единовременное пособие семьям, имеющим среднедушевой доход ниже полуторной величины прожиточного минимума на душу населения в Волгоградской области, действующей на дату обращения за мерами социальной поддержки, при рождении второго ребенка в случае его рождения до достижения первым ребенком возраста трех лет предоставляется в размере 50000 рублей.

Многодетным семьям предоставляются:

1) ежемесячная денежная выплата на оплату коммунальных услуг в размере 1514 рублей;

2) ежегодная денежная выплата на каждого ребенка школьного возраста (от 6 до 17 лет включительно) на подготовку к школе в размере 1107 рублей.

Приемным родителям независимо от количества детей, взятых на воспитание, предоставляются:

- ежегодный бесплатный медицинский осмотр в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Волгоградской области;

- бесплатные путевки для отдыха и лечения в санаторно-курортных организациях, находящихся на территории Волгоградской области, предоставляемые один раз в три года. В случае невозможности предоставления или использования путевки приемному родителю выплачивается денежная компенсация в размере 10000 рублей [4].

Оказание материальной поддержки семей, имеющих детей – это одна из эффективных мер, направленных на улучшение экономических условий жизнедеятельности семей и детей и решение социальных проблем детства.

В Волгоградской области в рамках социального сопровождения, с семьями проводится работа, направленная на содействие укреплению института семьи, формирование ответственности родителей за воспитание детей, оказание помощи в получении медицинской, психологической, педагогической, юридической помощи.

В 2020 году в 75 субъектах Российской Федерации ежемесячная денежная выплата назначена на детей из 571 тыс. семей. Всего с начала реализации Указа от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» выплата назначена 1,1 млн. детей. Размер ежемесячной денежной выплаты в среднем по Российской Федерации составил 11,9 тыс. рублей [8]. Надо заметить, что критический вывод Н. Е. Булетовой и Т. Н. Потапова о том, что усилия руководства страны не дали ожидаемого положительного результата по улучшению демографической ситуации в стране справедлив, тем не менее, авторы утверждают, что «... без подобной государственной политики и реализуемых мер поддержки демографическая ситуация в стране развивалась бы по более негативному сценарию» [2, с. 96].

В рамках Концепции демографической политики Дальнего Востока на период до 2025 года с 1 января 2019 года реализуются дополнительные меры, направленные на поддержку рождаемости на Дальнем Востоке, в том числе предоставляются единовременные выплаты при рождении первого ребенка, а также региональный материнский (семейный) капитал при рождении второго

ребенка. Средний размер единовременной выплаты семьям при рождении первого ребенка (2-кратная величина прожиточного минимума для детей, установленная в субъекте Российской Федерации) в 2020 году составила 32,3 млн. рублей [8].

Таким образом, проведенный анализ понятия и сущности социальной политики в Российской Федерации, дает понять, что общество и государство тесно связаны между собой проводимой государственной социальной политикой. В то же время можно утверждать, что не всегда проводимая государством социальная политика имеет высокую эффективность. Социальная политика является отражением отношения государства к своему населению и является определенным инструментом управления качеством жизни населения.

Список литературы

1. Булавин С. П. Система гарантий законности в условиях формирования правового государства // История государства и права. 2010. № 6. С. 15-18.
2. Булетова Н. Е., Потапов Т. Н. Влияние национальных проектов на демографическую ситуацию в Волгоградской области // Парадигмы управления, экономики и права. 2020. № 1. С. 88-96.
3. Данилова С. Н., Громова А. А. Реализация социальной политики как фактор повышения конкурентоспособности региона // Парадигмы управления, экономики и права 2021. № 1. С. 64-74.
4. Закон Волгоградской области от 31 декабря 2015 года N 246-ОД (с изменениями на 7 октября 2021 года) «Социальный кодекс Волгоградской области»: Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 04.01.2016, «Волгоградская правда». № 6. 19.01.2016.
5. Зорькин В. Д. Права человека в контексте глобальной юриспруденции // Журнал конституционного правосудия. 2009. № 2. С. 11-17.

6. Олейникова Е. Г. Опыт регионального управления социальной сферой России в период кризисов 1990-х, 2008–2010 гг. и возможности его использования в современной антикризисной политике // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. Политология и социология 2016. № 2. С. 31-38.

7. Сигарев А. В. Социальное государство как конституционно-правовая проблема // Государственная власть и местное самоуправление. 2009. № 12. С. 10-15.

8. Социальная поддержка граждан: URL: <https://ach.gov.ru/upload/pdf/budget/gr-2020/ГП-3%20Социальная%20поддержка%20граждан.pdf> (дата обращения 13.11.2021).

9. Социальная политика государства: учебное пособие / И. Г. Тарент, С. А. Юдников. 3-е изд. Ногинск: Ногинский филиал РАНХиГС, 2014. 172 с.

МОТИВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В МЕХАНИЗМЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЮ ЭКСТРЕМИСТСКИХ ИДЕОЛОГИЙ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Григорян Г. А., МУП-100

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: go.grigoryan019@yandex.ru

Научный руководитель – **Иванова Т. Б.**, доктор экон. наук, профессор

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Рассмотрены причины распространения экстремистских идеологий и возможные корректирующие их инструменты на основе использования ресурса органов государственного управления. Предложен новый подход к устранению данного негативного явления на основе развития мотивационного управления человеческим капиталом.

Ключевые слова: экстремизм, экстремистские идеологии, противодействие, мотивация, человеческий капитал.

MOTIVATIONAL MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE MECHANISM OF COUNTERACTING THE SPREAD OF EXTREMIST IDEOLOGIES BASED ON THE USE OF THE RESOURCES OF PUBLIC ADMINISTRATION BODIES

Grigoryan G. A., 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. The reasons for the spread of extremist ideologies and possible corrective tools based on the use of the resources of the government bodies are considered. A new approach to the elimination of this negative phenomenon based on the development of motivational human capital management is proposed.

Keywords: extremism, extremist ideologies, counteraction, motivation, human capital.

Постановка проблемы. Сегодня человечество во всём мире сталкивается с проблемами, которые несколько десятков лет назад не стояли так остро и не служили серьёзной угрозой жизнедеятельности мирового общества или же отсутствовали вовсе. К ним относятся перенаселение, социальное неравенство, угрозы войн и т.д. Но одной из таких наиболее опасных и частых является экстремизм. Данная угроза не просто несёт в себе чрезмерную опасность и имеет глобальный характер, но также является почвой для терроризма.

Современный экстремизм – это метод силового урегулирования многих серьёзных проблем, к которому прибегают различные политические, религиозные, националистические, молодёжные и другие организации и объединения [5]. Сегодня экстремизм стал явлением, которое может дать о себе знать абсолютно в любом уголке мира и стать угрозой национальной безопасности любого государства.

Увеличение числа преступлений экстремистского характера в последние годы в России представляет угрозу национальной безопасности и целостности Российской Федерации [1]. В соответствии со стратегией национальной безопасности Российской Федерации, постоянное совершенствование правоохранительных мер по выявлению, предупреждению, пресечению и раскрытию актов терроризма, экстремизма и других преступных посягательств призвано обеспечивать национальную безопасность в сфере государственной и общественной безопасности на долгосрочную перспективу [4].

Таким образом, исходя из складывающейся ситуации, задачей исследования является разработка мотивационного управления человеческим капиталом в механизме противодействия распространению экстремистских идеологий на основе использования ресурсов органов государственного управления.

Методы исследования. Углубленные интервью с работниками Управления МВД России по Волгоградской области.

Результаты, полученные лично автором. Одним из самых эффективных способов массового информирования об экстремистских течениях и группировках стал Интернет. Причины очевидны: быстрый и легкий доступ к аудитории, возможность анонимной коммуникации и «пробелы» в регулировании данного вопроса во всемирной сети со стороны государства.

На сегодняшний день основная деятельность государственных органов по противодействию экстремистской деятельности должна быть направлена на недопущение распространения идеологии экстремизма среди населения, в особенности – молодёжи. Поскольку именно эта социальная группа является наиболее уязвимой для распространения идеологии экстремизма посредством применения различных методов манипуляции сознанием. Это, безусловно, объясняется спецификой психики молодых людей, её недостаточной зрелостью и сформированностью социальных ценностей.

В целях совершенствования работы государственных органов по противодействию идеологии экстремизма можно выделить следующие меры:

1. Проводить постоянный анализ и мониторинг некоммерческих организаций, осуществляющих свою деятельность на территории Российской Федерации и финансируемых за счёт средств иностранных бюджетов, с целью предотвращения финансирования экстремистских группировок и объединений;

2. Осуществлять чёткий контроль над лицами, выезжающими за пределы Российской Федерации с целью образования в иностранных духовно-образовательных учреждениях, а также прибывшими на территорию России, и обеспечивать эффективный межведомственный (Министерство внутренних дел, Министерство науки и высшего образования) обмен информацией в целях выявления и отождествления данной категории лиц;

3. Организовать разработку и включение в общеобразовательные программы образовательных организаций по дисциплине «Безопасность жизнедеятельности» разделов, посвященных вопросам противодействия с проявлениями

экстремизма и методикам борьбы против вовлечения молодёжи в экстремистские объединения;

4. Внести изменения в законодательство по противодействию распространения экстремизма, предполагающие удаление из социальных сетей сообществ, страниц, контента, содержащих материал экстремистского характера, по жалобам пользователей данных социальных сетей;

5. Создать во всех субъектах Российской Федерации объединения национальных общин по предупреждению и профилактике межнациональных конфликтов, экстремистских проявлений среди молодёжи, с включением в их состав авторитетных граждан из числа психологов, педагогов, представителей духовенства, общественных и коммерческих организаций, а также неформальных молодёжных движений;

6. Усовершенствовать межведомственный контакт государственных органов по противодействию экстремизма в сфере контроля и пресечения пропаганды идеологии экстремизма в сети Интернет;

7. Разработать информационные программы по оказанию содействия в адаптации к мирной жизни лицам, решившим прекратить экстремистскую деятельность.

Но достаточны ли эти меры, разработанные на основе использования ресурса органов государственного управления, для противодействия распространению экстремистских идеологий? Представляется, что они являются корректирующими, а не предупреждающими инструментами.

В качестве последних предлагается развивать мотивационное управление человеческим капиталом. Из уже используемых в России к ним относятся патристическое воспитание, волонтерство, стимулирование здорового образа жизни, развитие форм дополнительного образования типа Кванториума. Это утверждение корреспондирует с результатами опросов, проведенных ВЦИОМ в 2021 году. Так, 49 % опрошенных считают, что распространение экстремизма можно нейтрализовать организацией молодежного досуга [2]. 93 % из участвовавших в

протестных акциях (митингах, демонстрациях) не предоставляли безвозмездную помощь другим людям, не членам семьи, то есть не занимались волонтерством [3]. При этом 80 % молодежи в возрасте от 18 до 24 лет, 73 % с высоким, по их субъективным ощущениям достатком, 72 % жителей сельской местности выразили готовность участия в волонтерских программах. Такие ожидания надо учитывать при формировании механизма противодействия распространению экстремистских идеологий на основе использования ресурса органов государственного управления. Основными ограничениями в этом являются недостаточное нематериальное признание позитивных молодежных действий. Вышеперечисленные меры должны быть дополнены формированием системы общественного признания достигнутых результатов, которая могла бы отмечать вклад каждого отдельного человека в общее дело. Это позволило бы создать систему мотивационного управления человеческим капиталом, нацеленную на предупреждение экстремистских настроений за счет повышения самооценки и самоуважения. Такая работа, по нашему мнению, может проводиться за счет использования ресурсов органов государственного управления.

Социальная значимость. Эффективная борьба с экстремистскими проявлениями возможна при проведении целенаправленной работы государственными органами по предупреждению и искоренению причин, порождающих это социальное зло. Целью профилактических мер должно стать предупреждение экстремистской деятельности, то есть борьба с экстремизмом ещё до его проявления, ликвидация причин и условий возникновения экстремизма.

Противодействие экстремизму в современный период требует от органов государственной власти всех уровней принятия решительных, эффективных мер и согласованных действий, направленных на профилактику, предупреждение и пресечение его проявлений в любых формах. Эта работа носит долгосрочный характер.

Список литературы

1. Абдулагатов З. М. Современный экстремизм и терроризм: состояние и проблемы противодействия: монография. Махачкала: Алеф, 2019. 351 с.
2. Волонтерство в России: сегодня и завтра. URL: [https:// wciom.ru/presentation/presentation/volonterstvo-v-rosii-segodnia-i-zavtra](https://wciom.ru/presentation/presentation/volonterstvo-v-rosii-segodnia-i-zavtra) (дата обращения 03.11.2021)
3. ВЦИОМ спросил у россиян о молодежных криминальных сообществах. URL: https://aif.ru/society/opros_tolko_5_rossiyan-chno-takoe-aue (дата обращения 03.11.2021)
4. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации. Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400. URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271 (дата обращения 03.11.2021)
5. Семехин Ю. Г., Емельянов Г. И. Молодежный экстремизм на Юге России: монография. Директ-Медиа, 2015. 378 с.

УДК 327:316.774(470)

ОСОБЕННОСТИ ОСВЕЩЕНИЯ ВНЕШНЕЙ ПОЛИТИКИ РОССИИ НА ТЕЛЕВИДЕНИИ

Денисова Д. Н., ЖМ-201

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

e-mail: Denisovadarija@yandex.ru

Научный руководитель – **Козлова О. А.**, доцент кафедры русской филологии и журналистики
ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

Аннотация. В статье приведены результаты контент-анализа информационно-аналитических и общественно-политических программ «Первого канала». Выявлены основные темы российского внешнеполитического дискурса, особенности их освещения в СМИ за определенный период.

Ключевые слова: внешняя политика, телевидение, национальные интересы, СМИ, речевое воздействие.

FEATURES OF THE COVERAGE OF RUSSIAN FOREIGN POLICY ON TV

Denisova D. N., Zm-201

Volgograd State University

Supervisor – **Kozlova O. A.**, Associate Professor of the Department of Russian philology and journalism of Volgograd State University

Abstract. The article presents the results of the content analysis of the information-analytical and socio-political programs of the First Channel. The main topics of Russian foreign policy discourse, the features of their coverage in the media for a certain period are identified.

Keywords: foreign policy, television, national interests, media, speech impact.

Телевидение, являясь неотъемлемым инструментом реализации внешнеполитического курса государства, может воздействовать не только на мировосприятие отдельной личности, но и в целом на формирование общественного мнения

[1, с. 32]. Изучение различных механизмов воздействия на телевизионную аудиторию сегодня представляется достаточно актуальным. Цель настоящего исследования состоит в выявлении особенностей репрезентации внешней политики России в телевизионном дискурсе «Первого канала». В статье предложены результаты качественного контент-анализа более 30 выпусков общественно-политических и новостных программ – «Время»; «Однако»; «Время покажет»; «Большая игра»; «Человек и закон» – за период с ноября 2020 года по январь 2021 года [3].

Контент-анализ телеэфира показал, что наиболее частотными темами, касающимися внешней политики России, были: взаимоотношения России и других государств (США, Украина, страны Евросоюза); санкционная политика против РФ, Северный поток – 2; расследование инцидента с А. Навальным; конфликт в Нагорном Карабахе; проблема устранения опасности от Covid-19 на мировом уровне. Рассмотрим подробнее особенности репрезентации четырех самых популярных тем.

Тема *взаимоотношений России и других государств* занимает первое место по частоте упоминаний за период исследования – 58,1 % от общего количества. Разговорные телепрограммы, предполагающие изначально реализацию конвенциональной коммуникативной стратегии, основанной на принципах диалога, ведущего с аудиторией, с экспертами, гостями, на практике активно используют манипуляционную стратегию. Это выражается в выборе ракурса освещения проблемы, подборе участников обсуждения, односторонности выводов. В программах регулярно озвучивается мысль о суверенности России, сфокусированности на защите собственных государственных интересов и стремлении избежать эскалации конфликта на мировой арене. Мнение, отличное от основного, в студии озвучивают зарубежные политики, журналисты. Их, как правило, не дослушивают, перебивают [4]. В этом случае ведущие используют прием речевого связывания, при котором оппоненту трудно дать двойное отрицание на тезис. Речевое воздействие на аудиторию достигается с помощью подмены понятий, сравнений в пользу манипулятора, а также риторических вопросов. (*«Германия – зависимая*

страна в сфере безопасности»; «У нас внешняя политика такая, что нам давно уже не подают сигналы»; «Во внутренних разборках Европы и США крайние мы?»). Применяются метафоры, заимствованные слова, эвфемизмы, эпитеты, цитирование русских народных произведений [5].

Конфликт в нагорном Карабахе. Частота упоминаний 14,5 %. Первым каналом тема репрезентуется, как одна из важнейших. Ракурс освещения – конфликт рассматривается в контексте сохранения и поддержания национальной безопасности государства, поскольку уровень угроз национальной безопасности России на сегодняшний день достаточно высок. Определенная степень объективности в освещении темы достигается обширным мультимедийным контентом, информацией «из первых рук», главные источники – непосредственные участники событий. Речевое воздействие выражено метафорами, многочисленными эпитетами, а также использование формулировок «наш – ваш» («наш условный противник – Турция»). В программах озвучивается множество способов решения проблемы, но финал остается открытым. Если выводы формулируются, то это делают ведущие.

Проблема устранения опасности от Covid-19 на мировом уровне. Частота упоминаний 13,55 %. Тема широко освещается на телевидении. В фокусе внимания – роль России в борьбе с новой эпидемией, а также популяризация отечественной вакцины. Объективность изложения подтверждается статистическими сводками российских и мировых организаций [6]. Помимо информирования, целевой установкой телеканала является пропаганда достижений отечественной медицины, воздействие на патриотические чувства («наш народ сильнее, он все выдержит, все стерпит»). Речевое воздействие на аудиторию осуществляется при помощи эвфемизмов, противопоставлений «мы – они», сравнений в пользу манипулятора. Ведущие с открытым сарказмом озвучивают мнения зарубежных коллег и экспертов, сомневающихся в эффективности российской вакцины. Выводы в программах формулируют как ведущие, так и эксперты в области медицины и здравоохранения. Основной посыл – необходимость обязательной вакцинации населения.

Четвертое место по частоте упоминаний в телевизионном дискурсе Первого канала с 10,4 % занимает *расследование инцидента с А. Навальным*. Акцент в репрезентации темы делается на утверждении – Запад провоцирует Россию, бездоказательно, по умолчанию обвиняя российскую сторону в преступлениях. Целевой установкой программ является регулирующее влияние на аудиторию. В ходе исследования было выявлено множество способов речевого воздействия на зрителя, например, риторические вопросы («*Было ли отравление? «Новичок» вы серьезно? Почему не змеиный яд?*»), «*У нас даже самолет не дезинфицировали, что за люди?*»), метафоры («*желание Навального нагнать тумана*»); подмена понятий («*спланированная провокация, спектакль, срежиссированный с целью ввести новые санкции против России*»). Альтернативная точка зрения в программах не представлена [5].

Таким образом, репрезентация внешней политики России через телевизионный дискурс направлена на популяризацию патриотизма и защиту национальных интересов государства [2, с. 193]. Выстраивается агонистическая модель отношений, при которой статус конкурирующих стран, а именно России и США приобретают статус противников. Если проводить параллель между основными положениями внешнеполитической концепции РФ [Концепция внешней политики Российской Федерации (утверждена Президентом РФ В. В. Путиным 30 ноября 2016 г.)] и действиями со стороны правительства, а также СМИ, то в большинстве случаев цели совпадают. Они направлены на поддержание правопорядка, стабильности и безопасности государства.

Список литературы

1. Богатуров А. Д. Понятие мировой политики в теоретическом дискурсе // Научно-образовательный форум по международным отношениям. 2019. № 3. С. 32-41. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17027762> (дата обращения: 10.10. 2021).
2. Бодрийяр Ж. Реквием по массмедиа // Поэтика и политика: Альманах Российско-французского центра социологии и философии Института социологии РАН. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя. 1999.

С. 193-226. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2006/82> (дата обращения 30.09.21).

3. Общественно-политическое ток-шоу «Первого канала». Телеканал Первый. URL: <https://www.1tv.ru/live>. (дата обращения: 10.12.2020).

4. Общественно-политическое ток-шоу «Время покажет». Фрагмент выпуска от 11.12.2020. Телеканал Первый. URL: <https://www.1tv.ru/shows/vremya-pokazhet/vypuski/chego-boitsya-amerika-vremya-pokazhet-fragment-vypuska-ot-11-12-2020> (дата обращения: 10.12.2020).

5. Общественно-политическое ток-шоу «Время покажет». Фрагмент выпуска от 1.12.2020. Телеканал Первый. URL: <https://www.1tv.ru/shows/vremya-pokazhet/vypuski/o-mire-vpridnestroevremya-pokazhet-fragment-vypuska-ot-01-12-2020> (дата обращения: 10.12.2020).

6. Общественно-политическое ток-шоу «Время покажет». Фрагмент выпуска от 30.11.2020. Телеканал Первый. URL: <https://www.1tv.ru/shows/vremya-pokazhet/vypuski/pravo-na-svobodu-vremya-pokazhet-fragment-vypuska-ot-30-11-2020> (дата обращения: 14.12.2020).

УДК 353.2(470)

ВЫСШЕЕ ДОЛЖНОСТНОЕ ЛИЦО СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЕГО МЕСТО В СИСТЕМЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

Деркачева Д. В., МУ-100

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: dianochka_derkacheva@mail.ru

Научный руководитель – Дроздова Ю. А., канд. социол. наук, доцент, декан факультета ГМУ

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Статья посвящена анализу проблемы определения места и роли института главы субъекта РФ в системе исполнительной власти регионов с учетом локальных (в том числе, национальных) особенностей. Актуальность рассматриваемой темы обосновывается неоднозначностью правового статуса губернатора в системе государственного и муниципального управления, а также возможностью изменения данного статуса путем внесения поправок в законодательство.

Ключевые слова: высшее должностное лицо субъекта РФ, глава субъекта РФ, институт губернаторства, государственная власть, исполнительная власть.

THE HIGHEST OFFICIAL OF THE SUBJECT OF THE RUSSIAN FEDERATION AND HIS PLACE IN THE SYSTEM OF EXECUTIVE POWER

Derkacheva D. V., MU-100

Volgograd Institute of Management – branch of RANEPА

Supervisor – Drozdova Yu. A., Associate Professor, Dean of the Faculty of GMU

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article is devoted to the analysis of the problem of determining the place and role of the institution of the head of the subject of the Russian Federation in the system of executive power of the regions, taking into account local (including national) features. The relevance of the topic under consideration is justified by the ambiguity of the legal status of the governor in the system of state and municipal administration, as well as the possibility of changing this status by amending legislation.

Keywords: the highest official of the subject of the Russian Federation, the head of the subject of the Russian Federation, the institute of governorship, state power, executive power.

В процессе становления и развития Российской Федерации, создания новых органов государственной власти наиболее значимое место занимает институт главы субъекта РФ как один из важных политических институтов, обеспечивающих функционирование государственных органов. Несмотря на происходящие изменения фактического и формального статуса руководителей регионов, институт губернаторства на сегодняшний день занимает одно из центральных мест в системе государственного и муниципального управления.

В соответствии со ст. 18 Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» высшее должностное лицо имеет достаточно широкие полномочия [5]. При этом указанные полномочия, прежде всего, свидетельствуют о значимости статуса и положения высшего должностного лица субъекта РФ в системе государственного управления. С одной стороны, оно выступает непосредственным субъектом в отношениях с органами государственной власти и органами местного самоуправления, с другой стороны, – в соответствии с законодательством субъекта формирует высший исполнительный орган государственной власти субъекта РФ.

Анализ вышеуказанного федерального закона позволяет сделать вывод о противоречивости статуса высшего должностного лица субъекта Российской Федерации. Так, в различных регионах РФ губернатор может одновременно замещать должность высшего должностного лица субъекта РФ и являться руководителем высшего органа исполнительной власти субъекта РФ. При этом на практике существуют ситуации, когда высшее должностное лицо субъекта может и не являться руководителем высшего исполнительно органа государственной власти субъекта РФ. Например, в Республике Саха (Якутия) и Республике Коми выс-

шее должностное лицо осуществляет лишь общее руководство высшим исполнительным органом государственной власти субъекта, а непосредственное руководство осуществляет отдельное должностное лицо [4, с. 152].

Также особый интерес в рамках рассмотрения института губернаторства представляют законы отдельных республик в составе России, в которых отчетливо прослеживается идентичное построение исполнительной власти республик и Российской Федерации, а также наличие президента и правительства в республиках. На наш взгляд, данное обстоятельство является спорным и проблемным, поскольку субъект как составная часть страны не может обладать всеми признаками целостного государства.

Наименование должности главы субъекта устанавливается уставом (конституцией) субъекта РФ. Здесь же стоит отметить, что исходя из национальных, исторических и этнических особенностей субъектов нашей страны, наименование главы субъекта имеет различные вариации: для республик – «президент республики», для иных субъектов – губернатор или глава администрации. Отличительной чертой, как правило, всех национально-территориальных образований в составе Российской Федерации на ранних этапах российской государственности высшее должностное лицо республики именовалось президентом. Это связано с тем, что данные субъекты в период образования и становления Российской Федерации устанавливали за собой статус «государства в государстве», с учетом признания собственного суверенитета.

При этом отсутствие единого определения наименования высшего должностного лица субъекта в законодательстве РФ также привело к возникновению проблем при определении его статуса. Современные исследователи в области государственного и муниципального управления имеют различные мнения относительно того, в каком качестве рассматривать высшее должностное лицо субъекта РФ – как главу региона, не входящего в систему органов исполнительной власти субъекта РФ или как центральный элемент системы исполнительной власти субъекта [1, с. 197].

В целях повышения ответственности главы субъекта считаем необходимым, чтобы высшее должностное лицо субъекта одновременно являлось бы и главой высшего органа исполнительной власти субъекта РФ. Глава субъекта в основном выполняет координационные, представительские и контрольные функции в отличие от главы высшего органа исполнительной власти, который выполняет распорядительные и управленческие функции в сфере организации работы данного органа [3, с. 53]. Следует заметить, что указанная выше рекомендация не должна распространяться на систему федеральных органов власти, поскольку на высшем уровне необходимо разделение основных функций Президента РФ и председателя Правительства РФ.

В рамках исследования данной темы особенно интересным представляется рассмотрение и изучение проекта № 1256381-7 Федерального закона «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах РФ». Данный законопроект закрепляет, что «высшее должностное лицо субъекта РФ осуществляет руководство исполнительной властью в субъекте РФ и определяет структуру исполнительной власти субъекта РФ», тем самым четко определяя место высшего должностного лица не только в системе органов субъекта РФ, но и всего государственного управления.

Изменения касаются также и наименования должности лица субъекта РФ. Законопроект устанавливает следующее – «Глава с дальнейшим указанием наименования субъекта РФ». Следовательно, с принятием данного Федерального закона наименования высшего должностного лица всех субъектов РФ подлежат стандартизации. Однако конституцией или уставом субъекта РФ с учетом традиций конкретного региона может быть предусмотрено дополнительное наименование должности высшего должностного лица субъекта РФ, которое может указываться в нормативных правовых актах субъекта РФ, после закрепленного Федеральным законом наименования. Согласно принципу единства публичной власти высшее должностное лицо субъекта РФ одновременно замещает государственную должность РФ и государственную должность субъекта РФ, обуславливая тем самым свою значимость, как одного из ключевых постов в регионе.

Таким образом, с учетом планируемых изменений в законодательство об институте главы субъекта РФ, а также особенностей статуса высшего должностного лица субъекта РФ, характера и круга решаемых им публичных задач, высшее должностное лицо субъекта признается обязательным органом публичной власти. При этом наиболее детально регламентируется его место в системе исполнительной власти субъекта и правовой статус.

Список литературы

1. Иванов В. Глава субъекта российской федерации. Историческое, юридическое и политическое исследование (История губернаторов): В 2 т. Т. I. В 2 кн.: История: Кн. I. 2-е изд., Испр. и перераб. М.: «Издание книг ком», 2020. 600 с.
2. Кильметова Р. Р. Высшее должностное лицо в системе государственной власти субъекта Российской Федерации // Конституционное и муниципальное управление. Общество и право: политологические науки. 2017. № 2 (29). С. 1-11.
3. Мустангировна К. И. Проблемы функционирования института главы субъекта РФ на современном этапе // Закон и право. 2019. С. 51-58.
4. Соловьев Д. С. Институт губернаторства в контексте трансформации Российской государственности // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Политология. 2015. № 4. С. 151-160.
5. Федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант. Плюс.

УДК 659.1:316.776.23

ТЕКСТЫ РЕКЛАМНЫХ ОБЪЯВЛЕНИЙ С ОШИБКАМИ И ЛОЖНОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ: ПОЗИЦИЯ ГРАМОТНОГО ЧЕЛОВЕКА

Джусова А. Р., студентка 106 группы Стоматологического факультета

Волгоградского государственного медицинского университета

e-mail: nastiadzhusova12@gmail.com

Научный руководитель – **Джусова Т. В.**, учитель русского языка и литературы

МБОУ СШ № 6 г. Котово Волгоградской области

e-mail: ruslan-dzhusov@yandex.ru

Аннотация. В статье исследуется проблема ошибок, неточностей в рекламных текстах. Реклама – яркое явление современности, «зеркало», отражающее жизнь, и нужно понимать те опасности, которые она в себе таит. Нами определены негативные тенденции, заключенные в феномене рекламы, предложены культурные формы предъявления претензии рекламодателям, а также способы ответного поведения грамотного человека.

Ключевые слова: реклама, язык, речь, нормы, коммуникация.

TEXTS OF ADVERTISEMENTS WITH ERRORS AND FALSE INFORMATION: THE POSITION OF A LITERATE PERSON

Dzhusova A. R., student of group 106

Faculty of Dentistry Volgograd State Medical University

Supervisor – **Dzhusova T. V.**, teacher of Russian language and literature

MBOU secondary school No. 6. Kotovo, Volgograd region

Abstract. The article examines the problem of errors and inaccuracies in advertising texts. Advertising is a bright phenomenon of modernity, a «mirror» reflecting life, and you need to understand the dangers that it conceals. We have identified the negative trends contained in the phenomenon of advertising, proposed cultural forms of presenting claims to advertisers, as well as ways of responding to the behavior of a literate person.

Keywords: advertising, language, speech, norms, communication.

Представьте себе беззаботного грамотного подростка, гуляющего по улицам родного города, который в одночасье резко останавливается. Что же заставило его вытащить наушники? Реклама... Российская реклама представляет собой сферу деятельности, правила в которой, в том числе и речевые, ещё только устанавливаются. Главная задача рекламиста – заинтересовать потенциальных потребителей. А задача грамотного человека – выявить нарушения языковых правил, которые стали нормой жизни.

Актуальность исследования в умении выявлять ошибки и неточности в рекламе, а также охранная деятельность с целью их предупреждения.

Объект – рекламные тексты и их восприятие.

Предмет – случаи неправильного написания в рекламных текстах г. Котово Волгоградской области и способы ответного поведения грамотного человека.

Цель – систематизировать ошибки в рекламных текстах, классифицировать их, определить отношение к ним, на основе чего предложить культурные формы ответного поведения грамотного человека.

Гипотеза: умение видеть и различать ошибки повысит грамотность рекламодателей, и они будут более ответственны за своё «творчество», а также повысит бдительность потребительской аудитории.

Источниками исследования послужили рекламные тексты местных СМИ и наружная реклама. Собрано около 180 единиц материала в фото, газетных вырезках, представляющих «лицо нашего города».

Научная новизна – систематизированы наиболее частотные случаи ошибок в рекламных текстах и предложены формы привлечения внимания к ним рекламодателей.

Методы исследования, используемые в работе: анализ литературных и информационных источников, опрос, анализ продуктов деятельности.

Теоретической и эмпирической основой исследования послужили работы: М. И. Ананича [1], Е. С. Кара-Мурзы [2], К. Кнорре [3], Е. Корниловой, Ю. Гордеева [4], А. В. Костиной [5], В. Г. Костомарова [6],

Н. Н. Кохтева [7; 8], А.Н. Лебедева [9; 10; 11], В. Л. Музыкант [12], М. В. Ягодкиной [13] и другие.

Теоретическая и практическая значимость: данные этой работы могут быть использованы в практике школьного преподавания (в рамках предметного кружка или электива), при составлении учебных пособий, а также взяты на вооружение рекламодателями и владельцами рекламных агентств.

Реклама – яркое явление современности, «зеркало», отражающее жизнь, и нужно понимать те опасности, которые она в себе таит.

Нами определены негативные тенденции, заключенные в феномене рекламы, которые мы решили именовать «рекламными стратегиями»:

Стратегия «Введение в заблуждение» – предоставление ложных сведений о производимой продукции: «*Наши окна из Германии – лучше*».

Стратегия «Агрессор» (антиреклама) – концептуально неэтичная информация: «Беспредел скидок!».

Стратегия «Эксплуатации сексуальных символов» – реклама, содержащая «непристойные» намеки. На одной из парикмахерских недавно красовалась вывеска: «Обслужим в лучшем виде».

Стратегия «Невежества» – одним из самых «безобидных», но в тоже время вредных видов негативного воздействия является присутствие в ней разного рода ошибок.

Исследуя «язык» Котовской рекламы, мы увидели, что самые «ошибкоопасные» места нашего города – это большие рекламные щиты и вывески на магазинах, маленькие частные объявления в СМИ и на остановках.

С одной стороны, они забавляют, а с другой, «дергают» и отталкивают. Плохо владея нормами русской речи, рекламодатели часто попадают впросак, неточно, оформляя текст: «Похудеть навсегда до 10 килограммов!»

Нами представлена классификация типичных ошибок в местных объявлениях.

1. НАРУШЕНИЕ ЛЕКСИЧЕСКИХ НОРМ.

А) Ошибки в словоупотреблении – в рекламе турфирмы: «В разгар сезона **цена дешевле!**» – дешевле могут быть товары, а цены – только ниже.

Б) Смещение паронимов – «туристское агентство».

В) Пытаясь стать «ближе к народу» рекламодатели часто обращаются к лексике ограниченного употребления – магазин техники призывает к покупателям: «Беспредел скидок! Дикая экономия». Слово Беспредел «пришло из воровского жаргона, это нарушение «воровских понятий».

Г) Ошибки при употреблении заимствованных слов – торговая палатка предлагает «**Горячий хот-дог**». Хот (hot) в переводе с английского – горячий, жаркий, что приводит к речевой избыточности.

2. НАРУШЕНИЕ ГРАММАТИЧЕСКИХ НОРМ.

А) Ошибки в словообразовании – компания предлагает остеклЕНЕНИЕ балконов.

Б) Морфологические ошибки в форме слова. В магазине «Ткани»: «Новое поступление тюльИ, органзы». А ведь слово тюль мужского рода.

В) Синтаксические ошибки. Тенденция к ослаблению падежных функций приводит к случаям неправильного выбора падежа: «Пошив спецодеждА». К синтаксической ошибке приводит и неправильное определение рода у имен существительных, например, в салоне красоты в числе прочих услуг предлагается «ЦветнАЯ тату», и Неправильный порядок слов: «Продаю коляску для новорожденного синего цвета», что порождает двусмысленность.

3. ОШИБКИ ПРАВОПИСАНИЯ (ЯВЛЯЮТСЯ САМЫМИ ЧАСТЫМИ).

А) Орфографические. Иногда, конечно, рекламодатели намеренно искажают графический облик слова, нарушают норму для языковой игры, подобное должно быть чем-то мотивировано, стилистически оправдано, в противном случае искажение является ошибкой: реклама конфет «с Абалденным вкусом», пельмени «ОбОяшки». Проходя по улицам Котово, можем увидеть ошибки, говорящие о простой безграмотности: котлеты «по-киевски», места для инвОлидов,

свёрла по металлу, скважинные насосы... Ошибаются в словах с удвоенными согласными, с твёрдым знаком, с частицей НЕ, не ставят дефисы, путают приставки на З-С. Самой любимой оказалась ошибка в слове «металлический».

Б) Пунктуационные ошибки. Чисто не там где убирают а, там где не сорят», «Для ТС непрошедших ТО» (сразу 2 ошибки) и множественные рекламы без кавычек, без разделения однородных членов или с частичным разделением, не выделяют вводные слова, обращения.

4. ГЛУПЫЕ ОШИБКИ (ОПЕЧАТКИ, ОПИСКИ).

Ошибки, которые по сути не являются ошибками, но говорят о невнимательности и недобросовестности людей, печатающих объявления. (ПлановА госпитализация, можно осуществЛять). Реклама – это искусство, а всякое искусство должно быть совершенным. Это текст, а мы привыкли, что создавать тексты нужно в рамках норм ... А что же видим, выходя на улицу или беря в руки газету. Ошибки... глупые, показывающие безграмотность автора рекламы, намеренные, служащие для привлечения и вызывающие насмешку.

Мы задались вопросом, как сохранить русский язык, и провели анкетирование среди учащихся 9–11 классов. Анализ показал, что многие знают, что такое реклама. Одни видят ошибки и реагируют очень яростно на такое словотворчество; другие – не обращают внимание. А если специально им показывают, то смеются, или, как они говорят сами, ПРИКАЛЫВАЮТСЯ.

Опрашиваемые ученики, волнующиеся за состояние родного языка, предложили способы борьбы с безграмотными рекламодателями:

1. Предупредить о том, что ошибка замечена.
2. Предложить исправить её.
3. Заклеить или зачеркнуть неправильно написанное с целью, что рекламу переделают.
4. Написать коллективное письмо.
5. Напечатать статью в районной газете.

Мы представляем в своей работе пример коллективного письма и статью, напечатанную в местных газетах г. Котово. Вследствие её выхода нужно отметить обратную реакцию предпринимателей: недовольство, попытки оправдаться. Пусть не многие узнали себя, но это только первый шаг. Кстати, некоторые уже переделали баннеры.

Газеты предусмотрительно указывают внизу рекламных статей: «редакция ответственности не несет». А это значит – «газета может опубликовать все». Почему так происходит? Почему мы все чаще и чаще читаем несуразные объявления, день за днем смотрим по телевизору глупые рекламные ролики, ведь реклама – это искусство. Широко известны слова Сервантеса: «Ничто не обходится нам так дешево и не ценится так дорого, как вежливость». Точность слова, формы и синтаксической конструкции, а также расстановка знаков препинания – это культура речи, воздействующий текст, значит с точки зрения нормативности реклама должна быть безупречной ещё и потому, что слово оказывает на человека влияние во много раз сильнее, чем какие-либо другие факторы.

Пример коллективного письма:

Уважаемый владелец магазина! На ваших вывесках и ценниках нами было замечено некоторое количество ошибок (...), которые засоряют чистоту русского языка и негативно влияют на грамотность подрастающего поколения. Просим провести работу по коррекции текстов рекламного содержания, иначе письмо с предоставлением всех ошибок, замеченных в вашем магазине, появится в ближайшем номере районной газеты, что подорвёт ВАШ авторитет как предпринимателя и оттолкнёт потенциальных покупателей

С уважением, Джусова А.Р.

Пример статьи в районную газету:

«Лицо нашего города»

Крик души начну со справедливого суждения Константина Паустовского, прекрасного русского писателя, истинного ценителя русского языка и его ревностного защитника. Оно взято мной из статьи “Поэзия прозы”: “По отношению каждого человека к своему языку можно совершенно точно судить не только о его культурном уровне, но и о его гражданской ценности. Истинная любовь к

своей стране немислима без любви к своему языку. Человек, равнодушный к родному языку, – дикарь. Он вредоносен по самой своей сути, потому, что его безразличие к языку объясняется полнейшим безразличием к прошлому, настоящему и будущему своего народа”. Свою статью я хотела бы посвятить «уважаемым рекламодателям нашего города: владельцам магазинов и простым обывателям, дающим объявления». Представьте себе беззаботного подростка, гуляющего по улицам родного города. Грамотного подростка, который в одночасье резко останавливается. Что же задержало его внимание и заставило вытаскивать из ушей наушники. Конечно, реклама нашего города.

Прогуляемся вместе со мной. Начинаю экскурсию по городу с магазина канцтоваров, что рядом со школой №6, захожу читаю ценники: «Портмоне натуральнАЯ», фотоальбом «деловые дети». Иду дальше, захожу в продуктовый, а там «Шоколад уценёНН», пельмешки «ОбОяшки», захожу в другой, а там на дверях «ОбЪявление» о приёме на работу техслужащей»... Решила перекусить в местной забегаловке и задержала внимание на сЕндвиче, в одном из магазинов, продающем инструменты предлагают свёрла по метаЛу, идём дальше, выходим на улицу Победы, где, кажется, про запятые в предложениях с однородными членами в школе не слушали или уже за давностью лет просто забыли правила. На каждом втором, а может, и первом объявлении либо знаков нет вообще, либо запятые через одну стоят, а иногда однородные члены и точками разделены, что совсем необъяснимо: «Лаки краска шпаклёвки грунтовка и **тут же** кузовные детали». Захожу в «Дом быта» в обувную мастерскую, чтобы сдать туфли в ремонт и получаю квитанцию: «ОплОчено». Около РДК вывеска предлагает «Безпроцентный кредит» на покупку женских летних костюмов. А какое количество ошибок на ценниках в наших больших супермаркетах и маленьких магазинчиках: названия без кавычек, с прописной буквы, нелепые сокращения. А ведь это всё видят учащиеся младших классов и принимают «за чистую монету».

Прогуливаюсь дальше. Надо зайти в поликлинику: «Туалет неработает», едуна маршрутке домой, а в ней есть места» для инвОлидов». Хочется то ли

смеяться, то ли прикалываться, то ли плакать от бессилия и негодования. Беру в руки газету, читаю, чтобы немного успокоиться, а там то же самое: предлагают «Скваженные работы»... ..и т.д. и т.п., я уж не говорю о частных объявлениях, где требуются на работу «ПОМОЩНИКИ», продают «ШИФАНЕРЫ», «ЛИНОЛИУМЫ», дома, где комнаты изолированы. За последние годы подобных «оплошностей» стало ОХ как много. Ощущение, что на наших рекламодателей повлиял призыв, который несколько лет назад гласил с телемонитора магазина «Магнит1» и долго предлагал услугу: «Сдесь может быть ваша реклама»

Высокий уровень речевой культуры – неотъемлемая черта культурного человека. Совершенствовать свою речь – задача каждого из нас. Для этого нужно следить за своей речью, чтобы не допускать ошибок, понимая при этом их типичность и угрозу. Уважаемые господа рекламодатели и «рекламодеятели», не «спихивайте» вину за неправильности и неточности друг на друга, как это часто бывает, когда делаешь замечания по поводу увиденного или услышанного в рекламе. Просто семь раз проверьте, а потом выпустите в свет своё детище в свет!!!

Список литературы

1. Ананич М. И. Основы рекламной деятельности: учебное пособие. Изд. 2-е, переработанное и дополненное. Новосибирск, 2001. 87 с.
2. Кара-Мурза Е. С. Программа по спецкурсу «Стилистика и редактирование рекламных текстов»: для студентов факультета журналистики. М., 2000.
3. Кнорре К. Наружная реклама. М.: Беретор-Пресс, 2002. 192 с.
4. Корнилова Е., Гордеев Ю. Слово и изображение в рекламе. Воронеж: Кварта, 2001. 222 с.
5. Костина А. В. Эстетика рекламы: монография. М.: Социум, 2000. 305 с.
6. Костомаров В. Г. Языковой вкус эпохи. Из наблюдений над речевой практикой масс-медиа. Санкт-Петербург: Златоуст, 2019. 293 с.

7. Кохтев Н. Н. Реклама: искусство слова. Рекомендации для составителей рекламных текстов. М.: Изд-во МГУ, 1997. 96 с.
8. Кохтев Н. Стилистика рекламы: учебно-методическое пособие для студентов фак. и отд-ий журналистики гос. ун-тов. М.: Изд-во МГУ, 1991. 91 с.
9. Лебедев А. Н. Исследование динамики эмоционального отношения российского потребителя к рекламе // Вопросы психологии. 1996. № 4. С. 93-99.
10. Лебедев А. Н. Наружная реклама: экспериментально-психологический подход к оценке эффективности // Наружная реклама России. 1997 а. № 9-10. С. 40-47.
11. Лебедев А. Н. Опыт психологической экспертизы наружной рекламы // Реклама и жизнь. 1997. Т. 6. № 1.
12. Музыкант В. Л. Теория и практика современной рекламы. Ч. 1, 2. Монография. М.: Евразийский регион, 1998. 397 с.
13. Ягодкина М. В. Влияние рекламы на формирование современной языковой личности // Язык, культура, менталитет: проблемы изучения в иностранной аудитории: Материалы VII международной научно-методической конференции, 24-26 апреля 2008 г. Т. 2. СПб.: РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. С. 136-142.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ КАК ВАЖНЕЙШИЙ МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Камышанова А. С., МУЗ-200

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: nastyakamyshanova@bk.ru

Научный руководитель – **Морозов И. Л.**, доктор полит. наук, профессор

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. На сегодняшний день наша страна придает большее значение реализации и совершенствованию социального страхования. Социальное страхования является составляющей частью социальной государственной политики в целом. Основной целью проводимых реформ в области социального страхования является максимальное соблюдение и обеспечение законных интересов застрахованных граждан, создание условий для наиболее оптимального и эффективного использования страховых средств и ресурсов. В данной статье исследуется социальное страхование как важнейший механизм социальной политики. В ходе данной работы были рассмотрены задачи, а также формы социального страхования.

Ключевые слова: социальное страхование, социальная политика, государство, фонды социального страхования, обязательное социальное страхование, добровольное социальное страхование.

SOCIAL INSURANCE AS THE MOST IMPORTANT MECHANISM OF SOCIAL POLICY

Kamyshanova A. S., MUZ-200

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Morozov I. L.**, Doctor of Political Science, Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. Today, our country attaches greater importance to the implementation and improvement of social insurance. Social insurance is an integral part of the social state policy as a whole. The main goal of the ongoing reforms in the field of social insurance is to maximize compliance with and ensure the legitimate interests of insured citizens, creating conditions for the most optimal and effective use of

insurance funds and resources. This article examines social insurance as the most important mechanism of social policy. In the course of this work, the tasks and forms of social insurance were considered.

Keywords: social insurance, social policy, state, social insurance funds, compulsory social insurance, voluntary social insurance.

Российская Федерация в соответствии ст. 7 Конституции нашей страны выступает как социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, гарантируется государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты [3].

В социальной политике Российской Федерации социальное страхование занимает важное место. Социальное страхование определяется, как одна из форм социального обеспечения и представляет собой часть государственной системы социальной защиты общества. В форме страхования работающего населения от возможного изменения материального и социального положения, учитывая обстоятельства независимые от них, осуществляется социальное страхование. Итак, систему правовых, экономических и организационных мер, которые созданы и направлены на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и социального положения работающих, граждан образует социальное страхование.

Развитая система социального страхования в государстве предоставляет населению эффективные механизмы защиты и тем самым гарантирует финансовую устойчивость и формирует атмосферу социальной общественной сплоченности. Также важно отметить, что система социального страхования выступает, как одна из предпосылок обеспечения социальной справедливости в государстве, тем самым способствует формированию и укреплению стабильности в политической сфере [5, ст. 16] Государство посредством социального страхования решает задачи, представленные ниже на рис.1:

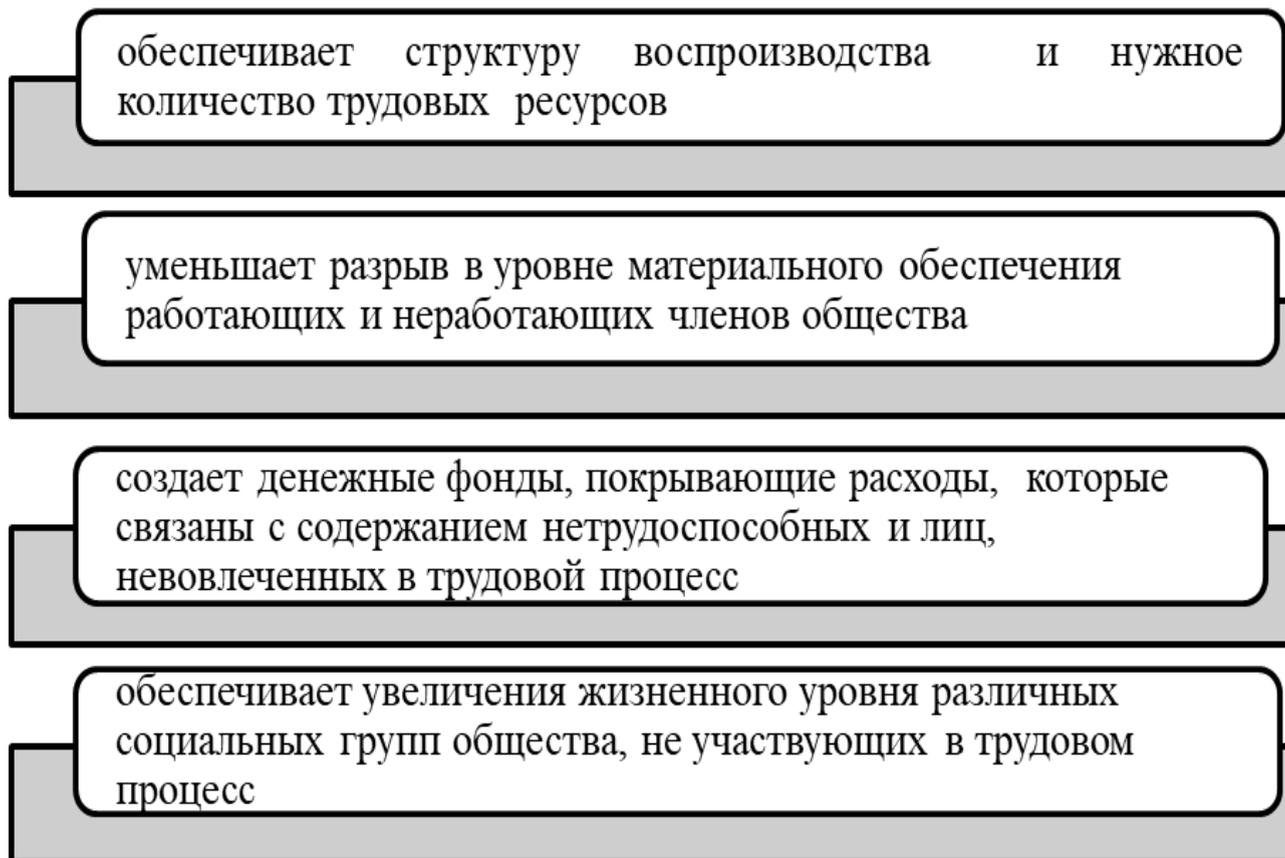


Рис. 1. Задачи социального страхования

Что касается системы социального страхования, то она состоит из двух частей: первая способствует обеспечению профилактики, восстановления и поддержания трудоспособности населения, в том числе и осуществление оздоровительных мероприятий и переподготовки; вторая дает гарантии материального обеспечения лицам, которые утратили трудоспособность или не имели её [4, с. 12]. В соответствии со ст. 927 ГК РФ социальное страхование может быть обязательным и добровольным (рис. 2) [1, ст. 927].



Рис. 2. Формы социального страхования

Обязательное социальное страхование представляет собой часть государственной системы социальной защиты общества. Особенностью данной формы страхования является осуществляемое страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, учитывая независящие от них обстоятельства, в соответствии с федеральным законом. Также под обязательным социальным страхованием понимается система правовых, экономических и организационных мер, создаваемых государством и направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающего населения, а в случаях, которые предусмотрены законодательством РФ, иных категорий граждан вследствие достижения пенсионного возраста, наступления инвалидности, потери кормильца, заболевания, травмы, несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, беременности и родов, рождения ребенка (детей), ухода за ребенком в возрасте до полутора лет и других событий, которые установлены законодательством РФ об обязательном социальном страховании [7, ст. 1].

Страховщиками по обязательному социальному страхованию являются государственные внебюджетные фонды, которые представляют собой некоммерческие организации, формирующие фонды денежных средств за счет обязательных взносов организаций, а также дотаций из бюджетных средств на материальное обеспечение рабочих, служащих и членов их семей. В настоящее время социальное страхование реализовывают три фонда: Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР), Фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС) и Фонд социального страхования (ФСС) [2, с. 21]. Организатором данных фондов является государство, т.к. оно не только представляет интересы общества в целом, но и обладает необходимым административным ресурсом.

Что касается добровольного социального страхования, то оно представляет собой форму управления социальными рисками населения через перераспределения денежных средств, которые были собраны на добровольных началах на эти цели, и аккумулированы в специализированных автономных страховых фондах. Рассматриваемая форма социального страхования осуществляется страховыми компаниями и обществами взаимного страхования, которые занимаются личным страхованием. Негосударственными пенсионными фондами (НПФ) могут быть предоставлены услуги по добровольному пенсионному страхованию.

Цель добровольного социального страхования заключается в увеличении уровня страховой защиты населения страны от социальных рисков. Стоит отметить, что добровольное социальное страхование не способно обеспечить полную замену государственных социальных программ. Во-первых, это связано с тем, что не у каждого человека достаточно средств для покупки соответствующих страховых полисов; во-вторых, на добровольное социальное страхование принимаются всего 4 из 9 законодательно закрепленных в Российской Федерации социальных рисков, к ним относятся временная нетрудоспособность, наступление старости, смерть застрахованного лица и необходимость получения медицинской помощи.

Из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что социальное страхование является неотъемлемой частью политики государства в социальной сфере, реализуемое через добровольное и обязательное страхование.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 26.01.1996 г. N 14-ФЗ. Часть вторая (ред. от 18.03.2019). URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 15.12.2021).
2. Гриб В. В. Внебюджетные фонды как объекты общественного контроля: Пенсионный фонд РФ, негосударственные пенсионные фонды, Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования // Социальное и пенсионное право. 2016. № 4. С. 20-26.
3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, N 31, ст. 7.
4. Павлюченко В. Г. Социальное страхование: учебник для бакалавров / В. Г. Павлюченко, предисл. А. С. Матвеева. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство – торговая корпорация «Дашков и К», 2016. 480 с.
5. Роик В. Д. Социальное страхование: учебник и практикум для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 418 с.
6. Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 15.12.2021).

УДК 331.101.32

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: К ВОПРОСУ УПРАВЛЕНИЯ

Козлова В. Э., БкУП-400

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: 22.lk26@gmail.com

Научный руководитель – **Зоркова В. А.**, канд. социол. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье описываются составляющие удовлетворенности трудом и анализируется их влияние на производительность труда работников. Описываются методы исследования уровня удовлетворенности трудом, а также приводится статистика, отражающая текущее положение дел в области удовлетворенности персоналом современных организаций своим трудом.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, работник, организация, исследование удовлетворенности трудом.

SATISFACTION WITH THE WORK OF THE PERSONNEL OF A MODERN ORGANIZATION: TO THE ISSUE OF MANAGEMENT

Kozlova V. E., BkUP-400

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Zorkova V. A.**, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article describes the components of job satisfaction and analyzes their impact on employee productivity. The methods of studying the level of job satisfaction are described, as well as statistics reflecting the current state of affairs in the field of staff satisfaction with their work in modern organizations.

Keywords: job satisfaction, employee, organization, study of job satisfaction.

Трудовой процесс достаточно тесно взаимосвязан с фактической работой (трудовой деятельностью) каждого сотрудника, а также условиями труда, в которых они осуществляют свою деятельность. При этом стоит отметить, что на производительность труда напрямую влияет уровень удовлетворенности трудовой деятельностью. Соответственно, сотрудники организации, которым работа доставляет удовольствие, выполняют свои обязанности с большей отдачей и охотнее участвуют в жизни организации, способствуя ее развитию. В этой связи можно сделать вывод о том, что проблема удовлетворенности трудом в современных реалиях является актуальной темой исследования, а изучение удовлетворенности трудом персонала организации направлено на выявление факторов и механизмов, способствующих повышению ее уровня [5, с. 1926].

Анализ различных подходов к определению понятия удовлетворенности трудом позволяет сделать следующие выводы – удовлетворенность трудом можно рассматривать, как:

1) восприятие трудовой обстановки (трудовой ситуации) и ее оценка посредством сравнения с потребностями работника в комфортных условиях труда, наличии формальных и неформальных отношений в коллективе, стиле руководства, привлекательности занимаемой должности и ее авторитетности в обществе, возможности карьерного продвижения и получения достойной заработной платы;

2) мотивацию, вызванную результатами работы сотрудника, обеспечивающими достижение удовлетворения его потребностей [4, с. 562].

Среди элементов удовлетворенности трудом чаще всего выделяют следующие [5, с. 1928-1930]:

– удовлетворенность содержанием работы, которую можно трактовать, как получение удовольствия от исполнения своих должностных обязанностей, выполнения порученной работы. Монотонный труд часто порождает неудовлетворенность ввиду отсутствия у персонала возможности проявить себя. Такая ситуация может спровоцировать потерю веры в себя и свои способности, отчуждение от коллектива, обесценивание работником своего труда.

– удовлетворенность условиями работы, которая подразумевает наличие комфортной рабочей атмосферы и включает в себя достаточную освещенность, наличие необходимой для работы мебели и техники, обеспечение безопасных условий труда и т.д.

– удовлетворенность оплатой труда, представляющую собой самостоятельную оценку сотрудником принятой в организации системы оплаты труда, и в частности уровень его заработной платы на предмет ее справедливости (то есть покрывает ли заработная плата приложенные работником усилия). Удовлетворенность в данном случае зависит от степени соответствия имеющегося уровня оплаты труда представлениям работника о необходимом ему уровне заработной платы, сравнение своей заработной платы с заработной платой его коллег, занимающих аналогичные должности в других организациях.

– удовлетворенность стилем управления и непосредственным руководством. В данном случае принимаются во внимание сложившиеся взаимоотношения между сотрудниками и руководством, существующая в организации корпоративная культура. Наличие недопонимания усложняет взаимодействие в организации и может служить причиной неудовлетворенности трудом.

– удовлетворенность окружением (рабочим коллективом). Неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе является одним из самых важных факторов, побуждающих работников задуматься о смене места работы. И наоборот, работа в дружном коллективе может приносить радость и служить показателем удовлетворенности трудом.

– удовлетворенность карьерой и возможностями карьерного продвижения в организации.

Для того, чтобы оценить степень удовлетворенности работников своим трудом и выявить “проблемные места” в компаниях должны проводиться необходимые исследования под руководством специалистов по управлению персоналом, психологов или специализированных консультантов. Используемые ими методы можно подразделить на две группы: социологические (качественные и

количественные методы) и социально-психологические методы (чаще всего тестирование) [3, с. 115].

Среди количественных социологических методов можно выделить опросники и анкетирование. Анкеты могут разрабатываться для конкретной организации в соответствии с целями и задачами исследования.

Качественных методы, в свою очередь, включают глубинное интервью и метод фокус-групп, предполагающие как индивидуальные, так и коллективные беседы с сотрудниками по заранее составленным вопросам, содержащим основные элементы удовлетворенности трудом в конкретной организации. В рамках метода фокус-групп модератор может организовать обсуждение по заранее оговоренной с руководством тематике, в результате которого определяется отношение участников, то есть сотрудников организации, к проблеме, выявляются их потребности и причины неудовлетворенности, с которыми организации предстоит работать.

Тестирование часто применяется для рассмотрения личностных характеристик работников, которые могут оказывать влияние на их понимание удовлетворенности трудом.

Недавнее исследование, проведенное среди специалистов АПК, показало, что около 30 % опрошенных не проявляют интерес к своей работе, и только 14,5 % респондентов она интересна. Самым проблемным аспектом оказалась неудовлетворенность уровнем оплаты труда: 90,9% опрошенных полностью неудовлетворены их уровнем заработной платы. Помимо этого, достаточно проблемной зоной является удовлетворенность непосредственным руководством, а именно взаимодействием руководства с подчиненными, которое опрошиваемые сочли неэффективным [2, с. 111-112].

Исследование удовлетворенности специалистов фармацевтической отрасли также указывает на стремление специалистов к большему материальному вознаграждению, однако эти стремления не находят должного отклика. 95 % опрошиваемых обратили внимание на наличие конфликтов в коллективе, причиной которых 60,6 % респондентов считают недостатки в системе управления и 39,4 % – психологическую несовместимость [1, с. 89-90].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что исследование удовлетворенности персонала своим трудом направлено на определение обстоятельств, которые создают условия для максимально возможной трудовой отдачи от персонала компании. Ведь удовлетворенность трудом проявляется в желании работников выполнять свои должностные обязанности, в ответственном отношении к делу, взаимопомощи, в хорошей атмосфере в коллективе и т.д. По результатам исследования удовлетворенности разрабатываются рекомендации, внедрение которых должно способствовать совершенствованию условий труда работников и, соответственно, повышать не только удовлетворенность персонала своим трудом, но и производительность организации в целом.

Список литературы

1. Грибова Я. В., Лошкарева М. С. Изучение удовлетворенности трудом и трудовой мотивации фармацевтических специалистов // Современная организация лекарственного обеспечения. 2021. № 1. С. 88-91. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_46261096_64857156.pdf (дата обращения 04.11.2021).

2. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Исследование удовлетворенности персонала предприятий АПК трудовой деятельностью // Сборник статей III Международной научно-практической конференции. 2019 «Управление экономикой, системами, процессами». 2019. С. 110-113. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_41512154_88992745.pdf (дата обращения 03.11.2021).

3. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Методы исследования удовлетворенности персонала трудовой деятельностью // Сборник статей III Международной научно-практической конференции. 2019 «Управление экономикой, системами, процессами». 2019. С. 114-117. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_41512155_77560098.pdf (дата обращения 03.11.2021).

4. Лысова Е. А. Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом // Бюллетень науки и практики. 2017. № 12 (25). С. 558-563. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-podhodov-k-ponyatiyu-udovletvorennosti-trudom> (дата обращения 31.10.2021).

5. Переселкова З. Ю., Коренная А. С. Проблема удовлетворенности трудом и ее осмысление в русле социологии труда и занятости // Материалы Всероссийской научно-методической конференции. 2016 «Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры». 2016. С. 1926-1933. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_25766267_82911813.pdf (дата обращения 03.11.2021).

УДК 328.185

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА: СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ РЕАЛИЗАЦИИ НА УРОВНЕ СУБЪЕКТА РФ

Козловцев М. С., БкУ-401

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: yuri.pom@mail.ru

Научный руководитель – **Морозов И. Л.**, доктор полит. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема коррупции на уровне субъекта РФ. Исследуются методы и технологии противодействия коррупции. Анализируется статистика коррупционных случаев в Волгоградской области, прогнозируется ситуация в регионе.

Ключевые слова: коррупция, противодействие коррупции, методы и технологии, политика, современное общество, прогноз.

INFLUENCE OF ECONOMIC CHANGES ON THE STATE OF SOCIETY

Kozlovtssev M. S., BkU-401

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Morozov I. L.**, Doctor of Political Science, Associate Professor,

Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article examines the problem of corruption at the level of a constituent entity of the Russian Federation. Anti-corruption methods and technologies are investigated in the research. The statistics of corruption cases in the Volgograd region are analyzed. This scientific work includes the forecast, which predict the situation in the region.

Keywords: corruption, Anti-corruption, methods and technologies, policy, modern society, forecast.

Современные методы и технологии противодействия коррупции наиболее эффективно могут быть применены именно на региональном уровне, поскольку в руках властей субъекта сосредоточены инструменты управления по отраслям

и в их же полномочия входят обязанности по реализации проектной и программной деятельности, которая является наиболее уязвимой для коррупции. Несмотря на то, что контрольные функции сосредоточены в руках силовых ведомств и прокуратуры, только гражданские служащие способны создать условия для профилактики и искоренения коррупции. Следственные и судебные механизмы малоэффективны в данной борьбе из-за того, что их действие реализуется на уже произошедшие случаи, когда основной урон социальной сфере уже нанесён и методами возмещения ущерба можно добиться только восстановления выбывших государственных фондов. Существует множество методов противодействия коррупции, самыми базовыми из них являются методы государственного контроля. Несмотря на широту надзорных полномочий, реализация данного метода имеет ряд недостатков, во-первых, сами органы надзора могут быть замешаны в коррупционных схемах, во-вторых, данные органы действуют либо по сведениям, либо по результатам плановых проверок, что оказывается не всегда своевременным. Развитием данного метода является метод аудита и независимого контроля, в отличие от других методов в данном случае производится текущий мониторинг ситуации, который позволяет говорить о необходимости совершенствования определённых звеньев системы. Данную функцию в Российской Федерации выполняют контрольно-счётные палаты. Их отличительной особенностью является высокий уровень взаимодействия с общественностью, публикация результатов деятельности, что делает данный механизм открытым и менее уязвимым для коррупции. Проведение внеплановых проверок, встреч представителей различных органов власти, общественные обсуждения, экспертиза законопроектов, позволяют действовать превентивно, обнаруживая возможности коррупционных проявлений на стадии зарождения, не допуская нанесения вреда общественности.

Метод контроля может быть применён и внутри организационной структуры. Существует практика, когда в учреждениях и организациях организуют отделы по противодействию коррупции, куда могут обращаться как сотрудники, так и граждане, получающие услуги. Сами антикоррупционные отделы органи-

зуют вместе с отделами других предприятий союзы по противодействию коррупции, что наделяет решения данных отделов определённой силой. Данная технология может быть применена и в государственных органах, но на данный момент борьба с коррупцией внутри организации замыкается на самой организации и не позволяет эффективно применять данный метод. Необходимо принятие нормативных актов и стратегическая работа по созданию таких отделов для реализации данной концепции [4, с. 3].

Несмотря на эффективность метода контроля, даже в самых организованных системах может происходить коррупция по вине множества факторов, поэтому противодействие коррупции должно включать в себя множество методов и технологий. Кадровые методы противодействия коррупции все чаще находят отражение в политике государства. Данный блок методов базируется на выполнении этических и нормативных принципов при осуществлении кадровой политики. Кадры важная часть организации и правильная работа системы целиком зависит от честности и порядочности подобранных лиц. Кадровые методы включают в себя: метод ротации, реестровые технологии, психофизиологического мониторинга, конкурсные методики [5, с. 6].

В соответствии с ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» замещение должности государственной службы осуществляется по результатам проводимого конкурса в соответствии с квалификационными требованиями. Многие руководители рассматривают принципы противодействию коррупции как второстепенные составляющие кадровой политики, что в корне не верно. Сохраняется практика замещения должностей не по квалификационным требованиям, а по личным соображениям [7]. Возникают ситуации, когда конкурс проводится только формально, для соблюдения требований, а результат заранее известен. Поэтому эффективность конкурсной процедуры достигается только при сочетании её с другими кадровыми методами. Реестровые технологии позволят эффективно отсеивать кандидатов при приеме на государственную службу. Главными государственными реестрами в рамках заданной

темы можно назвать: Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия и кадровый резерв. Первый позволяет не допускать на службу лиц, которые были уже привлечены за коррупционные преступления и негативно проявили себя на государственной службе, данный реестр устанавливается ФЗ № 272 «О противодействии коррупции». Открытость для общественности данного реестра позволяет гражданам осуществлять общественный контроль за назначаемыми лицами. Кадровый резерв предназначен для противоположной цели – формирования списка лиц, которые могут замещать определённые должности, обеспечивая пополнение кадров квалифицированными служащими [6]. Дальнейшее развитие данных реестров позволит облегчить кадровую политику организаций и существенно повысить надёжность нанимаемых лиц.

Ротация – это эффективный метод развития профессионального уровня служащих и овладения новыми навыками, однако она может применяться и как инструмент противодействия коррупции. В рамках противодействия коррупции трудно переоценить данный метод, он разрушает установившиеся коррупционные связи. При прохождении государственной службы у сотрудника могут формироваться возможности к использованию своих должностных полномочий в личных целях, что недопустимо. По мнению ученых, данные связи устанавливаются в течение 3-5 лет прохождения службы на одном месте, при этом вертикальные перемещения иногда лишь усугубляют ситуацию [2, с. 8]. Ротация призвана оптимизировать кадровый состав государственной службы, обеспечить кадровую политику инструментами по противодействию коррупции. По мнению исследователей, оптимальное для ротации время нахождения сотрудника на занимаемой должности – 3 года. Следует расширять сферы применения ротации, использовать её также на муниципальной службе. Осуществление перечисленных выше методов должно производиться квалифицированными кадрами, имеющими специальную подготовку по противодействию коррупции.

Ещё одним эффективным блоком методов являются – меры по развитию общественного и парламентского контроля и формированию правосознания и ответственности [8, с. 2]. Деятельность общественности оказывает значительное

влияние на государственные органы. Развитие открытости властных институтов приоритетная задача управления на уровне субъекта РФ. К данным методам относят: организацию публичных слушаний, пропаганду нетерпимости по отношению к коррупции, укрепление правосознания граждан, методы взаимодействия с некоммерческими организациями. Основу перечисленных выше методов составляет системная работа по развитию гражданского общества. В первую очередь необходимо развивать нормативную базу, расширяющую возможности участия НКО во властных процессах. На данный момент в Российской Федерации развиваются формы сотрудничества некоммерческих организаций с органами власти, однако, возникают случаи, когда государственные власти игнорируют деятельность общественности, поскольку решения таких организаций носят рекомендательный характер, в связи с чем выделяется необходимость по усилению роли общественных институтов в осуществлении власти.

Существует проблема низкой вовлеченности населения в общественные организации, по результатам социологических исследований многие граждане не доверяют подобным организациям, такая ситуация возникает вследствие низкого уровня правосознания граждан. Органы власти проводят мероприятия по информированию населения о современных методах борьбы с коррупцией, ситуации в регионе и законных прав граждан. В рамках данного направления необходимо стимулирование научной деятельности, организация большего количества круглых столов и лекций в учреждениях образования, организации массовых мероприятий, поддерживающих борьбу с коррупцией. Именно широкое вовлечение населения в процессы антикоррупционной деятельности способны повысить доверие граждан к власти и уровень правосознания. Институт публичных слушаний в России появился совсем недавно, но начал широко использоваться при принятии важных решений. У данного метода есть множество плюсов, он позволяет учитывать интересы населения при реализации властной деятельности. Данный метод широко применяется при решении вопросов местного значения, а

также при принятии важных для региона документов, таких как бюджет Волгоградской области. Однако большая часть вопросов решается без учёта мнения общественности, что негативно сказывается на уровне коррупции.

Эффективное использование всех вышеперечисленных методов невозможно без глубокого научного анализа. Изучение ситуации на определённой территории позволяет подобрать наиболее подходящие методы и технологии, необходимые для противодействия коррупции. Одним из важнейших научных методов в данной сфере является метод планирования, который позволяет разработать поэтапную систему борьбы с коррупцией. Планирование базируется на прогнозах, а его эффективность возможно только в случае, если планирование ограничивается горизонтом прогнозирования. В качестве основания для прогнозирования выбраны данные о судебной практике в сфере коррупции, оцениваемый ущерб и количество возбужденных делопроизводств по фактам коррупции, а также данные ежегодных социологических исследований. Методом сплошной выборки были проанализированы материалы всех 552 уголовных дел коррупционной направленности, рассмотренных судами Волгоградской области в 2020 г. Размер ущерба, причиненного данными преступлениями, составил 764993,0 тыс. руб. Среди преступлений коррупционной направленности наиболее распространенными являлись преступления, связанные с мошенничеством, совершенным лицом с использованием своего служебного положения, – возбуждено 214 уголовных дел, а также с получением и дачей взятки – 197 уголовных дел [1, с. 1-20].

К сожалению, данные о количестве коррупционных преступлений на федеральном уровне не систематизированы. Граждане могут получать сведения о коррупционных преступлениях только из заявлений руководителей федеральных ведомств. Из отчётов Генеральной прокуратуры Российской Федерации можно пронаблюдать за тем, как снижается количество выявляемых преступлений коррупционной направленности, что кажется положительным, однако многие эксперты связывают это со снижением качества работы правоохранительных ведомств. Результаты анализа докладов о противодействии коррупции можно обобщить в следующих графиках.

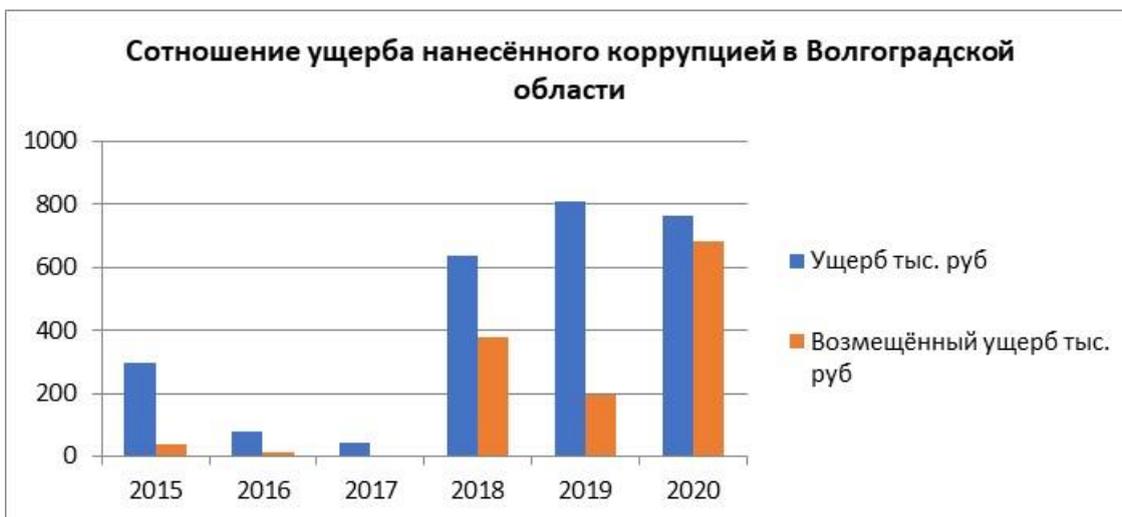


Рис. 1



Рис. 2

Из приведенных на графиках данных видно, что общероссийская тенденция по снижению выявленного количества преступлений подтверждается и в Волгоградской области. Во втором графике можно проследить тенденцию к возрастанию причинённого ущерба, а также оптимизации деятельности по его возмещению. Такое кратное увеличение может быть связано с изменившейся структурой властных отношений, в связи с принятием 21 июля 2020 года указа о национальных целях и развития системы национальных проектов, которые, несмотря на свою высокую эффективность особенно опасны для проявления коррупции. По результатам социологического исследования ИЦ «Нови», треть населения Волгоградской области часто или очень часто сталкивались в 2020 году с коррупцией. Половина населения считает, что уровень коррупции не изменился за

несколько предыдущих лет. 37,4 % респондентов считают, что существуют такие ситуации, при которых без взятки невозможно решить проблемную ситуацию. Интересны результаты изучения «взяткоёмких» сфер. Самыми коррумпированными, по мнению опрошенных, являются – политические партии, ГИБДД и коммунальные службы. «Свободными от коррупции» – средние школы, службы занятости. В связи с этим государственным органам стоит сосредоточиться на изучении этих сфер и выявить точки, в которых получение услуг затруднено.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что уровень реальной коррупции не будет снижаться в ближайшее время, поэтому принимаемые властями субъекта федерации меры должны также затрагивать особенно опасные сферы. Негативное отношение населения к коррупции будет расти, однако меры по пропаганде нетерпимости к коррупции следует продолжать и совершенствовать. Ситуация в коррупционно-опасных сферах будет оставаться напряженной, однако положительными подвижками в этом плане является усиление открытости властных процессов. Позиция субъекта РФ имеет решающее значение при реализации антикоррупционной политики в целом по стране. Научное обеспечение мероприятий является основным направлением противодействия коррупции согласно национальной стратегии.

Список литературы

1. Ежегодный доклад о противодействии коррупции в Волгоградской области в 2020 году подготовлен в соответствии со статьей 8 Закона Волгоградской области от 13 июля 2009 г. № 1920-ОД «О дополнительных мерах по противодействию коррупции в Волгоградской области».

2. Ломакина Л. А. Ротация государственных гражданских служащих в контексте преодоления коррупции // Журнал российского права. 2013. № 4 (196). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rotatsiya-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-v-kontekste-preodoleniya-korrupsii> (дата обращения 18.11.2021).

3. Михайлов В. И. Современный этап государственной политики Российской Федерации в области противодействия коррупции и задачи по ее научному обеспечению // Актуальные проблемы научного обеспечения государственной

политики Российской Федерации в области противодействия коррупции. 2014. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyi-etap-gosudarstvennoi-politiki-rossii-skoi-federatsii-v-oblasti-protivodei-stviya-korrupsii-i-zadachi-po-ee-nauchnomu> (дата обращения 21.11.2021).

4. Павлова Г. Г., Твердохлеб К. А. Современные методы противодействия коррупции на государственном и муниципальном уровне // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2021. № 3 (56). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-protivodeystviya-korrupsii-na-gosudarstvennom-i-munitsipalnom-urovne> (дата обращения 18.11.2021).

5. Патова Е. М. Антикоррупционные механизмы в реализации кадровой политики государственных органов и органов местного самоуправления // Журнал российского права. 2016. № 12 (240). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/antikorrupsionnye-mehanizmy-v-realizatsii-kadrovoy-politiki-gosudarstvennyh-organov-i-organov-mestnogo-samoupravleniya> (дата обращения 18.11.2021).

6. Указ Президента Российской Федерации «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы» от 16.08.2021 № 478 // Официальный интернет-портал правовой информации. 2021.

7. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (с изм. от 26.05.2021) «О противодействии коррупции». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

8. Шаламова А. Н., Нарышкин П. А. Роль общественного контроля и его институтов в механизме противодействия коррупции // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2018. № 4 (87). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-obschestvennogo-kontrolya-i-ego-institutov-v-mehanizme-protivodeystviya-korrupsii> (дата обращения 19.11.2021).

УДК 342.553:316.346.2

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО НА РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Коломыткина Д. Д., БкУП-400

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: daskodil@yandex.ru

Трушникова М. Л., БкУП-400

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: marusya.trushnikova@yandex.ru

Научный руководитель – **Иванова Т. Б.**, доктор экон. наук, профессор

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема гендерного неравенства на руководящих должностях в органах местного самоуправления. Проведена оценка наличия и причины гендерного неравенства на руководящих должностях в органах местного самоуправления. Предложены способы его устранения.

Ключевые слова: неравенство, гендерные стереотипы, система местного самоуправления.

GENDER INEQUALITY IN LEADERSHIP POSITIONS IN LOCAL GOVERNMENT

Kolomytkina D. D., BKUP-400

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Trushnikova M. L., BKUP-400

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Ivanova T. B.**, Doctor of Economics, Professor,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article examines the problem of gender inequality in leadership positions in local government. The article assesses the presence and causes of gender inequality on executive positions in local governments. The ways of its elimination are offered.

Keywords: inequality, gender stereotypes, system of local government.

На сегодняшний день проблемы в различных сферах общественной жизни, такие как безработица, демографический кризис, утрата традиционных семейных ценностей, нарушения детских прав, межэтнические конфликты, порождают взаимодействие публичных органов власти с социальными институтами для их решения.

Обеспечение гендерного баланса и равенства в системе местного самоуправления является актуальной темой исследований, поскольку этот уровень управления имеет наибольшую «близость» к населению и различным видам деятельности, которые он осуществляет. При осуществлении этих мероприятий необходимо учитывать мнения и исторические традиции населения.

Методы исследования. Для выявления наличия гендерного неравенства был проведен статистический анализ состава сотрудников органов местного самоуправления. Оценка причин гендерного неравенства проведена методом встроенного наблюдения в ходе производственной практики.

Результаты, полученные лично авторами. Исходя из данных Росстата, на 77 % женщин, занятых в органах местного самоуправления, приходится 23 % мужчин [2, с. 1]. Несмотря на данное соотношение, мужчин занятых на местах руководителей, таких как депутатов, членов выборных органов и избирательных комиссий – наблюдается значительно больше. Выявлено наличие гендерного неравенства на руководящих должностях в органах местного самоуправления.

Карьерный рост женщин может быть ограничен общественным предубеждением, несмотря на их готовность брать на себя функции менеджеров.

Можно выявить такую тенденцию, что наиболее значимые муниципальные образования с точки зрения распоряжения ресурсов имеют больше шансов на то, что мужчин в руководящих органах местного самоуправления данного муниципального образования будет больше. Доля мужчин непропорционально возрастает в рамках перехода от функций управления к функциям власти, тем самым прекращается доминирование женщин. Это приводит к тому, что власть приобретает «мужской» характер, а все управленческие функции – «женский». Женщины заполняют аппаратные должности, которые в свою очередь создаются с

целью осуществления целей органов местного самоуправления и лиц, замещающих муниципальные должности.

Также, психологическая особенность организации женского мышления может выступать основной помехой для построения её деловой карьеры. Женщина предпочитает четкий и стопроцентный итог, то есть результат «здесь и сейчас», в то время как представители мужского пола предпочитают создавать наиболее определенные и долговременные планы, рассчитывая на долгосрочную перспективу.

Впрочем, не всегда только гендерные стандарты становятся преградами для построения эффективной карьеры. Женщины самостоятельно создают внутренние препятствия, которые усложняют планирование и развитие карьерного роста, а кроме того, не стремятся завоевать лидирующие позиции в компании. Такие женщины полагают, что их главная обязанность – семья, а служба вторична [4, с. 132]. Сохранение семьи, воспитание ребёнка зачастую требует много времени и сил, вследствие чего на построение карьеры не остается энергии. К тому же мужчины физически, в основном, сильнее женщин.

Женщины, которые работают в структурах власти, объективно готовы внести в общественно-политическую культуру требуемые компоненты с целью поддержки и защиты интересов как женского, так и мужского населения [3, с. 2]. В. А. Тишков пишет, что «более широкое участие женщин в политике и в управлении обществом – это вопрос не только гражданского равноправия и более широкого представительства. По мнению многих специалистов, женщины приносят в эту сложную и ответственную сферу некоторые обогащающие ценности и дополнительную компетентность. Присутствие женщин в высших иерархических структурах крайне позитивно влияет на поведение их коллег-мужчин, сдерживая, дисциплинируя и облагораживая поведение последних» [5, с. 15]. Незначительное количество женщин на руководящих должностях приводит к тому, что интересы определенных профессиональных групп оказываются без необходимого внимания со стороны государственной финансовой поддержки и социальной политики [1, с. 148].

Исходя из всех вышеизложенных данных, можно подтвердить присутствие гендерного неравенства на руководящих должностях в органах местного самоуправления и предложить определённые способы решения данной проблемы. В частности, следующие:

1. Равные возможности подготовки как женщин, так и мужчин на руководящие должности в органах МСУ – практическое предоставление одинаковых условий как мужчинам, так и женщинам, для осуществления их деятельности;

2. Придание гендерной проблематике актуального статуса при выработке стратегии общественного, общественно-политического и финансового развития муниципального образования;

3. Развитие правовой базы муниципальной службы Российской Федерации потребует пакета нормативных документов и государственных постановлений касательно вопроса равных исходных перспектив продвижения по службе женщин, в особенности в муниципальной власти;

4. Комплектование органов МСУ (структурных подразделений) кадрами и продвижение работников по службе исключительно с соблюдением, при прочих равных условиях, принципа оказания предпочтения лицу того пола, в отношении которого в данной организации существует гендерный дисбаланс.

Значимость исследования. Обобщены причины гендерного неравенства в органах МСУ. Сделан вывод о существовании потребности в пересмотре гендерного соотношения при повышении в должностях в органах МСУ. Дано обоснование этого, заключающееся в том, что доля женщин у власти играет значимую роль, так как, чем больше женщин на государственной службе, тем качественнее решаются проблемы общественной защиты, материнства и детства. Все это без исключения приводит к улучшению качества всех сфер жизни и деятельности в государстве.

Список литературы

1. Беляева Г. Ф. Политическая активность женщин в России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2008. № 1. С. 143-164. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/politicheskaya-aktivnost-zhenschin-v-rossii> (дата обращения 04.12.2021).
2. Где заканчивается власть женщин. URL: https://tulastat.gks.ru/storage/mediabank/Lp0UuXFP/Пресс_релиз.pdf (дата обращения 03.11.2021).
3. Зимин В. А. Женщины России в политике и структурах власти // Теория и практика общественного развития. 2013. № 10. С. 297-299.
4. Кошарная Г. Б., Тарханова Е. С. Проблемы карьерного роста женщин в России и зарубежных странах // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. 2017. № 2 (42). С. 126-137.
5. Тишков В. А. Женщина в российской политике и структурах власти. URL: <https://a-z.ru/women/texts/tishkovr.htm> (дата обращения 04.12.2021).

УДК 331.108:316.485.6

УПРАВЛЕНИЕ И ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ: ЭМПИРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Кравцова К. Б., МУПЗ-300

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: kristina1997_1979@mail.ru

Научный руководитель – **Дроздова Ю. А.**, канд. социол. наук, доцент, декан факультета ГМУ
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Управление конфликтами рассматривается как одно из основных направлений кадровой политики в организации. Приведены результаты авторского эмпирического исследования уровня напряженности в организации посредством социометрического метода, показавшие высокую вероятность возникновения конфликтов среди сотрудников. Разработаны рекомендации по управлению и профилактике конфликтов в организации с учетом проведенного эмпирического исследования.

Ключевые слова: организация, социально-психологический климат, конфликт, управление конфликтом, профилактика конфликта.

CONFLICT MANAGEMENT AND PREVENTION IN THE ORGANIZATION: THE EMPIRICAL ASPECT

Kravtsova K. B., MUPZ-300

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Drozdova J. A.**, Dean of the Faculty of State and Municipal Administration,

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. Conflict management is considered as one of the main directions of personnel policy in the organization. The results of the author's empirical study of the level of tension in the organization by means of the sociometric method, which showed a high probability of conflicts among employees, are presented. Recommendations for the management and prevention of conflicts in the organization have been developed, taking into account the empirical research carried out.

Keywords: organization, socio-psychological climate, conflict, conflict management, conflict prevention.

Конфликты возникают практически во всех сферах жизнедеятельности людей – в политике, экономике, культуре, социальной жизни. Они являются естественным состоянием всего глобального социума, любого общества, государства, организаций всех типов и форм.

В настоящее время менеджер в организации должен обладать необходимыми знаниями, умениями, навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций, анализировать конфликтные факторы, причины конфликтов и управлять взаимодействием персонала на всех стадиях развития конфликта.

В качестве метода исследования был использован социометрический метод. Данная техника разработана Я. Морено и представляет собой вид опроса, направленный на измерение и анализ структуры межличностных отношений в малых социальных группах путем фиксации среди членов коллектива связей предпочтения в ситуациях выбора [4]. Эмпирическим объектом являлся один из комитетов администрации Волгоградской области.

Социометрия как метод диагностики конфликтов в организации позволяет:

- определить общую обстановку в коллективе;
- выявить наличия конфликтов, в том числе скрытых, среди сотрудников;
- рассчитать степень сплоченности/разобщенности группы;
- вычислить «социометрические позиции», то есть положительный или отрицательный статус каждого члена коллектива;
- как результат, разработать рекомендации по урегулированию или профилактике конфликтов.

В процессе изучения результатов опроса, все полученные данные кодируются, то есть каждой фамилии сотрудника присваивается номер в списке группы, что позволяет, как не нарушить этические принципы, так и получить более достоверные данные от членов коллектива.

Все исследование разделено на 2 блока – деловые и личные взаимоотношения сотрудников. Так, при анализе блок деловых взаимоотношений в коллективе были выявлены несколько лидеров – сотрудники № 1, 9, которых большинство коллег считают профессионалами в работе. Но также, следует сказать о наличии

такого человека в коллективе, как сотрудник № 3, с которым многие члены группы не хотели бы работать, причиной может являться то, что коллеги считают его недостаточно компетентным в определенных вопросах, либо полученные данные выявили существующий конфликт между государственными гражданскими служащими. Более того среднее значение степени взаимосвязи сотрудников на деловом уровне составляет 16,7 %, что свидетельствует о довольно низком уровне профессиональных связей среди коллег.

В блоке личных взаимоотношений имеется неформальный лидер коллектива, это сотрудник № 1. Он может оказывать помощь руководителю в поддержании социально-психологического климата в коллективе. Сотрудник № 3 вновь по двум критериям блока личных взаимоотношений получил высший отрицательный статус, что подтвердило гипотезу о наличии конфликта в организации. Статус сотрудников № 6, 7 также является отрицательным. Общая степень сплоченности группы в блоке неформальных взаимоотношений составляет 18,4 %, что также свидетельствует о низком уровне социальных связей в коллективе.

На основании полученных данных можно сделать вывод о том, что в коллективе возможно существование скрытых конфликтов, а также имеется достаточно высокий уровень риска возникновения конфликтных ситуаций между сотрудниками.

Наличие конфликтов в коллективе может оказывать отрицательное влияние на работу всей организации. Это может привести к снижению производительности, отрицательному эмоциональному состоянию сотрудников, росту текучести кадров, сокращению сферы сотрудничества и др.

Для устранения или минимизации данного риска руководителю структурного подразделения необходимо прибегнуть к использованию определенных методов управления конфликтами.

Существуют позитивные и негативные методы управления конфликтами. Одним из вариантов позитивного метода является проведение переговоров между конфликтующими сторонами. Для достижения наиболее эффективного результата используется форма открытых дебатов, которые предусматривают

взаимные уступки, а также полное или частичное удовлетворение интересов обеих сторон [2]. Участникам конфликта необходимо максимально открыто высказать недовольства или претензии оппоненту и постараться прийти к общему решению. Важно подготовить подходящие условия для беседы, под которыми подразумеваются, кроме времени, также место и благоприятная для беседы обстановка. Длительность диалога определяется временем, необходимым для достижения прорыва в сглаживании конфликта. Содержание разговора должно сохраняться в тайне, поскольку несвоевременная огласка его может привести к усилению конфликта.

Другим вариантом является ориентированность на общие интересы, а не на позицию каждой из сторон, поскольку именно в противоположных позициях проявляется различие интересов. Следует обратить особое внимание, что поиск общих условий, продумывание выгодных для обеих сторон вариантов решения может примирить конфликтующие стороны. А анализ вариантов, удовлетворяющих обе стороны, приводит к договорённости в любой области [1].

Также можно использовать вознаграждения как метод управления конфликтом, оказывая влияние на людей для избегания дисфункциональных последствий. Люди, вносящие свой вклад в достижение общеорганизационных комплексных целей, помогающие другим группам организации и старающиеся подойти к решению проблемы комплексно, должны вознаграждаться благодарностью, грамотами или признанием. Не менее важно, чтобы система вознаграждений не поощряла неконструктивное поведение отдельных лиц или групп.

Если ни один из позитивных методов не оказался действенным, руководитель может прибегнуть к негативным методам управления конфликтом. К ним относится – изолирование конфликтующего сотрудника. То есть, вариантом решения данной проблемы может стать перевод сотрудника № 3 в другое структурное подразделение, тем самым ограничив его общение с остальными сотрудниками – оппонентами. Но, прежде чем прибегать к данному способу, необходимо постараться урегулировать этот конфликт в данном отделе.

Также руководителю необходимо предпринимать меры по профилактике конфликтов.

Профилактика конфликтов – это деятельность, направленная на предупреждение их возникновения и разрушительного влияния на какую-либо сторону или элемент общественной системы, то есть воздействие на субъекты или факторы среды, которые в будущем могут стать источником конфликта. Основная цель профилактики конфликтов – создание таких условий, деятельности взаимодействия людей, которые бы минимизировали вероятность возникновения или деструктивного развития противоречий между ними [3].

Для того чтобы выявить предпосылки к возникновению конфликта в организации можно проводить опрос сотрудников в форме анонимного анкетирования, это позволит получить от государственных гражданских служащих честный ответ и решить проблему еще до ее возникновения.

Также руководитель может использовать социометрический метод, при помощи которого можно не только выявить наличие конфликта, но и конкретного сотрудника, поведение которого является причиной возникновения разногласий.

Следует помнить, что благоприятный климат в коллективе – важное условие эффективной служебной деятельности для государственных гражданских служащих. От психологического комфорта напрямую зависит рабочий процесс и результат совместного труда, поэтому задачей руководителя является организация качественного взаимодействия среди сотрудников. Для этого следует проводить разнообразные тренинги, семинары, мастер-классы для государственных гражданских служащих с целью сплочения коллектива, что является инновационной технологией для органов государственной власти.

Еще одним вариантом предотвращения конфликтов является метод согласия. Он предполагает проведение мероприятий, нацеленных на вовлечение потенциальных конфликтующих в общее дело [3], в процессе осуществления которого у возможных противников появится поле общих интересов, они лучше узнают друг друга, привыкнут сотрудничать, совместно решать имеющиеся проблемы.

Также альтернативным вариантом является метод психологического подъема, который предполагает, что настроение людей, их чувства поддаются регулированию, требуют определенной поддержки. Существует множество способов для этого: проведение корпоративов, праздников, презентаций, различных форм совместного отдыха членов трудовых коллективов. Эти и подобные им мероприятия снимают психологическую напряженность, способствуют эмоциональной разрядке, вызывают положительные чувства, взаимные симпатии и создают морально-психологическую атмосферу в организации, которая предотвращает возникновение конфликтов.

Список литературы

1. Анцупов А. Я. Конфликтология: учебник / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. СПб.: Питер, 2016. 528 с.
2. Геранюшкина Г. П. Управление конфликтами и организация переговорного процесса: учебное пособие. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. 174 с.
3. Зеленский С. Ю. Методы профилактики конфликтов в компаниях / С. Ю. Зеленский, А. В. Чернов // Молодой ученый. 2017. № 18.
4. Морено Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе: монография. – пер. с англ. А. Боковинова. М.: Академический проект, 2004. 320 с.

ПОЛНОМОЧИЯ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО РАЙОНА ПО БЛАГОУСТРОЙСТВУ ТЕРРИТОРИИ

Краснова В. В., БкУ-403

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: come99@inbox.ru

Научный руководитель – **Бардаков А. И.**, доктор полит. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Процесс формирования среды, являющейся комфортной, выступает основным – приоритетным направлением в развитии городских районов. Привлекательность городских районов тесно зависит от актуальных особенностей проектирования территориальной зоны. Существующие правила благоустройства осуществляют регулирование обширного ряда вопросов, анализ которых представлен в рамках данной работы. В рамках данной статьи были рассмотрены особенности деятельности главы городской районной администрации, что способствует как благоустройству, так и развитию территорий.

Ключевые слова: благоустройство территории, городской район, глава администрации городского района, озеленение.

POWERS OF THE HEAD OF THE CITY DISTRICT ADMINISTRATION FOR THE IMPROVEMENT OF THE TERRITORY

Krasnova V. V., BkU-403

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Bardakov A. I.**, Doctor of Political science, Associate Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The process of forming an environment that is comfortable is the main priority in the development of urban areas. The attractiveness of urban areas closely depends on the actual design features of the territorial zone. The existing rules of landscaping regulate a wide range of issues, the analysis of which is presented in the framework of this work. Within the framework of this article, the peculiarities of the activities of the head of the city district administration were considered, which contributes to both the improvement and development of territories.

Keywords: landscaping, urban area, the head of the city district administration, a comprehensive plan for the development of the territory, landscaping.

Состояние городов в экологическом аспекте в полной мере отражает социально-экономическое развитие территории, потому именно благоустройство наряду с озеленением выступает первоочередной задачей муниципальных образований в общей деятельности по созданию здоровой и комфортной среды для проживания.

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в структуру местного самоуправления входит исполнительно-распорядительный орган [5, ст. 34]. Его наличие необходимо в общей системе органов местного самоуправления, исходя из данного тезиса, стоит сделать вывод о необходимости назначения главы районной администрации, поскольку наличие данного субъекта также крайне необходимо в структуре МСУ, при этом, как отмечает И. О. Бахирева, не стоит забывать о том, что «муниципальная власть как субъект публичного права государства реализует свое функциональное и ориентированное значение только в правильных условиях, при наличии необходимых основ» [2, с. 297].

Первостепенным направлением деятельности главы администрации городского района выступает: организация, проведение мероприятий, затрагивающих вопросы благоустройства территории, выступающей подконтрольной городскому району, – данный факт, на что особенно важно обратить внимание, закреплен в нормативно-правовой базе муниципального образования. Надо заметить, что глава района не является субъектом законотворчества, но его полномочий достаточно, чтобы проявить законотворческую инициативу по благоустройству своего района. Главное, чтобы не только «в информационных потоках в большинстве случаев, – как замечает А. И. Бардаков, – действия власти направлены на заботу о народе» [1, с. 11-12], но и в реальной практике эта забота была видна жителям конкретного района.

Под благоустройством территории в теории понимается процесс реализации мероприятий, целью которых выступает создание условий, которые выступают комфортными в отношении жизни населения, развития территорий – их

надлежащего содержания. Для того, чтобы мероприятия, направленные на благоустройство территории, выполнялись полноценно, планомерно, процесс утверждения их плана и его реализации контролируется главой районной администрации. Также важно указать, что с целью реализации указанного нами плана задействуется обширный ряд муниципальных служб, органы ЖКХ.

Специалисты в данной области рекомендуют в процессе реализации указанной нами деятельности обращаться и к сфере бизнес-структур, и также к промышленным предприятиям, предполагается, что указанная деятельность эффективно скажется как на процессе реализации, так и финансирования благоустройства территорий.

Первоочередной задачей в вопросах благоустройства выступает именно озеленение территорий, данная деятельность включает в себя процессы по содержанию и поддержанию надлежащего состояния:

- парков;
- скверов;
- бульваров;
- набережных, поскольку данные территории в качестве собственного предназначения имеют: отдых, культурное времяпровождение, занятия спортом.

Особое внимание вопросу озеленения уделяется по той причине, что данная деятельность положительно влияет на экологическую обстановку, так как именно зеленые насаждения, согласно И. А. Литвенковой, выполняют следующие санитарно-гигиенические функции;

- очищение городского воздуха от пыли и газа,
- ветрозащитная роль,
- фитонцидное действие,
- теплорегулирующее действие,
- влияние на влажность воздуха,
- шумозащитная роль [4].

Деятельностью, предшествующей озеленению, выступает архитектурно-ландшафтная работа, связанная с проектированием, в данном процессе главой администрации района проводятся:

- мероприятия по непосредственному благоустройству и озеленению;
- вовлекаются общественные организации и население для осуществления социально-значимых работ в сфере благоустройства;
- создаются полезные «эко-традиции», – например, высадка деревьев;
- определяется порядок осуществления уборки территорий – субботники;
- разрабатывается и принимается комплекс мер по сохранению надлежащего состояния благоустройства.

С целью осуществления оптимизации бюджета принимается решение по привлечению как населения, так и городских предприятий для решения вопросов по:

- содержанию;
- благоустройству;
- контролю за объектами благоустройства.

Так, в качестве основного итога по рассмотренному вопросу, стоит отметить, что одним из основных факторов развития муниципальных образований в настоящее время выступает именно деятельность по благоустройству городских районов. Однако следует заметить, что благоустройство, да и все остальные вопросы местного значения обретают практику своей реализации если «местное самоуправление, – по меткому замечанию И. П. Биленко, – ... является одной из значимых сфер жизни общества» [3, с. 303]. Полномочия главы района по благоустройству территории значительно возрастают в условиях устойчивого становления местного самоуправления, при развитых формах волеизъявления народа по вопросам местного значения.

Эффективности реализации рассмотренной нами деятельности способствует комплекс мероприятий, инициированных главой районной администрации, первостепенное из которых – создание контрольных комиссий, цель которых:

- контроль и оценка за выполнением работ по благоустройству;
- разработка новых методик реализации благоустройства;
- внесение актуальных вопросов в комплекс мер по благоустройству.

Список литературы

1. Бардаков А. И. Народ и власть: парадигма взаимосвязи по Франсуа Фейде // Парадигмы управления, экономики и права. 2020. № 1. С. 11-19. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2020_N1.pdf (дата обращения 18.11.2021).

2. Бахирева И. О. Организация деятельности муниципальной власти // Сборник трудов молодых исследователей ВИУ РАНХиГС. 2020. С. 297-302. URL: <https://cloud.mail.ru/public/UuGK/NsdAmqWiV> (дата обращения 18.11.2021).

3. Биленко И. П. Сити-менеджер в системе муниципального управления: опыт Волгограда // Сборник трудов молодых исследователей ВИУ РАНХиГС. 2020. С. 303-309. URL: <https://cloud.mail.ru/public/UuGK/NsdAmqWiV> (дата обращения 18.11.2021).

4. Литвенкова И. А. Экология городской среды: Урбоэкология: Курс лекций. Витебск: Издательство УО «ВГУ им. П. М. Машерова», 2005. 163 с. URL: <https://ekolog.org/books/42/> (дата обращения 18.11.2021).

5. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 09.11.2020) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.09.2021).

УДК 325.11:316.344.32

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ МИГРАЦИЕЙ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Лапшина А. Р., МУ-100

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: nastya.lapshina.999@mail.ru

Научный руководитель – **Соколов А. А.**, канд. экон. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Статья посвящена анализу проблем реализации государственной политики в сфере управления интеллектуальной миграцией. Выдвигается тезис о том, что создание эффективной системы удержания талантливой молодежи и привлечение иностранных специалистов в научной сфере для трудоустройства на территории России будет способствовать не только повышению роли российской науки, но и созданию привлекательных условий в нашей стране для переселения и трудоустройства высококвалифицированных специалистов, в том числе молодежи.

Ключевые слова: миграция, утечка умов, интеллектуальная миграция, наука, образование.

PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF STATE POLICY IN THE FIELD OF INTELLECTUAL MIGRATION MANAGEMENT AND WAYS TO SOLVE THEM

Lapshina A. R., MU-100

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 is devoted to the analysis of the problems of the implementation of state policy in the field of intellectual migration management. The thesis is put forward that the creation of an effective system for retaining talented youth and attracting foreign specialists in the scientific field for employment in Russia will not only enhance the role of Russian science, but also create attractive conditions in our country for the relocation and employment of highly qualified specialists, including young people.

Keywords: migration, brain drain, intellectual migration, science, education.

Последние несколько десятилетий характеризуются резким возрастанием активности миграционных процессов во всем мире, особенно усилившихся в секторе интеллектуальной миграции (так называемый процесс «утечки мозгов»). Отток интеллектуальных ресурсов является одной из наиболее острых проблем как для России, так и для многих других стран – доноров высококвалифицированных кадров и ученых, поскольку эмиграция специалистов, особенно в перспективных областях науки, техники и производства, выступает одним из основных негативных факторов, тормозящих социально-экономическое и инновационное развитие любой страны [1, с. 15].

На сегодняшний день сфера управления интеллектуальной миграцией в Российской Федерации имеет ряд значительных проблем, требующих комплексного подхода к их решению со стороны государства. Так, например, необходимо принятие мер по совершенствованию государственной политики управления интеллектуальной миграцией в Российской Федерации. Достаточно сложно согласиться с А. И. Бардаковым в том, что «Исчезновение миграционных проблем сопряжено с развитием культуры» [5, с. 37]. Видимо, первой проблемой здесь является отсутствие нормативного правового акта, регулирующего непосредственно вопросы интеллектуальной миграции. На сегодняшний день в Российской Федерации единого документа (федерального закона, государственной программы, концепции, стратегии) по вопросам управления процессами интеллектуальной миграции нет, что не может не отражаться на сложившейся ситуации в стране, связанной с оттоком молодых научных кадров за рубеж.

Отсутствие единого нормативного правового акта провоцирует возникновение и других проблем в области интеллектуальной миграции:

- отсутствие комплекса программ привлечения и удержания талантливой молодежи и научных кадров для работы на территории страны, в частности, в регионах;
- отсутствие выделения средств из федеральных, региональных и муниципальных бюджетов на поддержку талантливой молодежи;

- отсутствие выделения средств из федеральных, региональных и муниципальных бюджетов на развитие научной инфраструктуры и создания высокооплачиваемых рабочих мест для дальнейшего трудоустройства научных кадров.

Таким образом, сложившаяся ситуация обуславливает наличие эмиграционных установок современной молодежи.

Ещё одной существенной проблемой государственной политики в сфере интеллектуальной миграции является отсутствие комплексной системы мер социально-экономической поддержки возвращения на Родину молодых россиян, получивших образование за рубежом.

Сложившаяся ситуация с отказом возвращения на Родину молодых людей связана, во-первых, с низким уровнем образования на территории Российской Федерации по сравнению с мировыми университетами, а, во-вторых, с отсутствием высокооплачиваемых рабочих мест.

Так, рассматривая вакансии в научной сфере, можно отметить, что на сегодняшний день продолжает сохраняться низкий уровень зарплат научно-педагогических кадров, что выражается не только в нежелании работать специалистов в научной сфере в Российской Федерации, но также и дефицит молодых научно-педагогических кадров. Молодым специалистом просто не выгодно возвращаться в Россию для трудоустройства, именно поэтому, большинство их остаются работать за рубежом.

Ещё одной проблемой является отсутствие мер по стимулированию переселения в Россию молодежи из-за рубежа. На сегодняшний день уровень жизни большинства стран превалирует над уровнем жизни в Российской Федерации. Именно поэтому привлечение молодых иностранных специалистов сегодня является проблемной областью для Российской Федерации [7, с. 4].

Основными причинами, почему молодые люди готовы работать на территории определённой страны или региона, являются [2, с. 110]:

- уровень заработной платы;
- уровень жизни в стране и регионе;
- безопасность проживания;

- развитая инфраструктура;
- менталитет и традиции;
- законодательство и налоги.

Проблемы государственной политики в сфере управления интеллектуальной миграцией на современном этапе не могут оставаться без внимания государства и требуют комплексного подхода к их решению, для чего необходима разработка соответствующих мер.

На сегодняшний день важной проблемой, требующей первостепенного решения, является именно принятие целенаправленного нормативного правового акта, регулирующего непосредственно вопросы интеллектуальной миграции в России. Такой документ (например, федеральный закон) должен будет содержать следующие аспекты:

1. Общие положения, включающие в себя: предмет регулирования нормативно-правового акта, основные понятия, правовую основу, цели, принципы и содержания государственной политики в сфере управления интеллектуальной миграцией, порядок осуществления политики в сфере интеллектуальной миграции, описание государственной информационной системы поддержки управления интеллектуальной миграцией.

2. Описание деятельности органов управления интеллектуальной миграцией и их полномочия.

3. Порядок учёта процессов интеллектуальной миграции.

4. Ответственность за нарушение законодательства Российской Федерации в области интеллектуальной миграции.

Государственная программа по управлению интеллектуальной миграцией может быть направлена на решение следующих вопросов:

- создание благоприятных социально-экономических условий для удержания российских учёных и привлечению иностранных научно-педагогических специалистов для трудоустройства на территории Российской Федерации;

- создание условий для адаптации к правовым, социально-экономическим, культурным и иным условиям жизни на территории Российской Федерации иностранных граждан;

- создание условий для снижения диспропорции в размещении населения и решения задач пространственного развития страны.

Однако решение проблем, связанных с созданием единого нормативного правового акта, связано с первостепенной постановкой проблемы, что невозможно без наличия единой системы статистики в области интеллектуальной миграции. Статистические данные, получаемые сегодня исследовательскими организациями (ВЦИОМ, Левада-центр и др.) не всегда отражают действительность и не могут охватить полностью генеральную совокупность респондентов, которых необходимо опросить для получения репрезентативных результатов. Именно поэтому, необходимым является формирование единой базы учёта процессов интеллектуальной миграции, например, в рамках деятельности Федеральной службы государственной статистики [3, с. 109-111].

Также, необходимым является решение проблем, связанных с отсутствием комплексной системы стимулирования переселения в Россию иностранных специалистов в научной сфере. К рекомендациям в данной области могут относиться следующие:

- создание программ социально-экономической поддержки и релокации молодых специалистов в научной сфере для трудоустройства на территории Российской Федерации;

- повышение роли российской науки в мировом сообществе;

- создание высокооплачиваемых рабочих мест с уровнем заработных плат не ниже мирового уровня для привлечения иностранных специалистов для работы на территории Российской Федерации.

Так, реализация данных направлений в области управления интеллектуальной миграцией позволит решить ряд существенных проблем, прежде всего, связанных с привлечением иностранных специалистов для работы в научной сфере

в Российской Федерации. При этом важно понимать, что «... миграция, – в трактовке А. И. Бардакова, – это и биотические, и культурные взаимосвязи, которые находятся вне пределов компетенции не только формальных, но и реальных организационных основ отдельных индивидов» [6, с. 179], поэтому управлять ими очень сложно. Учет этих факторов и грамотное решение накопившихся проблем позволит не только повысить престижность российской науки, но и поднять её на новый уровень.

Серьёзной проблемой является также проблема, связанная с отсутствием комплексной системы мер социально-экономической поддержки возвращения на родину молодых россиян, получивших образование за рубежом.

На сегодняшний день молодые люди, получившие образование за рубежом, остаются там же для постоянного места жительства и трудоустройства. Обуславливается данная ситуация тем, что сегодня существуют различные программы обмена студентами, а также возможность получения двойного диплома в сотрудничестве с определённым вузом за рубежом. В связи с наиболее благоприятными условиями молодые люди остаются за границей для дальнейшего трудоустройства, не желая возвращаться в Российскую Федерацию для работы в научной сфере [4, с. 199-200]. Можно согласиться с А. И. Бардаковым в том, что «... значительная часть ученых, спортсменов, деятелей культуры перемещаются по миру не только ради изменения социального статуса. Их мотивация не лишена социальных факторов, но для них не меньше значат и культурные основания» [5, с. 39].

Именно поэтому сегодня важным оказывается создание комплексной системы мер социально-экономической поддержки возвращения на Родину молодых россиян, получивших образование за рубежом. К таким мерам могут относиться следующие:

- создание дополнительных гарантий для трудоустройства россиян, получивших образование за рубежом, на территории Российской Федерации;

- предоставление выгодных условий для приобретения жилья на территории Российской Федерации при трудоустройстве в научной сфере на территории страны;

- создание дополнительных льгот при трудоустройстве в научной сфере, например, дополнительного медицинского страхования, возможности бесплатного повышения квалификации, прохождения курсов переподготовки и т.д.

Таким образом, в области государственной политики в сфере интеллектуальной миграции важным оказывается разработка рекомендаций по решению существующих проблем. Создание эффективной системы удержания талантливой молодежи будет способствовать не только повышению роли российской науки, но и созданию привлекательности нашей страны для переселения и трудоустройства высококвалифицированных специалистов, а особенно, молодежи.

Список литературы

1. Абсалямова С. Г. Миграция высококвалифицированных специалистов из России, ее масштабы и последствия / С. Г. Абсалямова, Р. Л. Сахапов // Техника и технология транспорта. 2018. № 1 (6). С. 14. URL: <http://transportkgasu.ru/files/N6-14PPK118.pdf> (дата обращения 18.11.2021).

2. Агамова Н. С. Утечка умов из России: причины и масштабы / Н. С. Агамова, А. Г. Аллахвердян // Российский химический журнал. 2017. Т. 20. № 3. С. 108-115.

3. Баккуев Э. С. Миграционные процессы и пути совершенствования миграционной политики / Э. С. Баккуев, Ф. Ж. Берова, А. В. Гятов, Л. Х. Кунижева // Региональные проблемы преобразования экономики. 2017. № 12 (86). С. 106-113.

4. Балаклеец И. И. Проблемы миграции высококвалифицированных специалистов в Российской Федерации // Вестник калининградского филиала АНОВО «Международный университет в Москве». 2015. С. 192-202.

5. Бардаков А. И. Социальная и культурная миграции: мотивы и основания // Власть. 2017. № 10 (т. 25). С. 35-40.

6. Бардаков А. И. Управление миграцией в современной России: достижения и просчеты // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 4, История. Регионоведение. Международные отношения. 2018. Т. 23. № 4. С. 176-185. DOI: <https://doi.org/10.15688/jvolsu4.2018.4.15>

7. Плужникова Т. В. Проблемы «утечки умов» из России / Т. В. Плужникова, Т. В. Бутова // Сборник докладов студентов, аспирантов и профессорско-преподавательского состава. По результатам XXII Международной научной конференции «Современная экономика», 12 февраля 2018 г. Кемерово. 2018. С. 3-5.

УДК 316 303.422:069-052

КОНСТРУИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ИДЕНТИЧНОСТЕЙ В АРТ-ПРОСТРАНСТВЕ

Мартынова Е. М., БкС-300

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: katu.martynova216@gmail.com

Научный руководитель – **Дроздова Ю. А.**, канд. социол. наук, доцент, декан факультета ГМУ
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Арт-пространства посещают разные люди, однако, всех их объединяет какая-либо сопричастность к искусству. На основе данных авторского эмпирического исследования выявлены причины, факторы и цели, позволяющие конструировать социальные идентичности.

Ключевые слова: социальная идентичность, актер, посетители арт-пространств, арт-пространство, музей.

CONSTRUCTING SOCIAL IDENTITIES IN ART SPACE

Martynova E. M., BkS-300

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. Art spaces are visited by different people, however, all of them are united by some kind of involvement in art. Based on the author's empirical research data and goals that allow the construction of social identities have been identified.

Keywords: social identity, art space, actor, visitors to art spaces, museum.

Понятие идентичности ввел в научный оборот Э. Эриксон [5] и подразумевал под этим понятием «самость». Исследуя данную проблему, автор выделял три типа социальной идентичности: индивидуальную, персональную и социальную. Первый уровень – индивидуальный, подразумевает осознание человеком себя некоторой неизменной сущностью, обладающей некоторым набором характеристик (темперамент, физический облик, прошлое, будущее и т.д.). Второй

уровень – персональный – человек определяет некоторую свою специфику, которая отличает его от других. На социальном уровне идентичности человек воспринимает себя сквозь призму солидарности и сопричастности к идеалам других социальных групп, соотнесенность, тождественность им [3, с. 574].

В контексте исследования арт-пространства все три уровня находят отражение в тех идентичностях, которые конструируют акторы, взаимодействующие в нем [1, с. 202].

Социальная идентичность нами рассматривается в рамках конструктивистской парадигмы. Конструктивисты в лице П. Бергера и Н. Лукмана [1] указывают на то, что идентичность является важным элементом субъективной реальности и признают, что она находится в постоянной взаимосвязи с обществом. Социальную идентичность можно рассмотреть, как попытку, позволяющую придать цельность разрозненному жизненному повествованию в пространстве публичности [2, с. 157]. Мы определяем социальную идентичность как инструмент для формирования социальных связей между людьми, объединения их по различным признакам и социальным группам, а также их взаимодействия [4, с. 130].

Арт-пространство – это творческая среда, предназначенная для различных форм самовыражения людей, знакомства с искусством и творческими людьми. Под арт-пространством в рамках данного исследования мы будем понимать различные выставочные залы, музеи, лекции, семинары, мастер-классы, посвященные искусству. В социологии города музеи и другие арт-пространства называются «третьим местом». Третье место – это часть городского пространства, в котором человек реализует свой творческий потенциал, либо рекреационную деятельность. Эта локация не связана с «первым местом» – домом и «вторым местом» – работой. Другими примерами третьих мест являются кафе, рестораны, парки, клубы, библиотеки и т.д.

Концепцию третьего места описывает в своем труде «Третье место» американский социолог Рей Ольденбург [6]. В своей работе он дает некоторые характеристики данному пространству, которые являются определяющими для этой локации.

«Третье место» – это нейтральная территория, куда люди выбирают приходить добровольно, быть там столько, сколько им хочется, и взаимодействовать с теми людьми, которые их привлекают вне зависимости от социального статуса и экономического положения. В «третьих местах» ценятся личные качества человека, а не его жизненный успех. В этом пространстве люди ведут себя более открыто для того, чтобы удовлетворить свою потребность в неформальном общении. Часто в «третьих местах» можно заметить постоянных посетителей, именно они создают особую атмосферу этого места. Последнее, что стоит отметить – приятный настрой в этих местах, располагающую обстановку и одобрение в проявлении [6, с. 213].

Стратегия развития арт-пространства должна учитывать ценности своих посетителей. Каждый работающий музей имеет свою аудиторию и, соответственно, разные музеи имеют разную целевую аудиторию, т.е. аудиторию тех посетителей, у которых есть потребность приходить в этот музей, и они приходят в него по собственному желанию.

Проанализировав данные авторского эмпирического исследования, мы выяснили, что большинство респондентов посещают арт-пространства раз в полгода (41,8 % опрошенных) или раз в год (19,4 % участников опроса). Наиболее важной целью для них при этом является культурное обогащение (79,1 % опрошенных), а также респонденты предпочитают посещать выставки в музеях (88,1 %).

Основными посетителями арт-пространства среди респондентов являются 49,3 % студентов и учащихся, 19,3 % работников образования, науки, культуры и здравоохранения, 11,3 % специалистов экономического и финансового профиля, 6 % рабочих разного профиля, 6 % работников банка, страховых компаний и т.д., 8,1 % опрошенных составляют деятели искусства, технические переводчики и индивидуальные предприниматели.

При проведении исследования было выявлено, что, по мнению респондентов, культурное обогащение является самой главной целью при посещении музеев, – так ответило 60,7 % респондентов. Целью посещения арт-пространств для

респондентов также являются «вдохновение и полет фантазии» – 45,3 % респондентов и «развлечение» – 48 %. Только 10 % опрошенных целью посещения ставят «взаимодействие с людьми», «патриотическое воспитание» выбрали как цель 4,7 % респондентов.

При ответе на вопрос: «Какие арт-пространства Вы предпочитаете посещать?» – респонденты могли выбрать не более пяти вариантов ответов из восьми предложенных. Так, наиболее популярным ответом стал ответ «выставки», так ответило 85,3 % опрошенных; лекции и семинары, посвященные искусству, предпочитают посещать 67,3 % респондентов; мастер-классы – 41,3 %. Наименее популярным ответом среди респондентов стали воркшопы (22 %), конференции (17,3 %), конкурсы (11,3 %) и онлайн-экскурсии (14 %). Можно сделать вывод о том, что более новые и современные формы взаимодействия посетителей в арт-пространстве являются недостаточно развитыми в Волгограде и пока не пользуются большим спросом среди посетителей.

С целью выявления факторов, влияющих на конструирование социальных идентичностей, респонденты оценили качество их знаний об искусстве по шкале от «1» до «5». Распределение ответов выглядит следующим образом: большая часть респондентов считает, что их знания равны оценке «3», так ответило 36,4 % опрошенных. С незначительным отрывом респонденты оценили свои знания на «2» – 34,8 % опрошенных. Наименьшее количество ответов получили оценка «1» (очень плохо) – 7,6 % и «5» (очень хорошо) – 1,5 % респондентов. На «4» свои знания оценили 19,7 % опрошенных. Полученная статистика говорит о том, что большинство посетителей арт-пространств обладают средними или ниже среднего знаниями и, вероятнее всего, посещают музей для того, чтобы их восполнить. Наименьшее количество ответов у оценки «1» и «5», говорит о том, что, во-первых, в музеях достаточно небольшой процент посетителей, которые совсем не разбираются в искусстве, для них эта локация является малопривлекательной, во-вторых, тех, кто отлично разбирается в искусстве и являются экспертами, действительно, достаточно мало.

В связи с такими оценками респондентов своих знаний об искусстве, появилась необходимость выяснить, насколько комфортно им находиться в арт-пространстве, что способствует выстраиванию социальной идентичности, как на когнитивном, так и на поведенческом уровнях. Так, на вопрос: «Ответьте пожалуйста, комфортно ли Вам находиться в каком-либо арт-пространстве или Вы чувствуете дискомфорт?» – большинство респондентов (40,9 %) ответили, что им достаточно комфортно находиться в музее, так как, они давно интересуются этой сферой. Некий дискомфорт отметили достаточно большое количество респондентов, а именно 30,3 %. Комфортно чувствуют себя лишь 18,2 % опрошенных. Дискомфорт испытывают 4,5 % участников опроса. Полученные данные говорят о том, что большинство респондентов в целом достаточно комфортно чувствуют себя в каких-либо арт-пространствах, что может способствовать объединению людей в данной локации.

Проанализировав полученные результаты, мы видим, что посетители арт-пространств имеют некую схожесть: это люди, которые имеют средние знания об искусстве и поэтому чувствуют себя достаточно комфортно в арт-пространстве. Нами было выяснено, считают ли посетители близкими друг другу по духу людьми посетителей арт-пространств. Так, ответы «скорее да, чем нет» (у 36,4 % опрошенных) и «да» (у 18,2 % участников опроса) являются наиболее популярными. Ответов «скорее нет, чем да» (у 21,2 % опрошенных) и «нет» (у 9,1 % участников опроса) значительно меньше. Следовательно, можно сделать вывод о том, что посетители арт-пространств близки друг другу по духу, что является важным фактором, влияющим на конструирование социальной идентичности.

Однако на следующий вопрос: «Случалось ли такое, что Вы находили новых друзей/знакомых, посещая какое-либо арт-пространство?», – положительно ответили лишь 16,7 % опрошенных, а 78,8 % респондентов ответили отрицательно. Респонденты, ответившие на данный вопрос положительно, отметили, что чаще всего они находили не друзей/знакомых, а, скорее, собеседников для дискуссии на выставке, что позволяет акцентировать внимание на ситуативном характере социальной идентичности посетителей арт-пространств.

В процессе исследования были проведены глубинные интервью с экспертами: искусствоведами, работниками музеев, художниками. В ходе сбора информации необходимо было выяснить, чем музей отличается от других публичных пространств. Большинство информантов отметили, что это наличие музейного фонда, его коллекция является важной отличительной чертой музея от других публичных пространств. *«Здесь важно, что какое бы мы мероприятие не проводили, все-таки главное, что у нас есть – это произведения искусства. Это наша коллекция. Это все-таки первое, что музей делает, он ее сохраняет, и он ее популяризирует»* (информант 3, работник музея).

Отличительной чертой «третьих мест» является возможность неформальной коммуникации с близкими по духу людьми. На вопрос о значимости коммуникация в музее в большинстве случаев был получен следующий ответ: *«Она необходима, но проблема в том, что... Это заметно вот по социальным сетям, например. Музей воспринимается как единый организм, и люди не представляют, как он устроен... Коммуникация очень важна, чтобы у людей было представление, что мы тут делаем... Коммуникация необходима»* (информант 1, искусствовед).

Можно сделать вывод, о том, что большинство опрошенных являются близкими друг другу по духу, однако редко вступают в какие-либо социальные взаимодействия в арт-пространстве. Как было выяснено в ходе исследования и описано ранее, посетители считают себя близкими по духу людьми, но чаще всего не продолжают социальные отношения, взаимодействия вне арт-пространств. На вопрос о том, что может объединять посетителей арт-пространства, был получен следующий ответ. *«Интерес к искусству, просто разный. У кого-то для себя, у кого-то для других, у кого-то по принуждению (смеется). Просто интерес на разном базируется у них, а, так или иначе... Их контакт с искусством тоже разный очень. У кого-то более глубокий, у кого-то более поверхностный, в зависимости от человека»* (информант 1, искусствовед).

Интерес к искусству на разных уровнях его проявления является фактором, который объединяет людей в музее. Так же мы выяснили, что посетители на лекциях и экскурсиях часто являются пассивными слушателями, и чаще всего уровень активности аудитории на мероприятии зависит от количества людей в группе. Так, если группа будет большой, то, маловероятно, что она пройдет в интерактивном режиме, а если она маленькая, то, скорее всего, посетители будут охотнее взаимодействовать друг с другом. *«Наверное, если, в общем, то это все-таки пассивные слушатели. Если речь о большой группе, то ты можешь 2 человека выбрать себе и общаться. Но у тебя еще 28 человек и, естественно, все-таки они тоже должны слушать»* (информант 3, экскурсовод). Для большего сплочения и объединения посетителей музеев можно порекомендовать уменьшить количество людей в экскурсионной группе, а также обратить внимание на новую форму взаимодействия в музее – медиацию.

Интерес представляет разработанная автором типология посетителей арт-пространства, образующая каркас для определения социальных идентичностей в творческой локации.

Итак, из предложенных в вопросе категорий: «Любитель», «Обыватель», «Профи», – половина опрошенных идентифицируют себя с актором «Любитель» – 56,1 %. Остальная половина ответов респондентов распределилась между ответами «Обыватель» – 21,1 %, Профи – 10,6 %, «затрудняюсь ответить» – 12,1 % опрошенных.

В серии глубинных интервью мы просили информантов дать краткую характеристику каждому из этих типов. Так, актор «Профи» был описан как человек, который занимается искусствоведением постоянно, его работа напрямую связана с искусством или деятельностью в музее, помимо этого он посещает другие музеи для души. *«Он, скорее всего, музейщик, галерист, художник, искусствовед, куратор, и все это может быть в одном. Это человек, который интересуется искусством, который зачастую им живет... Это тот, который в Париж поедет из-за трех выставок... Наверное, это человек, который несколько раз в месяц ходит для души, и все остальное время проводит там и так, то есть*

он в нем постоянно находится, но, когда ему хочется чего-то нового, он идет, наблюдает за коллегами» (информант 1, работник музея).

«Псевдо-профи» большинство информантов, в отличие от профессионалов, описывали как людей, достаточно поверхностных и не увлеченных искусством. *«Это люди, которые «бывавшие» уже, им 23 года, но он уже все повидал, все поделал... были у нас такие. Это такой «профессионал», который «понимает» все, что происходит, очень тонко чувствующий, показывающий, то, что он тонко чувствующий, фиксирующий это на фотоаппарат или пишущий»* (информант 1, искусствовед).

Проанализировав полученные результаты, можно сказать, что посетители арт-пространств в большинстве своем являются любителями, со средними знаниями об искусстве. Данная социальная идентичность представлена наибольшим количеством выборов участников опроса. В арт-пространстве они чувствуют себя комфортно и даже считают друг друга близкими по духу, однако почти не вступают в коммуникацию друг с другом и не завязывают какие-либо социальные отношения, поэтому можно прогнозировать неустойчивый характер данной идентичности и её ситуативность, что соответствует современным характеристикам социального пространства в целом. Для развития арт-пространства как локации, солидаризирующей людей, необходим поиск новых форм, смыслов и реформирование образования с акцентом на культурные компетенции.

Список литературы

1. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности: Трактат по социологии знания / Пер. с англ. Е. Руткевич; Моск. филос. фонд. М.: Academia-Центр; Медиум, 1995. 323 с.

2. Дроздова Ю. А. Социальная идентичность как фактор социокультурной адаптации // Вестник философии и социологии Курского государственного университета. № 1. Специальный выпуск: материалы Всероссийской научной конференции «Социокультурные процессы в современной России». Курск: Изд-во КГУ, 2010. С. 157-160.

3. Калязина Е. Г. Проблемы идентификации аудитории современного российского арт-пространства // Московский экономический журнал. 2019. № 7. С. 572-578.

4. Ткаченко М. Р. Социальная идентичность и жизненная стратегия: соотношение понятий в структурализме и социальном конструктивизме // RussianJournalofEducationandPsychology. 2017. № 3. С. 125-139.

5. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / пер. с англ.; общ. ред. и предисл. А. В. Толстых. М.: Прогресс, 1996. 344 с.

6. Oldenburg R. The great good place: cafes, coffee shops, community centers, beauty parlors, general stores, bars, hangouts, and how they get you through the day. New York, Paragon House, 1989. 338 p.

УДК 37.047

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Мацько Д. А., 4 БМ ОФО

Волгоградский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

e-mail: dinamacko@mail.ru

Научный руководитель – **Савицкая О. Е.**, канд. экон. наук, доцент

Волгоградского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова

Аннотация. В статье предложен механизм профориентации программы школьной ранней профориентации под реалии запросов внешней среды и конкретного алгоритма действий в получении востребованной специальности. Приведены результаты экспериментальных исследований профориентационного комплекса на информационной системе, показавшие возможность применения мотивационного комплекса для привлечения абитуриентов в образовательную организацию.

Ключевые слова: управление предприятием, инновации, инновационные подходы, инновационная организация.

INNOVATIVE APPROACHES TO ORGANIZING VOCATIONAL GUIDANCE

Matsko D. A., 4 BM OFO

Volgograd branch of the PRUE G. V. Plekhanov

Supervisor – **Savitskaya O. E.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

of Volgograd branch of the Plekhanov Russian University of Economics

Abstract. The article proposes a mechanism for vocational guidance of an early school vocational guidance program for the realities of the demands of the external environment and a specific algorithm of actions in obtaining a demanded specialty. The results of experimental studies of the vocational guidance complex on the information system are presented, which showed the possibility of using a motivational complex to attract applicants to an educational organization.

Keywords: enterprise management, innovation, innovative approaches, innovative organization.

Актуальность профориентации сопряжена с трудностью выбора профессии и сложностью определения учебного заведения, где можно было бы учиться. В данный момент 60 % выпускников вузов не работают по специальности, а 90 % школьников старших классов не могут определиться с профессией. К выбору будущей профессии нужно подходить осознанно и начинать еще со школы. Научно-технический прогресс, переход России к рыночной экономике формирует у работодателя новые требования к квалификации работников и появлению новых профессий, что формирует сложности в профориентации. Основная цель школы – разностороннее развитие личности и подготовка ребенка к взрослой жизни. Если школа справляется с первым заданием, то второе задание полностью отсутствует. В школе дети получают знания, но их абсолютно не готовят к реальной жизни. Школа не готовит ребенка к предстоящей трудовой деятельности, не объясняет, что любить биологию – это одно, а работать биологом – другое. В целом профориентационная работа в школе ведется небрежно. Поэтому основной задачей статьи является: выявить актуальное положение дел в направлении профориентации в Волгограде в период пандемии, предложить варианты для эффективного самоопределения школьников и студентов в данный момент.

Профориентацию начали внедрять в СССР в условиях, когда перед государством стояли прагматические цели. Главная задача состояла в рациональном распределении рабочей силы. Необходимы были эффективные работники, чтобы выполнять планы, снижать аварийность, увеличивать выработку. Перед центральным институтом труда (ЦИТ) были конкретные цели, и научные сотрудники были мотивированы осознанием важности задач. Поэтому разрабатывались адекватные времени методики, профориентационные мероприятия оказывали какое-то влияние. В настоящее время уже нет плановой экономики, нет идеологии, нет общей цели. Большинство предприятий развалились. Россия больше не индустриальная страна. Весь мир переходит к постиндустриальной экономике. Новых методик профориентации не изобретено. По инерции в школах и центрах занятости продолжают использовать оставшиеся в наследство, теперь уже мало-полезные, советские разработки. От системы профориентации осталась только имитация деятельности для сдачи отчётности.

Занимается профориентацией в школах – психолог. Но на практике его роль формальная и из-за того, что он не участвует в жизни класса, то не может в полной мере оценить, чем увлечены дети. Поэтому предлагают лишь старые одноразовые тесты, которые не рассматривают условия труда, возможные места дальнейшего трудоустройства после вуза, личностные особенности человека, а о прогнозировании будущего карьерного роста и говорить не стоит. Помимо психолога у вузов была возможность заходить в школы со своими программами и рассказывать студентам о направлениях, в которых они специализируются, тонкости профессии, которые их ждут в будущем и специфику самого обучения. Но в режиме ковидных ограничений эта функция пропала и профориентация стала совсем исчезать из школьной программы. Где-то её совсем перестали проводить, а где-то остались лишь примитивные тестовые вопросы, как домашнее задание [1, с. 63].

Попадая в институт сразу после школы, подросток не воспринимает учебу как процесс «для себя». Он воспринимает происходящее как продолжение учебы в школе: здорово, когда можно прогуливать пары и списывать. Российский студент беззаботен, живет от сессии к сессии, но таков российский менталитет – в вуз надо поступать сразу после школы. Порой случается так, что неважно в какой вуз и на какую специальность, главное поступить! В этой спешке подростки принимают неверные решения, которые выходят им «боком». Профориентация как система предусматривает ряд подсистем:

- социальный – изучение и формирование ценностных ориентаций подростков и молодежи в профессиональном самоопределении, где делается акцент на изучении требований к квалификации работника той или иной сферы;
- экономический – изучение рынка труда и управление выбором профессии обучающихся в соответствии с потребностями общества и возможностями личности;
- психологический – изучение структуры личности, формирование способности к осознанному выбору профессиональной направленности;

- педагогической – изучение и формирование общественно значимых мотивов выбора профессии, профессиональных интересов;

- медико-физиологический аспект – разработка критериев профессионального отбора в соответствии с состоянием здоровья, а также требований, которые предъявляет профессия к личности обучающегося.

Под профориентацией следует понимать систему технологий, форм, методов, используемых на всех уровнях образования и для разных категорий обучающихся:

- технологии профессионального информирования;
- технологии формирования и развития компетенций профессионального самоопределения;
- практико-ориентированные технологии сопровождения профессионального самоопределения.

На данный момент в Волгограде действует многоуровневая программа профориентации школьников, которая включает в себя такие уровни, как:

- 1-4 классы – формирование у младших школьников ценностного отношения к труду, понимание его роли в жизни человека и общества; развитие интереса к учебно-познавательной деятельности, основанной на практической включенности в различные ее виды, в том числе социальную, трудовую, игровую, исследовательскую; постепенное расширение представлений о мире профессионального труда;

- 5-7 классы – развитие у школьников личностного смысла в приобретении познавательного опыта и интереса к профессиональной деятельности; развитие представления о собственных интересах и возможностях; приобретение первоначального опыта в различных сферах социально-профессиональной практики;

- 8-9 классы – групповое и индивидуальное профконсультирование, с целью выявления и формирования адекватного принятия решения о выборе профиля обучения; профессиональное самопознание;

- 10-11 классы – коррекция профессиональных планов, оценка готовности к избранной деятельности.

Образовательные организации общего образования взаимодействуют с учащимися в таких направлениях, как:

- профориентационные мероприятия: викторины, беседы, тематические классные часы, цикл занятий «Мир профессий» и др.;
- тестирование и анкетирование учащихся с целью выявления профнаправленности;
- консультации по выбору профиля обучения;
- организация и проведение экскурсий в учебные заведения, на предприятия; посещения дней открытых дверей учебных заведений;
- встречи с представителями предприятий, учебных заведений;
- участие в конкурсах декоративно-прикладного и технического творчества (привлечение к занятиям в кружках и спортивных секциях в школе, в учреждениях дополнительного образования);
- проведение мероприятий по профориентации, конкурсов по профессии, конференций.

Работа с родительским сообществом – образовательные организации общего образования взаимодействуют по направлениям:

- проведение родительских собраний (общешкольных, классных);
- индивидуальные консультации с родителями по вопросу выбора профессий, учебного заведения учащимися.

В сентябре 2021 года нами было проведен опрос первокурсников, поступивших на программы высшего образования в Волгоградский филиал РЭУ имени Г. В. Плеханова, на тему «Выбор профессии – выбор будущего». В опросе приняло участие 30 человек, которые сочли программу школьной профориентации как неэффективную, поскольку большинство студентов-первокурсников выбирали профессии основываясь на рекомендации родителей, предметов, которые смогли их заинтересовать с помощью преподавателя и вузов с продающей рекламой.

Основываясь на данной информации, можно сделать вывод, что направление профориентации требует актуализации программы школьной ранней профориентации под реалии современного положения дел, так как она не приносит

ценных результатов и выпускники остаются в состоянии «плавающий по течению» [3, с. 78]. Так как мир активно меняется, то и систему нужно актуализировать, что не происходит в школьной профориентации уже годами (рисунок 1).

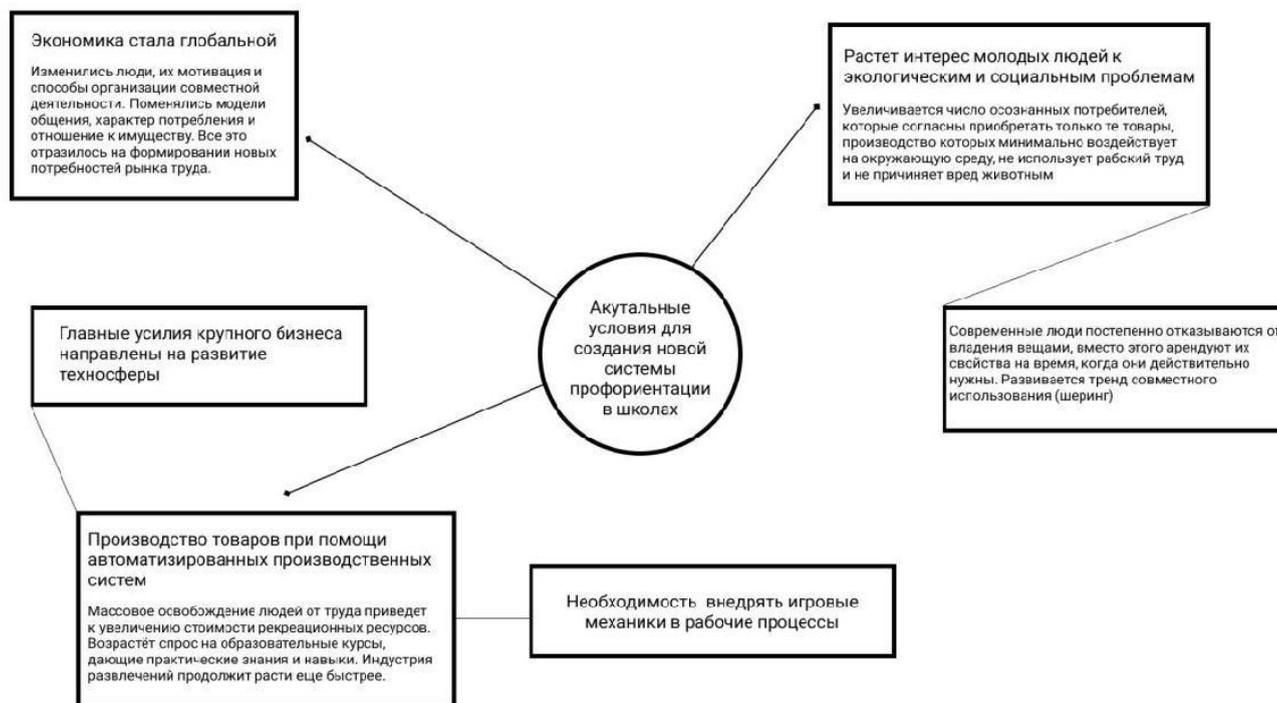


Рис. 1. Актуальные условия для создания новой системы профориентации в школах

Наглядно мы видим, что все факторы упираются в то, что пора уходить в онлайн и игрификацию. Проанализировав профориентацию в субъектах РФ, следует привести самый привлекательный вариант образовательной программы. В Кемеровской области обучающиеся проходят на портале онлайн диагностику, знакомятся с профессиональными программами, рынками образовательных услуг и труда, для педагогов представлены информационные и методические материалы, лучший профориентационный опыт образовательных организаций.

С 2021 года педагоги проводят онлайн-консультации для обучающихся и их родителей по вопросам выбора профессии, условиям поступления в профессиональные образовательные организации и обучение в них [6, с. 96]. Также родителям и преподавателям предоставляют доступ к онлайн-образовательной платформе. На основе опыта Кемеровской области и уже существующих успеш-

ных онлайн-школ можно создать собственную образовательную платформу, которая будет направлена на образование самих школьников. Существующий опыт может быть полезен для Волгоградской области, а также можно порекомендовать соединить платформу: Экзамер, Яндекс.Практикум.

Экзамер основывается на уникальном плане подготовки к ЕГЭ, он учитывает индивидуальные особенности и реализуется на игрификационном подходе. Школьники ставят свою цель на ЕГЭ в баллах и в процессе обучения выполняют квесты, получают опыт, уровни, награды и бонусы, а также соревнуются с друзьями.

Яндекс.Практикум – сервис онлайн-обучения, где любой желающий может с нуля освоить востребованную в ИТ-сфере профессию. Уникальность программы состоит в том, что обучение построено на примерах из жизни. Сложность нарастает постепенно, поэтому каждую главу студенты понимают всё лучше. Практика проходит в тренажере, где, ошибаясь, быстро получаете обратную связь. В течение обучения студенты делают реальные проекты, которые выполняют профессионалы данной профессии.

Если соединить две данные платформы, то можно создать уникальную платформу с полноценной и современной программой профориентации школьников.

Какие позиции профориентации закроет данная коллаборация:

1. Более масштабный и контролируемый процесс профориентации за счет единого портала для всех школьников и отдельных методистов, которые будут заниматься только профориентацией.

2. Освобождено время у преподавателей, так как привлечением и контролем за прохождением модулей на портале будут заниматься классные руководители.

3. Школьники будут сами выбирать в какое время им проходить модули по профориентации, чтобы не жертвовать время, которое выделяется на подготовку к экзаменам и делать в то, когда они могут проходить их вдумчиво.

4. По итогу профориентации ребята будут собирать своё портфолио за счет итоговых проектов в конце каждого модуля, что поможет вузам при поступ-

лении школьника в вуз видеть не только его результаты ЕГЭ, но и личную проделанную работу в течение года.

5. Так же на данных порталах могут проходить вебинары с ведущими преподавателями нашего города, где школьники могут сразу знакомиться с вузом и из-за этого будет приток студентов и удержание в нашем городе [5, с. 144].

За счет того, что школьники сейчас очень активны в интернет пространстве, особенно это проявляется по статистике «сервисов доставки еды на дом», онлайн-курсов подготовки к ЕГЭ и онлайн-магазинов то следует предположить, что данная платформа должна приобрести успех и быть максимально приближена к интересам данного поколения. Остальное зависит от хорошего методического подхода, механики платформы, упаковки, контроля и её продвижения [4, с. 95].

Обучаясь по направлению подготовки «Менеджмент» могу смело сказать, что в рамках освоения дополнительной программы образования «Капитаны» в Волгоградском филиале РЭУ имени Г. В. Плеханова была успешная практика привлечения школьников через курс «проектная деятельность» на платформе x-play. Суть данной практики заключалась в том, что ребята получая знания offline параллельно заполняли «отбивки» на сайте соревновались со школьниками других городов, что мотивировало ребят видеть работы других и понимать, что их возможности не заканчиваются одной школой и есть к чему стремиться. Также, что всё возможно даже не уезжая в другой город. Можно согласиться с мнением М. Ю. Болдиной, полагающей, что «необходимо создание дополнительных условий для привлечения абитуриентов Волгоградской области, поскольку они проявляют большую готовность учиться в Волгограде, чем сами волгоградцы» [2, с. 95].

Подводя итог проведенного исследования можно отметить, что в современной России проблема актуальности профориентации стоит достаточно остро и имеет большое количество нерешенных противоречий между потребностями и желаниями государства, общества и личности, и систематическая работа в этом направлении не проводится, или проводится небольшим количеством людей, заинтересованных в данной области. Разработав при помощи и активном участии государства единую кадровую политику, можно решить большинство проблем и

устранить самые серьезные проблемы на основе важнейших отечественных и международных практик успехов, адаптируя их к реалиям России.

Список литературы

1. Андреева А. А., Мангер Т. Э. Инновационные профориентационные активности, используемые в непрерывном образовании: из опыта работы // Поволжский педагогический поиск (научный журнал). 2020. № 4 (34) С. 60-66. URL: [https://ulspu.ru/science/proekt-crossref/arxiv/Andreeva_Manger_PPP4\(34\)2020.pdf](https://ulspu.ru/science/proekt-crossref/arxiv/Andreeva_Manger_PPP4(34)2020.pdf) (дата обращения 26.10.2021).

2. Болдина М. Ю. Социологический подход к определению позиции регионального вуза на рынке образовательных услуг (на примере Волгоградского института управления – филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации») // Парадигмы управления, экономики и права. 2021. № 2. С. 82-96. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2021_N2.pdf (дата обращения 26.10.2021).

3. Савицкая О. Е., Измухамбетова Д. И. Инновационное развитие предприятий в системе стратегического управления // Современный менеджмент: проблемы, анализ тенденций, перспективы развития: материалы II международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов. Волгоградский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова. Волгоград, 2020. С. 77-79.

4. Савицкая О. Е. Инновационное развитие предприятий в условиях цифровой революции // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2021. № 1 (275). С. 91-97.

5. Мазница Е. М., Любимова С. И. Сравнение аналитических подходов к оценке инновационного потенциала региона и его инвестиционной привлекательности // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. С. 143-149.

6. Максимчук О. В. Моделирование организационно-управленческих процессов предприятия как основа повышения предпринимательской активности: монография / Т. А. Забазнова, О. В. Максимчук, С. Е. Карпушова, Е. В. Пацюк, В. А. Гец, В. Н. Сордия. Волгоградский государственный технический университет. Волгоград. 2021. 172 с.

УДК 316.346.32-053.6(470)

ОБ ОБЩИХ ВОПРОСАХ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИИ

Метрищев Т. М., МУ-200

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: orizai@mail.ru

Научный руководитель – **Данакари Р. А.**, доктор филос. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, отнесенные к молодежной политике, определена ее роль. Также рассмотрены некоторые правовые акты, регулирующие вопросы молодежной политики.

Ключевые слова: молодежная политика, стратегия, молодежь.

ON GENERAL ISSUES OF YOUTH POLICY IN RUSSIA

Metrishev T. M., MU-200

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Danakari R. A.**, Doctor of Philosophical Sciences, Associate Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article deals with issues related to youth policy, defines its role. Some legal acts regulating issues of youth policy are also considered.

Keywords: youth policy, strategy, youth.

Особая роль в эффективном социально-экономическом развитии страны принадлежит государственной молодежной политике. Государственная молодежная политика в области решения молодежных проблем является не только ключевым звеном в социальной стабильности, но и гарантом безопасности России.

Геополитическая нестабильность, усиление конкуренции за территории, ресурсы, рынки сбыта, передел сфер политического и экономического влияния в

мире влияют на рост информационного, духовного противоборства за сознание молодежи России. Перед государственной молодежной политикой встает вопрос о выработке технологий и моделей формирования новой идентичности молодежи, что имеет стратегическое значение для успешного будущего мирового общества.

Место государственной молодежной политики обусловлено тем, что молодежь составляет значимую часть населения Российской Федерации (по данным на 2017 год – около 20 %) и призвана играть возрастающую роль в осуществлении социальных перемен [3, с. 35].

Вопросы молодежной политики содержатся на сайте Правительства Российской Федерации. Здесь отражены направления молодежной политики и основные вопросы, отнесённые к этой сфере.

Что кажется интересным, в 2018 году был расширен перечень направлений, по которым Росмолодёжь будет предоставлять субсидии общественным организациям в сфере молодёжной политики. Данная информация отражена в Постановлении от 18 апреля 2018 года № 467. Начиная с 2018 года субсидии будут предоставляться в том числе на создание условий для развития массового студенческого спорта, на реализацию волонтерских инициатив в сфере образования, физической культуры и спорта, здравоохранения, на распространение среди населения знаний о профилактике социально значимых заболеваний [2].

Также в России действует Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года (далее – Стратегия). Стратегия разработана на основе положений Резолюции Генеральной Ассамблеи ООН 62/126 от 5 февраля 2007 года «Политика и программы, касающиеся молодежи: молодежь в мировой экономике – содействие расширению участия молодежи в социально-экономическом развитии», Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, Прогноза социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года [4].

В Стратегии трактуются некоторые понятия, необходимые для работы с молодёжной политикой России. В том числе, согласно Стратегии, государственная молодежная политика – это система приоритетов, решений и действий государства, направленных на расширение возможностей молодежи для эффективной самореализации, успешной социализации и роста человеческого капитала в целях достижения устойчивого социально-экономического развития, конкурентоспособности, национальной безопасности страны [4].

Также важным законодательным актом в сфере молодежной политики является Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 года № 489-ФЗ. Стоит обратить внимание, что закон довольно свежий, соответственно, должен содержать наиболее актуальные основы молодежной политики России. Согласно данному закону, целями молодежной политики являются:

- 1) защита прав и законных интересов молодежи;
- 2) обеспечение равных условий для духовного, культурного, интеллектуального, психического, профессионального, социального и физического развития и самореализации молодежи;
- 3) создание условий для участия молодежи в политической, социально-экономической, научной, спортивной и культурной жизни общества;
- 4) повышение уровня межнационального (межэтнического) и межконфессионального согласия в молодежной среде;
- 5) формирование системы нравственных и смысловых ориентиров, позволяющих противостоять идеологии экстремизма, национализма, проявлениям ксенофобии, коррупции, дискриминации по признакам социальной, религиозной, расовой, национальной принадлежности и другим негативным социальным явлениям;
- 6) формирование культуры семейных отношений, поддержка молодых семей, способствующие улучшению демографической ситуации в Российской Федерации [5].

Почему так важно поддерживать молодежную политику и внедрять новые механизмы ее развития? Этот вопрос актуален для каждой страны. Это связано с тем, что в случае сокращения численности молодежи произойдет усугубление проблемы формирования трудовых ресурсов, сокращению высококвалифицированных кадров. Таким образом, будущее стран зависит от качества и количества молодого населения.

В связи с вышесказанным необходимо уделять внимание субъектам молодежной политики, к которым можно отнести политические партии, большие хозяйственные организации (корпорации), общественные объединения (организации), конфессиональную молодежную общественную политику. Важно отметить, что выделение религиозных конфессий в качестве отдельного субъекта общественной молодежной политики определяется не только характером, задачами, спецификой, направлениями, целями их деятельности по сравнению с другими общественными организациями и объединениями, но и тем, что по своему статусу, положению, деятельностью в обществе они фактически являются и крупными хозяйственными организациями (корпорациями), не замыкающимися на государственные или около государственные структуры [1, с. 30].

Таким образом, любое государство должно уделять особое внимание молодежной политике, так как это важное направление, достаточно перспективное в рамках будущих трудовых ресурсов. В России данное направление с каждым годом набирает обороты и подкрепляется все новыми законодательными актами.

Список литературы

1. Задонская И. А. Роль молодежной политики в формировании ценностных ориентаций современной молодежи // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. 2016. Т. 2. № 2 (6). С. 28-33.
2. Правительство России. URL: <http://government.ru/docs/> (дата обращения: 14.12.2021).

3. Ростовская Т. К., Князькова Е. А. Молодежная политика в современной России: учебное пособие для ВУЗов. Москва: Юрайт, 2020. 155 с.

4. Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года. URL: <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/98/ae/98aeadb5-7771-4e5b-a8ee-6e732c5d5e84.pdf> (дата обращения: 14.12.2021).

5. Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 № 489-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/ (дата обращения: 14.12.2021).

УДК 342.553

ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ГЛАВЫ МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ

Михнева А. И., БкЮ-301

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: mihneva-nast@list.ru

Научный руководитель – **Бардаков А. И.**, доктор полит. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы осуществления местного самоуправления и функционирования органов муниципальной власти в свете новых конституционных поправок, принятых в 2020 году. Отдельное внимание уделено анализу политического и правового положения назначенного главы местной администрации как самостоятельного муниципального института с позиции действующего российского законодательства в области местного самоуправления и муниципальной службы. Обоснован вывод о том, что назначенный глава местной администрации – сити-менеджер – это должностное лицо местного самоуправления и не является муниципальным служащим, поскольку непосредственно исполняет полномочия местной администрации.

Ключевые слова. Местное самоуправление, муниципальное управление, глава местной администрации, муниципальная служба, сити-менеджер, муниципальный служащий.

PROBLEMS OF DETERMINING THE LEGAL STATUS HEADS OF LOCAL ADMINISTRATION

Mikhneva A. I., BkU-301

Volgograd Institute of Management – branch of RANEPА

Supervisor – **Bardakov A. I.**, Doctor of Political Science, Associate Professor

of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article examines the issues of local self-government and the functioning of municipal authorities in the light of the new constitutional amendments adopted in 2020. Special attention is paid to the analysis of the political and legal status of the appointed head of the local administration as an independent municipal institution from the perspective of the current Russian legislation in the

field of local self-government and municipal service. The conclusion is substantiated that the appointed head of the local administration – the city manager – is an official of local self-government and is not a municipal employee, since he directly performs the powers of the local administration.

Keywords: Local government, municipal administration, head of local administration, municipal service, city manager, municipal employee.

В сложившихся сегодня политико-правовых, социально-экономических, геополитических и административно-управленческих реалиях Российская Федерация по инициативе Президента в настоящее время взяла курс на формирование новой концепции организации публичной власти, что следует из базовых принципиальных начал Конституции нашей страны, в целях согласованного и эффективного взаимодействия всех властных уровней. Изначальные позиции устройства власти России разделяли государственную и муниципальную власть, закрепив в статье 12 тот факт, что органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти [5]. Таким образом, данное положение на протяжении длительного времени давало основание считать о присутствии в России двух самостоятельных систем, обладающих публичными властными полномочиями. Причем вопросы главенствующей роли государственной системы как федерального, так и регионального уровня – уровня субъектов федерации в публичной властной иерархии не подвергались сомнению. Данная позиция приоритета института государственной власти подтверждается следующими обстоятельствами.

Учитывая конституционные принципы устройства власти, именно государственная власть включает в себя и принцип разделения властей, и право законодательной власти – принятия именно законов среди всех видов нормативно-правовых актов, и принцип развитой независимой судебной системы, осуществляющей правосудие. В связи с чем, у местных властных структур нет законодательных и судебных полномочий, поскольку принцип разделения властей не распространяется на систему местного самоуправления. Такая ситуация наглядно демонстрирует зависимое положение органов муниципального управления от двухуровневой системы государственной власти.

Хотя местная власть должна быть ничуть не менее значима государственной: решение самых насущных вопросов жизнедеятельности общества непосредственно местным населением является первой задачей муниципалитета, служит гарантией стабильности государства, защитой интересов населения от произвола и невнимания органов власти и должностных лиц государственной власти.

Развитие новых изменений и поправок в действующем законодательстве кардинально меняет уже сложившуюся 20 лет назад и достаточно устойчиво функционирующую систему государственного и муниципального управления. Что именно и каким образом произойдет это изменение – на эти вопросы предстоит разработать ответ в виде системы новых законодательных и подзаконных актов нашим отечественным представительным и исполнительным органам власти федерального и регионального уровней. А пока следует обратиться к положениям Основного Закона нашего государства.

В первую очередь, следует обратить внимание, что в 1 статье Конституции Российской Федерации Россия – это правовое и демократическое государство. Правовое государство ставит в основу угла такой принцип как приоритет права во всех сферах жизни общества, а также приоритет закона среди всех актов страны. А, следуя принципу демократичности, народ представляет свои интересы посредством прямой и непосредственной демократии. Далее в Конституции Российской Федерации 1993 года следует положение, что народ осуществляет свою власть как через органы государственной власти, так и через органы местного самоуправления.

Местное самоуправление сегодня является важной основой российского государства и общества. И не только, потому что это база муниципальной демократии и власть на местном уровне. Прежде всего, местное самоуправление позволяет местному народу каждой конкретной территории или муниципалитета (муниципального образования) решить свои основные проблемы и выразить интересы, учитывать национальные культурные исторические и иные традиции и обычаи. Местный уровень – это основа отечественного народа, населения, здесь формируются ценности и ориентиры, начиная с национальных семейно-родовых

и заканчивая общегосударственными, общенациональными, здесь вырабатывается дух патриотизма и народности, стремление охранять и защищать устои своего народа и страны.

Поэтому об отрицательном воздействии и существенной роли конституционных нововведений 2020 года не раз отмечалось в юридической, политической науке и практике политического, правового и экономического строительства. В частности, ряд авторов подвергали и подвергают сомнению эффективность публичность власти, практически умалаяющую значимость местного уровня управления и самоуправления. В частности, А. А. Афанасьев отмечает, что зачастую можно наблюдать, как на практике решения верховной власти не сопровождаются должным обоснованием, не декларируют итоговых задач и целей, принимаются без участия мнения и критики широкой общественности и ученых. Это вызывает недоверие к власти. Наиболее приближенной к народу, даже исходящая от народа, местная власть наиболее призвана быть равной государственной власти в защите и охране прав и свобод человека и гражданина, закреплении статуса и отстаивании интересов личности [1]. Одна из реальных сегодняшних проблем – это не только отсутствие надлежащей экономической базы, но и эффективного полного и охватывающего правового регулирования механизмов реализации местной инициативы, формирования муниципальных институтов, организации и функционирования органов муниципальной власти, их должностных лиц.

Анализируя политические основы власти и общества, А. И. Бардаков отмечает, что в современных социальных системах активно используется термин «демократия» для декларации принадлежности власти народу, а зачастую и прямой непосредственной манипуляции общественным сознанием. Реально сложившаяся социально-политическая практическая картина демонстрирует, что обладателем власти является, как правило, небольшая часть общества. «Власть, – утверждает А. И. Бардаков, – это отношение господства одной социальной группы над другой, обусловленное владением собственностью или обладанием функцией распоряжения государственной собственностью» [2, с. 16].

Местное самоуправление нельзя отождествлять с муниципальным управлением, так как, на наш взгляд, именно местное самоуправление широкое понятие, объединяющее и самоуправление, и управление. Так, рассматривая нормативно-правовые, смысловые и сущностные характеристики термина местное самоуправление, под ним можно понимать самостоятельную, под свою ответственность деятельность населения, проживающего в пределах территории муниципального образования по решению вопросов местного значения как самостоятельно, так и через органы местного самоуправления с учетом национальных, исторических, культурных и иных традиций и обычаев.

В свете новых конституционных изменений местное или муниципальное управление приобретает актуальное значение, поскольку понятие единой системы публичной власти объединяет как органы государственной власти, так и органы местного самоуправления. В Федеральном законе «О государственном Совете» 2020 года в статье 2 единая система публичной власти – это федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации [10], а также органы местного самоуправления. Таким образом, впервые в истории демократического правового российского государства объединены в единую системообразующую концептуальную связь все виды и все уровни власти. Данный подход, как предполагается нашей политической элитой, обеспечит наиболее сплоченное руководство страной, выработку единых принципов и основ государственного и муниципального управления, продвижение государственных интересов на местный уровень, а интересы муниципалитетов будут учтены государственными структурами. Также такое единение уровней власти позволит наиболее оптимально обеспечить национальную безопасность и защиту территориальной целостности Российской Федерации, укрепить ее авторитет на международной арене, в расстановке геополитических сил.

Государственная концепция общей системы власти, обозначаемая категорией «единая система публичной власти» включает смысловое значение понятий «государственность» и «государство», что в сумме означает политическое объ-

единение многонационального российского народа. Органы местного самоуправления, не входя в систему органов государственной власти, вместе с тем обладают публично-властными полномочиями по решению возложенных на местное самоуправление задач, т.е. выполняют функции публичной власти на соответствующем территориальном уровне.

Предоставляя местному самоуправлению возможность в соответствующей форме определенным образом влиять на формирование органов государственной власти субъекта Российской Федерации, федеральный законодатель исходил из наличия в законодательстве различных правовых форм взаимоотношений органов местного самоуправления и органов государственной власти субъектов федерации.

В системе местного самоуправления законодательно регулируется организационно-правовые основы осуществления муниципального управления. Нами предлагается понимать под муниципальным управлением процесс функционирования и деятельности местных органов власти по решению вопросов местного значения в пределах установленных полномочий на территории конкретного муниципального образования.

В Федеральном законе № 131-ФЗ от 6.10.2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [8] определены три обязательных органа местного самоуправления: это представительный орган местного самоуправления – местная дума, исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления – местная администрация и глава муниципального образования. Как и любой орган власти, орган местного самоуправления наделен полномочиями, которые представляют собой комплекс прав и обязанностей по решению вопросов местного значения.

Как отмечает И. В. Выдрин, совершенно идеальных моделей организации местного самоуправления не существует. Обязательное участие сити-менеджера в предлагаемой законодателем модели местного самоуправления позволяет сделать вывод, что таким образом общество лишается конституционного права сво-

бодного определения и выбора структуры местного самоуправления. Может возникнуть угроза потери гражданами муниципалитета своего права выражения политической воли и избирания высших должностных лиц муниципальных образований, поскольку главы местных администраций будут выбираться ограниченным количеством депутатов, всегда готовых сместить неугодного мэра [4].

Вызывают интерес управленческие и правовые позиции руководителя местной администрации. В случае, если глава местной администрации – это глава муниципального образования, то он является должностным лицом местного самоуправления (такая формулировка закреплена в статье 2 Федерального закона № 131-ФЗ от 6.10.2021 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации») и избирается местным населением. В ином случае глава местной администрации назначается на должность главой муниципального образования, при этом последний возглавляет местную думу. И такое положение главы местной администрации принято называть как «сити-менеджер».

В общем виде сити-менеджер является только руководителем такого исполнительно-распорядительного органа местного самоуправления как местная администрация. Сити-менеджера ряд практиков и ученых зачастую отождествляют с главой всего муниципального образования. Но к функциям последнего относится координация и руководство деятельностью и самостоятельных муниципальных органов и самоуправляемых общин на всей территории местного сообщества (муниципалитета): внутригородской территории городов федерального значения, сельского или городского поселения, муниципального района, городского или муниципального округа. Однако, надо заметить, что это не избранное лицо на должность, а назначенное по конкурсу. Его назначает глава местного образования. Таким образом, сити-менеджера можно определить как руководителя (главу) местной администрации, назначаемого на должность главой местного образования.

Определяя положение назначенного главы местной администрации в системе муниципального управления, федеральный законодатель упоминает о нём

лишь в Федеральном законе № 25-ФЗ от 2 марта 2007 года «О муниципальной службе в Российской Федерации» [9]. Так, в статье данного закона назначенный по контракту глава местной администрации относится к группе муниципальных служащих. Таким образом, нужно сделать вывод о том, что назначенный по конкурсу глава местной администрации является муниципальным служащим.

Из определения муниципальной службы становится достаточно ясно, что данный вид профессиональной деятельности предназначен для обеспечения исполнения полномочий органов местного самоуправления. В данном случае при анализе статуса руководителя местной администрации, на наш взгляд, выше обозначенный подход не отражает важность роли и значения главы местной администрации в управлении муниципалитетом. По нашему мнению, объективным и обстоятельно аргументом является функциональное назначение самой должности главы местной администрации. Так, согласно Федеральному закону № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» местная администрация является самостоятельным органом местного самоуправления, а не структурным подразделением главы муниципального образования или представительного местного органа, поскольку у каждого самостоятельного местного органа власти так и любого иного органа власти есть властные полномочия [3, с. 56]. А руководитель местного органа, в первую очередь, непосредственно исполняет полномочия, а не обеспечивает их.

Таким образом, подводя итоги анализа положения руководителя местной администрации как в управленческом, так и в правовом аспекте, можно сделать вывод, что глава или руководитель местной администрации независимо от способа его поступления на должность (избрание или назначение) всегда будет замещать муниципальную должность. Это означает, что согласно закону о общих принципах организации местного самоуправления, он будет являться должностным лицом местного самоуправления, как и глава муниципального образования и иные руководители органов местного самоуправления. На данных лиц законодательство о муниципальной службе не распространяется, поскольку их основ-

ное назначение заключается в непосредственном исполнении полномочий органов местного самоуправления, а не в их обеспечении – эта функция именно муниципальных служащих.

На наш взгляд, в Федеральном законе № 131-ФЗ от 6 октября 2003 года «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» следует четко определить организационно-правовое и управленческое положение назначенного главы местной администрации как должностного лица местного самоуправления.

Модель сити-менеджера позволит как бы держать под контролем местной думе исполнительно-распорядительный орган, поскольку назначенный глава местной администрации полностью подотчетен главе муниципального образования [7, с. 972], который в свою очередь возглавляет местную думу – представительный орган местного самоуправления. На сити-менеджера не должен распространяться правовой статус муниципального служащего, ограничения прав и запреты, связанные с прохождением муниципальной службы.

Подытоживая все вышеизложенное, можно сделать вывод. Сити-менеджер – это руководитель самостоятельного органа местного самоуправления, который назначается на должность в результате конкурса главой муниципального образования, являющегося при этом руководителем местной думы. Глава местной администрации занимает муниципальную должность, следовательно он является должностным лицом местного самоуправления, и не может относиться к муниципальным служащим. А действующее российское законодательство о муниципальной службе в этом случае не будет распространяться на сити-менеджера. Основное назначение данного субъекта муниципального управления заключается в непосредственном исполнении полномочий органа местного самоуправления – местной администрации [6, с. 192].

Предпринятые попытки проанализировать ряд проблемных аспектов в организации и функционировании органов местного самоуправления сегодня актуализируют научный интерес и значимость тематики среди практических сотруд-

ников системы государственного и муниципального управления и научного общества. В этом плане использование научного концептуального подхода к выявлению критериев и принципов отнесения всех сотрудников органов власти к категории должностных лиц органов государственной власти и местного самоуправления, а также к государственным и муниципальным служащим представляется наиболее обоснованным и логичным. В зависимости от функционального назначения каждой конкретной должности, на наш взгляд, сити-менеджер не может быть муниципальным служащим. Тема формирования органов местного самоуправления и назначения их должностных лиц сегодня в свете новых положений Конституции Российской Федерации очень важна и актуальна для определения основных векторов политического государственного развития страны, выработки принципов политического режима, определения основ взаимодействия государственной власти и местного самоуправления. Через институты выборных и назначаемых должностных лиц государственной власти и местного самоуправления как механизмов государственного функционирования появляется возможность усилить влияние политических государственных структур на население и общество.

Список литературы

1. Афанасьев А. А. Местное самоуправление и конституционная реформа – 2020 // Конституционное и муниципальное право. 2021. № 5. С. 69-71.
2. Бардаков А. И. Народ и власть: парадигма взаимосвязи по Франсуа Фелдье // Парадигмы управления, экономики и права. 2020. № 1. С. 11-19. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2020_N1.pdf (дата обращения 18.11.2021).
3. Бержанин А. А. Местные исполнительные и распорядительные органы: эффективность управления // Проблемы управления. 2017. № 3 (24). С. 146-152.
4. Выдрин И. В. Сити-менеджеры в системе управления муниципальными образованиями // Вестник Уральского института экономики, управления и права. Всероссийский научно-аналитический журнал. 2010. № 2 (11) С. 67-73.

5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года; с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года).

6. Михнева С. В., Михнев И. П., Митячкина Е. С. Правовое положение главы исполнительно-распорядительного органа местного самоуправления в Российской Федерации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 1. С. 191-197.

7. Михнева С. В., Михнева А. И. Муниципальное образование в Российской Федерации: политико-правовые аспекты // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 36. С. 972-977.

8. Федеральный закон № 131-ФЗ от 6 октября 2003 года «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. № 40. Ст. 3822.

9. Федеральный закон № 25-ФЗ от 2 марта 2007 года «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007 г. № 10. Ст. 1152.

10. Федеральный закон от 8 декабря 2020 года № 394-ФЗ «О государственном Совете Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020 г. № 50 (часть III). Ст. 8039.

УДК 339.13.027(470.45)

ДЕКЛАРАЦИИ И РЕАЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ НА ТЕРРИТОРИИ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Мудуева М. У., МУ-200

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: matamuduyeva@gmail.com

Научный руководитель – **Данакари Р. А.**, доктор филос. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Целью исследования является анализ результатов мер государственной поддержки среднего и малого бизнеса в Волгоградской области в период пандемии COVID-19, проведенный через призму таких показателей, как: налоговая система, финансовые и другие меры поддержки малого и среднего бизнеса (МСП).

Ключевые слова: малый и средний бизнес, государственная поддержка, пандемия.

DECLARATIONS AND REALITY OF THE GOVERNMENT SUPPORT FOR SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES IN PANDEMIC CONDITIONS IN THE VOLGOGRAD REGION

Mudueva M. U., MU-200

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Danakari R. A.**, Doctor of Philosophical Sciences, Associate Professor

of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The purpose of the study is to analyze the results of state support measures for medium and small businesses in the Volgograd region during the COVID-19 pandemic, conducted through the prism of such indicators as: the tax system, financial and other measures to support small and medium-sized businesses (MSP).

Keywords: small and medium-sized businesses, government support, pandemic.

На сегодняшний день в экономике Российской Федерации ключевым источником роста эффективности производства, насыщения рынка необходимыми товарами, услугами и повышения уровня жизни населения является развитие малого и среднего предпринимательства (далее – МСП). Предпринимательская деятельность является важным стратегическим фактором и внутренним источником устойчивого экономического развития и материального благосостояния населения страны в рыночных условиях. Именно субъекты предпринимательской деятельности являются своего рода «фундаментом» экономического благополучия в стране. Одной из целей развития Российской Федерации на период до 2030 г. является достойный эффективный труд и успешное предпринимательство [1].

Эпидемия коронавируса COVID-19¹ оказала крайне негативное влияние на многие сферы жизни в стране, в особенности, на экономику России и международную экономику в целом, так как нанесла один из самых мощных ударов за последнее десятилетие.

Многие эксперты рассматривали вопрос развития бизнеса в сложившихся условиях пандемии. Например, в журнале «Экономическое развитие России» С. П. Земцов и Ю. В. Царева рассматривают развитие МСП в условиях пандемии. Достаточно сложно не согласиться с их суждением о том, что малые и средние предприятия в гораздо большей степени, чем крупные, уязвимы для внешних воздействий, сильнее реагируют на повышение транзакционных издержек и в условиях экономического кризиса первыми попадают под удар [2, с. 79].

Нами были изучены меры государственной поддержки бизнеса в Волгоградской области и проанализированы реальные результаты принятых мер. Стоит отметить, что условно все меры поддержки можно разделить на группы (рисунок 1).

¹ Пандемия COVID-19 – текущая пандемия, вызванная распространением коронавируса SARS-CoV-2. Вспышка заболеваемости вирусом впервые была зафиксирована в Ухане, Китай, в декабре 2019 года.

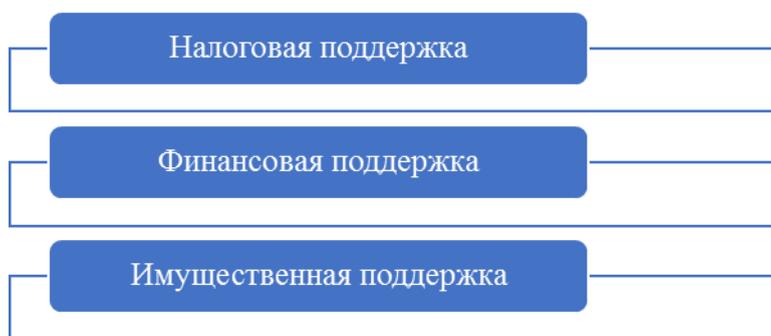


Рис. 1. Меры поддержки МСП

Рассмотрим весь перечень мер поддержки бизнеса в Волгоградской области (рисунок 2).

Мера поддержки	Нормативно-правовое регулирование
1.Пониженная ставка налога по УСН	Закон Волгоградской области от 10.02.2009 N 1845-ОД
2.Освобождение от авансовых платежей по налогу на имущество организаций	Закон Волгоградской области от 28.11.2003 N 888-ОД (ред. от 26.12.2020)
3.Освобождение от транспортного налога	Закон Волгоградской области от 11.11.2002 N 750-ОД (ред. от 04.12.2020)
4.Отмена индексации потенциально возможного годового дохода при ПСН	Закон Волгоградской области от 26.11.2019 N 120-ОД (с изм. от 11.06.2020)
5.Освобождение и отсрочка арендной платы 6.Отсрочка арендной платы МСП 7.Мораторий на подачу заявлений о банкротстве	Постановление Администрации Волгоградской области от 02.04.2020 N 190-п
8. Освобождение от арендной платы 9. Отсрочка арендной платы	Постановление Администрации Волгоградской области от 02.04.2020 N 189-п
10.Отсрочка и освобождение от арендной платы	Постановление Администрации Волгоградской области от 09.12.2020 N 759-п
11.Предоставление грантов	Постановление Администрации Волгоградской области от 09.07.2021 N 343-п
12.Предоставление субсидий медицинским организациям	Постановление Администрации Волгоградской области от 07.05.2020 N 260-п; Постановление Администрации Волгоградской области от 13.05.2020 N 266-п; Постановление Администрации Волгоградской области от 14.05.2020 N 277-п;
13.Предоставление субсидий	Постановление Администрации Волгоградской области от 29.09.2020 N 595-п; Постановление Администрации Волгоградской обл. от 02.11.2020 N 671-п;

Рис. 2. Меры экономической поддержки бизнеса в Волгоградской области в период коронавируса (COVID-19)

Рассмотрим более подробно меры поддержки МСП по сферам взаимодействия с государством.

В сфере налоговой поддержки для предприятий Волгоградской области предусмотрены следующие меры:

– снижение налоговой ставки, взимаемой в связи с применением упрощенной системы налогообложения, для всех категорий налогоплательщиков: с 6 % до 4 %, если объектом налогообложения являются доходы; с 15 % до 10 %, если объектом налогообложения являются доходы, уменьшенные на величину расходов, при условии наличия наемных работников, сохранения не менее 80 % численности работающих и заработной платы не ниже минимальной заработной платы по Региональному соглашению (14 159,6 рубля);

– продление до 01.01.2024 «налоговых каникул» по упрощенной и патентной системе налогообложения для впервые зарегистрированных индивидуальных предпринимателей;

– снижение ставки налога на имущество организаций (уплачиваемого от кадастровой стоимости) в отношении жилых помещений, предоставленных своим работникам или бывшим работникам пенсионерам для проживания.

В сфере финансовой поддержки для предприятий Волгоградской области предусмотрены следующие меры:

– снижение размеров вознаграждения с 2 % до 0,75 % за предоставление поручительства Ассоциации «Гарантийный фонд Волгоградской области» для субъектов МСП;

– программы микрофинансирования субъектов МСП на срок до 2 лет (рисунк 3):

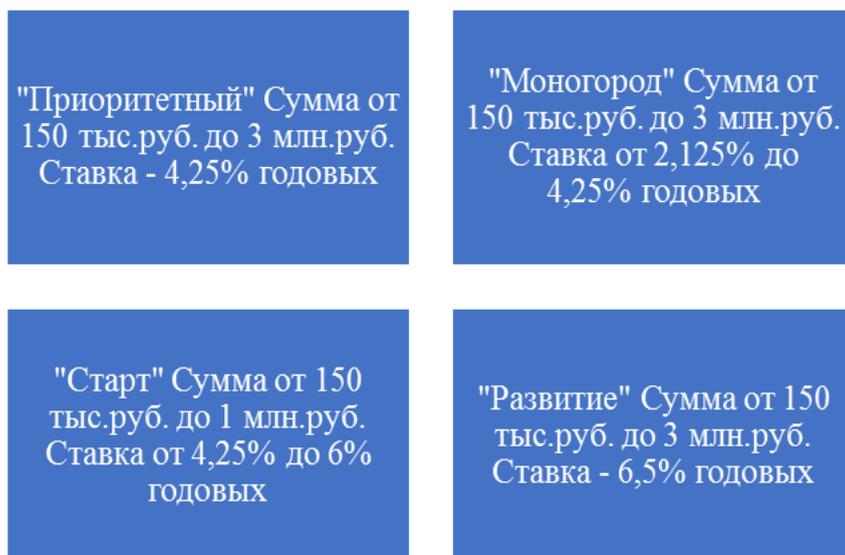


Рис. 2. Программы микрофинансирования субъектов МСП

Имущественная поддержка:

– предоставление имущественной поддержки субъектам малого предпринимательства.

Так же мерами поддержки выступают:

– предоставление возможности самозанятым пользоваться мерами государственной поддержки, предусмотренными для субъектов МСП;

– продление возможного срока действия схем размещения нестационарных торговых объектов с 5 до 10 лет.

Инвестиционная поддержка заключается в:

– предоставление права на применение инвестиционного налогового вычета организациям, являющимся инвесторами и заключившим инвестиционное соглашение с Администрацией Волгоградской области после 01.01.2021;

– возможность замены стороны инвестиционного соглашения, заключенного с Администрацией Волгоградской области, в связи с изменением модели финансирования проекта в сфере жилищного строительства в соответствии с требованиями федерального законодательства.

Стоит отметить, что в Волгоградской области существуют организации оказывающие содействие в поддержке МСП; ГАУ ВО «Мой бизнес», Центр поддержки экспорта, Союз Волгоградская торгово-промышленная палата и другие.

Несмотря на столь обширный спектр мер государственной поддержки бизнеса, стоит отметить тот факт, что, например, в 2020 году по данным исследования «Райффайзенбанка» лишь 20 % предпринимателей воспользовались данными мерами.

В свою очередь, итогом 2021 года стало то, что свыше 200 субъектов МСП получили помощь Центра поддержки экспорта Волгоградской области. Несмотря на пандемию Волгоградская область успешно развивает внешнеэкономическую деятельность: с начала года внешнеторговый оборот региона вырос на 45,3 % и составил 2,88 млрд долларов США. Такие показатели обеспечивают области 3-е место среди субъектов ЮФО и 31-е место в России.

При оценке последствий воздействия пандемии на субъекты МСП необходимо обратиться к данным до начала пандемии. Для этого составим таблицу на основе данных Реестра малых и средних предприятий (таблица 1).

Таблица 1

Статистика малых и средних предприятий Волгоградской области

Год	2018	2019	2020	2021
Количество малых и средних предприятий	2942	2621	2499	2413

Исходя из данных таблицы видно, что сначала пандемии количество предприятий малого и среднего бизнеса сократилось на 529. При этом динамика стабильно снижает количество зарегистрированных предприятий. Можно сделать вывод, что последствия пандемии негативно влияют на развитие МСП в регионе [5].

Очевидно, что малое и среднее предпринимательство настигли негативные последствия от пандемии, которые выражаются в снижении различных показателей компании. Без помощи государства средним и малым предприятиям просто не выбраться, так как ущерб – значительный.

Стоит отметить, что с учетом всех разработанных мер поддержки, малый средний бизнес оказался в ситуации, когда поддержка оказывается неэффективной и не позволяет, тем самым, сохранить бизнесу его текущее состояние без

каких-либо потерь [6]. Ситуация осложняется еще тем, что в реальном времени невозможно с точностью предугадать и рассчитать все убытки компаний.

В заключении можно сказать, что малый и средний бизнес составляет основу международных и национальных экономик и находятся в поле зрения у большинства стран. Несмотря на изменение внешней среды, которое обусловлено пандемией и всеобщим экономическим кризисом, предприятия такого масштаба остаются уязвимы перед серьезными экономическими изменениями, в том числе и перед глобальными [6].

В период пандемии государство, общество и бизнес оказались в сложной ситуации. Невзирая на то, что государство создает все условия, которые, безусловно, помогают сохранить и поддержать деятельность субъектов малого и среднего предпринимательства, эффективность предоставляемых мер достаточно низкая.

Список литературы

1. Бобылев С. Н. Эколого-экономические последствия COVID-19 в России и глобальном мире // Население и экономика. 2020. № 4 (2). С. 43-48.
2. Земцов С. П., Царева Ю. В. Тенденции развития сектора малых и средних предприятий в условиях пандемии и кризиса // Экономическое развитие России. 2020. № 5. С. 71-82.
3. Исаева И. А. Антикризисные меры государственной финансовой поддержки субъектов предпринимательства // Научно-практические исследования. 2020. № 5-4 (28). С. 37-42.
4. Крюкова И. В. Анализ государственной поддержки малого бизнеса до пандемии, дальнейшие перспективы / И. В. Крюкова, Н. А. Харитоновна // E-Scio. 2020. № 6. С. 125-154.
5. Официальный сайт Федеральной налоговой службы. Единый реестр субъектов малого предпринимательства. URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics.html>. (дата обращения: 10.12.2021).
6. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru>. (дата обращения: 10.12.2021).

УДК 339.13.027(470.45)

РЕАЛИЗАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «МАЛОЕ И СРЕДНЕЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО И ПОДДЕРЖКА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ИНИЦИАТИВЫ» В ВОЛГОГРАДЕ

Мурадян А. М., МУ-200

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: muradyani1@mail.ru

Научный руководитель – **Бардаков А. И.**, доктор полит. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматривается процесс реализации национального проекта в городском округе город-герой Волгоград. Предлагается перечень основных федеральных и региональных проектов, реализуемых в Волгограде. Муниципальная составляющая национального проекта раскрывается через региональные проекты и муниципальную программу.

Ключевые слова: малое и среднее предпринимательство, национальный проект, Волгоград.

IMPLEMENTATION OF THE MUNICIPAL COMPONENT OF THE NATIONAL PROJECT «SMALL AND MEDIUM ENTREPRENEURSHIP AND SUPPORT FOR INDIVIDUAL ENTREPRENEURIAL INITIATIVE» IN VOLGOGRAD

Muradyan A. M., MU-200

Volgograd Institute of Management, branch RANEPА

Supervisor – **Bardakov A. I.**, Doctor of Political Science, Associate Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article examines the process of implementing a national project in the urban district, the hero city of Volgograd. A list of the main federal and regional projects implemented in Volgograd is proposed. The municipal component of the national project is revealed through regional projects and a municipal program.

Keywords: small and medium business, national project, Volgograd.

В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [6] одним из приоритетов определена реализация национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». Национальный проект включал в себя пять федеральных проектов: 1. Улучшение условий ведения предпринимательской деятельности; 2. Расширение доступа субъектов малого и среднего предпринимательства (далее – МСП) к финансовым ресурсам, в том числе к льготному финансированию; 3. Акселерация субъектов МСП; 4. Создание системы поддержки фермеров и развитие сельской кооперации; 5. Популяризация предпринимательства. В результате выполнения национального проекта предполагается увеличить численность занятых в сфере МСП, включая индивидуальных предпринимателей до 25 млн. человек [4].

В рамках национального проекта до 2024 года планируется освоить 481,5 млрд. руб. Однако в 2020 году помимо реализации проекта, государство вынуждено было разработать антикризисные меры государственной поддержки малого и среднего бизнеса в условиях пандемии, поскольку режим самоизоляции предопределил временное прекращение деятельности малых предприятий и ИП во всех сферах экономики [2]. С 2019 г. в Волгоградской области функционируют региональные проекты, соответствующие федеральным проектам национального проекта, о которых упоминалось выше.

Поддержка малого и среднего предпринимательства имеет высокую значимость для экономики России и требует активной реализации национального проекта на всех уровнях власти: федеральном, региональном и муниципальном.

А. И. Мордвинцев, Н. Е. Булетова, Р. С. Дубов выделяют следующие муниципальные составляющие национальных проектов и практики ее реализации в муниципальных образованиях РФ:

1. Вертикальная иерархия проектов от национального до муниципального имеет свои особенности: на муниципальном уровне предусмотрено два варианта

вовлеченности в реализацию национальных проектов через региональные проекты:

- через отдельные мероприятия реализуемых муниципальных программ;
- непосредственно через муниципальные проекты, что пока мало распространено на местном уровне;

2. Система взаимодействия руководителя регионального проекта и главы муниципального образования включает в себя: заключение соглашения о реализации на территории муниципального образования регионального проекта, второй важный документ – соглашение о предоставлении субсидии. Со стороны главы муниципального образования руководителю регионального проекта предоставляются доклады о ходе реализации муниципальных мероприятий национального проекта, которые находят отражение в отчете о реализации регионального проекта и в системе учета полученных результатов на федеральном уровне [3].

На сегодняшний день, поддержка и развитие МСП в Волгограде реализуется в рамках муниципальной программы «Развитие инвестиционной и предпринимательской деятельности в Волгограде» на период 2019–2024 гг. [5]. В документе приоритетом развития экономики Волгограда является развитие МСП, в частности, увеличение численности занятых в данной категории, включая индивидуальных предпринимателей, к 2024 году до 207 тыс. человек (по итогам 2017 года – 139 тыс. человек). Достижение целевого ориентира для Волгограда планируется за счет реализации федерального национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», а также в результате реализации программы. Однако, конкретные задачи мероприятия и показатели, обеспечивающие выполнение указанного целевого ориентира в данной муниципальной программе, отсутствуют.

В период 2019–2020 гг. на территории Волгограда в рамках национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» осуществлялась реализация мероприятий по достижению целей, показателей и результатов 3-х региональных проектов:

- Улучшение условий ведения предпринимательской деятельности;
- Расширение доступа субъектов малого и среднего предпринимательства к финансовой поддержке, в том числе к льготному финансированию;
- Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства.

Взаимосвязь федеральных, региональных проектов, обеспечивающих выполнение национальных целей на территории Волгоградской области и муниципальных программ, содержащих мероприятия, показатели и/или значения достижения результатов региональных проектов, относящихся к вопросам местного значения муниципального образования, отражены в Таблице 1.

Таблица 1

Национальный проект	Федеральный проект	Региональный проект	Участие МО в реализации регионального проекта	Муниципальная программа
«Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы»	Улучшение условий ведения предпринимательской деятельности	Улучшение условий ведения предпринимательской деятельности	участвует	«Развитие инвестиционной и предпринимательской деятельности в Волгограде»
	Расширение доступа субъектов МСП к финансовым ресурсам, в том числе к льготному финансированию	Расширение доступа субъектов МСП к финансовым ресурсам, в том числе к льготному финансированию	участвует	
	Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства	Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства	участвует	

Национальный проект	Федеральный проект	Региональный проект	Участие МО в реализации регионального проекта	Муниципальная программа
	Создание системы поддержки фермеров и развитие сельской кооперации	Создание системы поддержки фермеров и развитие сельской кооперации	не участвует	
	Популяризация предпринимательства	Популяризация предпринимательства	не участвует	

В рамках реализации мероприятий было заключено 1 соглашение о реализации на территории муниципального образования региональных проектов, не предполагающее финансирование [1]. Мероприятия, выполнение которых предусмотрено соглашением о реализации в муниципальную программу не интегрированы.

Также необходимо отметить отсутствие закрепленных инструментов по реализации на территории Волгограда мероприятий региональных проектов.

Таким образом, для эффективной реализации муниципальной составляющей национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» на территории Волгограда следует:

1. Предусмотреть конкретные задачи мероприятий и показатели, обеспечивающие выполнение целевого ориентира в муниципальной программе развития предпринимательства.

2. Мероприятия по реализации региональных проектов в рамках соглашений интегрировать в муниципальную программу развития предпринимательства.

3. Закрепить механизм участия муниципального образования в реализации национального проекта, который может состоять в следующем:

- официально закрепить в структурном подразделении администрации муниципального образования полномочия по реализации муниципальной составляющей национального, региональных проектов в рамках реализуемых муниципальных программ;

- в рамках сформированной в муниципальном образовании нормативно-правовой базы и инфраструктуры по проектному управлению – реализовывать муниципальную составляющую национального проекта через муниципальный проект, тогда формат и методы достижения национальной цели будут синтезированы в одну модель проектного управления.

Список литературы

1. Администрация г. Волгоград: официальный сайт. URL: <http://www.volgadmin.ru/d/districts/sovetadm/news/i1057> (дата обращения: 12.11.2021).

2. Горбунова Е. Г. Антикризисные меры государственной поддержки малого и среднего бизнеса // Парадигмы управления, экономики и права. 2020. № 2 С. 98-102. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2020_N2.pdf (дата обращения: 25.11.2021)

3. Мордвинцев А. И., Булетова Н. Е., Дубов Р. С. Формирование системы аудита реализации муниципальной составляющей национальных проектов в России: опыт контрольно-счетных органов. URL: <https://istina.msu.ru/publications/article/369484342/> (дата обращения: 21.11.2021).

4. Паспорт национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». URL: <http://static.government.ru/media/files/qH8voRLuhAVWSJhIS8XYbZBsAvcs8A5t.pdf> (дата обращения: 10.11.2021).

5. Постановление администрации Волгограда от 29.12.2018 N 1893 (ред. от 22.04.2021) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие инвестиционной и предпринимательской деятельности в Волгограде». URL: <https://docs.cntd.ru/document/553272925> (дата обращения: 15.11.2021).

6. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 10.11.2021).

УДК 331(470.45)

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Пастушков В. В., МУ-100

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: 17.01.2000@mail.ru

Научный руководитель – **Данакари Р. А.**, доктор филос. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Статья посвящена анализу трудового потенциала в Волгоградской области. Выдвигается тезис о том, что рациональное использование трудовых ресурсов обеспечивает значительный рост экономики, необходимый для успешного социально-экономического развития и социальной стабильности Волгоградской области.

Ключевые слова: безработица, трудовой потенциал, занятость, рабочая сила, рынок труда.

LABOR POTENTIAL OF THE VOLGOGRAD REGION

Pastushkov V. V., MU-100

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Danakari R. A.**, Doctor of Philosophical Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article is devoted to the analysis of labor potential in the Volgograd region. The thesis is put forward that the expedient use of labor resources provides significant economic growth, which is necessary for the successful socio-economic development and social stability of the Volgograd region.

Keywords: unemployment, labor potential, employment, labor force, labor market.

Важнейшим фактором, обеспечивающим переход к социально-ориентированной рыночной экономике, является эффективное использование трудовых ресурсов. Региональный экономический рост зависит от состояния его трудового потенциала и от эффективности его использования [1, с. 33].

В Волгоградской области ситуация в сфере занятости населения на протяжении последних лет складывалась под влиянием достаточно неблагоприятных

тенденций, несмотря на социально-экономическое развитие региона. Главной причиной такой ситуации служит неблагоприятный рынок труда, подталкивающий большую часть населения, в том числе и молодых людей, к трудовой миграции в другие регионы. В связи с этим оказывается необходимым исследование состояния трудового потенциала в Волгоградской области для выявления основных проблем и поиска путей их решения [4, с. 42].

В 2020 г. на ситуацию на рынке труда Волгоградской области, как и в целом по Российской Федерации, оказало влияние ухудшение экономической ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции.

По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости, проводимого Федеральной службой государственной статистики, общая численность безработных по методологии Международной организации труда в Волгоградской области в среднем за 2020 г. составила 94,4 тыс. человек, при общей численности рабочей силы 1246,3 тыс. человек. Динамика изменения состояния рабочей силы и среднегодовая численность занятых в экономике, представлена на рисунке (рис. 1).



Рис. 1. Динамика изменения уровня рабочей силы и среднегодовой численности занятых в экономике по Волгоградской области за 2016–2020 годы, в тыс. человек

В течение 2020 г. признано безработными в установленном порядке 72,3 тыс. человек (уровень регистрируемой и нерегистрируемой безработицы составил на 2020 год 94,4 тыс. человек). На конец 2020 г. состояли на регистрационном учете в ГКУ ЦЗН 27,9 тыс. безработных.

Резкий рост уровня безработных граждан обусловлен закрытием большого количества предприятий на территории Волгоградской области в период ограничительных мер при распространении коронавирусной инфекции [2, с. 79]. Абсолютное большинство среди граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, составили граждане, относящиеся к категории незанятого населения (98,9 тыс. человек или 96,6 % от общего количества обратившихся).

Рассматривая структурный состав граждан, обратившихся в службу занятости населения Волгоградской области в 2020 году, можно отметить, что в большей степени портрет такого гражданина выглядит следующим образом: женщина, незанятая трудовой деятельностью, проживающая в городе, в возрасте 30–54 лет, относящаяся к категории родителей, имеющих несовершеннолетних детей в возрасте 0–6 лет (табл. 1). Таким образом, можно сделать вывод о том, что именно эта категория граждан в наибольшей степени подверглась риску в период коронавирусной инфекции и введением ограничительных мер на работу предприятий.

Ухудшение экономической ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции обусловило принятие Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными [5, с. 43].

В течение 2020 г. признано безработными в установленном порядке 72,3 тыс. человек. В течение апреля – августа 2020 г. отмечался значительный рост численности безработных граждан. По сравнению с пиковым значением безработных граждан (48,2 тыс. человек на 01.09.2020) численность безработных граждан к концу 2020 г. уменьшилась на 20,3 тыс. человек и составила 27,9 тыс. человек. Снижение численности безработных граждан обусловлено мерами, принятыми администрацией Волгоградской области, по поддержке безработных граждан, содействию в их трудоустройстве.

**Структурный состав граждан, обратившихся в службу занятости
населения Волгоградской области в 2020 году**

Структурный состав граждан	Количество (человек)	Доля от общего количества обратившихся (процент)
Граждане, ищущие работу, в т.ч.	102404	100
по полу:		
мужчины	42361	41,4
женщины	60043	58,6
по занятости:		
занятые трудовой деятельностью	3513	3,4
незанятые трудовой деятельностью	98891	96,6
по месту проживания:		
граждане, проживающие в городах	77558	75,7
граждане, проживающие в сельской местности	24846	24,3
по возрасту:		
14-19 лет	2704	2,7
20-29 лет	25730	25,1
30-54 года	66781	65,2
55 лет и старше	7189	7,0
по отдельным категориям граждан:		
граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие),	28912	28,2
из них выпускники образовательных организаций	1044	1,0
граждане, стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва	16248	15,9
граждане, уволенные в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя	3571	3,5
инвалиды	3413	3,3
родители, имеющие несовершеннолетних детей, всего, из них:	46802	45,7
женщины, имеющие детей в возрасте 0-6 лет	18894	18,5
женщины, имеющие детей в возрасте 7-17 лет	13289	13,0
граждане предпенсионного возраста	6742	6,6

Уровень регистрируемой безработицы по состоянию на 01.12.2020 года составлял по Волгоградской области 2,58 %, на 01.01.2021 – 2,25 %, на 01.05.2021 года упал до 0,88 %. Данная ситуация обуславливается возобновлением полноценной работы предприятий в Волгоградской области. На сегодняшний день уровень регистрируемой безработицы по Волгоградской области с учётом муниципальных районов представлен на рисунке (рис. 2). В целях снижения напряженности на рынке труда в 2020 г. проводилась активная работа с работодателями по оказанию содействия в подборе необходимых работников.

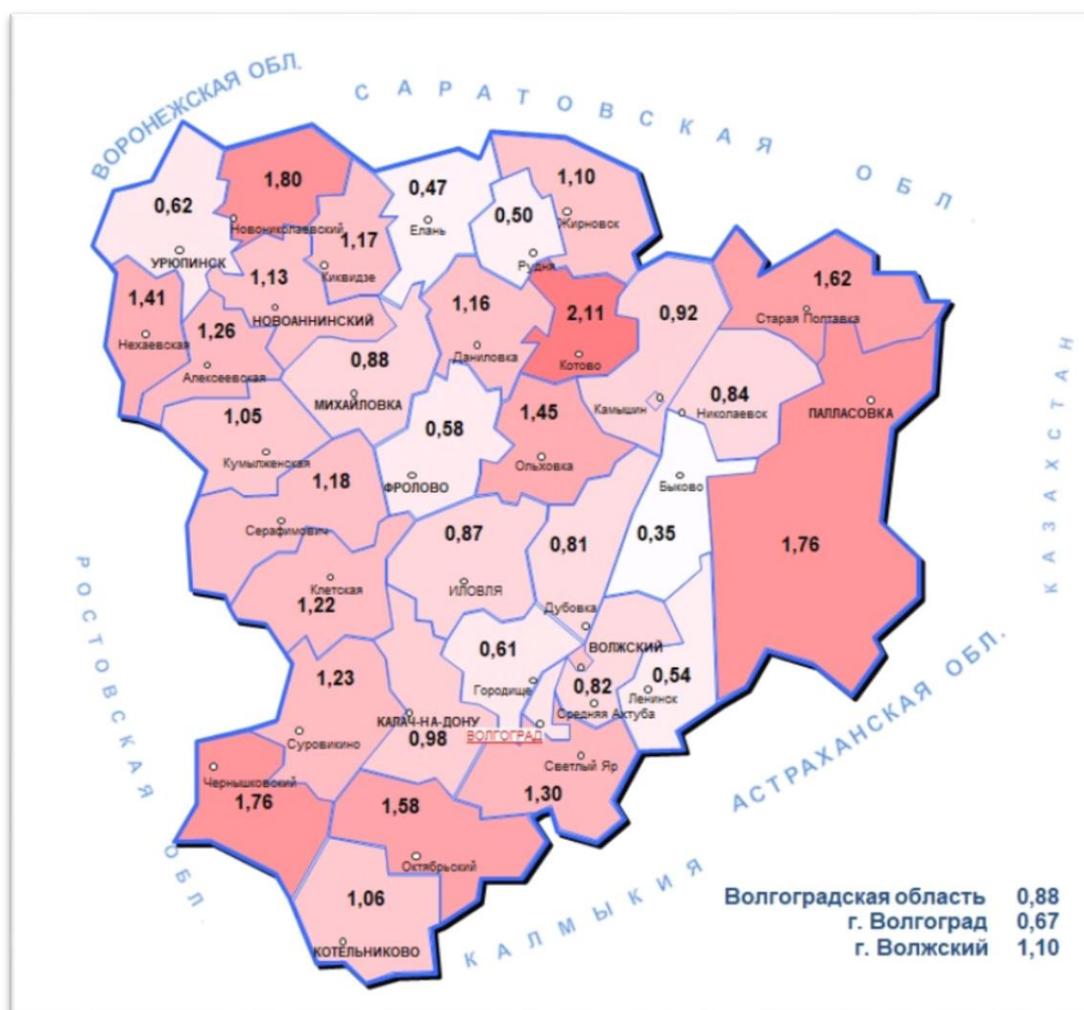


Рис. 2. Уровень регистрируемой безработицы по Волгоградской области на 01.05.2021 года

Ухудшение экономической ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции, приостановка деятельности работодателей, а также закрытие предприятий и организаций, осуществлявших деятельность в наиболее пострадавших отраслях экономики, обусловило приостановку предоставления

гражданам государственной услуги по оказанию содействия в трудоустройстве с апреля по июнь 2020 г. и, соответственно снижение численности и доли трудоустроенных граждан [3, с. 77].

Таким образом, подводя итог, следует отметить, что на сегодняшний день ситуация на рынке труда в Волгоградской области значительно улучшилась по сравнению с 2020 годом в период ограничительных мер в связи с распространением коронавирусной инфекции, но последствия наблюдаются и сегодня, обусловленные высоким уровнем безработицы и проблемами в сфере занятости. Однако, важным оказывается исследование проблем в области использования трудового потенциала в регионе и поиск путей их решения.

Список литературы

1. Банько Н. А. Анализ уровня безработицы в Волгоградской области // Символ науки. 2017. № 12. С. 45-48.
2. Бойко А. В. Безработица в Волгоградской области / А. В. Бойко, Н. В. Зенина // Перспективы развития науки и образования сборник научных трудов: по материалам Международной научно-практической конференции. М., 2017. С. 15-17.
3. Завальнюк А. В. Занятость и безработица. Экономические и социальные последствия безработицы // Economics. 2016. № 9 (18). С. 8-11.
4. Идзиев Г. И. Факторы, влияющие на безработицу в экономике региона / Г. И. Идзиев, Х. М. Хаджалова // Вопросы структуризации экономики. 2017. № 3. С. 48-52.
5. Пашкова К. А. Анализ проблем безработицы в России / К. А. Пашкова, Е. В. Романовская // Развитие современной науки: тенденции, проблемы, перспективы: сборник статей I Всероссийской научно-практической конференции. М., 2018. С. 8-12.

УДК 351/354(470)

ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК ПРОБЛЕМА

Подуруева-Милоевич В. Ю., аспирант кафедры государственного управления и менеджмента
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
e-mail: viktorija-milojevic@yandex.ru

Научный руководитель – **Данакари Р. А.**, доктор филос. наук, доцент
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуются проблемы взаимодействия государства и гражданского общества в Российской Федерации. Автор считает, что, поскольку Россия все еще находится на этапе перехода к демократической системе, институты гражданского общества не так развиты, как в странах с консолидированной демократией. На основе анализа российской научной литературы по данной теме и законодательства, регулирующего деятельность некоммерческих организаций, в тезисах предпринята попытка выявить основные трудности во взаимодействии государства и гражданского общества в современной России и предложить возможные способы их преодоления.

Ключевые слова: государство, гражданское общество, противоречия, консенсус, взаимодействие.

STATE AND CIVIL SOCIETY IN MODERN RUSSIA: INTERACTION AS A PROBLEM

Podurueva-Miloevich V. Yu., Postgraduate student of the Department
of the Public Administration and Management

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Danakari R. A.**, Doctor of Philosophical Sciences, Associate Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The paper examines the problems of interaction between the state and civil society in the Russian Federation. The author believes that since Russia is still at the stage of transition to a democratic system, civil society institutions are not as developed as in countries with consolidated democracy.

Based on the analysis of Russian scientific literature on this topic and the legislation regulating the activities of non-profit organizations, the theses attempt to identify major difficulties in the interaction between the state and civil society in modern Russia and suggest possible ways to overcome them.

Keywords: state, civil society, contradictions, consensus model, interaction.

Десятилетия существования в условиях советской системы, в которой социальное поведение граждан и отношения с государством жестко контролировались, настолько подавили индивидуальную инициативу гражданского общества и стимул к активному участию в социальной, а тем более политической деятельности, что, когда государственный контроль был существенно ослаблен, гражданское общество изо всех сил пыталось развиться в значимую, влиятельную силу.

Для достижения цели мы использовали логический, аналитический, сравнительно-правовой и диалектический методы, методы синтеза, что позволило выявить проблематику взаимодействия государственной политики и институтов гражданского общества в условиях современности и предложить возможные способы их разрешения. Нами предпринимается попытка выявить основные трудности во взаимодействии государства и гражданского общества в современной России, и предлагаются возможные способы их преодоления.

Среда, возникшая в России в период 1990-х годов, в которой доминировали бандитский капитализм, преступные группировки, коррупция, хаос и экономический коллапс зачастую во имя “демократии” и “свободы”, подтолкнули как российские власти, так и общество к одной и той же цели: восстановить стабильность и уверенность в экономической, политической и социальной жизни страны.

Когда В. В. Путин стал Президентом, его целью стало – укрепить государство, восстановить контроль над экономикой, вновь централизовать власть и восстановить спокойствие в стране. Этим задачам в значительной степени способствовали слабость российского гражданского общества и стремление людей практически любой ценой добиться возвращения стабильности в их жизнь.

Деятельность институтов гражданского общества непосредственно связана со становлением системы местного самоуправления в Российской Федерации [2,

с. 188]. Абсолютная модернизация и совершенствование системы местного самоуправления, значителен важным условием создания гражданского общества, действующей демократией в государстве [3, с. 89].

В современной России необходимо создать условия жизни населения, отвечающие потребностям и интересам каждого российского гражданина. Реализация этой задачи непосредственно связана с территориальной целостностью совместного проживания людей, жизнедеятельность которых осуществляется местными муниципальными властями, обладающими способностью организовать условия социального согласия и социального партнерства граждан, проживающих на данной территории [1, с. 5].

Несмотря на все усилия, предпринятые правительством РФ, федеральными государственными органами и органами местного самоуправления, пока консолидация всего общества и всех государственных институтов перед лицом угроз и вызовов реалий современности не достигнута. Участие граждан в реализации государственных проектов Российской Федерации и органов местного самоуправления является формой тесной связи между государством и гражданским объединением, проявлением демократии [5, с. 21]. В этой связи необходимо переосмыслить роль гражданского общества в противодействии угрозам и вызовам реалий современности.

Взаимодействие между государством и гражданским обществом является важным приоритетом в условиях современных реалий, поскольку степень реализации этого приоритета во многом зависит от социальной структуры, состояния правовой организации общественной жизни. Проблема в России не в том, что отсутствует понимание того, какими должны быть отношения между государством и гражданским обществом, чтобы принести пользу стране, проблема в том, что гражданское общество в значительной степени бессильно повлиять на то, как должны развиваться эти отношения. Также, трудности заключаются в отсутствии признания того, что именно граждане наделяют полномочиями своих лидеров, в не властные структуры определяют степень свободы людей, что госу-

дарство может и должно строиться снизу, посредством демократических выборов и возможности эффективного контроля над властью через эффективное местное самоуправление и федерализм. В современном обществе государственная власть, если ее рассматривать в отрыве от негосударственных политических структур, не способна осуществлять функции, возложенные на нее обществом [6, с. 43].

Мы выделяем три основные проблемы, препятствующие гармоничному развитию гражданского общества в России: во-первых, высокий уровень конфликтности в обществе, обусловленный неоднородностью российского населения; во-вторых, несогласованная государственная политика в отношении некоммерческих организаций; в-третьих, нежелание бизнес-сектора активно участвовать в инициативах корпоративной социальной ответственности. Безусловно, это не все противоречия в отношениях между государством и гражданским обществом в современной России. Предполагаем, что этим отношениям присущи две противоречивые тенденции, которые заметно присутствовали в 1990-е годы, оставаясь актуальными и сегодня.

Во-первых, правительство в России стремится поддерживать те структуры гражданского общества, с которыми выгодно сотрудничать в определенное время и по определенным вопросам. Примерами такого подхода являются правовые акты, принятые в 1990-х годах в отношении ряда некоммерческих организаций: Федеральный закон «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»; Указ Президента Российской Федерации от 22 декабря 1993 г. № 2254 «О мерах государственной поддержки деятельности общероссийских общественных объединений инвалидов»; Указ Президента от 16 мая 1996 г. № 727 «О мерах государственной поддержки общественных объединений, ведущих работу по военно-патриотическому воспитанию молодежи». Такое отношение к некоммерческим организациям в 1990-е годы часто приводило к коррупции.

Во-вторых, существует тенденция представлять деятельность структур гражданского общества в средствах массовой информации в негативном ключе

и продвигать их негативный имидж, что значительно усложняет работу многих некоммерческих организаций. Одним из последних примеров является Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части регулирования деятельности некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента», который вступил в силу 20 ноября 2012 года.

Информационная кампания в поддержку этого закона привела к снижению доверия граждан не только к некоммерческим организациям, получающим иностранное финансирование, но и к деятельности некоммерческих организаций в целом. Эта тенденция также доказывает, что правительство по-прежнему придерживается патерналистского отношения к институтам гражданского общества, что может привести к застою гражданского общества и снижению его эффективности в будущем. Большинство некоммерческих организаций либо занимают лояльную позицию по отношению к властям, либо дистанцируются от политики. Это не следует считать негативной тенденцией, поскольку именно поддержка государства определяет возможность формирования устойчивого и эффективного гражданского общества в переходный период.

Существует мнение, что именно государство должно создавать правовые и институциональные предпосылки для гражданского общества, а формирование гражданского общества зависит от готовности государства конструктивно сотрудничать и оказывать финансовую помощь. Чтобы разрешить сложившееся трудности, рискнем утверждать, что правительству следует принять новую политику, которая должна предусматривать более четкое правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций, активное продвижение положительного имиджа институтов гражданского общества в средствах массовой информации и более значительную финансовую поддержку гражданских инициатив. В качестве примера успешного шага в этом направлении приводим государственную поддержку волонтерского движения – 2018 год был объявлен “Годом волонтера”, были проведены мероприятия для волонтеров с участием высших государственных должностных лиц. Подобные мероприятия демонстрируют активному

гражданскому обществу готовность правительства поддержать их деятельность, таким образом, способствуя созданию более благоприятные условия для их развития.

Также, стоит принять во внимание существование трудностей в отношениях между гражданским обществом и бизнесом. В России концепция корпоративной социальной ответственности, активно продвигаемая в западных демократиях, подразумевающая вовлечение корпораций в различные социальные мероприятия, только начинает приживаться. По мнению С. П. Перегудова, многие представители российского бизнес-сообщества до сих пор убеждены в том, что отечественный бизнес, в отличие от Запада, еще не достиг той степени зрелости и независимости, позволившей бы ему присоединиться к подобным инициативам [4, с. 143]. Процесс установления контактов между гражданским обществом и бизнесом в России происходит крайне медленно. Для ускорения этого процесса, предлагаем более активное поощрение правительством взаимодействие бизнеса с гражданским обществом, через предоставление налоговых льгот или иных юридических льгот компаниям, принимающим стратегии корпоративной социальной ответственности.

Таким образом, можем сделать вывод, современная Россия проходит спорный этап взаимодействия государства и гражданского общества, и на практике взаимодействие еще не привело к становлению устойчивой модели межкомпонентной связи между ними, что объясняется неподготовленностью и неумением современной политической элиты России к реформизму, не только в центре, но и регионах, а особенно в муниципальных образованиях, учитывая их потребности в регенерации государственных и общественных кадров.

Гражданское общество в России сталкивается с определенными трудностями, такими как достаточно высокий уровень конфликтности в обществе и нежелание российского корпоративного сектора активно участвовать в развитии и продвижении гражданских инициатив. Тем не менее, российские институты гражданского общества продолжают постепенно укрепляться, развиваться и могут достичь уровня развития институтов в консолидированных демократиях в

обозримом будущем, при принятии правительством адекватной и конструктивной политики и правил в отношении некоммерческих организаций и иной деятельности гражданского общества.

Список литературы

1. Бардаков А. И., Фомин А. Н. Виды организации жизни людей современного общества // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. Серия: политология и социология. 2015. № 4. С. 4-11.

2. Горшков М. К. Российское общество и вызовы времени. Книга пятая / под ред. М. К. Горшков, В. В. Петухов. М.: Весь мир. 2017. 427 с.

3. Гражданская идентичность: социально-политический аспект исследования, факторы этноидентификации и самоуправления: коллективная монография / под ред. В. А. Колесникова. Волгоград: Волгоградский филиал РАНХиГС, 2016. 235 с.

4. Перегудов С. П. Гражданское общество как субъект государственной политики // Политические исследования. 2006. № 2. С. 139-150.

5. Щупленков О. В., Щупленков Н. О. Проблемы взаимодействия гражданского общества и государства в современной России // Юридические исследования. 2013. № 4. С. 1-55.

6. Шмиттер Ф. Размышления о гражданском обществе и консолидации демократии // Политические исследования. 1996. № 5. С. 16-27.

УДК 369.8:369.216(470.45)

ОПЫТ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Пономарева Е. В., СРМ-211

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

e-mail: ekaterina.ponomareva-99@yandex.ru

Научный руководитель – **Карагодина О. А.**, канд. филос. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

Аннотация. По статистике количество детей-инвалидов с каждым годом увеличивается. Данная категория требует все большего внимания со стороны государства и общества. В статье дана оценка особенностей социальной работы с детьми-инвалидами в Волгоградской области. Представлены результаты экспертного опроса, позволившего выявить основные проблемы наметить перспективы социальной работы с детьми-инвалидами в областном районе. А также на основе проведенного экспертного опроса и анкетирования граждан разработан и реализован проект для детей с инвалидностью и ОВЗ и их здоровых сверстников.

Ключевые слова: детская инвалидность, статистика детской инвалидности в РФ, проблемы детей-инвалидов, реабилитационные центры, социальные услуги, специалисты реабилитации детей-инвалидов, социальный проект.

EXPERIENCE OF SOCIAL WORK WITH DISABLED CHILDREN IN THE VOLGOGRAD REGION

Ponomareva E. V., CPM-211

Volgograd State University

Supervisor – **Karagodina O. A.**, Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor
of Volgograd State University

Abstract. According to statistics, the number of disabled children is increasing every year. This category requires more and more attention from the state and society. The article assesses the features of social work with disabled children in the Volgograd region. The results of an expert survey are presented, which made it possible to identify the main problems and outline the prospects for social work

with disabled children in the regional district. And also on the basis of an expert survey and a questionnaire of citizens, a project was developed and implemented for children with disabilities and disabilities and their healthy peers.

Keywords: children's disability, statistics of children's disability in the Russian Federation, problems of disabled children, rehabilitation centers, social services, rehabilitation specialists for disabled children, social project.

Детская инвалидность является одной из наиболее актуальных социальных проблем современности. В последние годы вопросам адаптации детей-инвалидов как важнейшей технологии работы с данной категорией уделяется все большее внимание, как со стороны государства, так и со стороны общественных организаций. Специалисты призваны реализовать данную технологию, решая поставленные задачи по восстановлению социального статуса ребенка-инвалида и интеграции его в социум, включая совокупность накопленных учреждениями приемов и методов, обеспечивающих прогрессивное развитие ребенка. Государство принимает меры по решению проблем и удовлетворению потребностей детей-инвалидов в различных сферах жизнедеятельности. Тем не менее, социальная политика в России в целом и в Волгоградском регионе, в частности, не решает в полной мере комплекс острых социальных проблем детской инвалидности, стоящих перед российским обществом [1, с. 112].

В настоящее время в Российской Федерации высокими темпами растет количество детей, у которых имеются проблемы со здоровьем в том числе детей-инвалидов. Если рассматривать статистику на июнь 2021 г. детей-инвалидов до 18 лет в РФ насчитывается 710 324 человека это 5,8 % от общего числа инвалидов, если же посмотреть статистику в прошлом году на этот же период, то детей-инвалидов было 699 464 человека это 5,6 % от общего числа инвалидов. В результате мы можем увидеть прирост детей с инвалидностью на 0,2 % за год [3]. В Волгоградской области число детей-инвалидов насчитывается 8600. Если рассматривать на душу населения в регионе это составляет 0,33 %. Если же смотреть на долю всего инвалидов в области, то доля детей-инвалидов составляет 4,6 % от всего количества инвалидов в регионе [5].

Дети-инвалиды и их семьи являются объектом социальной работы, так как сталкиваются с большим количеством проблем, которые до конца не решены в нашей стране. Основными проблемами детской инвалидности являются: медицинские, материальные проблемы, связанные с образованием [4, с. 249].

Во-первых, решение многих проблем не подвластно государству, а во-вторых, даже те проблемы, на которые направлена социальная политика государства, до конца не решены по сей день. Например, государство не может в полной мере решить психологические проблемы, с которыми сталкиваются семьи, воспитывающие детей-инвалидов. Психологические проблемы подразумевают под собой, в первую очередь, переживание родителей за судьбу своего ребенка, за его настоящее и будущее.

Основной задачей органов власти в Волгоградской области в отношении детей с ограниченными возможностями здоровья является их материальная поддержка: льготы, пенсии, пособия. Но, несмотря на это, дети-инвалиды нуждаются не только в материальной помощи, а также в эффективной психологической, физической, организационной помощи и формировании для них доступной среды. Поэтому в Волгоградской области должно уделяться более значительное внимание совершенствованию государственной системы социальной защиты и реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья, внедрению новых социальных технологий, направленных на повышение качества жизни детей-инвалидов и семей, где есть дети с ограниченными возможностями здоровья [2, с. 15].

С целью выявления основных проблем и определения перспектив социальной работы с детьми-инвалидами был проведен экспертный опрос специалистов реабилитационных центров в Волгоградской области. Участие в исследовании приняли специалисты реабилитационного отделения для детей и подростков с ограниченными возможностями Государственного казенного учреждения социального обслуживания «Чернышковский центр социального обслуживания населения» и областного реабилитационного центра для детей-инвалидов «Надежда» Государственное бюджетное специализированное учреждение социального об-

служивания. Состав экспертов был представлен различными специалистами: заведующий реабилитационным отделением для детей и подростков с ограниченными возможностями, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, психологи, логопеды, социальные педагоги, дефектолог, и воспитатели.

Результаты опроса показали, что основными трудностями, с которыми сталкиваются семьи, воспитывающие детей-инвалидов, являются: проблема психологического климата и взаимоотношений в семье, отсутствие спортивных комплексов для детей-инвалидов, проблема информационного обеспечения социальной поддержки семей с детьми-инвалидами, проблема оказания комплексной социальной поддержки семьям с детьми-инвалидами недостаточная организация безбарьерной среды, проблема социальной адаптации и изоляция от общества, проблема обеспечения детей средствами технической реабилитации, проблема передвижения детей-инвалидов из дома в центр реабилитации, проблема приобретения и установки дома спец. оборудования, а также нет возможности присматривать за ребенком круглосуточно.

Как показал опрос, на сегодняшний день реабилитационные центры для детей с ограниченными возможностями здоровья предоставляют получателям следующие виды услуг: социально-бытовые, социально-психологические, социально-педагогические, социально-медицинские, социально-правовые.

Работа с семьями, воспитывающими детей-инвалидов, осуществляется в следующих сроках: минимальный – три месяца, максимальный – год, также ребенок-инвалид реабилитацию может проходить 2 раза в год. Эксперты отметили, что в условиях комплексной совместной работы специалистов у некоторых клиентов наблюдается положительная динамика, которая позволяет закончить работу после окончания срока индивидуальной реабилитационной программы.

Тем не менее, несмотря на определенные успехи и отработанные технологии реабилитации детей-инвалидов и их семей, в нашем регионе развита недостаточно. Экспертами были предложены меры по совершенствованию работы с семьями, воспитывающими детей с ограниченными возможностями здоровья. К ним относятся:

- увеличение количества специализированных учреждений, оснащенных доступными средствами по работе с детьми-инвалидами;
- создание инклюзивных детских комплексов;
- организация тренингов;
- разработка рекомендаций для родителей при занятиях с детьми в домашних условиях;
- доступность для отдаленных населенных пунктов;
- организация занятий иппотерапией;
- консультирование у специалистов.

На основе изученного материала были выявлены определенные проблемы, с которыми сталкиваются дети-инвалиды, а также основные технологии социальной работы с детьми-инвалидами, которые применяются на практике. В результате проведенного анализа было принято решение разработать социальный проект, который можно будет использовать в деятельности социальных учреждений, специализирующихся на социальной работе с детьми-инвалидами. Возможно, в дальнейшем данный проект позволит повысить эффективность функционирования реабилитационного отделения для детей и подростков с ограниченными возможностями Государственного казенного учреждения социального обслуживания «Чернышковский центр социального обслуживания населения» и областного реабилитационного центра для детей-инвалидов «Надежда», поскольку мероприятия будут иметь комплексный характер. Разработка комплексных программ по социальной поддержке детей-инвалидов и модернизация объектов социальной инфраструктуры способствует повышению эффективности в целом социальной работы с детьми-инвалидами.

Проект предполагает проведение фестиваля совместного творчества детей с ограниченными возможностями и их здоровых сверстников «Мы не одни, когда мы вместе».

Целевая аудитория – дети с инвалидностью и дети, не имеющие инвалидности, а также семьи, в которых воспитываются дети-инвалиды.

Цель проекта – организация проведения содержательного досуга в рамках фестиваля совместного творчества с целью создания в Чернышковском районе Волгоградской области условий для полноценного и позитивного взаимодействия детей с ограниченными возможностями со здоровыми сверстниками.

В условиях нынешней обстановки получилось провести пилотажный проект в одном из областных центров социального обслуживания. Реализация проекта в условиях нынешней пандемии осуществлялась на базе учреждения одного из муниципальных районов Волгоградской области – ГКУ СО «Чернышковский ЦСОН» в подразделении реабилитационное отделение для детей и подростков с ограниченными возможностями. На подготовительном этапе было проведено социологическое исследование на тему «Положение людей с ограниченными возможностями в современном обществе» всего было опрошено 60 респондентов. В анкетировании приняло участие больше людей женского пола чем мужчин. Большинству участвующих респондентов никогда не приходилось общаться с людьми с ограниченными возможностями, а также участвовать в совместных мероприятиях.

У малой доли респондентов было выявлено то, что у них есть в окружении знакомые и родственники с ограниченными возможностями. О деятельности учреждений, которые взаимодействуют с инвалидами знают больше 50 % опрошенных, многие так же поделились информацией о том, что даже знают где находятся данные учреждения в муниципальном районе, какую деятельность осуществляют, и даже следят за новостной лентой официальных страниц учреждений. 70 % респондентов отмечают, что в Чернышковском районе необходимо формирование толерантного отношения к инвалидам, а также улучшить взаимодействие общества и данной категории граждан.

Все респонденты хотели бы принять участие в совместных мероприятиях с инвалидами, пообщаться с ними в более тесном кругу. При этом многие респонденты сказали, что при нахождении с инвалидами в одном обществе испытывают сочувствие и жалость, потом страх, и только после некоторого общения с данной категорией у респондентов появляется интерес. Независимо от того, что

на территории района есть учреждения, которые взаимодействуют с инвалидами, респондентами хотелось бы чтобы инфраструктура в данной области на территории муниципального района развивалась.

На базе ГКУ СО «Чернышковский ЦСОН» была разработана брошюра, которая должна поспособствовать формированию толерантного отношения к детям с ограниченными возможностями. Заключен договор с одной из местных муниципальных газет Чернышковского района «Спутник», была размещена статья о том, что инвалидность – это не порок, не стоит бояться людей с ограниченными возможностями, что они такие же члены общества, как и мы все. Были разработаны буклеты и плакаты совместно со специалистами реабилитационного отделения для детей и подростков с ограниченными возможностями ГКУ СО «Чернышковский ЦСОН». Осуществлялась подготовка и проводилась акция «Вместе мы можем больше». На организационном этапе руководителем проекта была распечатана информационно-рекламная продукция об информации проведения мероприятий в рамках фестиваля на территории муниципального района. Была осуществлена рассылка приглашений в ЧРО ВОИ, в школы, сады, молодежный центр, поселенческие дома культуры, которые так или иначе взаимодействуют с детьми с ограниченными возможностями.

В мае 2021 года с началом основного этапа проекта, совместно со специалистами ГКУ СО Чернышковский ЦСОН был объявлен старт конкурса, получатели социальных услуг, проявившие интерес к конкурсу, а также участники, которые проявили интерес к фестивалю присылали свои заявки, а также конкурсные работы на специально созданный электронный ящик. Запланированные конкурсные мероприятия проводились на базе ГКУ СО «Чернышковский ЦСОН», МКУ ЧМР «Центр физической культуры, спорта и молодежной политики», ЧРО ВОИ «Всероссийское общество инвалидов», МКУ КЧМР Межпоселенческий центр культуры, казачества и архивного дела.

И заключительным этапом было проведение концерта в рамках всероссийского праздника «День России», проводилось награждение призеров и участников конкурса. В результате можно сделать вывод, что ожидаемые результаты

были достигнуты. Дети с ОВЗ и их сверстники смогли раскрыть творческий потенциал, укрепили позитивные социальные связи, расширился круг общения, что не мало важно. На момент проведения фестиваля уровень толерантности в молодежной среде по отношению к детям и подросткам с ограниченными возможностями значительно улучшился. Так же получилось привлечь большое внимание людей к проблемам людей с ограниченными возможностями.

Список литературы

1. Лебедь А. В. Социальная политика в отношении детей-инвалидов в условиях цифровой экономики // Государственная служба. 2018. № 6. С. 111-113.

2. Потапова О. Н. Социальные проблемы детей с ограниченными возможностями в современной России: региональный аспект: автореф. дис. ... к.с.н. Саратов, 2007. 19 с.

3. Росстат – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/ (дата обращения 08.11.2021).

4. Шестоперов С. А., Сергеева Я. С. Значимость инклюзивного образования для реализации социальных технологий // Известия Санкт-петербургского государственного аграрного университета. 2016. № 45. С. 249-256.

5. Численность детей-инвалидов // Федеральная государственная информационная система – Федеральный реестр инвалидов. URL: <https://sfri.ru/analitika/chislennost/chislennost-detei?territory=18000000> (дата обращения 07.11.2021).

УДК 323/324(470+571)

ГУБЕРНАТОРСКАЯ ВЛАСТЬ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Прибытков Ю. Б., исследователь, магистр политологии, консультант

ГКУ ВО «Центр развития промышленности и торговли»

e-mail: pribytkow@mail.ru

Аннотация. Проанализирована губернаторская власть в современной российской политике. Губернаторская власть трансформируется и встраивается в общую вертикаль – единую публичную власть. Исследование проведено с помощью постинституциональной методологии. Выявлены 4 группы действующих губернаторов с логикой формирования одной доминирующей – «губернаторов новой волны». Сформулированы принципы и методы руководства регионами до 2024 года.

Ключевые слова: губернаторская власть, политическая система, неономенклатурная система, региональная политика, децентрализация, рекрутирование.

GUBERNATORIAL POWER IN THE POLITICAL SYSTEM OF MODERN RUSSIA

Pribytkov Ju. B., researcher, master of political science, consultant

Center for the Development of Industry and Trade

Abstract. The gubernatorial power in modern Russian politics is analyzed. The governor's power is being transformed and integrated into a common vertical – a single public authority. The study was conducted using a post-institutional methodology. 4 groups of acting governors have been identified with the logic of forming one dominant one – «new wave governors». The principles and methods of regional governance until 2024 are formulated.

Keywords: gubernatorial power, political system, neo-nomenclature system, regional policy, decentralization, recruitment.

Новый этап развития политического режима современной России после присоединения Крыма к России и нового витка усиления конфронтации с кол-

лективным Западом ведет к логике новой централизации и выстраиванию вертикали публичной власти в России. Принятые поправки к Конституции в 2020 году и новый законопроект «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» позволяют рассмотреть в политологической оптике новую роль и функцию губернаторской власти на современном этапе.

В рамках постинституциональной методологии Д. П. Фролов предлагает разгерметизировать трактовку институтов в рамках нормативного, поведенческого, статусно-функционального, когнитивного, структуралистского и технологического подходов [6, с. 115-116]. Таким образом, губернаторская власть обретает свои исследовательские черты:

- нормативный институт как деятельность формальных и неформальных правил, норм и политических традиций;
- поведенческий институт как практика взаимодействия между различными группами интересов, уровнями и ветвями власти;
- статусно-функциональный институт как статусная функция, определяющая статусы, роли, права, обязательства глав регионов в политической системе современной России;
- структуралистский институт как элемент политической системы современной России.

По мнению Д. С. Жукова и Д. Г. Сельцера, в течение 2022–2035 гг. драйвером государственной политики в отношении региональных элит останется стремление решить две фундаментальные проблемы: повышение качества элит и обеспечение их легитимности, а третья проблема – поддержание лояльности элит на данный момент решена. Исследователи отмечают, что дальнейшая «вертикализация» власти для санации элит имеет некоторый предел, за которым идет скачкообразный рост дисбалансов [2, с. 47-48].

Ключевой приоритет российского политического режима – сохранение политической стабильности в процессе перехода 2024 года. В этой связи, ключевой задачей регионов становится предотвращение возникновения очагов социального напряжения вследствие неравномерного развития и преодоления пандемии,

а также пересечения интересов различных акторов общественной и политической жизни.

Для сохранения политической стабильности в процессе перехода 2024 года были внесены поправки в Конституции в 2020 году и на данный момент принят закон «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации». Вносимые изменения приводят к усилению президентской власти и создают политическую систему в виде матрешки, где местная власть встроена внутрь региональной, региональные парламенты – внутрь губернатора, губернаторы и региональные правительства – внутрь федерального правительства, создавая единую вертикаль, замыкая все на администрацию Президента России [3]. Центр по принятию решений по политическим и социально-экономическим вопросам и ответственность за решения переместится в администрацию Президента и Правительство России.

В отношении глав регионов закон о публичной власти предусматривает возможность президенту отстранять от должности за утрату доверия уже без объяснения причин, выносить предупреждения и объявлять выговоры за ненадлежащее исполнение своих обязанностей, в случае не исправления губернатором в течение двух месяцев решений, признанных судом незаконным, приостанавливать действия региональных нормативных правовых актов. В случае не исправления причин, послуживших вынесению предупреждения, президент отрешает главу региона от должности. По новому законопроекту глава региона приравнивается к федеральному чиновнику на уровне региона, что сужает поле политической активности и делает зависимым в политических вопросах от администрации Президента. Административная и политическая зависимость губернаторов делает голосование по выбору главы региона процедурой по легитимации, предложенной федеральным центром кандидатуры, что приближает новую конструкцию к унитарной форме организации государства.

Предоставление права законодательной инициативы региональным прокурорам дает возможность федеральному центру и силовому блоку влиять на региональный законотворческий процесс. В случае конфликта федеральная власть

сможет сформировать и внести нужные ему правовые нормы. Возможный конфликт может возникнуть с изменением названия должности главы республики Татарстан ввиду актов Госсовета Татарстана с отрицательным отзывом на законопроект и отказом поддержки депутатов Государственной Думы, избранных в округах республики Татарстан.

В законопроекте приведен перечень из 170 вопросов совместного ведения федеральных органов и субъектов РФ. В случае пересмотра потребуется согласование с Госсоветом, контролируемым администрацией президента.

Главы регионов должны будут согласовывать с федеральными министерствами кандидатуры министров региональных правительств в сфере финансов, здравоохранения, образования, ЖКХ. Ранее в ноябре 2020 года были внесены поправки в закон «Об основах охраны здоровья граждан в РФ», обязывающие согласовывать кандидатуры региональных министров здравоохранения с федеральным Минздравом.

Полномочия по отрешению от должности, вынесения предупреждений и объявление выговоров предоставляются также и главам субъектов РФ в отношении глав муниципальных образований.

Ранее в 2015 году принятые ограничения пребывания в должности главы региона не более 2 сроков новым законопроектом снимаются. В период с 2016 года этого позволило неформально технологически выстроить неономенклатурную систему рекрутирования глав регионов. В статус главы регионов с 2016 года вступили 81 человек. Подбирают людей с учетом федерального опыта работы претендентов и связанности с регионом, для более эффективного взаимодействия и с федеральным центром, и с населением региона. Часть кандидатов подбирается из президентского резерва управленческих кадров, часть за счет выдвижения элитами, как правило федерального уровня. Через назначение временно исполняющими обязанности главами субъекта РФ, показывая свою работу, они избираются главами регионов.

С 2017 года происходит трансформация показателей эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

В большинстве своей данные показатели не могут достигаться с помощью прямого влияния региональных органов власти. В этом и состоит одна из трудностей работы главы региона.

Для успешного выполнения показателей и подготовки новых губернаторов открыты курсы повышения квалификации для управленцев в рамках подготовки управленческих кадров проходит обучение в так называемой «школе губернаторов» на базе РАНХиГС, который включает в себя руководителей государственных органов федерального и регионального уровней, а также государственных корпораций и организаций. На 2021 год 40 участников кадрового резерва стали руководителями регионов России.

Выстроенная система позволяет глав регионов разделить на четыре группы.

1. Приближенные к Президенту России Путину В. В. В нее входят Р. А. Кадыров, Р. Н. Минниханов, С. С. Собянин, А. Ю. Воробьев, А. Г. Дюмин. Они обладают возможностью самостоятельно определять направление развития региона.

2. Молодые технократы, которые прошли «школу губернаторов» РАНХиГС. Представляют на данный момент уже около половины всех глав регионов. У них есть право на ошибку.

3. Дорабатывающие губернаторы, связанные со старыми элитными группами. Данная группа малочисленна и именно на данную группу направлены усилия силовой части органов власти.

4. Оппозиционные губернаторы. Группа состоит из одного представителя – главы Хакасии, которого избрали вопреки воли Центра.

В результате исследований Ю. А. Нисневич приходит к выводу, что «партия власти» в России является внешне управляемой со стороны администрации Президента и Правительства России политической организацией партийного типа, которая обеспечивает защиту интересов и реализацию целей правящей элиты в процессах формирования органов публичной власти посредством избирательных процедур, законодательной и парламентской деятельности [5, с. 183].

Партия власти позволяет успешно избираться кандидатам в губернаторы как от партии, так и в рамках самовыдвижения и, наоборот, возглавляя региональные партийные списки партии власти, губернаторы набрали дополнительные голоса на выборах в Государственную Думу VIII созыва. В них 49 партийных списков, т.е. более половины возглавляли руководители регионов. К тому же главы регионов активно вовлекаются в работу партии власти, становясь секретарями региональных отделений партии власти.

Исследователи В. А. Колесников и В. Ю. Подуруева-Милоевич, анализируя феномен «политическая медиация», определили медиативно-управленческую роль субъектов РФ в системе «сильный центр – сильные регионы – эффективное местное самоуправление» в современной России. Исследователи считают, что региональные органы власти получают особую политико-управленческую предикативность в российской трехуровневой системе властеотношений [4, с. 28]. Стоит отметить, что система «сильный центр – сильные регионы – эффективное местное самоуправление» с помощью нового законопроекта о публичной власти обретает свою новую роль в исполнительской дисциплине регионов и местных властей перед сильным центром. Также и губернаторы теряет свою особую политико-управленческую предикативность и опосредническую роль в российской трехуровневой системе властеотношений.

Внедряются новые управленческие принципы и методы руководства регионами и муниципальными образованиями, среди которых «новая искренность» и «обратная связь» в логике инцидент-менеджмента и платформы обратной связи. Данные методы и принципы призваны удовлетворить новый запрос общества на политическую альтернативность, на «реальную» публичную политику и на свою уникальную региональную и муниципальную повестку.

Централизация имеет плюсы в случаях необходимости концентрации власти для преодоления возникающих рисков и вызовов, но и имеет соответствующие жесткой структуре минусы, связанные с пределами прочности системы и хрупкостью элементов перед вызовами. Должности глав регионов становятся всё менее интересными для различных групп интересов, поскольку они утрачивают

свое господство, в терминологии А. И. Бардакова, они теряют власть [1, с. 16]. Причинами тому являются отсутствие возможности получения ренты данными группами в связи с принятием ключевых решений по финансовым потокам в федеральном центре, отсутствию возможности подбирать команду, обязательность выполнения показателей федерального центра и отсутствием возможности влияния на выполнения данных показателей. Нахождение на должности губернатора может повлечь риски срыва построения карьеры. Влиятельные группы направят свой интерес на федеральную политику и деятельность федеральных органов власти и администрацию Президента.

Таким образом, мы видим формирующуюся одну из опор президентской власти на пути к переходу 2024 года, среди ближнего круга и силового аппарата власти ещё одной являются «губернаторы новой волны», на которых возложена обязанность снижения социальной напряженности на местах.

Список литературы

1. Бардаков А. И. Народ и власть: парадигма взаимосвязи по Франсуа Фейе // Парадигмы управления, экономики и права. 2020. № 1. С. 11-19. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2020_N1.pdf (дата обращения 06.12.2021).
2. Жуков Д. С., Сельцер Д. Г. Взгляд в будущее: системно-динамическое моделирование политической трансформации региональных элит (Россия, 2021–2035 гг.) // Журнал политических исследований. 2021. Т. 5. № 3. С. 23-55.
3. Законопроект № 1256381-7 «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1256381-7> (дата обращения 06.12.2021).
4. Колесников В. А., Подуруева-Милоевич В. Ю. Роль политической медиации в опосредовании системы властных отношений современной России // Вестник Поволжского института управления. 2021. Том 21. № 6. С. 21-29.
5. Нисневич Ю. А. Российская «партия власти» vs доминантная партия // Полития. 2021. № 4 (103). С. 183-199.
6. Фролов Д. П. Постинституционализм: за пределами институционального мейнстрима // Вопросы экономики. 2020. № 5. С. 107-140.

УДК 352.075.2

ОРГАНИЗАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ

Родионова Е. А., БкУ-404

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: rodionova_kate95@mail.ru

Научный руководитель – **Бардаков А. И.**, доктор полит. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В данной статье раскрывается сущность муниципальной службы, характеризуется практика деятельности муниципальных служащих городского округа. Отдельное внимание уделяется понятию «муниципальная служба» и ее многочисленным функциям.

Ключевые слова: служба, муниципальная служба, принципы муниципальной службы, функции муниципальной службы.

ORGANIZATION OF THE MUNICIPAL SERVICE IN THE CITY DISTRICT

Rodionova E. A., BkU-403

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Bardakov A. I.**, Doctor of Political Science, Associate Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. This article reveals the essence of the municipal service, characterizes the practice of the activities of municipal employees of the city district. Special attention is paid to the concept of «municipal service» and its numerous functions.

Keywords: service, municipal service, principles of municipal service, functions of municipal service.

Муниципальная служба является относительно новым явлением в России [6, с. 190]. До 1990-х гг. муниципальная служба входила в состав системы государственной власти, поэтому данное явление является новым. Началом становления местного управления принято считать 1990 год, так как был принят Закон СССР от 09.04.1990 «Об общих началах местного самоуправления и местного хозяйства в СССР» [2, с. 51].

В дальнейшем понятие местного самоуправления было закреплено в Конституции, принятой в 1993 году, в главе 8. В данной главе отражаются такие вопросы, как:

- формы волеизъявления граждан;
- особенности осуществления местного правительства в вопросах территориального и структурного значения;
- дела, решаемые в рамках местного самоуправления;
- гарантии от государственной власти России [8].

Понятие «муниципальная служба» разнообразно. Так в Федеральном законе от 28 августа 1995 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» имеет следующую трактовку: «Муниципальная служба является профессиональной деятельностью, которая на постоянной основе в органах местного самоуправления по исполнению их полномочий» [9]. В Федеральном законе от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»: «Муниципальная служба является профессиональной деятельностью граждан, которая на постоянной основе осуществляет должности муниципальной службы, замещающиеся путем заключения трудового договора» [7].

А. В. Москалев определяет муниципальную службу «... как сложный социально-правовой институт, который включает в себя признаки и свойства, присущие службе в целом, и каждому виду в отдельности» [5, с. 65]. Соглашаясь в целом с данными высказываниями, хотелось дать обобщенное понятие. Муниципальная служба должна быть профессиональной деятельностью, сочетающая в себя признаки и свойства присущие службе.

В. И. Фадеев в своей работе заметил ряд характерных черт, присущих муниципальной службе:

- она функционирует в сфере публичной власти, тем самым носит публично-правовой характер;
- имеет специфические задачи, связанные с обеспечением полномочий местного самоуправления;
- имеет определенную преемственность с государственной службой [10, с. 47].

Сегодня профессию можно считать муниципальной службой, но по сравнению с общепринятыми профессиями в нашей стране это в новинку. Процесс обучения и подготовки продолжается по сей день, хотя все основные признаки профессии на муниципальной службе уже сложились [6, с. 200].

Выдрин И. В. в своей работе пишет, что муниципальные служащие получают постоянную заработную плату, средства из бюджета муниципального образования. Для того, чтобы занимать общественную должность, необходимы специальные знания, навыки и умения, основанные на профессиональном обучении [1, с. 43].

Рассматривая муниципальную службу как форму профессиональной деятельности в России, можно встретить множество противоречий, таких как:

- требования к профессионализму муниципальных служащих сегодня сильно отличаются от реальности этой профессиональной группы. Из-за несоответствия между тем, что доступно, и тем, что получают граждане;

- в организациях есть такие профессиональные группы, как формальные, так и неформальные, которые связаны общими целями и интересами. Это обстоятельство определяет возможность возникновения конфликта интересов между сотрудниками муниципальной службы;

- отстаивая интересы местных политических и экономических групп, сотрудники муниципальных органов идут против интересов населения.

Функции муниципальной службы – это основные направления ее деятельности, которые формируются в соответствии с ее назначением.

И. С. Журавлев выделяет такие основные функции:

- планирование. Это связано с определением основных целей и задач в сфере местного самоуправления, а также с необходимыми ресурсами и временем для достижения поставленных целей и задач. Основная задача планирования – разработать программы и план решения задач местного самоуправления;

- регулирование. Регулирование вопросов общественных отношений в сфере местного самоуправления, установление этих связей между субъектами этих отношений;

- административная функция. Суть её заключается в том, что исполнителям работы даются конкретные указания: выполнить определенные задания за определенный период времени и в определенном порядке;

- координация. Это отношения между местными органами власти и различными внешними и внутренними участниками. Внешние субъекты – это граждане, организации, государственные органы, органы местного самоуправления. Внутренними считаются муниципальные служащие и структурные подразделения органа местного самоуправления. Отношения должны быть установлены для слаженного функционирования различных субъектов правоотношений;

- контроль в сфере муниципальной службы. Контроль качества, полноты и своевременности выполнения субъектами своих целей и задач. Контроль – констатация соответствия или несоответствия фактического состояния системы муниципальной службы и ее структуры определенному стандарту и уровню, изучения и оценки результатов общей работы;

- учет и информационное обеспечение. Бухгалтерский учет – это регулярный сбор информации о результатах деятельности органов местного самоуправления, о финансовых и материальных движениях ресурсов муниципальной службы и так далее;

- информационная поддержка. Это сбор, обработка, хранение, анализ и предоставление информации о людях, событиях, фактах и явлениях по запросу местных властей, должностных лиц или населения [3, с. 190].

С позиции И. С. Журавлева эти функции можно считать базовыми, но контроль, на мой взгляд, следует отдавать первым трем функциям. В свою очередь бухгалтерское и информационное обеспечение следует разделить на разные функции, так как они очень серьезные и обширны.

Специальные функции, выполняемые структурными подразделениями органов самоуправления и муниципальными служащими, детализируются в соответствии с возложенными на них задачами [4, с. 102].

Список литературы

1. Выдрин И. В. Муниципальное право России: учебник. М.: Норма: Инфра-М, 2012. 255 с.
2. Габричидзе Б. Н. Основы органов государственной власти России: учебное пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 479 с.
3. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / С. И. Журавлев [и др.]; под редакцией С. И. Журавлева, В. И. Петрова, Ю. Н. Туганова. М.: Издательство Юрайт, 2021. 305 с. URL: <https://urait.ru/bcode/468771> (дата обращения 29.12.2021).
4. Иванов В. В. Муниципальное управление: справ. пособие / В. В. Иванов, А. Н. Коробова. М.: ИНФРА-М, 2006. 717 с.
5. Москалев А. В. Муниципальная служба: понятие, признаки, принципы // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2012. № 2. С. 64-70.
6. Прокофьев С. Е. Государственная и муниципальная служба: учебник и практикум для вузов / С. Е. Прокофьев, Е. Д. Богатырев, С. Г. Еремин. – 3-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2021. 323 с. URL: <https://urait.ru/bcode/468102> (дата обращения 29.11.2021).
7. Российская Федерация. Законы. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ / Российская Федерация. Законы // Собрание законодательства РФ. 2007. № 33. Ст. 3406.
8. Российская Федерация. Законы. Об основных гарантиях избирательных прав граждан Российской Федерации: Федеральный закон от 06.12.1994 № 56-ФЗ / Российская Федерация. Законы // Собрание законодательства РФ. 1994. № 33. Ст. 3406.
9. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 12.08.1995 № 154-ФЗ / Российская Федерация. Законы // Собрание законодательства РФ. 1995. № 33. Ст. 3406.
10. Фадеев В. И. Муниципальная служба в Российской Федерации. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/munitsipalnaya-sluzhba-v-rossiyskoy-federatsii-1> (дата обращения 29.12.2022).

УДК 614.2(470.44/.47)

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА ЮГЕ РОССИИ: НА ПРИМЕРЕ АСТРАХАНСКОЙ, ВОЛГОГРАДСКОЙ И РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТЕЙ

Саиева П. Б., МУЗ-300

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: pemaiaeva2304@mail.ru

Научный руководитель – **Тюменцев И. О.**, доктор истор. наук, профессор

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье освещены критерии, характеризующие здоровье, оперативные функции общественного здравоохранения, адаптированные и использованные странами, под руководством и при поддержке Всемирной организации здравоохранения, а также ключевые области, указанные в политике ВОЗ Здоровье-2020. Особый акцент сделан на показатели функционирования учреждений муниципального здравоохранения на юге России (в Астраханской, Волгоградской и Ростовской областях).

Ключевые слова: здоровье, учреждения здравоохранения, показатели здравоохранения, эффективность муниципального здравоохранения.

CRITERIA AND INDICATORS OF THE FUNCTIONING OF MUNICIPAL HEALTH CARE INSTITUTIONS IN THE SOUTH OF RUSSIA: ON THE EXAMPLE OF THE ASTRAKHAN, VOLGOGRAD AND ROSTOV REGIONS

Saieva P. B., MUZ-300

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Tyumentsev I. O.**, Doctor of Historical Sciences, Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article highlights criteria that characterize health, public health operations adapted and used by countries, with the guidance and support of the World Health Organization, as well as key

areas identified in WHO Health 2020. Particular emphasis is placed on the performance of municipal health care institutions in the south of Russia (in the Astrakhan, Volgograd and Rostov regions).

Keywords: health, health care institutions, health indicators, efficiency of municipal health care.

Качество медицинской помощи можно определять как совокупность характеристик, подтверждающих соответствие оказанной медицинской помощи имеющимся потребностям пациента (населения), его ожиданиям, современному уровню медицинской науки и технологии.

Главными регламентирующими условиями в управлении системой качества здравоохранения, являются международные стандарты, в которых отражен международный опыт. Критерии и показатели функционирования учреждений российского федерального, регионального и муниципального здравоохранения основаны на 10 основных оперативных функциях общественного здравоохранения (ОФОЗ), адаптированных и использованных странами, под руководством и при поддержке Всемирной организации здравоохранения, с целью оценки и планирования действий по усилению потенциала и услуг общественного здравоохранения. Для выполнения этих функций наиболее эффективным является использование интегрированного подхода, а не вертикальных программ. Исходя из этого, ОФОЗ были разделены на две группы:

1. Базовые ОФОЗ (для выполнения которых необходимы навыки в области общественного здравоохранения и специалисты):

- 1) эпиднадзор и оценка состояния здоровья и благополучия населения;
- 2) мониторинг и реагирование на опасности для здоровья и при чрезвычайных ситуациях в области здравоохранения;
- 3) защита здоровья, включая обеспечение безопасности окружающей среды, труда, пищевых продуктов и др.;
- 4) укрепление здоровья, включая воздействие на социальные детерминанты и сокращение неравенств по показателям здоровья;
- 5) профилактика болезней, включая раннее выявление нарушений здоровья.

II. ОФОЗ, способствующие предоставлению услуг:

- 1) обеспечение стратегического руководства в интересах здоровья и благополучия;
- 2) обеспечение сферы общественного здравоохранения квалифицированными кадрами достаточной численности;
- 3) обеспечение устойчивых организационных структур и финансирования;
- 4) информационно-разъяснительная деятельность (адвокация), коммуникация и социальная мобилизация в интересах здоровья;
- 5) содействие развитию исследований в области общественного здравоохранения для научного обоснования политики и практики [1].

Ключевыми областями, указанными в политике ВОЗ Здоровье-2020, являются улучшение оказания услуг общественного здравоохранения и медико-санитарных услуг, формирование основных ресурсов системы здравоохранения, таких, как кадры и лекарственные средства высокого качества, укрепление механизмов финансирования здравоохранения и совершенствование стратегического руководства.

Реализация государственной стратегии развития здравоохранения [5] должна осуществляться через систему конкретных мер, предпринимаемых на основе анализа качественных и количественных показателей: демографических, эколого-гигиенических, медико-правовых и производственных (технологических), макро- и микроэкономических, внешнеэкономических и др.

Муниципальное управление здравоохранением включает в себя такие элементы, как: 1) изучение и анализ исходной ситуации; 2) социально-экономическое планирование; 3) координацию (превентивную, устраняющую, регулирующую, стимулирующую); 4) разработку, принятие и реализацию управленческих решений; 5) контроль над их осуществлением.

Критерий эффективности управления – признаки и стороны управления, посредством которых определяются качество управления, степень его соответствия потребностям и интересам общества. Эффективность муниципальной дея-

тельности определяется как результат сложного взаимодействия различных факторов: природных, человеческих, социально-экономических, экологических и других [2, с. 12].

Полагаю, что можно выделить три уровня критериев эффективности, характеризующих деятельность органов муниципального здравоохранения: 1) общая эффективность; 2) эффективность организации и функционирования муниципального управления; 3) эффективность деятельности конкретных органов и должностных лиц. В качестве критериев эффективности необходимо использовать такие критерии оценки, как действенность, экономичность, качество, соотношение результатов и затрат, удовлетворенность работой, внедрение инноваций.

О. К. Коробкова, М. М. Левкевич и Т. Д. Крылова выделяют такие характеристики качества услуг здравоохранения, как своевременность, эффективность, доступность, адекватность, непрерывность, преемственность, действенность, результативность, безопасность, способность удовлетворить ожидания и потребности, стабильность процесса и результата [3, с. 116-121].

Индикаторы качества услуг учреждений здравоохранения определены Приказом Министерства здравоохранения от 10.05.2017 г. № 203н [4] и могут применяться продуцентами услуг сферы здравоохранения по разным направлениям, например, условиям оказания услуг (стационарных, дневной стационар, амбулаторно), а также по разным заболеваниям.

В масштабах отдельных субъектов РФ в качестве компонентов интегрального критерия качества медицинской помощи населению могут выступать частные критерии, подлежащие количественной оценке:

- коэффициент медицинской эффективности (отношение числа случаев достигнутых медицинских результатов к общему числу случаев оказания медицинской помощи);

- коэффициент экономической эффективности (отношение получаемого обществом совокупного экономического эффекта от деятельности организаций здравоохранения к общим затратам на здравоохранение);

- коэффициент социально-экономической эффективности (отношение нормативных затрат на один случай медицинской помощи к фактически произведенным затратам и т.п.).

Показатели функционирования учреждений муниципального здравоохранения на юге России (в Астраханской, Волгоградской и Ростовской областях) можно объединить в четыре группы:

1. Повышение уровня преемственности всех видов служб и секторов медико-социальной помощи населению с ориентацией на преимущественное развитие амбулаторно-поликлинического звена. В регионах предусмотрено перераспределение ресурсов (экономических, кадровых, материально-хозяйственных, информационных и др.) и объемов деятельности между структурными образованиями больничной, внебольничной и медико-социальной помощи. Особое внимание обращается на опережающее развитие системы стационарозамещающих структур для оказания в них до 25 % объемов госпитальной помощи. Среди этих структур – дневные стационары, стационары на дому, специализированные центры (подразделения) амбулаторной хирургии, способных осуществлять до 30 % оперативных вмешательств, пока проводимых в стационарных условиях.

2. Активизация и развитие профилактического и эколого-гигиенического направлений деятельности учреждений здравоохранения, подразделений здоровья и профилактики болезней.

3. Структурные преобразования деятельности стационаров (ее интенсификация и повышение эффективности ресурсов) предусматривают:

а) сокращение коечного фонда наряду с оптимизацией его мощности и структурных преобразований на всех уровнях – от федерального до отдельных учреждений и их подразделений;

б) дифференциацию коечного фонда с учетом особенностей и характера лечебно-диагностического процесса, а именно: интенсивного – до 20 %, реабилитационно-оздоровительного – до 45 %, лечения хронически, длительно текущих нозологий – до 20 %, медико-социальной помощи – до 15 %;

в) увеличение числа дней работы и оборота койки за счет сокращения времени ее простоя и продолжительности лечения, использования передовых информационно-управленческих технологий, более широкого внедрения ресурсо- и пациентосберегающих технологий диагностики и лечения.

4. Увеличение доли врачей первичного звена медико-санитарной помощи до 45–50 % от общей их численности, в том числе за счет расширения системы врачей общей практики; оптимизация численности как подготавливаемых и выпускаемых врачей, так и врачей различных специальностей путем более эффективного их распределения по различным типам и профилям служб, учреждений (подразделений).

Подводя итог, отметим, что основными задачами функционирования учреждений муниципального здравоохранения на Юге России являются:

- достижение высокого уровня удовлетворенности пациентов качеством медицинских услуг;
- обеспечение высокой конкурентоспособности и доли рынка медицинских услуг, повышение имиджа медицинских организаций;
- вовлечение медицинского персонала в решение актуальных задач медицинского обслуживания в результате более эффективной мотивации и повышения степени удовлетворенности медицинских работников результатами своего труда;
- достижение согласованности и эффективности бизнес-процессов (лечебного, диагностического, методического, информационного, управленческого);
- рациональное использование всех видов ресурсов (медицинских кадров, материально-технической базы, финансовых средств, информационного обеспечения и др.);
- обеспечение профессионального развития специалистов.

Список литературы

1. 10 основных оперативных функций общественного здравоохранения // Официальный сайт Всемирной организации здравоохранения. Европейское региональное бюро, 2021. URL: <https://www.euro.who.int/ru/health-topics/Health-systems/public-health-services/policy/the-10-essential-public-health-operations> (дата обращения 10.12.2021).
2. Концептуальные положения организации муниципального управления. Лекции, 2021. URL: <https://narfu.ru/upload/iblock/0a7/Lektsii.pdf> (дата обращения 18.11.2021).
3. Коробкова О. К., Левкевич М. М., Крылова Т. Д. Развитие механизма повышения эффективности и качества услуг сферы здравоохранения // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция, 2017. № 3. С. 116-121.
4. Приказ Минздрава России от 10 мая 2017 г. № 203н «Об утверждении критериев оценки качества медицинской помощи» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. 17.05.2017.
5. Указ Президента РФ от 06 июня 2019 г. № 254 «О Стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 года» // Собрание законодательства РФ. 10.06.2019. № 23. Ст. 2927.

УДК 316.772.4:378

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ФОРМИРОВАНИЯ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ СТУДЕНТОВ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ (ПО ДАННЫМ ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА)

Сапрыкина А. М., См-201

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

e-mail: stasya32120@gmail.com

Научный руководитель – **Беликова Е. О.**, канд. социол. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

Аннотация. В тексте поднимается проблема формирования межкультурной коммуникации в студенческой среде. Рассматривается влияние институционального фактора на процесс взаимодействия студентов разных национальностей. На основе экспертного опроса выделяются преимущества и недостатки образовательной политики вуза в поддержании межкультурной коммуникации.

Ключевые слова: культура, межкультурное взаимодействие, межкультурная коммуникация, студенты.

INSTITUTIONAL ASPECT OF FORMING INTERCULTURAL COMMUNICATION OF STUDENTS: PROS AND CONS (ACCORDING TO THE EXPERT SURVEY)

Saprykina A. M., Sm-201

Volgograd State University

Supervisor – **Belikova E. O.**, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor

of Volgograd State University

Abstract. The text raises the problem of the formation of intercultural communication in the student environment. The influence of the institutional factor on the process of interaction between students of different nationalities is considered. On the basis of an expert survey, the advantages and disadvantages of the educational policy of the university in maintaining intercultural communication are highlighted.

Keywords: culture; intercultural interaction; intercultural communication; students.

На современном этапе развития общества проблема подготовки к эффективной коммуникации на межкультурном уровне приобретает актуальность по ряду причин: усиление межгосударственных связей, развитие информационного общества, академическая и трудовая миграция. Следовательно, возникает необходимость выстраивать межкультурный диалог, который позволит «обнаружить и понять ценности других культур, найти способ присвоения последних, и выступит как возможность снятия напряженности между государствами и этническими группами» [5]. Важную роль в поддержании и укреплении межкультурной коммуникации играет институт образования. Именно межкультурное образование, проводимое в высших учебных заведениях, позволяет обеспечить высокую востребованность специалистов на рынке труда, которые обладают определенными формами межкультурной компетенции.

Перед системой образования в высшем учебном заведении стоит основная цель – подготовка компетентных в области межкультурной коммуникации специалистов: «подготовка к культурному, профессиональному и личностному общению с представителями стран с иными социальными традициями, общественным устройством, менталитетом и языковой культурой» [2]. Получается, что роль вуза по формированию межкультурной коммуникации студентов образуется и на личностном, и на профессиональном уровне.

Основная задача образовательной политики высшего учебного заведения – сформировать у студентов готовность к межкультурной коммуникации. Рассматриваемая проблема является наиболее актуальной, так как в настоящее время происходит интернационализация образовательного процесса, которая высоко поднимает «вопрос о воспитании терпимости к чужим культурам, пробуждении интереса и уважения к ним» [4]. Готовность к межкультурной коммуникации позволяет сформировать у студентов определенные навыки, нацеленные на воспитание толерантного отношения к представителям иных культур. Подытожив, можно выделить основные из них:

- участие в диалоге культур;
- проявление терпимого отношения к представителям иных культур;

- изучение культурных особенностей представителей других культур;
- определение схожих и отличительных признаков культур, позволяющих правильно выстроить коммуникацию;

- искоренение стереотипов;
- изучение ценностей других культур для большего понимания своей [1].

Помимо формирования межкультурной компетентности в рамках межкультурной коммуникации студентов образовательная политика вуза должна быть направлена на разрешение конфликтов, существующих в любом поликультурном сообществе. Соответственно, задача высшего учебного заведения – минимизация конфликтов «при помощи развития у обучающихся способности реализовывать и понимать не только языковые конструкции, но и соответствующие нормам коммуникативной деятельности индивида иной культурной общности и иной национально-языковой картины мира» [3].

Третьим направлением в образовательной политике высшего учебного заведения по формированию межкультурной коммуникации является преодоление следующих противоречий: 1) внедрение студента в иную поликультурную среду и уровень готовности студента к взаимодействию с представителем иной культуры; 2) успешность овладения определенных образовательных стандартов и опыта межнационального общения.

Таким образом, образовательная траектория высшего учебного заведения по формированию межкультурной компетенции студентов является системообразующим в межкультурной коммуникации, так как в настоящее время студенческая среда поликультурна, а, следовательно, является частью «социального пространства – пространства развития личности и основой формирования «более высокого уровня общения – межкультурного» [6].

Для выявления роли институционального аспекта в формировании межкультурной коммуникации и выделение в нем плюсов и минусов, было авторское социологическое исследование, основная задача которого заключалась в изучении экспертного мнения (представителей администрации вузов г. Волгограда)

относительно аспектов формирования межкультурной коммуникации среди студентов.

Исследование проводилось методом глубинного экспертного интервью по утвержденному гайду. Эксперты выбирались при помощи случайной выборки, методом снежного кома. Опрос проходил как в офлайн, так и в онлайн формате посредством использования сервиса Zoom. Средняя продолжительность каждой беседы в среднем составляла 35-40 минут и определялась временем, которым располагал эксперт для проведения беседы.

Научная новизна исследования заключается в том, что: 1) исследование межкультурной коммуникации внутри образовательной среды, а именно на уровне администрации вуза; 2) региональный аспект изучения формирования межкультурной коммуникации.

Практическая значимость исследования определяется тем, что полученные результаты позволят наиболее эффективно выстраивать образовательную траекторию вузов, направленную на межкультурную коммуникацию студентов. Результаты исследования позволят сформулировать научно-обоснованные выводы и рекомендации для представителей администрации вуза, а также преподавателей, по развитию и укреплению межкультурного взаимодействия студенческой молодежи. Именно политика вуза позволит скорректировать межкультурное взаимодействие студентов и способствует повышению эффективности подготовки будущих выпускников к трудовой деятельности в условиях поликультурного социума.

Личный вклад автора заключается в участии на всех этапах проводимой опытно-экспериментальной работы; в изучении состояния проблемы; уточнении сущности межкультурной компетенции; в разработке учебно-методического обеспечения (рекомендаций для рабочей программы и фонда оценочных средств) по формированию межкультурной компетенции у студентов вуза; в выступлениях на научно-практических конференциях; в подготовке научных публикаций по исследуемой проблеме.

При выявлении важности и роли институционального аспекта в формировании межкультурной коммуникации все опрошенные эксперты единогласно отметили высокую значимость и первоочередную роль институционального фактора в развитии межкультурной коммуникации в студенческой среде, но при этом каждый эксперт выделял собственный аспект такой важности:

- четко организованная система подбора административного, педагогического и другого персонала вуза;
- двойственный характер образовательной политики вуза, направленной на увеличение международных связей и увеличение их взаимодействия, с одной стороны, и достижение определенных целей, преследуемых самим вузом, с другой стороны;
- личностный подход при выстроенной международной политике в совокупности с образовательной политикой высшего учебного заведения.

Говоря о плюсах и минусах институционального аспекта в формировании межкультурной коммуникации студентов, следует выделить один общий плюс, который выделили все эксперты – это проведение различного рода мероприятий и участие в них администрации вуза, направленных на увеличение уровня взаимодействия между российскими и иностранными студентами. Если рассматривать те аспекты, которых не хватает в институциональном аспекте по формированию межкультурной коммуникации, то условно их можно разделить на следующие:

1. Повторяющиеся ошибки вузов в формировании межкультурной коммуникации студентов;
2. Увеличение штата сотрудников, занимающихся только иностранным сектором;
3. Увеличение числа межкультурных мероприятий с привлечением большего количества российских студентов;
4. Формирование центра компетенции на базе вузов по вопросам межкультурной коммуникации.

Таким образом, институциональный аспект играет определяющую роль в формировании межкультурной коммуникации студентов, проявляя себя в планировании со стороны администрации вуза образовательной политики в синтезе с международной для увеличения сотрудничества как с иностранными студентами, так и со студентами принадлежащих к другим культурам. Институциональный аспект также формирует межкультурную коммуникацию студентов, правильно ее выстраивает, организует структуру межкультурной коммуникации студентов и позволяет благодаря интеграции студентов увеличить межкультурное взаимодействие.

Список литературы

1. Данилова О. А., Суродеева Т. П. Формирование межкультурной компетенции студентов в процессе обучения иностранному языку. URL: <https://study-english.info/article016.php>; (дата обращения 25.11.2021).
2. Ершиманова Д. О. Формирование межкультурной коммуникативной компетенции при обучении иноязычному общению студентов технического вуза // Иностранные языки в дистанционном обучении: Материалы II Международной научно-практической конференции (2007 г.). Пермь: ПГТУ. 2006. С. 87-91.
3. Конышева А. В. Проблема обучения межкультурной коммуникации студентов вуза // Мир языков: ракурс и перспектива: материалы VI Междунар. науч. практ. конф., Минск, 22 апреля 2015 г. / редкол.: Н. Н. Нижнева (отв. редактор) [и др.]. Том VI. Минск: БГУ. 2015. С. 54-60.
4. Педагогическое обеспечение процесса формирования готовности студентов к межкультурной коммуникации. URL: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=514260#text> (дата обращения 05.11.2021).
5. Сайко Э. В. О природе и пространстве “действия” диалога // Социокультурное пространство диалога. М., 1999. С. 9-32.
6. Трофимова Н. Б. Особенности межкультурного общения студентов в условиях поликультурной среды вуза // Вестник ТГУ. 2015. выпуск № 4 (4). 4 с.

УДК 331.103

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРЕННЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКОЙ В СОВРЕМЕННОЙ БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИИ

Семиколеннова Ю. А., аспирант 39.06.01-19

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: semikolennova96@yandex.ru

Научный руководитель – **Кузеванова А. Л.**, доктор социол. наук, профессор

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье проанализированы ключевые элементы, необходимые для осуществления управленческой деятельности. Рассмотрены основные методы социального управления, используемые современными руководителями в бизнес-организациях. Предложен реконструированный перечень методов управления внутренней социальной политикой бизнес-организаций, опирающийся на специфику методов социального планирования.

Ключевые слова: внутренняя социальная политика, методы управления, элементы управления, потребности сотрудников, руководитель, бизнес-организация.

METHODS OF MANAGING INTERNAL SOCIAL POLICY IN A MODERN BUSINESS ORGANIZATION

Semikolenova Yu. A., postgraduate student 39.06.01-19

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Kuzevanova A. L.**, Doctor of Social Sciences, Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article analyzes the key elements necessary for the implementation of management activities. The main methods of social management used by modern managers in business organizations are considered. A reconstructed list of methods for managing the internal social policy of business organizations based on the specifics of social planning methods is proposed.

Keywords: internal social policy, management methods, elements of management, employee needs, manager, business organization.

Успешность функционирования современных бизнес-организаций обусловлена, в большинстве случаев, построением грамотной системы управления персоналом, где одним из ключевых направлений выступает внутренняя социальная политика. Оценка степени эффективности системы управления внутренней социальной политикой предполагает грамотное использование и комплексный анализ определённых управленческих элементов и методов, благодаря которым реализуются социальные мероприятия и программы, ориентированные на достижение результатов, оказывающих влияние на производительность труда, степень доверия, вовлеченности и лояльности сотрудников.

Для успешной реализации социально-ориентированной деятельности необходимо изначально рассмотреть основные элементы управления, которые позволяют раскрыть сущность управленческих методов и способствуют решению поставленных задач при осуществлении мероприятий в области внутренней социальной политики.

Первым элементом выступает целенаправленное управленческое воздействие, подразумевающее оказание влияния посредством реализации грамотного управленческого решения со стороны субъекта управления (руководителя) на объект управления (отдельного человека или социальную систему), основной целью которых выступает формулирование целей-заданий и реализация способов их успешного достижения с использованием управленческой технологии. Следует отметить, что первоначальный процесс формулирования цели является весьма сложным, где необходимо учитывать множество тенденций, интересов и потребностей всех заинтересованных сторон.

Организационный порядок, представляя собой второй элемент оказания управленческого воздействия, включает в себя систему корпоративных норм и правил поведения, формирующих обезличенную, но весьма эффективную систему, способную автоматически регулировать все организационные взаимоотношения и направлять управляющую энергию для решения важных и актуальных задач. Стоит отметить, что организационный порядок реализуется только на основе ранее разработанной концепции управленческой деятельности, так как

предполагает наличие определенного менеджерского опыта и опирается на конкретные результаты прошлой управленческой практики. Несмотря на то, что данный элемент может упорядочить всю систему управления в целом, он не обладает возможностью полноценно решить все задачи, так как не способен полностью учитывать все элементы организационных отношений, протекающих в компании, что подтверждает необходимость и важность присутствия элемента спонтанности, отражающего специфику использования дополнительного элемента управления в современных организациях.

Спонтанное регулирование (или самоорганизация) позволяет решить такие управленческие задачи, которые невозможно реализовать, используя целенаправленное управленческое воздействие или организационный порядок. Зачастую такая ситуация обусловлена возникновением сложных или нестандартных ситуаций, когда отсутствует полноценный алгоритм управленческих действий и все участники становятся субъектами процесса самоорганизации. Стоит отметить, что присутствие данного элемента в системе управления не подразумевает наличие неуправляемости или отсутствие планомерного характера действий – в данном случае существует и приветствуется доля субъективного характера деятельности, ориентированного на достижение поставленной цели при отсутствии единого организационного начала. Е. С. Луговая отмечает, что для большинства современных банков характерна спонтанная самоорганизация, что обусловлено проведением социальных мероприятий точно и разрозненно, где отсутствует единая стратегия социального развития в организации [1, с. 24].

Важную роль в осуществлении управленческой деятельности в области внутренней социальной политики играют методы, позволяющие оказывать целенаправленное воздействие и достигать поставленных целей. Согласно представлениям Т. А. Медведевой, методы управления представляют собой способы воздействия субъекта управления на управляемый объект, где от совершенства методов управления и правильности их применения зависит степень эффективности производства, а использование совокупности используемых методов и

средств управления зависит от определенных организационных условий и общей социально-экономической ситуации в обществе [2, с. 135].

К основным методам, отражающим специфику управленческой деятельности в современных бизнес-организациях, обычно относят:

1) *организационно-административные методы*, которые обладают директивным характером, т.к. используют систему административных средств (приказы, распоряжения), ориентированных на четкое выполнение поставленной задачи, а также поддержание трудовой дисциплины и порядка;

2) *экономические методы*, где ключевым способом воздействия на подчиненных выступает реализация экономических интересов и потребностей сотрудников;

3) *социально-психологические методы*, ключевым ориентиром для воздействия которых выступает реализация социальных потребностей работников, а также формирование активного взаимодействия между людьми, учитывая их психологические особенности [6, с. 360-361].

Отдельного внимания заслуживает рассмотрение *самоуправления* как специфического метода управления, позволяющего рядовому сотруднику временно становиться субъектом управленческой деятельности, когда предоставляется возможность самостоятельно решать задачи, учитывая пределы собственной компетентности, уровень ответственности и объем полномочий при распределении ресурсов или результатов труда. Данный метод является эффективным способом вовлечения персонала в управленческую деятельность, где каждый член коллектива не только способен, но и готов нести личную ответственность за выполнение принимаемых решений.

Современная ситуация повлияла на изменение позиций руководства в отношении сотрудников организаций, что привело к необходимости реализации направлений в рамках социальной сферы, позволяющих создавать взаимовыгодные условия между администрацией и рабочим персоналом, выражающиеся в социальной защите, организованных условиях труда, отдыха и досуга, создании

и укреплении корпоративного духа, росте престижа предприятия, оказании влияния на привлечение, удержание и адаптацию квалифицированных сотрудников, а также в повышении производительности труда [3, с. 5]. Внутренняя социальная политика, ориентированная на создание благоприятных социальных и экономических условий развития производства, поддержание стабильности, увеличение роста конкурентоспособности и снижение уровня социальной напряжённости [5, с. 231], отражает реализацию социально-ориентированных действий для внутренних заинтересованных сторон, поэтому современным управленцам целесообразно использовать методы социального планирования, переориентируя их с учетом специфики внутренней социальной политики бизнес-организаций [7, с. 102-104]:

1) *балансовый метод*, благодаря которому обеспечивается взаимосвязь между интересами и потребностями персонала и реальными возможностями организации, учитывая фактическую ограниченность ресурсов.

2) *индикативный метод*, который анализирует настоящие и перспективные потребности персонала, ориентируясь на возможности и варианты их удовлетворения, где подразумевается реализация технологии планирования деятельности «от сотрудников до руководителя».

3) *нормативный метод*, предполагающий разработку мероприятий в области внутренней социальной политики, учитывая показатели социального развития различных уровней социальной организации, где к первой группе показателей относят развитие качества трудовой жизни работников (параметры условий труда, возможности карьерного роста, реализация трудового потенциала, уровень благосостояния и совершенствование удовлетворения потребностей работников), а вторая группа показателей учитывает совершенствование социальной сферы организации (развитие организационных направлений здравоохранения, спорта, отдыха и досуга, образования) [4, с. 160]. Данные нормативы позволяют осуществить расчеты и обосновать реальность разработанных мер, а также определить дальнейшие ориентиры, предполагающие реализацию мероприятий

в области внутренней социальной политики с учетом переориентации реализуемых мер, учитывая тенденции во внутренней и внешней среде организации, а также запросы внутренних стейкхолдеров.

4) *комплексный метод*, где реализация запланированных мероприятий в области внутренней социальной политики должна включать:

- анализ важных условий и факторов (диагностика актуальных потребностей персонала, реальных возможностей организации и учет тенденций во внутренней и внешней среде организации);
- определение перечня действий и участников (совокупность мероприятий, реализуемых для персонала, и определение категорий лиц, которым данные меры будут предоставлены);
- установление сроков выполнения (временной диапазон реализации запланированных мероприятий и проведение контроля по анализу полученных результатов);
- обозначение ответственных лиц (определение субъектов управления, которые будут заниматься формированием, практической реализацией данного направления и нести ответственность за полученные результаты);

5) *социальный эксперимент*, который позволяет эмпирически проверить эффективность и целесообразность разработанных мероприятий в области внутренней социальной политики с целью их дальнейшей корректировки, учитывая реальные потребности, возможные тенденции и полученные результаты;

б) *участие сотрудников в обсуждении* как способ привлечения персонала для разработки и реализации мероприятий в области внутренней социальной политики, что оказывает значительное влияние на степень доверия, лояльности и вовлеченности работников.

В заключение необходимо отметить, что все вышеперечисленные методы управления необходимо использовать при реализации мер в области внутренней социальной политики, так как их фактическое разнообразие доказывает важность

и целесообразность использования на практике сочетания данных методов, которые позволяют достичь желаемых результатов более эффективно, а также акцентировать внимание управленцев на важность осуществления целенаправленных действий в области внутренней социальной политики современных бизнес-организаций.

Список литературы

1. Луговая Е. С. Управление социальной политикой банков: основные направления и практика реализации: на материалах Волгоградской области: 22.00.08: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Луговая Елена Сергеевна. Ростов н/Д, 2015. 40 с.

2. Медведева Т. А. Основы теории управления: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Издательство Юрайт, 2019. 191 с. URL: <https://www-biblio-online-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/434018> (дата обращения 03.11.2021).

3. Попов Ю. А. Специализированные социальные службы как элемент реализации внутренней социальной политики предприятия // Вектор экономики. 2021. № 9 (63). С. 1-13.

4. Рудченко Т. Л. Оценка социального развития современной организации // Вестник ПАГС. 2011. С. 157-161. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-sotsialnogo-razvitiya-sovremennoy-organizatsii/viewer> (дата обращения 03.11.2021).

5. Сагадатова Л. И. Внутренняя социальная политика российских компаний // Новая наука: теоретический и практический взгляд. 2016. № 5-1 (81). С. 231-232.

6. Семиколеннова Ю. А. Управление внутренней социальной политикой бизнес-организации: социолого-управленческий анализ // Социально-гуманитарные знания. 2020. № 5. С. 358-363.

7. Тощенко Ж. Т. Социология управления: учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2021. 303 с.

УДК 316.354

SMM КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ РЕПУТАЦИЕЙ БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИИ

Сиротин В. А., аспирант

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: sirotin.uniq@mail.ru

Научный руководитель – **Кузеванова А. Л.**, доктор социол. наук, профессор

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Дано социологическое определение понятия «управление цифровой репутацией». Проведен анализ динамики аккаунта бизнес-организации г. Волгограда, в результате которого были выявлены особенности применения Social Media Marketing как метода управления цифровой репутацией коммерческих организаций.

Ключевые слова: управление цифровой репутацией, бизнес-организация, социология, SMM.

SMM AS A METHOD OF MANAGING THE DIGITAL REPUTATION OF A BUSINESS ORGANIZATION

Sirotin V. A., graduate student

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Kuzevanova A. L.**, Doctor of Social Sciences, Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The sociological definition of the concept of «digital transformation management» is given. The analysis of the dynamics of the account of a business organization in Volgograd was carried out, as a result of which the features of the use of Social Media Marketing as a method of managing the digital reputation of commercial organizations were revealed.

Keywords: digital reputation management, business organization, sociology, SMM.

В условиях цифровизации современного общества бизнес-организации стали уделять больше внимания своей репутации в интернете. Причиной этого изменения является влияние отзывов и комментариев пользователей всемирной паутины на желание потенциальных покупателей воспользоваться услугой или

приобрести товар. Если пользователям, опубликовавшим негативный комментарий или отзыв, компания публично не ответила, то подобное молчание будет проинтерпретировано как равнодушие к клиентам и негативно отразится на цифровой репутации бизнес-организации.

Н. Шазо определяет репутацию компании как когнитивное, коллективное и субъективное представление о ее деятельности и поведении, складывающееся с течением времени у определенной группы причастных сторон (стейкхолдеров) под влиянием как личного и непосредственного опыта их контактов с компанией, так и сведений, которыми обмениваются члены группы между собой [3, с. 143]. Согласно Н. В. Татариновой [4, с. 253] и Н. Л. Рогалевой [2, с. 44], репутация – это оценка деятельности организации, формирующаяся на основе её имиджа. Например, принятие управленческого решения о закупке товара, отсутствие которого возмущало пользователей социальных сетей, положительно отразится на имидже компании. По мнению Ж. Т. Гощенко, «управленческую деятельность в самом общем плане принято трактовать как целенаправленное воздействие субъекта управления (человека, организации и т.д.) на объект управления (организацию, социальную группу и т.д., на общество в целом), смысл которого состоит в обеспечении целостности последнего, оптимальном его функционировании и развитии» [5, с. 35].

Таким образом, цифровая репутация – это сложившееся на основе определенных критериев у определенной группы субъектов мнение о человеке либо организации на основе информации из сети Интернет. Управление цифровой репутацией – это управленческая деятельность, реализующаяся в сети Интернет PR и HR-менеджерами и маркетологами, которые работают в организациях сферы услуг.

Прежде чем перейти к описанию SMM как метода управления цифровой репутации, стоит обратить внимание на три измерения репутации: функциональный, социальный и экспрессивный. Согласно М. Айзенеггеру, «функциональная репутация субъекта формируется в рамках той или иной функциональной системы

(политика, экономика и т. д.) и определяемых в ней целей и критериев эффективности; она основана на объективных фактах и оценивается количественными параметрами» [1]. В свою очередь эмоциональная репутация – это «совокупность таких субъективно или даже эстетически оцениваемых качеств объекта, как привлекательность, непохожесть на других, запоминаемость» [1]. Социальная репутация отражает признание субъекта разделением или отвержением объектом принятых в обществе норм, как писанных, так и неписанных, и ценностей.

Управлением социальной цифровой репутацией занимаются сотрудники (отделы), работающие с общественностью, т.е. внешней средой организации, с целью повышения лояльности аудитории. Одним из методов управления социальной цифровой репутацией является Social Media Marketing (SMM).

Для выявления особенностей применения метода SMM в рамках исследования социальной цифровой репутации нами был проведен анализ динамики аккаунта волгоградского кафе «Капучино» в социальной сети «ВКонтакте». В качестве инструмента был выбран сервис аналитики и статистики социальных сетей «LiveDune».

За период с 4 ноября 2020 г. по 3 ноября 2021 г. количество подписчиков сообщества увеличилось на 7 пользователей до 3564. Можно предположить, что динамика роста числа подписчиков зависит от двух показателей: количества контента и вовлеченности аудитории.

Согласно анализу статистическим данным, компания ежедневно публиковала по одному посту с изображениями или видео в группе, но при этом иногда могла целую неделю не выкладывать посты. Стоит отметить, что количество опубликованных за день постов в группе увеличивалось до трех в предпраздничные и праздничные дни (13, 14 февраля, 4 марта). Повышение числа публикаций в эти периоды связано со стремлением сообщить клиентам о новых товарах для увеличения числа покупателей. Всего за обозначенный период компанией было опубликовано 170 постов.

Помимо количества публикаций, стоит обратить внимание на один из показателей вовлеченности аудитории – ER. Engagement Rate – это отношение среднего количества взаимодействий на постах (лайки, комментарии, репосты) к количеству подписчиков. За прошедший год ER аккаунта кафе «Капучино» равен 0,101 %. Данный показатель в 9,4 раза меньше, чем у аккаунтов из той же категории по количеству подписчиков.

Говоря о взаимодействии компании с аудиторией, необходимо подчеркнуть, что администрация сообщества ведет диалог с пользователями в комментариях под постами. Представители организации вежливо и информативно отвечают на вопросы клиентов, не используя шаблоны и стараясь найти индивидуальный подход. Данные правила соблюдаются даже в случаях, когда сообщение пользователя имеет скорее негативную тональность, чем нейтральную. Например, пользователь пожаловался в комментариях, что уже два дня нет ответа на вопрос о названии торта на фотографии. Администрация сообщества написала пользователю следующее сообщение: *«извините, что подзадержались, готовили ответ 🤔❤️ он в следующем посте»*. Таким образом, компания смогла избежать конфликтной ситуации и повысить показатели вовлеченности, опубликовав новый пост.

Подводя итог, необходимо подчеркнуть, что SMM является одним из методов управления социальной цифровой репутацией. Анализ вовлеченности целевой аудитории позволяет определить формат контента, который нравится подписчикам и повысить лояльность аудитории.

Список литературы

1. Великанов К. Репутационный капитал. Завоевание и поддержание доверия в XXI веке // Отечественные записки. 2014. № 1. URL: <https://magazines.gorky.media/oz/2014/1/reputaczionnyj-kapital.html> (дата обращения 30.10.2021).

2. Рогалева Н. Л. Современная концепция имиджа организации // Управление персоналом. 2007. № 2. С. 42-45.
3. Стаф И. Как и зачем управлять сетевой репутацией // Отечественные записки. 2014. № 1(58). С. 138-157.
4. Татарина Н. В. О понятии «имидж» и его отличии от сходных с ним понятий «образ», «репутация», «стереотип» // Филологические науки. Вопросы теории и практики. 2009. № 2. С. 252-255.
5. Тощенко Ж. Т. Социология управления: учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2021. 303 с. URL: <https://urait.ru/bcode/469082> (дата обращения 31.10.2021).

УДК 316.334.56

ОСМЫСЛЕНИЕ ПРОЦЕССОВ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В ГОРОДАХ: СОВРЕМЕННОЕ ПРОЧТЕНИЕ КНИГИ ДЖЕЙН ДЖЕКОБС «СМЕРТЬ И ЖИЗНЬ БОЛЬШИХ АМЕРИКАНСКИХ ГОРОДОВ»

Степанищева П. А., БкУ-201

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: sstepanishcheva@mail.ru

Научный руководитель – **Ануфриева Е. В.**, канд. филос. наук, доцент ВолгГТУ

Аннотация. Работа посвящена выявлению актуальности идей Джейн Джекобс, возможности их применения в современном процессе принятия решений в городах. Выделены основные инструменты и подходы к исследованию социологической составляющей городской жизни, горожан, предложенные Дж. Джекобс, проведены параллели с российскими проектами настоящего времени.

Ключевые слова: градостроительство, социологические исследования, город, горожане, урбанистика, урбанизация, саморегуляция, городское пространство.

UNDERSTANDING DECISION-MAKING PROCESSES IN CITIES: A MODERN READING OF JANE JACOBS' BOOK «THE DEATH AND LIFE OF BIG AMERICAN CITIES»

Stepanishcheva P. A., BkU-201

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Anufrieva E. V.**, Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of Volgograd State Technical University

Abstract. The work is devoted to identifying the relevance of Jane Jacobs' ideas, the possibility of their application in the modern decision-making process in cities. The main tools and approaches to the study of the sociological component of urban life, citizens, proposed by J. Jacobs, parallels are drawn with Russian projects of the present time.

Keywords: urban planning, sociological research, city, citizens, urbanism, urbanization, self-regulation, urban space.

Более 60-ти лет назад американская активистка в сфере урбанистики и градостроительства, Джейн Джекобс написала труд, оказавший большое влияние на развитие современных городов и градостроительство в целом, на осознание роли горожан в жизни города. На сегодняшний день, «Смерть и жизнь больших американских городов» поистине может служить настольной книгой для архитекторов, управленцев и других, кому не безразличен город.

Идеи, заложенные Джейн Джекобс еще в 60-х годах прошлого столетия, стали являться элементом постоянных дискуссий в сфере урбанистики и по сей день считаются отчасти революционными и непризнанными многими. Очевидно, американские реалии середины XX века и современная действительность – независимо от территориального фактора – разнятся, но, несмотря на это, центральные идеи сохранили свою актуальность. Их содержание не в догматических предложениях, а в гибких рекомендациях, имеющих истинно природное начало, то есть раскрывающих то, что уже было, но со временем стало бюрократически идеализировано и, соответственно, утеряно.

Как и сегодня, разногласия между «полезным» и «гипотетически выгодным» градостроительством имели место в Америке 1960-х гг., планирование и саморегулирование – классическая борьба как в экономике, так и в урбанистических аспектах. Собственно, путь к компромиссу всегда и рождает новые идеи, как и в случае с Джейн Джекобс.

Основная идея принятия решений в рамках больших городов (именно о них Джейн Джекобс пишет в своей книге) заключается в своеобразной аналогии «невидимой руки рынка» Адама Смита, но только в урбанистическом аспекте, поэтому такое явление по праву можно называть «городским саморегулированием» или чем-либо схожим, суть неизменна. Ничто, кроме самого города и его постепенного самообразования, не знает лучше, как создать удобную среду. Естественно, рассматривая понятие «город» речь ведется первоначально о самих горожанах, создателях и первопричинах существования городов, их ежедневной рутине и создаваемой ими экономической базе. Посыл Джейн Джекобс не столько в

создании «города для людей», а сколько в «городе людей»; горожанин и есть хозяин города, ему не нужны города, построенные по искусственным правилам.

Примером столкновения академических идей и предпочтений граждан могут быть описания активисткой нескольких парков, равноудаленных от одной из площадей в Филадельфии. Судьба каждого из них непохожа на судьбу других, несмотря на практически идентичные исходные условия. Самым посещаемым, востребованным и относительно безопасным был тот, который был окружен разноформатной застройкой: начиная от рядовых жилых домов и школ, заканчивая многочисленными торговыми точками и офисными центрами. Автор приходит к выводу, что «из-за функционального физического разнообразия примыкающих объектов и способов их использования, а значит, и разнообразия пользователей и времени их появления» [3, с. 60] парк приобрел не только популярность, но и эффективность в своем использовании. Провести параллель с современными реалиями достаточно просто, можно рассмотреть новоиспеченный парк «Победа», открытый в Волгограде. Больше количество времени он пустует, лишь изредка наполняется горожанами, как правило из-за проводимых матчей на стадионе, расположенном напротив парка. Недостаточное количество инфраструктуры, «пустая зона» вокруг, в целом и породили непопулярную, некомфортную, но, справедливо заметить, относительно красивую парковую зону.

Отсюда вытекает первый конфликт в принятии решений: построить парк, чтобы застроить неиспользуемую зону, или подойти к решению комплексно, с учетом мнения горожан. Безусловно, горожане были привлечены к выбору визуального вида парка, но формат состоял в «выборе из», нежели в полноценном, системном проекте с рядом социологических исследований. Это не единственный пример, но один из тех, которые отлично демонстрируют слабое взаимодействие в системе «город-горожане» в нашем городе.

Еще одной важной идеей Джейн Джекобс можно назвать выделение разницы между частным и публичным пространством в городе. Так или иначе, рядовому горожанину необходимо контактировать с его соседями по подъезду,

кварталу, улице и др., но какой это контакт? Насколько он постоянный и близкий? Автор пишет, что все чаще города наделяются территориями, «где людям надо делиться либо многим, либо ничем» [3, с. 41], и все чаще горожанин останавливается на последнем. Но нет ничего эффективнее, чем самоконтроль на территории двора, где все друг с другом знакомы, такие территории, как правило, самые безопасные. Одновременно с этим, нарушать границу частного и публичного тоже нельзя. Для примера Джейн Джекобс описывает ситуацию с передачей некоторого предмета через какого-нибудь жильца ее двора. Не будь ненавязчивой, но существующей связи, оставлять что-то было бы импульсом к расспросам и неизвестного направления догадкам. Чтобы быть оповещенным в том, кто есть кто, и чтобы все знали, кто есть ты, достаточно здороваться с соседями, и вовсе необязательно вступать в близкие дружеские отношения со всеми, на наш взгляд, можно именно так понять написанное автором. Такое всеобщее знание о существовании друг друга – основа доверия и охраны в любом локальном сообществе.

Наверное, на сегодняшний день в связи с разросшимися в высоту жилыми домами и множеством бесконечных типовых застроек уже невозможно знать всех своих соседей: чаще всего встречи происходят в лифтах, на детских площадках, но пользование ими – отражение личного распорядка дня каждого. В России на данный момент существует достаточно большое количество объективно неблагополучных районов, в которых самыми безопасными остаются малоэтажные старые застройки, ведь в них образованы крепкие локальные сообщества, где, в случае потенциально опасной и угрожающей жизни ситуации, вероятнее всего окажет помощь кто-либо из соседей, потому что с легкостью сможет отличить «своего» от «чужого». Данный факт, действительно, звучит удручающе, ведь цель любого города – быть не только удобным, но и безопасным.

Далее справедливо будет вынести еще одну идею – незаменимость ответственности за свою территорию. Ни одному нанятому должностному лицу: няне, сиделке, охраннику или рабочему, происходящее на улицах того или иного территориального образования не так важно, как тем, кто непосредственно его насе-

ляет. Джейн Джекобс пишет, что основная жизнь горожан так или иначе проходит на тротуарах, называя сменяемость людей на нем «тротуарным балетом», каждый его участник имеет свое время нахождения на тротуаре и вместе с этим несет определенную ответственность за происходящее на нем [3, с. 44]. И очень важно, чтобы в этом процессе как можно большее количество людей было заинтересовано в происходящем; «благодаря множеству обращенных на улицу глаз поддержание уличного спокойствия становится сравнительно простым делом» [3, с. 65]. Естественно, основная масса «глаз» – это сами жильцы этих районов, ведь прямую ответственность несут именно они, а не кто-либо другой. Отсюда вытекает необходимость в создании хорошо освещенных дорог, домов, обращенных окнами во двор, многофункциональных внутренних территорий, универсальных и удобных для всех тротуаров.

Одним из примеров ответственности за свою территорию горожан может быть ситуация в городе Альметьевске. На территории города проходила программа по благоустройству дворов, среди которых был двор на улице Советской, жители которого, объединившись с властями и архитекторами, смогли принять общее решение, удобное для местных жителей и правильное с точки зрения архитектуры и расходования бюджетных средств. Реализация данного проекта была проведена посредством использования такого инструмента, как соучаствующее проектирование, в ходе которого вовлекаются все заинтересованные стороны, чье мнение выслушивается и в ходе совместной практики все участники приходят к компромиссу [2].

Принимая решение о строительстве закрытых жилых комплексов с отсутствующими местами сбора жильцов и проходящих горожан, ответственные лица, чаще всего предприниматели и члены администрации, лишают тот или иной район возможности нести самоответственность. Когда улица пустая, она потенциально опасна, эта не востребованность и рождает безразличное отношение людей к друг другу и вместе с этим к занимаемой территории.

Ле Корбюзье, французский архитектор, еще в 1930 году создал концепцию Лучезарного города, основная идея которого заключалась в создании города,

строго упорядоченного, действующего как машина и выглядящего как механизм: высокие здания, бетонные ограды, большие масштабы построек. Проект получил широкую известность в прошлом столетии, но реализован не был. Лучезарный город не предполагал наличие людей на улицах, но должен был как можно больше их вместить у себя в домах, масштабы жилых домов, несовместимых с человеческой реальностью казались неживыми и пустыми, улицы – пространство машин, сам город и есть машина. Архитектор писал: «Урбанизация прибыльна! Урбанизация не убыточна! Урбанизовать значит повышать доходность участка. Урбанизовать не значит обесценивать землю» [6, с. 126]. Актуальность трудов Корбюзье, к сожалению, с каждым годом находит свое отражение во многих российских городах. Складывается ощущение, что адептов Ле Корбюзье в комитетах и департаментах по градостроительству становится все больше. «Больше людей – дороже территория», – вроде бы очевидная, но вовсе не человеческая идея. Чем больше людей на территории, тем сложнее обеспечить на ней контроль, и вообще, ее нормальное функционирование. Чем больше людей и меньше «тротуарных зон», тем меньше ответственность горожан за свои же дворы и улицы.

Нельзя заменять городское изобильное разнообразие строительством чего-то нового – такова еще одна идея из книги «Смерть и жизнь больших американских городов». Адаптируя, преобразуя то или иное место, которое уже пользуется популярностью, очень просто уничтожить те причины, по которым оно таковым и является. У каждого места в городе есть своя история, свой опыт прежнего функционирования, свои уникальные особенности. Существуют места, которые на первый взгляд ничем не примечательны, построены с рядом ошибок, которые чаще всего заметны лишь архитекторам, но пользующиеся огромным спросом и испытывающие на себе постоянное внимание горожан. Обычный горожанин – не эксперт в сфере градостроительства, архитектуры, экономики или менеджмента, зачастую он даже не может объяснить, почему какие-то территории привлекают его, удобны и нравятся ему, а какие-то нет. Горожанину должно

быть комфортно, безопасно и интересно, а обеспечить это – задача урбанистов. Именно обеспечить, а не предотвратить.

Некоторым нравятся незастроенные территории или нетронутые плиткой тропинки в саду, а также старые беседки, самодельные скамьи и заборы из покрышек. Особенно в старых жилых массивах преобразование подобных элементов городской среды является особенно губительным, так как ни один архитектор или градостроитель не знает, какие функции выполняет каждый из них, а если местное сообщество еще само не вытеснило тот или иной элемент, значит уничтожать и видоизменять его совсем не целесообразно.

Безусловно, оставлять обветшалые и потенциально опасные парки бессмысленно, но сносить детские площадки и беседки, на которых постоянно играют дети или собираются подростки и взрослые, варварски и совсем не рационально. На сегодняшний день можно заметить возникновение проектов по благоустройству или перестройке той или иной территории, которые с одной стороны всегда нацелены на то, чтобы сделать лучше, но с другой стороны обладают высоким риском губительности.

Если рассматривать далее труд Джейн Джекобс, то можно обозначить еще один важный аспект, а именно, основы градостроительного разнообразия как фундамента комфортной городской среды. Рассматривая городское разнообразие, автор выделяет систему из четырех компонентов, взаимно дополняющих друг друга и создающих потенциально успешную основу для дальнейшего эффективного функционирования той или иной части городской среды. Перед описанием их характеристик важно сказать, что, проводя параллели с современной градостроительной практикой использования четырех изложенных автором «деталей разнообразия», в том или ином адаптированном или интерпретированном виде, действительно наблюдается плодотворное существование данных элементов в городе.

Для принятия решений в городе, касающихся создания и поддержания разнообразия, необходимы следующие условия:

1. Выполнение городом минимум двух первичных функций. Под первичными функциями Джейн Джекобс подразумевает [3, с. 161] те, что представляют собственно первопричины существования тех или иных городов. Соответственно, вторичные служат надстройкой и выполняют обслуживание и развитие, а также являются имплицитным на первый взгляд продолжением первичных. Значимость данного «совета» выражается в последовательном круглосуточном использовании тех учреждений, предприятий и заведений, что и выполняют данные функции, а это, в свою очередь, залог экономической эффективности и общественной безопасности. Горожане и их потребности в данном случае – это индикаторы успешности использования, того, что уже эффективно и что следовало бы исправить.

2. Доступность всех предприятий и учреждений как следствие коротких кварталов и перекрестных улиц. Множество возможностей выбора путей доступа к той или иной точке, удобные разветвляющиеся улицы, развитая коммерция на цокольных этажах – это одновременно и причина, и следствие городского разнообразия. Автор пишет: «Длинные кварталы в силу самой своей природы подавляют потенциальные преимущества, которые большие города ... предоставляют инкубации всего нового, эксперименту и множеству мелких или специализированных предприятий: ведь перечисленное зависит от привлечения покупателей или клиентов из широкого контингента прохожих» [3, с. 194]. Действительно, чем больше перекрещивающихся путей для каждого жителя, тем больше самих жителей (в том числе и приезжих) на улицах города, тем больше потенциальных покупателей и «пользователей», значительнее разнообразие.

3. Субординация строительства по времени и сохранение старых зданий. Старые постройки, сохранившиеся в хорошем виде, – отличный пример правильно соединенных ресурсов и наделения «городских полномочий». Они могут служить фундаментом для создания первичных функций и развития вторичных. Важно помнить, что одномоментное возведение района или отдаленного квартала, невозможно осуществить таким образом, чтобы он был рентабельным, безопасным и полноценно заселенным. Человека невозможно убедить жить в квази-

городской среде, искусственной и стерильной. В городе должна наблюдаться история, иерархия зданий. Горожанин не может быть горожанином, живя в среде, созданной по плану и лишенной постепенного освоения его предшественниками.

4. Важны различия между перенаселенностью и высокой плотностью. Говоря о первом, имеют в виду слишком большое число жителей в жилой единице, например, квартире. Высокая плотность есть большое количество жилых единиц. Рассматривая данное условие, нельзя опираться только на количественные, статистические показатели, поскольку каждый город, район обладает своими характеристиками, такими как природные условия, промышленная насыщенность и, естественно, неоднородность. Принимая то или иное решение, не обратиться к концентрации людей, значит осуществить его опрометчиво, рискованно.

Главным, что отмечает Джейн Джекобс и что объективно истинно, – использовать и рассматривать на практике эти условия бессистемно нельзя [3, с. 163]. Они могут существовать попарно или вкупе, создавая многоплановое использование территории. Изучая современные научные работы тех, кто так или иначе связан с урбанистикой, заметно, что идея планового и однородного градостроительства как панацеи всех городских проблем широко распространена, особенно это касается городских зон, связанных с промышленностью или характеризующихся отнюдь не высокой плотностью населения.

Пренебрегая идеей постоянного наличия разнообразия городской среды, невозможно создать город, уважающий своих горожан и нацеленных на их благо.

Рассмотрим, например, первый и третий пункты, как наиболее близкие нашим реалиям. На территории России достаточно часто было распространено понятие градообразующего предприятия, как правило, таковыми являлись крупные фабрики и заводы. Соотнося этот факт с описываемым в книге Д. Джекобс, можно прийти к выводу, что такое явление выполняло первичную функцию, ту, которая влекла за собой вторичные, производные (в результате которых могли появиться образовательные учреждения и центральные площади). Собственно, название само за себя это и говорит. Одним из таких был железоделательный уральский завод в городе Сысерть, который последние десятилетия простаивал

и не выполнял никаких функций. За последние несколько лет территория завода была облагорожена, цокольные этажи реконструированы и адаптированы под коммерческие организации, в целом завод стал востребованным пространством, на его территории сейчас проводятся ярмарки и общественные мероприятия. Такой результат достигнут благодаря компромиссу местных властей, вовлечения бизнеса и горожан. Завод стал своеобразным центром идентичности и популярным местом не только среди горожан, но и туристов Свердловской области. В Сысерти могли поступить иначе: снести завод и на образовавшемся пустынном месте построить что-то новое, не обладающее историей и лишенное человечности [4].

Это подтверждает еще одну идею, которая прослеживается в «Смерти и жизни больших американских городов»: при необходимости что-либо перестроить или реконструировать, необходимо начинать с того, что уже удовлетворяет какому-либо из описанных условий. Таким образом, происходит использование имеющихся плюсов территории для сотворения новых. Эта идея теснейшим образом связана с той, что гласит о невозможности расширения городов с целью сделать их более удобными с помощью расширения в пригородах, то есть, по сути, на пустых, неосвоенных, местах. Важнее вкладывать средства в реконструкцию, добавление и исправление уже имеющихся элементов города и придания им функциональной нагрузки.

К числу современных инструментов взаимодействия города и горожан можно отнести инициативное, или партисипаторное, бюджетирование. Социально-экономическая суть этого средства состоит в распределении бюджетных средств с помощью жителей. Безусловно, должна существовать инициативная группа и группа экспертов, которые и определяют дальнейшее расходование средств в общих целях граждан той или иной территории. В России существует множество программ, реализующих использование этого инструмента. Например, в Тульской области действует программа «Народный бюджет», с помощью которой было привлечено более трех миллиардов рублей для решения точечных проблем, например, озеленить территорию, поменять фонари во дворе и т.п.

Идеи Джейн Джекобс тесно связаны с подобными современными инструментами, что в очередной раз доказывает их актуальность. Диалог с жителями – единственно верный способ принять решение относительно городской среды [1].

Актуальная проблема автомобилизации также нашла отражение в труде Джейн Джекобс. Она называет это явление эрозией городов. Содержание проблемы не столько в количестве автомобилей, сколько в их доминирующей роли над другими способами использования. Очень важно помнить, что в городе центральное действующее лицо – пешеход, это догма, которая не может быть разрушена. Нельзя отрицать, что личный транспорт – это очень удобно, но также нельзя забывать о его преемственной роли перед общественным транспортом, который зачастую теряет свои позиции в пользу личного; исчезают экологичные виды транспорта: трамваи и троллейбусы. Инструментом в борьбе с автомобилизацией Джейн Джекобс называет отсев автомобилей посредством расширения и облагораживания тротуаров, а, следовательно, и сужения проезжей части. Возвращаясь к идеям Ле Корбюзье, можно вспомнить, насколько высокую роль в его городской модели занимали транспорт и магистрали, этот утопичный исход потенциально возможен и сегодня, но допустить его нельзя.

Рассматривая «автомобильный вопрос» в российской градостроительной практике, можно выделить множество примеров. Одним из них будет ситуация с Горкинско-Ометьевским лесом в Казани, в котором, согласно генеральному городскому плану, должна была проходить дорога. Местные активисты заблокировали проезд транспорта для начала строительства, после чего и началась системная работа с конфликтом. Инструментами в решении данной ситуации послужили всестороннее изучение вопроса через выявление мнений участников конфликта: активистов, властей, застройщиков, экологов и многих других, а также практика соучаствующего проектирования, с помощью которого стала ясна позиция каждого и найден путь к консенсусу – отмене строительства. Дорога могла бы стать разрушителем ценнейшего места отдыха, сбора грибов и проведения марафонов велосипедистов. Возвращаясь к идее Джейн Джекобс, ценность

округи потенциально возможной дороги, выявленной благодаря горожанам, перевесила необходимость в строительстве, а что самое главное – вторглась в план и изменила его [5].

Таким образом, одной из идей труда Дж. Джекобс можно считать создание городов и принятие в них решений по принципу саморегулируемости и самосоздаваемости. Постоянное противостояние бюрократического аппарата и городской инициативы и порождает неуспешные, забывающиеся и неудобные проекты. К основным идеям Джейн Джекобс, соблюдение которых необходимо и сегодня можно отнести функциональное физическое разнообразие соседствующих объектов, наличие границы между частным и публичным в городе, преимуществе ответственности самих горожан за «свою» территорию, сохранение городского изобильного разнообразия и активную тротуарную жизнь.

Наличие людей на улице, их желание провести время на той или иной территории и есть фактор успеха работы архитекторов, градостроителей и урбанистов разной направленности. Важно взаимодействие города и горожан, без которого город будет создан не для удобной и комфортной жизни, а только для того, чтобы разместить население, что схоже с утопическими проектами Ле Корбюзье. Найти компромисс между архитектором (или иным «создателем городского пространства») и жителем – основная задача градостроительства всех времен.

Решение проблемы в разногласиях во время принятия решений между горожанами и управленческим аппаратом может быть в создании условий их взаимного дополнения, в достижении взаимного баланса идей. Методами нахождения компромиссов могут быть создание и прохождение конкурсных комиссий для попадания в резерв комитетов по архитектуре и градостроительству действительно компетентных лиц, применение практик партисипаторного бюджетирования для реализации нужд на локальных территориях самими гражданами, проведение глубинных социологических исследований, практик соучаствующего проектирования, усовершенствование возможностей контакта со всеми категориями горожан, устранение застройки пригородов в целях расширения города и т.п.

Список литературы

1. Виноградова Т. И. Партиципаторное бюджетирование как инструмент, способствующий достижению целей устойчивого развития // Финансовый журнал. 2021. Т. 13. № 2. С. 46-60.
2. Двор на Советской улице в Альметьевске // Проект Россия URL: <https://prorus.ru/projects/dvor-na-sovetskoj-ulice-v-almetevske/> (дата обращения 04.11.2021).
3. Джекобс Д. Смерть и жизнь больших американских городов / Пер. с англ. М.: Новое издательство. 2011. 460 с.
4. Заграничнова Л. А. Ревитализация завода в городе Сысерть / Л. А. Заграничнова, Е. А. Суворова // Научный альманах. 2020. № 2-2(64). С. 150-154.
5. Кузнецова Е. А. К вопросу о соучастующем проектировании // Наука, образование и экспериментальное проектирование. Труды МАРХИ: Материалы международной научно-практической конференции. Сборник статей, Москва, 02–06 апреля 2018 года. М.: Московский архитектурный институт (государственная академия). 2018. С. 262-264.
6. Корбюзье Л. Архитектура XX века / Пер. с франц. Под ред. К. Т. Топуридзе. М.: Издательство «Прогресс». 1977. 307 с.

УДК 331.446.4

СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ПЕРСОНАЛА

Столярова В. О., БкУП-400

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: vichkastolyarova@mail.ru

Научный руководитель – **Михнева С. В.**, канд. юрид. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Статья посвящена стресс-менеджменту, который помогает снизить уровень стресса у сотрудников организации. Проблема профессионального стресса актуальна, так как стресс на рабочем месте напрямую влияет на ухудшение здоровья работников, уменьшение их производительности.

Ключевые слова: стресс-менеджмент, стресс, причины стресса на рабочем месте, профилактика профессионального стресса, методы управления стрессом.

STRESS MANAGEMENT AS A TOOL FOR ENSURING THE PSYCHOLOGICAL AND PROFESSIONAL WELL-BEING OF STAFF

Stolyarova V. O., BkUP-400

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

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

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article is devoted to stress management, which helps to reduce the stress level of employees of the organization. The problem of occupational stress is relevant, since stress in the workplace directly affects the deterioration of workers' health, reducing their productivity.

Keywords: stress-management, stress, causes of stress in the workplace, prevention of occupational stress, stress management methods.

Стресс-менеджмент является молодым научно-практическим направлением, которое выделилось совсем недавно в начале девяностых годов двадцатого

века. Появление стресс-менеджмента являлось необходимостью, так как увеличивался уровень стрессогенности всеобщего социального пространства в результате политических, экономических и социальных изменений в образовании и производстве, а также произошло увеличение экологических и техногенных катастроф. Увеличение уровня стрессогенности произошло и в трудовой сфере: к работникам стали предъявлять более строгие требования, количество трудовых функций, которые им необходимо было выполнять возросло, работникам часто приходилось работать в непредвиденных ситуациях. А. Н. Наймушина в своей статье ссылается на выражение А. Б. Леоновой, которая говорит, что «стресс-менеджмент стал «печальной необходимостью» для современных управленцев, понимающих значение сохранности кадрового потенциала, личного здоровья и зависимости «здоровья» организации в целом, от умения управлять корпоративными или организационными стрессами» [5, с. 81]. Технология стресс-менеджмента в две тысячи двадцать первом году очень актуальна, так как ситуация в мире не стабильна, в связи с коронавирусной инфекцией, из-за которой многие люди находятся в состоянии постоянного стресса. За период пандемии многие сотрудники были сокращены и уволены. Перманентный стресс сказывается на эффективности работы сотрудников, она значительно снижается. Если руководство организации не использует стресс-менеджмент, то постоянное перенапряжение в скором времени приведет к хронической усталости работников, которая влечет за собой потерю интереса к трудовой деятельности, профессиональному выгоранию, а также к трудностям восстановления сил, даже после длительного отдыха.

Более десяти лет российские бизнесмены работают в режиме постоянного стресса, заботясь лишь об экономическом выживании в неустойчивом мире, совсем забывая об негативном влиянии стресса на организм человека. Большая часть руководителей не составляет долгосрочных планов развития организации, а их работа сводится к ликвидации негативных последствий в кратчайшие сроки, что приводит к высокому уровню стресса, который негативно сказывается на его персонале и на компании в целом. При этом во многих организациях остается напряженная обстановка внутри коллектива, что приводит к повышению уровня стресса. Для преодоления этих проблем используют стресс-менеджмент.

Стресс устанавливает ощутимый барьер на пути достижения целей, поскольку уменьшает производительность работников, ведет к снижению продуктивности и созданию напряженной среды в коллективе компании. Основная предпосылка к этому – изменения, которые приводят к дисбалансу в повседневной жизни и трудовой деятельности.

Согласно М. Ю. Сулейманова, «стресс-менеджмент или управление стрессом – комплекс знаний о том, как управлять собой в стрессовых ситуациях» [6, с. 281]. Стрессовые ситуации во многом определяются особенностями работы сотрудника, его трудовыми функциями. Ведь при слишком плотном рабочем графике, избыточном количестве рабочих нагрузок, неблагоприятном социально-психологическом климате в коллективе, вероятность возникновения стресса значительно выше, чем у сотрудника, который имеет меньшее количество должностных обязанностей.

И. А. Наджафова в своей статье утверждает, что «единого определения понятия стресс-менеджмента не существует, так как оно включает в себя целый перечень значений: управление собой и своим поведением непосредственно в момент стресса, преодоление негативных последствий стрессовых ситуаций, но большая часть практиков всё же трактует данное понятие как «управление собой в момент стресса» [4, с. 22].

С. Р. Гусейнова акцентирует внимание на научных трудах российского исследователя, О. Беловой, которая определяет стресс-менеджмент как «процесс управления стрессом, включающий в себя три направления: профилактику стрессогенных факторов, уменьшение напряжения от неизбежных стрессоров и организацию системы преодоления их негативных последствий» [2, с. 102].

Таким образом, можно сделать вывод, что стресс-менеджмент – это технология управления стрессом, которая позволяет грамотно контролировать свое поведение во время сильного напряжения. Стресс-менеджмент может осуществляться работником как самостоятельно, так и с помощью руководства компании. Стресс-менеджмент позволяет снизить уровень стресса работников, что благоприятно скажется на их самочувствии, а в следствие, и на производительности

их труда. А это, в свою очередь, является одной из главных целей в деятельности любой организации, так как при невыполнении данной цели невозможно занять лидирующее место на рынке.

Обстоятельства, являющиеся причиной профессионального стресса у сотрудников, находящихся на разных уровнях иерархии компании, существенно отличаются. В. С. Устюгова и Р. А. Эльмурзаева предложили деление стресс-менеджмента на следующие виды [7, с. 76]:

1) коучинг. Проведение коучинга для персонала с целью определения их потенциала, раскрытие которого помогает максимально повысить эффективность его работы;

2) выравнивание микроклимата на предприятии является профилактической мерой, которая направлена на предупреждения конфликтов и стрессовых ситуаций;

3) организация и проведение тренингов для сотрудников компании. Тренинги персонала нацелены на предотвращение личностного выгорания сотрудников.

Стресс напрямую влияет на самочувствие, эмоциональное состояние, физическое здоровье, социальную активность человека, на то, как он взаимодействует с другими людьми, и на его поведение в целом. Кроме этого, стрессы в организации приводят к тому, что ухудшается кадровый потенциал компании, увольняются ценные сотрудники, что значительно снижает престиж компании среди конкурентов. Руководители организаций понимают насколько серьезное влияние оказывают профессиональные стрессы на состояние сотрудников компании, поэтому одной из главных задач руководителя является снижение уровня стресса на рабочем месте. Для проведения эффективного стресс-менеджмента руководителю требуется знание ключевых причин, вызывающих стресс в организации. В. В. Белобрагина полагает, что «основными причинами профессионального стресса являются ... « ненормированный рабочий день; высокий уровень ответственности; условия труда не соответствуют требованиям безопасности и физического комфорта; недостаточное количество информации о трудовых

функциях и профессиональных обязанностях; напряженная и монотонная работа; неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе; отсутствие возможности карьерного роста; оплата труда и материальные стимулы, которые не соответствуют графику работы; неудовлетворение трудовой деятельностью [1, с. 163].

Активная разработка и внедрение методов управления человеческими ресурсами на практике предоставляет возможность собирать большой объем информации о потенциальных возможностях управления стрессом на предприятии. В России многие компании игнорируют стресс-менеджмент, что приводит к значительному снижению трудовой мотивации и удовлетворенности работой, а также к увеличению стрессовых и конфликтных ситуаций и, как следствие, к снижению трудной дисциплины и эффективности труда.

Руководящий состав компании должен обладать навыками применения инновационных подходов управления стрессами в определенной организационной ситуации, а также как можно чаще осуществлять профилактику профессионального стресса на своем предприятии с целью снижения рисков различных стресс-факторов.

Методы управления стрессом на организационном уровне:

- 1) формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе (осуществление обратной связи, участие сотрудников в процессе принятия решений, формирование традиций в коллективе и др.);
- 2) равномерное распределение рабочей нагрузки (гибкий рабочий график, отпускное время и др.);
- 3) специальные программы управления стрессами;
- 4) четкое распределение должностных обязанностей и границ личной ответственности;
- 5) социальная поддержка персонала;
- 6) программы общения и отдыха (шахматные турниры, спортивные мероприятия, тимбилдинг, социальные клубы).

Постоянные негативные воздействия стресса на сотрудников приводят к ухудшению здоровья, снижению эффективности, профессиональному выгора-

нию. Поэтому работодатели, которые осознают отрицательное влияние эмоционального напряжения на организм, проводят программы профилактики стресса у работников.

В. А. Надежкин рекомендует следующие «меры профилактики стресса у работников» [3, с. 452]:

- 1) при распределении задач между сотрудниками, руководству необходимо учитывать склонности и потребности работников;
- 2) применение стимула материальной заинтересованности;
- 3) информирование персонала об признаках профессионального стресса, а также о самостоятельных способах борьбы с ним;
- 4) использовать тот стиль руководства, при котором руководитель выступает в роли наставника, помогающий работникам решать сложные задачи;
- 5) психологическое консультирование, предполагающее проведение индивидуальных «разгрузочных» консультаций для сотрудников «группы риска».

Важно отметить, что универсальных мер профилактики стрессов на рабочем месте не существует, так как невозможно одним и тем же способом предотвратить разнообразные последствия профессиональных стрессов, в связи с этим необходимо подбирать профилактические меры в соответствии с типом функционального состояния компании, специфики ситуации и трудовой деятельности.

Стоит отметить, что контроль уровня стресса играет важную роль в управлении стрессами в организации. Контроль уровня стресса осуществляется через мониторинг проявлений, свойственных стрессу признаков. Проведение в организации профилактических мероприятий начинается с оценки общей ситуации в компании, к которой относится оценка главных стресс-факторов и типов поведения сотрудников организации. Примерами стрессогенных факторов служат уровень профессионального выгорания, эмоциональное перенапряжение, степень устойчивости к стрессам в организации.

Стресс-менеджмент помогает уберечь здоровье, благополучие и продуктивность как отдельного работника, так и коллектива в целом. Стрессом, возни-

кающим в процессе трудовой деятельности, необходимо управлять, ведь это обязательное условие любой профессиональной деятельности. Полностью избавиться от профессионального стресса в организации невозможно, но компетентный менеджер понимает, что для регулирования уровня стресса своих работников необходимо проводить программы профилактики стресса и использовать методы стресс-менеджмента.

Список литературы

1. Белобрагин В. В., Стресс в профессиональной среде / В. В. Белобрагин, Т. С. Бардабашкина, С. П. Фомина // Сборник публикаций преподавателей и студентов по итогам факультетских, межвузовских и международных научно-практических конференций в декабре 2019 года. М.: «Спутник+», 2020. С. 161-166.

2. Гусейнова С. Р. Тайм-менеджмент и стресс-менеджмент в организации деятельности студента // Психология и педагогика в Крыму: пути развития. 2018. № 4. С. 98-104.

3. Надежкин В. А. Профилактика профессионального стресса / В. А. Надежкин, С. А. Микитюк, О. И. Петлина // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 38. С. 848-853.

4. Наджафова И. А. Стрессы в трудовой деятельности: причины, последствия и управление стрессами // Человечествознание. Издательский дом «Плутон», 2019. С. 20-24.

5. Наймушина А. Н. Теория и практика стресс-менеджмента в системе подготовки преподавателя высшей профессиональной школы в рамках дисциплины «психоэмоциональный стресс» // Совет ректоров. 2011. № 2. С. 81-83.

6. Сулейманова М. Ю., Чураева М. С. Стресс-менеджмент в управлении персоналом // Современные технологии управления персоналом. - Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2019. С. 280-283.

7. Устюгова В. С., Эльмурзаева Р. А. Управление стрессом как основа эмоционального менеджмента // Вестник Томского государственного университета. 2012. № 1 (17). С. 74-77.

УДК 316.324.8

ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Ташилова М. А., МУ-200

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: masha_tashilova@mail.ru

Научный руководитель – **Рвачева О. В.**, канд. истор. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматриваются понятия информационного общества и информационной политики в условиях цифровизации. Исследуются проблемы, связанные со снижением показателей использования медиа пространства в России, а также описаны дальнейшие рекомендации по усовершенствованию формирования информационной политики для привлечения новой аудитории.

Ключевые слова: информационная политика, информационное общество, тенденции медиа пространства.

FORMATION OF INFORMATION POLICY OF PUBLIC ADMINISTRATION IN THE ERA OF DIGITALIZATION

Tashilova M. A., MU-200

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Rvacheva O. V.**, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article discusses the concepts of the information society and information policy in the context of digitalization. The problems associated with a decrease in the indicators of the use of the media space in Russia are investigated, and further recommendations are described to improve the formation of information policy to attract a new audience.

Keywords: information policy, information society, trends in the media space.

В современном мире человек практически ежеминутно контактирует с информацией в различных формах представления: газеты, журналы, телевидение,

радио, интернет и многое другое. Согласно данным компании DataReportal, представленным в отчете «DIGITAL 2021: THE RUSSIAN FEDERATION», мы видим, что в среднем пользователь со всех своих устройств проводит ежедневно в интернете почти 7 часов, что в свою очередь составляет больше двух полноценных дней в неделю. Если предположить, что обычный человек спит в день 7–8 часов, то исходя из этого следует, что человек проводит 42 % своего времени бодрствования в интернете [7]. При этом около половины времени занимает просмотр новостей и просмотр информационных видео. Исходя из полученных данных, мы понимаем, что с каждым годом быстрое развитие интернета и мобильных технологий все больше оказывает влияние на способы представления информации и взаимодействия с аудиторией и, как следствие, на формирование информационной политики и информационного общества в целом.

Предпосылки к формированию понятия «Информационное общество» зародились еще в 1940-х годах, когда появились первые задатки развития информационных технологий, но сам термин впервые был использован японским теоретиком К. Коямой. Свои выводы ученый сформировал на основе работы японского исследователя И. Масуды «Информационное общество как постиндустриальное общество». Согласно И. Масуде «Информационное общество – это процесс компьютеризации, который даст людям доступ к надежным источникам информации, избавит от рутинной работы и обеспечит высокий уровень автоматизации производства» [8, с. 29].

В 1992 году данный термин дошел до стран Европы и получил всеобщую огласку, а в конце XX в. он занял своё почетное место в обиходе политических деятелей, экономистов, преподавателей и ученых. В большинстве случаев это понятие ассоциировалось с развитием информационных технологий и средств телекоммуникации, позволяющих государству войти в эпоху цифровизации со статусом информационного общества.

Если рассматривать понятие информационного общества в России, то согласно Указу Президента РФ от 9 мая 2017 г. N 203 «О Стратегии развития ин-

формационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» – «Информационное общество – общество, в котором информация и уровень ее применения и доступности кардинальным образом влияют на экономические и социокультурные условия жизни граждан» [4]. Исходя из данного определения, мы понимаем, уровень информационного общества напрямую влияет на условие жизни граждан и именно поэтому является одним из приоритетных направлений развития. Именно поэтому в настоящее время активно увеличивается рост объема информационных потоков, которые затрагивают все сферы деятельности и исходя из этого, формируются основные черты информационного общества, на которые направлено государственное развитие.

Очевидно, чем быстрее развивается информационное общество, тем важнее становится статус формирования информационной политики. Именно поэтому важно рассмотреть понятие «политика» в контексте фиксации решений и действий, необходимых для формирования среды, в которой информация становится доступной для любого человека. С точки зрения Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» информация – «это сведения, вне зависимости от способа их предоставления» [6]. В данном случае роль правительства заключается в принятии законов, обеспечивающих расширение информационных технологий и разработку инноваций, и устанавливающих параметры и критерии использования и предоставления информации. При этом огромную роль играет отслеживание соблюдения и исполнения данных законов.

Рассматривая определение информационной политики у ученых и теоретиков, мы видим, насколько разнятся понимания. Согласно В. Д. Попову: «Государственная информационная политика – это особая сфера жизнедеятельности людей, связанная с воспроизводством и распространением информации, удовлетворяющей интересы государства и гражданского общества, и направленная на обеспечение творческого, конструктивного диалога между ними и их представителями» [3, с. 38]. Автор подмечает, что именно тесное взаимодействие между обществом и государством посредством развития механизма обратной связи (при

помощи СМИ, интернета и т.д.), способствует успешной реализации и развитию информационной политики.

Но наиболее подробную трактовку понятия информационной политики дали В. Ф. Ницевич, Д. В. Мрочко и О. А. Судоргина в монографии «Информационная политика в современном обществе». Согласно их выводам, информационная политика – «это совокупность целенаправленных мер органов государственной власти, реализуемых в сотрудничестве с другими институтами политической системы, элементами гражданского общества и иными социальными субъектами в целях развития личности, развития и регулирования социума посредством информационных средств, а также развития и регулирования информационной и технической сферы жизнедеятельности общества и государства» [2, с. 122-123]. Мы видим, что данное понятие наиболее точно характеризует взаимодействие между двумя факторами информационной политики – процесс информатизации, формирование и содержание информационных отношения.

Таким образом, к перечню вопросов информационной политики можно отнести:

- 1) свободу поиска, получения, передачи, производства и распространения информации любым законным способом [6];
- 2) предоставление актуальных данных;
- 3) достоверность предоставляемой информации;
- 4) недопустимость сбора, хранения, использования и распространения информации о частной жизни лица без его согласия [6];
- 5) конфиденциальность, принципы и условия обработки персональных данных [5];
- 6) авторское право и интеллектуальная собственность;
- 7) обеспечение взаимосвязи между государством и гражданским обществом.

То, как государство подойдет к решению данных вопросов, может привести к очень разным результатам в политической области. Например, конфиденциальность становится наиболее важным аспектом информационной политики,

поскольку развитие технологий увеличивает возможности сбора персональных данных и информации о людях. А формирование способов взаимодействия с гражданами при помощи современных технологий и приложений, позволяет быстрее реагировать на общественные проблемы, а также лучше понимать тенденции запросов от общества.

Мы видим, что расширение информационной сферы общества и информационного пространства предъявляет новые требования к качеству данных, предоставляемых в качестве показателей государственной информационной политики, т.к. затрагивает всесторонние интересы общества. Особенно это важно при формировании информационной политики через Интернет, так как большой поток информации – не означает ее достоверность, а именно этот показатель крайне важен при построении хороших взаимоотношений с обществом. «Как широко распространенный источник информации, – утверждают А. И. Бардаков и Н. И. Кривошеева, – Интернет должен предоставлять достоверную и актуальную информацию, но пользовательский контент и блоги, в частности, часто определяются как ненадежные источники, содержащие личные и односторонние мнения. Справедливо сказать, что здравый смысл и порядочность должны быть правилом или приемлемой практикой при размещении материалов в интернете, но поскольку интернет в значительной степени саморегулируемая, реакция приходит только тогда, когда кто-то жалуется» [1, с. 13-14]. Соглашаясь в целом с утверждениями авторов, следует добавить, что невозможность контролировать политический контент и запоздалая реакция на события, зачастую вызывают недовольство в обществе и уменьшают доверие народа к власти. Именно поэтому органам государственной власти необходимо находить баланс между запросами населения и способами представления информации.

В процессе работы над статьей был проведен опрос среди 25 респондентов в возрасте от 18 до 50 лет. В ходе работы были проанализированы актуальные способы взаимодействия органов власти с обществом, проведена оценка уровня доверия граждан к различным источникам получения информации и выявлены дальнейшие тенденции развития в формировании информационной политики.

Работа включала в себя сбор информации и анализ следующих источников информации: печатные тиражи изданий органов власти, телевидение, радио и Интернет-ресурсы. Согласно полученным данным наиболее популярными источниками информации являются:

- Интернет (новостные, аналитические и официальные сайты) используют 72 % опрошенных;
- Телевидение используют 58 % опрошенных;
- Интернет (социальные сети и блоги) используют 40 % опрошенных.

Мы видим, что в сравнении с 2020 годом растет доля пользователей просматривающих новостной контент при помощи смартфонов и компьютеров: 43 % в 2021 году и 41 % в 2020 году. И, к сожалению, сохраняется тенденция постепенного сокращения просмотра новостей по телевизору: в 2021 году данный показатель равен 76 %, что в сравнении с 2020 годом на 15 % меньше. Также продолжает снижаться объем чтения печатных СМИ. В 2021 году только 38 % респондентов читают печатные издания, в 2020 году данный показатель был равен 47 %.

Среди устройств для просмотра новостей больше половины опрошенных выбрали смартфоны (51 %). На втором месте оказались телевизоры, а на третьем – ноутбуки. Именно смартфоны остаются наиболее популярным устройством для подключения к Интернету, при чем в сравнении с 2020 годом, больше половины опрошенных (61 %), подтвердили, что проводят в Интернете большую часть своего дня.

Официальные сайты (аналитические и новостные порталы) – один из ключевых способов получения информации для всех возрастных категорий опрошенных, включая молодежь. При этом доля вовлеченности увеличивается вместе с возрастом аудитории. На втором месте остается телевидение. Доля молодой аудитории здесь ниже, чем в Интернете, а более взрослая аудитория активно использует телевидение в качестве источника новостей.

Значимость социальных сетей и блогов растет с каждым годом. В сравнении с 2020 годом данный показатель увеличился на 10 % с 55 % до 65 %.

Интернет, в частности новостные, аналитические и официальные сайты – основной источник информации, которому доверяют 39 % опрошенных. Больше всего к информации из аналитических источников прислушиваются люди среднего возраста (35-50 лет). На втором месте по уровню доверия – телевидение. Хотя многие из респондентов отметили, что в сравнении с прошлыми годами их доверие уменьшилось. Среди молодых респондентов преобладает доверие к социальным сетям и блогам (36 %).

Наиболее популярными Интернет-ресурсами остаются YouTube и Вконтакте (80 % и 69 % респондентов соответственно). Следом по популярности идут социальные сети: Инстаграм, Одноклассники. Для просмотра видео контента стремительно набирает популярность TikTok. При чем наибольшая популярность выявлена у молодых респондентов в возрасте от 18 до 30 лет.

На вопрос про удовлетворительность наполнения новостного контента больше половины ответили отрицательно. Респонденты сошлись на мнении, что новости показывают в устаревшем и скучном формате, и, что современные технологии могли бы помочь разнообразить контент для того, чтобы привлечь больше внимания. Также положительный эффект бы возымело привлечение блогеров и большее взаимодействия с аудиторией.

Проделанная работа позволила наглядно показать то, насколько сильно в современном обществе разнятся показатели востребованности всех источников информации. Мы видим, что постепенно телевидение, радио и печатные тиражи отходят на задний план и наибольшую популярность и доверие приобретают новостные источники в интернете. В большинстве случаев это связано с тем, что с развитием технологий, смартфоны становятся основным источником информации для человека. Помимо этого, можно выделить несколько проблем, с которыми столкнулась информационная сфера органов управления:

- устаревший формат предоставления новостей, что в свою очередь ведет к снижению аудитории (особенно молодой аудитории);
- нарастающее расхождение направленности и содержания СМИ с насущными интересами граждан;
- низкий процент доверия среди молодой аудитории;

- отставание законодательства, относящегося к информационной сфере, от современных тенденций предоставления информации в связи с быстрым темпом развития информационных технологий.

В качестве рекомендаций для дальнейшего формирования информационной политики, направленной на привлечение, активизации и удержания аудитории граждан можно рекомендовать:

1. Выявление целевых аудиторий и разработка контента в зависимости от их интересов.

2. Активное использование социальных сетей и платформ, набирающих популярность.

3. Необходимо изменить формат представления новостей. Яркий и красочный контент воспримется лучше, чем сухая новость.

4. Привлечение популярных авторов и блогеров позволит быстрее найти подход к молодой аудитории.

5. Очень важным является тесная взаимосвязь с аудиторией. Отвечая на комментарии и прорабатывая негативные отзывы, можно добиться большего доверия.

6. Использование разнообразного контента. Материалы для новостей можно представлять в формате презентаций, инфографики и так далее.

7. Усовершенствование безопасности сохранения персональных данных.

8. Минимизировать искаженную и недостоверную информацию для общества как в государственных, так и негосударственных организациях.

9. Усовершенствовать законы с учетом современных технологий и платформ.

10. Создание специальных информационных органов, формирующих соответствующие информационные продукты в зависимости от типа аудитории.

Список литературы

1. Бардаков А. И., Кривошеева Н. И. Демократический потенциал социальных медиа // Парадигмы управления, экономики и права. 2020. № 2. С. 11-17. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2020_N2.pdf (дата обращения: 01.12.21).

2. Ницевич В. Ф. Информационная политика в современном обществе / В. Ф. Ницевич, Л. В. Мрочко, О. А. Судоргин. М.: МГОУ. 2011. 320 с.
3. Попов В. Д. Информационная политика: учебник / Под общ. ред. В. Д. Попова. М.: Изд-во РАГС, 2003. 459 с.
4. Указ Президента Российской Федерации «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» от 9 мая 2017 г. № 203 // Собрание законодательства Российской Федерации. 15 мая 2017 г. № 20. Ст. 2901.
5. Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ // Российская газета. 29 июля 2006 г. г. № 165. с изм. и доп. в ред. от 25 ноября 2009 г.
6. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 18.03.2019) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Российская газета. 2006. № 165.
7. DIGITAL 2021: GLOBAL OVERVIEW REPORT // DataReportal URL: <https://datareportal.com/reports/digital-2021-global-overview-report> (дата обращения: 01.12.21).
8. Masuda Y. The Information Society as Postindustrial Society. Wash.: World Future Soc., 1983.

УДК 328.185

ОЦЕНКА ВЗАИМОСВЯЗИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕМОКРАТИИ И УРОВНЯ ПРЕСТУПНОСТИ В МИРЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АНАЛИТИЧЕСКИХ ИНСТРУМЕНТОВ СРЕДЫ R

Тихаев В. К.

ЧОУ СОШ “Царицынская № 1”

e-mail: moddergta5vlad@gmail.com

Научный руководитель – **Коваленко С. П.**, доцент, канд. юрид. наук

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Аннотация. Проведено аналитическое исследование с целью оценки связи между преступностью и демократией. Собраны и обобщены актуальные данные Организации Объединённых Наций и данные неправительственных организаций об уровне преступности и демократии 152 стран, проведён корреляционный анализ с использованием аналитических инструментов R, который показал значимую связь между некоторыми показателями демократии и преступности.

Ключевые слова: человек, демократия, преступность, верховенство права, восприятие коррупции.

EVALUATION OF CORRELATION OF DEMOCRACY'S AND CRIME'S RATE INDICATORS IN THE WORLD WITH ANALYTICAL TOOLS OF R

Tikhaev V. K.

PEI SS “Tsaritsynskaya № 1”

Supervisor – **Kovalenko S. P.**, Candidate of Law I Sciences,

Associate Professor of Kuban State University

Abstract. Research carried out in order to evaluate correlation between crime and democracy. Collected and summarized actual data of UN and non-governmental organizations about level of crime and democracy in 152 countries, correlation analysis carried on with analytical tools of programming language R that showed meaningful correlation between some indicators of democracy and crime.

Keywords: human, democracy, crime, rule of law, corruption perception.

Актуальность

Проблема преступности и борьбы с нею остро стоит в повестке дня многих государств. На уровень преступности оказывает влияние большое количество социальных и экономических факторов. Например, уровень жизни, ведь большинство преступлений совершается вовсе не из корыстных побуждений, а из-за трудного экономического положения человека. Преступность является также причиной многих мировых кризисов – например, миграционного и экономического. На сегодняшний день в отношении связи между показателями преступности и демократичности государства существуют полярные мнения и взгляды [8, с. 26; 7, с. 50]. В исследовании криминолога Сюзанны Карштедт показано, что высокий уровень насильственных преступлений наиболее характерен для авторитарных государств. В то же время, в другом исследовании, авторами которого являются Мэриленда Гари Лафри и Андромачи Целони показано, что уровень преступности зависит от зрелости демократии. В странах с полноценной демократией уровень преступности ниже, чем в странах с несовершенной демократией. Однако в исследовании также отмечается, что тенденцией последних лет является увеличение уровня преступности и для полных демократий.

Таким образом целью данного исследования была оценка взаимосвязи показателей уровня преступности с некоторыми показателями, отражающими уровень демократии государств с использованием открытых данных Управления ООН по наркотикам и преступности (УНП ООН) и данных международных неправительственных общественных организаций.

Материалы и методы

В исследовании в качестве показателей демократии были использованы: индекс демократии [3, с. 77] (*Democracy Index*; упоминается в статье А. Ю. Каратеева), индекс восприятия коррупции [4, с. 118] (*Corruption Perceptions Index*, CPI; упоминается в статье Д. А. Ткачёва и Е. Э. Цибарта; чем выше значение индекса – тем ниже уровень коррупции), индекс верховенства права [1, с. 120] (*WJP Rule Of Law Index*; упоминается в статье Т. Б. Басовой), индекс свободы

пресса (*Press Freedom Index*; упоминается в статье Эрика Фридмана, Ричарда Шеффера и Славки Антоновой; чем ниже значение индекса – тем свободнее пресса) [6, с. 96].

В качестве показателей преступности были использованы: количество умышленных убийств в год на 100000 человек, заключённых на 100000 человек, количество серьёзных нападений на 100000 человек за год, количество изъятой конопли в год в кг на 100000 человек, грабежей на 100000 человек в год, количество похищений детей на 100000 человек в год, количество жертв торговли людьми в год на 100000 человек, количество краж со взломом на 100000 человек в год и количество краж на 100000 человек [5], индекс преступности (*Crime Index For Country*) [2, с. 65].

В качестве источника первичных данных были использованы свободные информационные ресурсы Управления ООН по наркотикам и преступности [5], британской компании Economist Intelligence Unit (аналитического и исследовательского подразделения медиа компании The Economist Group), международной организации по борьбе с коррупцией Transparency International, международной организации World Justice Project, международной организации “Репортёры без границ”. В анализ были включены данные об уровне преступности и демократии 152 стран, информация о которых была доступна на указанных ресурсах.

Для оценки связи между показателями демократии и преступности был проведён корреляционный анализ Пирсона, в качестве метода визуализации данных была использована корреляционная матрица (кореллограмма). Значение корреляции от -1 (наивысшая степень обратной корреляции) до 1 (наивысшая степень прямой корреляции). Незначимые корреляции зачёркнуты.

Полученные результаты

Результаты исследования представлены в виде корреляционной матрицы (рисунок 1).

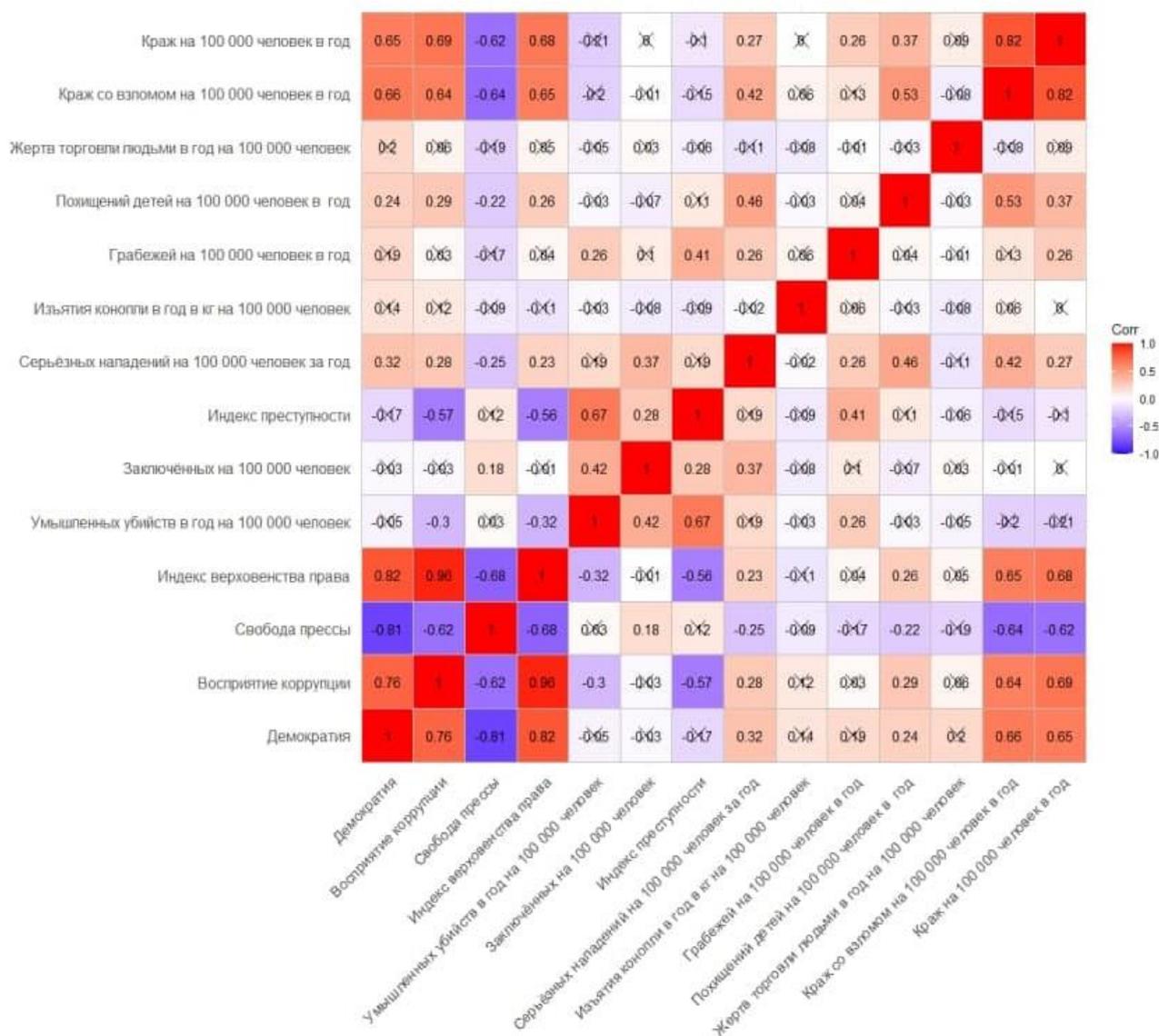


Рис. 1. Корреляционная матрица

1. Индекс демократии прямо и сильно коррелирует со значениями обычных краж и краж со взломом ($r = 0.65$ и 0.66 соответственно); прямо и слабо коррелирует со значениями похищения детей на 100000 человек в год ($r = 0.24$); прямо и слабо коррелирует со значениями серьёзных нападений на 100000 человек в год ($r = 0.32$).

2. Индекс восприятия коррупции прямо и сильно коррелирует со значениями обычных краж и краж со взломом ($r = 0.69$ и 0.64 соответственно); прямо и слабо коррелирует со значением похищений детей на 100000 человек в год ($r = 0.29$); прямо и слабо коррелирует со значением серьёзных нападений на

100000 человек в год ($r = 0.28$); обратно и сильно коррелирует со значением индекса преступности ($r = -0.57$); обратно и слабо коррелирует со значением умышленных убийств на 100000 человек в год ($r = -0.3$).

3. Индекс свободы прессы обратно и сильно коррелирует со значением обычных краж и краж со взломом ($r = -0.62$ и -0.64 соответственно); обратно и слабо коррелирует со значением похищений детей на 100000 человек в год ($r = -0.22$); обратно и слабо коррелирует со значением серьёзных нападений на 100000 человек в год ($r = -0.25$); прямо и слабо коррелирует с количеством заключённых на 100000 человек ($r = 0.18$)

4. Индекс верховенства права прямо и сильно коррелирует со значениями обычных краж и краж со взломом ($r = 0.68$ и 0.65 соответственно); прямо и слабо коррелирует со значением похищений детей на 100000 человек в год ($r = 0.26$); прямо и слабо коррелирует со значением серьёзных нападений на 100000 человек в год ($r = 0.23$); обратно и сильно коррелирует со значением индекса преступности ($r = -0.56$); обратно и слабо коррелирует со значением умышленных убийств на 100000 человек в год ($r = -0.32$).

Выводы

Проведенное аналитическое исследование открытых данных позволило выявить значимую прямую (в случае с индексом демократии, восприятия коррупции и верховенства права) и обратную (с индексом свободы прессы) корреляцию между всеми показателями демократии и количеством обычных краж и краж со взломом на 100000 человек в год, но одновременно с этим значимую обратную корреляцию показателем индекса верховенства права и восприятия коррупции с индексом преступности. Полученные результаты показывают наличие связи между двумя важнейшими социальными явлениями – преступностью и демократичностью.

Список литературы

1. Басова Т. Б. Коррупция как индикатор уровня верховенства права в России: оценка эффективности противодействия уголовно-правовыми средствами // Проблемы экономики и юридической практики. 2015. № 6. С. 119-122.
2. Зубова Ю. А. Социально-экономические детерминанты современной российской преступности // Финансы и управление. 2021. № 2. С. 63-74.
3. Каратеев А. Ю. О соотношении экономической и политической свобод: количественный анализ корреляции индекса экономической свободы и индекса демократии // Вестник Московского университета. Серия 12. Политические науки. 2018. № 4. С. 73-90.
4. Ткачев Д. А., Цибарт Е. Э. Индекс восприятия коррупции и рейтинг России по данному показателю // Символ науки. 2020. № 4. С. 117-120.
5. Управление ООН по наркотикам и преступности. URL: <https://www.unodc.org/unodc/index.html> (дата обращения 09.12.21).
6. Freedman Eric, Shafer Richard, and Antonova Slavka Two decades of repression: the persistence of authoritarian controls on the mass media in Central Asia // Central Asia and the Caucasus, vol. 11, no. 4, 2010, pp. 94-110.
7. Karstedt, Susanne Democracy, Values, and Violence: Paradoxes, Tensions, and Comparative Advantages of Liberal Inclusion // The Annals of the American Academy of Political and Social Science 605 (2006), pp. 50-81.
8. LaFree, Gary, and Andromachi Tseloni Democracy and Crime: A Multilevel Analysis of Homicide Trends in Forty-Four Countries, 1950–2000 // The Annals of the American Academy of Political and Social Science, vol. 605. [Sage Publications, Inc., American Academy of Political and Social Science]. 2006. pp. 26-49, <http://www.jstor.org/stable/25097798>. (дата обращения 09.12.21).

УДК 658.3

МЕНЕДЖМЕНТ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Тупикина М. С., БкУ-303

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: tupikina.01m@mail.ru

Научный руководитель – **Соколов А. А.**, канд. экон. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматривается проблема взаимосвязи менеджмента и трудовых отношений, ориентированной на достижение эффективной деятельности предпринимательской организации. Сущность предпринимательской организации состоит в том, чтобы обеспечить выполнение решения. Для этого необходимо создать возможность эффективного взаимодействия всех частей (элементов) организации и системы ее управления.

Ключевые слова: менеджмент, руководитель, предпринимательская организация, предпринимательская деятельность, трудовые отношения, персонал.

MANAGEMENT AND LABOR RELATIONSHIPS IN AN ENTREPRENEURIAL ORGANIZATION

Tupikina M. S., BkU-303

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 deals with the problem of the relationship between management and labor relations, focused on achieving the effective activity of an entrepreneurial organization. The essence of an entrepreneurial organization is to enforce a decision. To do this, it is necessary to create the possibility of effective interaction between all parts (elements) of the organization and its management system.

Keywords: management, head, entrepreneurial organization, entrepreneurial activity, labor relations, personnel.

В условиях современных трудовых отношений, выстраивающихся на основе актуальных концепций и предпосылок развития человека и общества, ме-

менеджмент, как управленческое звено, приобретает особое значение. Он представляет собой фактор, который призван развивать предпринимательские организации в различных сферах экономической деятельности (производство продукции и услуг, торговля, банковская деятельность и пр.).

Само по себе предпринимательство (бизнес) – это система, в рамках которой идеи, финансы, человеческие ресурсы работают и развиваются по единым установкам, позволяющим выстоять в конкурентной борьбе на рынке. Подобного результата возможно добиться за счет грамотной организации трудовых отношений, совершенствования процесса управления персоналом организации. Не секрет, что конкурентоспособность организации всецело обеспечивается всеми сотрудниками, работающими в ней, а также системой управления, выстроенной в организации.

Отсюда понятно требование, состоящее в том, что сегодня руководители организаций должны и просто обязаны уметь принимать эффективные решения как управленцы, находить компетентных и квалифицированных работников, заинтересовывать и мотивировать на достижение единой цели. Это позволит обеспечить более высокие экономические результаты, для чего необходимо грамотное управление деятельностью персонала [5].

В данной статье рассматривается проблема взаимосвязи менеджмента и трудовых отношений, ориентированной на обеспечение результативной деятельности предпринимательской организации. Эффективный менеджмент в сфере бизнеса предполагает наличие следующих составляющих:

- цели. Отсутствие ясно определенных и четко поставленных целей не позволит предпринимательской организации любой сферы деятельности сохранить свои рыночные позиции на требуемом уровне в конкурентной среде;

- структура организации. Результативному достижению целей организации способствует узконаправленное разделение труда;

- задачи – указывают на непосредственные цели организации, которые поддаются количественной характеристике;

- технология. Это то, при помощи чего происходит выполнение задачи и объединяет в себе машины, механизмы и инструменты, навыки и знания;
- люди. Именно они ставят цели, решают задачи, определяют технологию и организационную структуру на основе вертикального и горизонтального разделения труда.

В бизнесе, как и в любой другой деятельности, важно предполагать возможное развитие ситуации. Поэтому, без определения целей, постановки задач и планирования итогов невозможно говорить об успешном развитии бизнеса. В противном случае существует возможность снижения эффективности производства за счет повышения уровня рисков, вследствие чего произойдет сокращение прибыли.

Сущность предпринимательской организации состоит в том, чтобы обеспечить выполнение решения. То есть необходимо создать возможность эффективного взаимодействия всех частей (элементов) системы организации.

Для достижения эффективной деятельности организации важно опираться на следующие факторы [3]:

- информационное координирование (быстрая передача информации между отделами);
- делегирование (обязанности по управлению переходят на уровень ниже заместителям директора и иным руководящим работникам);
- компетенция (уровень квалификации специалистов предпринимательской структуры);
- централизация (обязанности по управлению, принятию решений и обеспечению контроля остаются за главным руководителем);
- менеджер (сам управленец является связующим звеном и выстраивает всю цепочку взаимодействия).

Одной из ключевых составляющих в управлении предпринимательской организацией является наличие определенных целей и четкое представление о методах их достижения. Следует помнить, что только при учете всех факторов в совокупности можно обеспечить высокие результаты управленческой деятельности [6]. И тогда речь будет идти об эффективности системы управления, которая достигается верно принятыми управленческими решениями, что характеризуется прежде всего совокупностью определенных параметров, позволяющих обеспечить возможность выполнения этого решения.

Управление трудовыми отношениями в организации включает совокупность таких взаимосвязанных видов деятельности, как: анализ рынка труда; определение потребности в персонале; направленный отбор персонала и помощь в адаптации; создание кадрового резерва; обеспечение комфортной социально-психологической атмосферы; планирование карьеры, создание программ обучения и повышения квалификации; профилактика конфликтов; управление производительностью труда и разработка эффективных методов мотивации; организация производственных процессов; разработка и реализация социальной политики (рисунок).

Концепция управления персоналом		Кадровая политика	
<ul style="list-style-type: none"> • Государственное регулирование рынка труда • Классификация и концепции управления персоналом • Взаимосвязь подсистем работы с персоналом 		<ul style="list-style-type: none"> • Типы власти в обществе • Стиль руководства • Современная кадровая политика • Принципы работы с персоналом 	
Обучение персонала	СИСТЕМА РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ		Подбор персонала
<ul style="list-style-type: none"> • Система российского образования • Виды профессионального обучения • Как выбрать образовательное учреждение? 			<ul style="list-style-type: none"> • Расчет потребности в персонале • Модели рабочих мест (должностей) • Профессиональный отбор персонала • Формирование резерва кадров • Деловая игра «Подбор персонала»
Адаптация персонала	Расстановка персонала	Оценка персонала	
<ul style="list-style-type: none"> • Критерии адаптации персонала • Адаптация молодых специалистов • Наставничество и консультирование • Развитие человеческих ресурсов 	<ul style="list-style-type: none"> • Принципы и методы расстановки персонала • Типовые модели карьеры • Планирование карьеры • Социально-экономические условия карьеры • Организация движения персонала 	<ul style="list-style-type: none"> • Методы оценки персонала • Аттестация кадров • Деловая игра «Аттестация» 	

Рис. Система работы с персоналом

Представленная система работы с персоналом является примером осуществления взаимодействия внутри организации и показывает взаимосвязь менеджера и работника в процессе трудовой деятельности. Подобная система является первоисточником трудовых отношений, которые регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации [9, ст. 15-22.3]. Сторонами трудовых отношений являются работник (физическое лицо, которое вступило в трудовые отношения с работодателем) и работодатель [7]. Работник – важный ресурс для функционирования любой организации. Работодателю необходимо постоянно мотивировать своих подчиненных на выполнение запланированных показателей и стимулирования роста эффективности производственной деятельности.

Одним из ключевых факторов обеспечения конкурентоспособности является качество производимой продукции, повышать которое возможно с использованием маркетинговых инструментов, что способствует росту удовлетворенности покупателей [4, с. 58]. Правильно организованный менеджмент в рамках управленческих отношений также обеспечивает интеграцию всех ресурсов и процессов компании, и тем самым повышает ее конкурентоспособность [1].

Одновременно следует уделять внимание и применять технологию персонализации при взаимодействии представителей администрации и работников компании. Персонализация способствует адаптации коммуникационных ресурсов предприятия с потребителями на основе использования информации о последних [8, с. 50].

На повышение эффективности управленческой деятельности в части построения трудовых отношений могут оказать влияние и средства медиа, в том числе социальные. Они как комплекс Интернет-ресурсов способствуют пользователям осуществлять и оптимизировать взаимодействие друг с другом, создавать и передавать контент, содержащий различного рода информацию [2, с. 12]. Таким образом, конструктивное взаимодействие по линии руководитель-подчиненный в процессе построения трудовых отношений является залогом высокой производительности труда и улучшения показателей хозяйственной деятельности предпринимательской организации.

Список литературы

1. Андруник А. П., Суглобов А. Е., Руденко М. Н. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие. 2-е изд. М.: Дашков и Ко. 2020. 508 с.
2. Бардаков А. И., Кривошеева Н. И. Демократический потенциал социальных медиа // Парадигмы управления, экономики и права. 2020. № 2 (2). С. 11-17. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2020_N2.pdf (дата обращения 02.11.2021).
3. Бухалков М. И. Управление персоналом на предприятии: учебник / М. И. Бухалков, Н. М. Кузьмина, О. А. Бабордина. М.: Экзамен, 2019. 320 с.
4. Захарова А. С., Кублин И. М. К вопросу о влиянии маркетинговых инструментов на повышение качества продукции // Парадигмы управления, экономики и права. 2021. № 1 (3). С. 57-63. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2021_N1.pdf (дата обращения 05.11.2021).
5. Корогодин И. Т. Изменение трудовых отношений при переходе к цифровой технологии // Экономика труда. 2019. Том 6. № 1. С. 77-88.
6. Митрофанов А. Е. Обоснование подходов к оценке результативности труда персонала организации // Вестник университета. 2016. № 12. С. 185-191.
7. Мумладзе Р. Г. Социально-трудовые отношения: сущность и реализация в процессе управленческой деятельности / Р. Г. Мумладзе и др. М.: Русайнс, 2018. 320 с.
8. Плеханов С. В., Прытков А. Н., Бабаев С. Э. Персонализация как неотъемлемый аспект деятельности современной организации // Парадигмы управления, экономики и права. 2021. № 1 (3). С. 49-56. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2021_N1.pdf (дата обращения 05.11.2021).
9. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ / Российская Федерация. Законы // Кодекс. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения 02.11.2021).

УДК 331.108:342.5

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ И ПРОБЛЕМЫ ЕГО ФОРМИРОВАНИЯ

Чухнина А. М., МУ-200

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: orizai@mail.ru

Научный руководитель – **Дроздова Ю. А.**, канд. социол. наук, доцент, декан факультета ГМУ

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы формирования кадрового резерва на государственной службе как важнейшего направления кадровой политики государства. Одним из источников рекрутирования кадров в системе государственного и муниципального управления является федеральный резерв управленческих кадров. Авторами рассмотрен новый инструмент кадровой политики – портал «Госслужба», проанализированы возможности его использования на региональном уровне.

Ключевые слова: кадровый резерв, государственная служба, портал «Госслужба», проблемы формирования кадрового резерва.

STAFF RESERVE IN THE PUBLIC SERVICE AND PROBLEMS OF ITS FORMATION

Chukhnina A. M., MU-200

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Drozdova U. A.**, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article examines the problems of forming a personnel reserve in the civil service as the most important direction of the state's personnel policy. One of the sources of personnel recruitment in the system of state and municipal administration is the federal reserve of managerial personnel. The authors considered a new tool of personnel policy – the portal «State Service», analyzed the possibilities of its use at the regional level.

Keywords: personnel reserve, civil service, portal «Gosluzhba», problems of forming a personnel reserve.

Одной из актуальных проблем деятельности организаций, как коммерческих, так и некоммерческих, в том числе и органов власти, отмечаемыми А. А. Соколовым и П. И. Вершининой, является обеспечение их кадровой потребности в специалистах в необходимом количестве и требуемого уровня качества [4, с. 32]. Данное направление является важнейшим в деятельности всех организаций. Рассмотрим его на примере органов государственной власти.

Проблема обеспечения органов государственной власти высокопрофессиональными кадрами в России стоит достаточно остро и до настоящего времени не решена. Возможно, это связано с причинами, которые отмечают Е. В. Трунина и М. А. Абрамкина, заключающиеся в недостаточной научной проработке и несовершенстве правового регулирования формирования кадрового резерва, что, в свою очередь, может привести к снижению эффективности функционирования государственной гражданской службы [5].

Необходимость повышения эффективности работы по формированию и развитию кадрового резерва отмечается в нормативных актах Российской Федерации. Например, в Указе Президента РФ «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» от 07.05.2012 года № 601 содержится указание на необходимость реализации мероприятия по формированию кадровых резервов посредством подбора, подготовки и карьерного роста кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы и их активное практическое использование [6]. При этом, с опубликования данного указа прошло больше 9 лет. За это время данные мероприятия вошли в практику государственной гражданской службы, однако сложившиеся социальные механизмы устарели и требуют безотлагательного реформирования. Но для того, чтобы осуществлять разработку и применение новых методов формирования и использования кадрового резерва, необходимо выделить существующие проблемы, задерживающие развитие данной кадровой технологии.

К. А. Мирзоян отмечает, что одной из проблем современной практики функционирования кадрового резерва как института воспроизводства кадрового потенциала государственной службы является недостаточно высокий процент

резервистов, занявших ключевые должности в органах государственной власти [2, с. 36]. Из этого можно сделать вывод, что поступление в кадровый резерв органа не гарантирует работнику назначение на вакантную должность. Помимо этого, потенциальный служащий должен знать, каким образом он должен попасть в кадровый резерв, где найти информацию о вакантных должностях. В последние годы проблему информирования о вакантных должностях на государственной службе упростило создание портала «Госслужба».

Согласно указанному portalу, работа по формированию федерального резерва управленческих кадров осуществляется во исполнение перечня поручений Президента Российской Федерации от 1 августа 2008 года № Пр-1573 [3]. Также здесь отмечается, что федеральный резерв управленческих кадров – это база данных высокопрофессиональных и перспективных сотрудников федеральных органов исполнительной власти, государственных органов субъектов Российской Федерации, а также государственных корпораций и организаций, перечень которых определяется Правительством Российской Федерации, рекомендованных в установленном порядке руководителем («первым лицом») соответствующего органа и организации.

Федеральный резерв управленческих кадров состоит из трех уровней:

- высший уровень резерва – руководящий состав государственных органов федерального и регионального уровней, а также государственных корпораций и организаций;
- базовый уровень резерва – руководители среднего уровня государственных органов федерального и регионального уровней, а также государственных корпораций и организаций;
- перспективный уровень резерва – государственные гражданские служащие, а также сотрудники государственных корпораций и организаций в возрасте до 35 лет [3].

Что касается отдельных федеральных органов исполнительной власти, то по состоянию на 1 января 2021 года суммарная численность кадровых резервов составила 52391 человек. На региональном уровне, по состоянию на 1 сентября

2021 года, количество лиц, включенных в резерв управленческих кадров субъектов Российской Федерации, составляет 9437 человек.

Новый инструмент информирования о возможностях кадрового резерва, его состоянии, по нашему мнению, достаточно удобный и призван решать ряд проблем рекрутирования государственных служащих, однако он не доведен пока еще до совершенства.

Такой опыт можно использовать в регионах для более эффективного функционирования кадровых резервов органов исполнительной власти субъектов. Можно создать аналогичные сайты для каждого субъекта, добавив туда информацию о поступлении на государственную гражданскую службу, свободные вакансии, необходимый пакет документов и пробные варианты тестирования, необходимые для поступления в кадровый резерв. Еще одним вариантом совершенствования данного инструмента в кадровой политике может стать создание вкладок в рамках федерального портала госслужбы, каждая из которых будет давать возможность перемещения на региональные порталы.

Таким образом, формирование кадрового резерва государственной службы требует внедрения новых технологий, одной из которых стало создание портала «Госслужба». Но этот инструмент требует дальнейшего развития и реализации в регионах. Пока, на данный момент для регионов на портале можно посмотреть только актуальные вакансии, но, при этом, не все вакантные места отражаются в полном объеме, что затрудняет процесс функционально-ролевой коммуникации в органах власти [1] и требует своего совершенствования.

Список литературы

1. Дроздова Ю. А. Коммуникативно-речевые стратегии органов власти: к вопросу об эффективности функционально-ролевой коммуникации // Меняющаяся коммуникация в меняющемся мире-4: сб. статей / Отв. ред. Г. Г. Слышкин. Волгоград: ФГОУ ВПО «Волгоградская академия государственной службы», 2011. С. 69-72.

2. Мирзоян К. А. Технологии формирования и развития кадрового резерва на государственной гражданской службе // Вестник экспертного совета. 2020. № 4 (23). С. 35-39.

3. Портал «Госслужба». URL: <https://gossluzhba.gov.ru/rezerv> (дата обращения 12.12.2021).

4. Соколов А. А., Вершинина П. И. Развитие персонала в современных условиях деятельности коммерческой организации // Парадигмы управления, экономики и права. 2020. № 2 (2). С. 32-42.

5. Трунина Е. В., Абрамкина М. А. К проблеме формирования кадрового резерва для государственной гражданской службы // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. № 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-probleme-formirovaniya-kadrovogo-rezerva-dlya-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhby> (дата обращения 12.12.2021).

6. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/35265> (дата обращения 12.12.2021).

УДК 614.3(47+57)

НАРКОЛОГИЧЕСКАЯ СЛУЖБА В СССР

Шабанова Р. Х., МУЗ-300

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: rufina93@list.ru

Научный руководитель – **Тюменцев И. О.**, доктор истор. наук, профессор

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье освещены история развития наркологической службы в СССР – этапы ее становления и развития, а также основные проблемы ее реформирования. Особый акцент сделан на развитие наркослужбы в Волгоградской области.

Ключевые слова: медицина, психиатрия-наркология, наркологическая помощь, СССР.

NARCOLOGICAL SERVICE IN THE USSR

Shabanova R. K., MUZ-300

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Tyumentsev I. O.**, Doctor of Historical Sciences, Professor

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article highlights the history of the development of the narcological service in the USSR – the stages of its formation and development, as well as the main problems of its reform. Special emphasis is placed on the development of drug services in the Volgograd region.

Keywords: medicine, psychiatry-narcology, narcological service, USSR.

В начале XX веков на съездах психиатров России уделялось особое внимание вопросам алкоголизма, были внесены предложения по обучению молодых врачей лечению наркологических заболеваний. В 20–30-е гг. был остро поставлен вопрос о борьбе с алкоголизмом. В годы советской власти в Москве была основана первая лечебница для больных алкоголизмом, открылся первый лечебно-трудовой профилакторий, проводились научно-исследовательские работы по изучению наркологических заболеваний. В 1925 году началось постепенное

ослабление запретительных мер и разрешение производства и свободной продажи водки, введении государственной винной монополии. Эти меры объяснялись необходимостью вытеснения самогонварения и изыскания средств для нужд индустриализации. В 1926 г. вышло Постановление СНК РСФСР «О ближайших мероприятиях в области лечебно-предупредительной и культурно-просветительной работы по борьбе с алкоголизмом».

К середине 1920-х гг. государство взяло под контроль ввоз, производство и торговлю наркотиками. Специальным предписанием Совета народных комиссаров от 31 июля 1918 г. «О борьбе со спекуляцией кокаином» структурам ВЧК и милиции вменялось в обязанность «беспощадно арестовывать «мерзавцев, наживающих деньги на полном расстройстве жизни и здоровья огромного числа людей». Однако в Уголовном кодексе 1922 г. отсутствовали статьи, предусматривающие ответственность за незаконные действия с наркотиками – они были внесены только через 3 года.

Декрет ВЦИК и СНК РСФСР от 6 ноября 1924 г. «О мерах регулирования торговли наркотическими веществами» запрещал свободное обращение опия, кокаина и их производных. В Уголовном кодексе, принятом 22 ноября 1926 г., появились нормы социальной защиты в виде мер принудительного лечения наркоманов. В 1929 г. в РСФСР насчитывалось около 30 наркологических диспансеров.

Главный удар по наркомании был нанесен в 1925 году, когда власть санкционировала выпуск водки. Население России имело устойчивую культурно одобряемую традицию употребления крепкого спиртного. Например, в Сталинградском губздравотделе впервые проблему борьбы с алкоголизмом стали обсуждать в 1928 году, когда было создано бюро по борьбе с алкоголизмом.

Однако вино-водочная монополия и производство спиртного рассматривались правительством как один из источников финансовых средств страны. Институт социальной гигиены и Общество борьбы с алкоголизмом были закрыты. Лечебно-профилактическая работа по алкоголизму проводилась только невро-

психиатрическими диспансерами. В послевоенный период, требующий восстановления экономики и жизнеспособности страны, наблюдался рост производства алкогольных напитков; увеличению потребления алкоголя способствовала выдача спиртного на фронте.

В 30-е годы политику властей в отношении наркоманов можно назвать социальным контролем. Основную тяжесть в работе с наркоманами и проведении профилактических мероприятий взяли на себя органы здравоохранения – наркосекции и наркопункты различного уровня, которые начали создаваться в РСФСР еще в середине 1920-х годов. «К примеру, в Москве лечение больных наркоманией проводили районные наркологи при районных тубдиспансерах и врачи специализированного наркодиспансера» [8]. Постепенно стали создаваться учреждения для лечения детей-наркоманов.

В середине 1930-х годов изучение наркомании в России было прекращено. На протяжении многих десятилетий не было принято говорить о наркомании в советском обществе. Считалось, что менее двух десятилетий понадобилось стране для практически полной ликвидации наркомании. Полных статистических данных этого процесса нет, но его динамику иллюстрируют данные по Москве, где «за период с 1933 по 1949 год кокаиновая наркомания исчезла полностью, а морфинизм снизился в 20 раз».

В 50-х годах по стране в структуре диспансерного отделения клинических психиатрических больниц организовывались кабинеты психотерапии, где проводилось лечение больных алкоголизмом и наркоманией психотерапевтическими методами, из которых выделялись наркологические кабинеты.

К примеру, в Волгоградской области до 1970 года наркологическая помощь населению оказывалась в психиатрических больницах, где функционировали 3 наркологические кабинета. «В городской психиатрической больнице № 17 Волгограда, областной психиатрической больнице № 1 (ст. Ложки) существовали наркологические отделения на 60 коек» [2]. Наркологическая помощь оказывалась только при обращении больных, активного выявления практически не осуществлялось.

В 70-е годы началось формирование наркологической службы: открываются наркологические кабинеты в структуре центральных районных больниц, при промышленных предприятиях, а при отделе ГАИ создаются кабинеты экспертизы алкогольного опьянения [3].

24 июля 1975 года Коллегией Министерства здравоохранения СССР приняла решение о создании самостоятельной наркологической службы. Создание наркологической службы в стране осуществлялось за счет введения в номенклатуру врачебных должностей новой должности – участкового врача психиатра-нарколога, были открыты интернатуры по психоневрологии, в институтах усовершенствования врачей были расширены циклы усовершенствования по наркологии, введена аттестация по специальности: врач-нарколог; создана должность: фельдшер-нарколог [7, с. 55].

Стала организовываться сеть республиканских, краевых и областных наркологических диспансеров, как центров по организации наркологической помощи населению. Приказом Министерства Здравоохранения СССР от 26 декабря 1975 г. в номенклатуру врачебных специальностей была введена специальность «психиатр-нарколог» [4]. В 1976 году Министерством здравоохранения СССР наркология окончательно была выделена отдельно от психиатрии. Организационной основой наркологической службы стало введенное приказом Министра здравоохранения СССР № 131 от 05 февраля 1976 г. в номенклатуру лечебно-профилактических учреждений учреждение нового типа – наркологический диспансер.

Приказом Министерства здравоохранения СССР от 18 марта 1976 г. № 270 утверждены штатные нормативы медицинского, фармацевтического персонала наркологических диспансеров, отделений, кабинетов. Был издан ряд документов, определяющих главные направления развития и основные формы работы наркологической организации, – это приказы об обязательных минимальных курсах лечения хронического алкоголизма (приказ Министерства здравоохранения СССР от 21.09.1976 г. № 928), а также положение о враче – участковом психи-

атре-наркологе и о наркологическом кабинете, о фельдшере-наркологе – помощнике врача психиатра-нарколога в фельдшерском наркологическом кабинете, о постоянно действующих комиссиях по борьбе с алкоголизмом при органах здравоохранения, о наркологическом диспансере и др. [6, с. 129].

Представляется, что решение об отделении наркологической службы от психиатрии в специализированную службу не было целесообразным и противоречило международной практике, где лечением наркологических больных традиционно занимались психиатры.

К компетенции новой специализированной службы были отнесены проблемы алкоголизма, наркомании и токсикомании. В городе Волгограде с 1977 года был открыт Областной наркологический диспансер. Разместился он в Дзержинском районе, по адресу: ул. Смоленская, 9.

В структуру наркологического диспансера входили амбулаторные и стационарные учреждения – участковые наркологические врачебные кабинеты, фельдшерские пункты, дневные стационары, ночные профилактории на промышленных предприятиях и др. [1, с. 66]. Создавались медицинские вытрезвители, предназначенные для оказания медицинской помощи лицам, доставляемым в них в состоянии острого алкогольного опьянения. В системе мер борьбы с алкоголизмом важным звеном стало принудительное лечение в лечебно-трудовых профилакториях.

С 1978 г. как один из элементов наркологической службы создаются общественные наркологические посты. Целью их создания являлось максимальное приближение наркологической помощи к населению и широкое вовлечение общественности в деятельность наркологической службы. «В члены общественного наркопоста выделялись работники предприятий, активисты домовых комитетов, пенсионеры и представители первичной организации Общества Красного Креста и Красного Полумесяца. Члены наркологического поста допускались к работе после прохождения курсов подготовки. Количество членов наркопоста должно было быть не менее четырех» [7, с. 55].

В 80-х годах XX века из структуры областных психиатрических больниц выделяются наркологические диспансерные отделения со статусом самостоятельного лечебно-профилактического учреждения – наркологические диспансеры со стационарными отделениями. Например, в Волгоградской области было организовано 9 наркологических отделений (7 – в Волгограде и 2 – в районах области) на 590 коек. Также была налажена наркологическая амбулаторная служба, работало 40 наркологических кабинетов, из них 10 – на промышленных предприятиях и 30 – отдельных фельдшерских наркологических пунктов [2]. Также было открыто 3 лечебно-трудовых профилактория – в Суровикино, Фролово и Камышине.

В создании и организации наркологической службы большую помощь оказывали Комиссии по борьбе с пьянством при облисполкоме, общество Красного креста области и города, Дома санитарного просвещения. Значительная работа по лечению алкоголиков проводилась совместно с областным Управлением внутренних дел, осуществляющих принудительное направление на противоалкогольное лечение в лечебно-трудовых профилакториях, где лечение сочеталось с обязательными трудовыми процессами.

Учитывая обязательную трудовую терапию, были заключены договора с крупными промышленными предприятиями. Развитие стационарной сети наркодиспансера происходило в основном за счёт открытия наркологических отделений при промышленных предприятиях, где лечение сочеталось с работой на производстве, при этом 60 % от заработной суммы выплачивалось больным при выписке из больницы, 40 % перечислялось на спецсчёт лечебного учреждения.

09 сентября 1985 года после выхода Постановления Совета Министров СССР № 410 от 07 мая 1985 г. «О мерах преодоления пьянства и алкоголизма и искоренению самогоноварения» в областях были открыты Областные наркологические диспансеры. Так, в Волгоградском областном наркологическом диспансере работало 21 отделение на промышленных предприятиях на 1877 коек, из них в областном наркологическом диспансере 1655 коек. Функционировали ка-

бинеты: 1) экспертизы алкогольного опьянения с круглосуточным режимом работы; 2) подростковый наркологический кабинет; 3) кабинет наркологических экспертиз при направлении на принудительное лечение в ЛТП; 4) хозрасчётное отделение анонимного лечения. При каждой поликлинике ЦРБ были открыты наркологические кабинеты. Стационарную помощь больные из районов области получали в наркологических отделениях г. Волгограда и в стационарах, расположенных в гг. Камышине, Волжском, Михайловке, Урюпинске на перепрофилированных психиатрических койках.

В начале 90-х годов 20 века в связи с изменением государственной политики и законодательной базы остро стали ставиться вопросы о сокращении наркологической службы, наблюдалось сокращение коечного фонда наркологической службы [3]. Областные наркологические диспансеры были объединены с областными психиатрическими больницами. После распада СССР наркологическая служба области стала работать в условиях нового хозяйственного механизма. С 1994 года областные наркологические диспансеры вновь стали функционировать как самостоятельные службы, приобретя к 1998 году статус областного наркологического диспансера.

Произошла реорганизация подразделений наркологической службы, сократился коечный фонд, были закрыты отделения и наркологические пункты на промышленных предприятиях. Произошла переориентация лечения наркологических больных на анонимное, добровольное с сокращением сроков стационарного лечения и смещение акцента на амбулаторную помощь. Был внедрён опыт передовых наркологических служб России, предусматривающий интенсивное стационарное лечение наркологических больных, в результате чего были значительно сокращены сроки госпитализации [5], улучшилась работа койки в году.

90-е годы охарактеризовались беспрецедентным в истории России ростом числа больных наркоманией. Уровни заболеваемости и болезненности наркоманией в 2000–2001 годы по сравнению с началом 90-х годов возросли много-

кратно. При этом темпы роста были наиболее высоки среди подростков. К примеру, в Волгоградской области в 2001 году показатель болезненности увеличился по сравнению с 1999 годом в 21,2 раза.

Подводя итог, отметим, что развитие наркологической службы находится в тесной связи с уровнем экономического развития страны в целом и регионов в частности, изменением нормативно-правовой базы оказания наркологической помощи, состоянием системы здравоохранения, социальными преобразованиями в государстве. На сегодняшний момент в отделении неотложных состояний оказывается неотложная специализированная помощь при острых интоксикациях алкоголем и его суррогатами, наркотическими и сильнодействующими веществами, абстинентных состояниях и острых психозах по личному обращению, направлению специалистов диспансера и службы скорой медицинской помощи.

В настоящее время наиболее эффективными, на наш взгляд, мерами борьбы с алкоголизмом и наркоманией являются сокращение мест продажи спиртного, усиление ответственности за распространение и сбыт наркотиков, грамотно организованная антиалкогольная и антинаркотическая пропаганда. Считаю, что психиатрическую и наркологическую службы следует объединить и создать единые центры психического здоровья, а обучение врачей должно быть комплексным с присвоением специализации «врач психиатр-нарколог».

Список литературы

1. Егорышева И. В., Шерстнева Е. В. Из истории борьбы с алкоголизмом в России и СССР (конец XIX–XX вв.) // Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н. А. Семашко. 2015. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-borby-s-alkogolizmom-v-rossii-i-sssr-konets-xix-hh-vv> (дата обращения 10.12.2021).

2. История развития наркологической службы Волгоградской области // Волгоградский областной клинический диспансер, 2021. URL: <http://voknd.ru/history.html> (дата обращения 10.12.2021).

3. История создания наркологической службы // БУЗОО «Наркологический диспансер», 2021. URL: <http://buzoond.ru/o-nas/istoriya> (дата обращения 10.12.2021).

4. Кузбасский клинический наркологический диспансер имени профессора Н. П. Кокориной, 2021. URL: <https://narco42.ru/istoriya/> (дата обращения 10.12.2021).

5. Министерство здравоохранения Республики Хакасия. ГБУЗ РХ «Республиканский клинический наркологический диспансер», 2021. URL: <https://narkolog.mz19.ru/org/about/history.php> (дата обращения 10.12.2021).

6. Морозов А. В. Начало формирования наркологической службы в СССР // Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н. А. Семашко. 2015. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nachalo-formirovaniya-narkologicheskoy-sluzhby-v-sssr> (дата обращения 10.12.2021).

7. Морозов А. В., Егорышева И. В. К 40-летию создания наркологической службы в стране // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2014. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-40-letiyu-sozdaniya-narkologicheskoy-sluzhby-v-strane> (дата обращения 10.12.2021).

8. Петренко Л. Н. Отчет о результатах научно-исследовательской работы. URL: http://stgmu.ru/userfiles/depts/economics_social/otchet_petrenko.pdf (дата обращения 10.12.2021).

УДК 364(470)

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА РОССИИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Шевченко К. Е., БкУ-201

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: kseniashevchenko081102@yandex.ru

Панин А. А., БкУ-201

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: aristarh-panin@yandex.ru

Научный руководитель – **Михнева С. В.**, канд. юрид. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье произведена структуризация знаний в области социальной защиты населения Российской Федерации. Описаны основные программы социальной поддержки граждан. Выявлена необходимая потребность в совершенствовании системы органов, осуществляющих социальную поддержку и защиту населения.

Ключевые слова: социальная политика, защита населения, власть, история, поддержка, граждане.

STATE POLICY OF RUSSIA IN THE FIELD OF SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION

Shevchenko K. E., BkU-201

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Panin A. A., BkU-201

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 presents the structuring of knowledge in the field of social protection of the population of the Russian Federation. The main programs of social support of citizens are described. The necessary need to improve the system of bodies providing social support and protection of the population has been identified.

Keywords: social policy, protection of the population, power, history, support, citizens.

Каждый человек, проживающий на территории своего государства желает получать социальные гарантии и помощь, которые позволяют ему чувствовать себя безопасно в случае жизненных кризисных ситуаций. Российская Федерация – это социальное государство, которое строится на осуществлении социальной защиты и поддержки граждан. С момента перехода России к системе рыночных отношений, главной целью осуществления социальной политики стало недопущение обнищания граждан, которое сопровождается повышением уровня криминала, безграмотности, а также недовольств со стороны населения, которые могут привести к социальным и политическим противоречиям с властью. Вследствие того, что государство опасается наступления ухудшения ситуации в социальной сфере, а также нацелено на развитие и улучшение качества жизни граждан, оно активно разрабатывает программы поддержки широких слоев населения и защиты нуждающихся.

Рассуждая о государственной социальной политике, необходимо иметь понимание, что данное устойчивое словосочетание включает в себя два термина: государственная политика и социальная политика. Государственная политика – это деятельность органов государственной власти, целью которой является повышение благосостояния граждан, устойчивости систем, функционирующих в государстве, а также достижение общих целей и решение общественных проблем.

Государственная политика России многогранна, она затрагивает различные сферы жизнедеятельности общества. В первую очередь, она направлена на защиту прав и свобод граждан нашей огромной страны. Во-вторых, государственная политика позволяет создать благоприятную платформу для осуществления различных видов деятельности. В-третьих, государственная политика Российской Федерации позволяет решать социальные и иные проблемы, прибегая к помощи со стороны властных структур.

Выделяют несколько видов государственной политики России, в зависимости от сферы жизни общества: экономическая, национальная, культурная, государственно-административная и социальная. Упоминая о социальной политике

в широком смысле, многие авторы подразумевают комплекс мер, исходящий от центральных органов государственной власти, органов власти субъектов Российской Федерации, а также же муниципальных органов власти, которые направлены на поддержку общего благосостояния всех слоев населения. Если подходить с точки зрения узкого смысла понятия, то социальная политика – это совокупность комплексных мер, применяемых государством, направленных на социальную защиту населения.

Можно без сомнения сказать, что главной целью осуществления социальной государственной политики Российской Федерации является повышение благосостояния граждан и улучшение их качества жизни. Субъектом социальной политики государства являются органы государственной власти, органы власти субъекта Российской Федерации и органы местного самоуправления. Объектом социальной политики выступает все население Российской Федерации, на которое направлена деятельность органов, осуществляющих социальную поддержку и защиту.

Социальная политика включает в себя очень много направлений, отражающих различные показатели состояния представленных сфер. Традиционно выделяют следующие направления социальной политики: доходы населения, их возможности приобрести продукты питания, одежду. Вторым направлением социальной политики является защита и поддержка социально-уязвимых слоев населения. К ним относят пенсионное обеспечение, социальные гарантии. В-третьих, политика касается оплаты труда, уровня безработицы, возможности предоставления рабочих мест, применяется обязательное социальное страхование в специальном порядке, если случилось происшествие на рабочем месте.

Важнейшими направлениями являются базисы нашего общества, без которых мы не сможем функционировать: медицина, образование, культура, наука, спорт. Также стоит упомянуть политику в области экологии. Вследствие процесса урбанизации социальная политика направлена на улучшение инфраструктуры муниципальных образований: строительство дорог, улучшение жилищных условий, налаживание телекоммуникационных связей. И совершенно точно

нельзя забывать о более точечных аспектах развития социальной политики: молодежная политика в сфере семьи; политика, помогающая инвалидам и пожилым гражданам.

Тема социальной политики очень широка и является объектом множества дискуссий, поскольку каждый автор понимает цели, задачи, механизмы осуществления социальной политики в государстве по-своему. Но, несомненно, одно можно сказать точно: государственная социальная политика явно отражает уровень развития государства, менталитет проживающих на данной территории людей. Это можно аргументировать тем, что высокоразвитые страны заботятся о своем населении, его благосостоянии, качестве жизни граждан, располагая к этому ресурсы: финансовые, административные, социальные. А в странах, где наблюдаются сложности с экономическим развитием, можно проследить тенденцию постепенного или резкого обнищания граждан, ухудшения их материального состояния, вследствие чего падают и остальные показатели, влияющие на уровень жизни населения.

Социальная защита населения – это важнейшее проявление социальной политики Российской Федерации. В соответствии с информацией, предоставленной на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, социальная защита населения включает в себя множество программ и способов реализации права граждан на помощь со стороны государства: социальная поддержка, возможности для пожилых граждан, социальная помощь, социальное обслуживание, стратегия действий в интересах старшего поколения, субсидии, возможности для семей с детьми – материнский капитал, помощь инвалидам, социальные гарантии.

Социальную защиту населения обеспечивают как бюджетные фонды Российской Федерации, так и государственные внебюджетные фонды Российской Федерации всех уровней власти: Пенсионный Фонд России, Фонд социального страхования и Фонд обязательного медицинского страхования. Говоря о конкретных категориях граждан, попадающих под социальную защиту, можно выделить следующие: дети, выросшие в детдомах; инвалиды; малообеспеченные

граждане Российской Федерации; многодетные семьи; безработные; матери-одиночки; пожилые люди; чернобыльцы; ветераны Великой Отечественной войны и их семьи.

Если рассматривать социальное обеспечение, то это материальная поддержка тех слоев населения, которые не могут самостоятельно покрыть все свои расходы в связи с тем, что наступил пенсионный возраст, получена инвалидность, проходит подготовка к родам, уход за ребенком, которому меньше трех лет.

Социальное страхование – это действия государства, направленные на нетрудоспособное население страны с целью защиты их от возможных экономических рисков. К причинам выплат можно отнести: наступление пенсионного возраста, инвалидность, декрет, пенсию на детей без кормильцев, профзаболевание, безработицу.

Социальная политика как общественный институт имеет длинную историю своего формирования. Говоря о зарождении социальной политики, следует упомянуть Древнерусское государство, поскольку в то время было бесчисленное количество войн. Соответственно, где есть военное противостояние, там есть и военнопленные, о которых нужно заботиться двум сторонам.

В 911 году князь Олег заключил русско-византийский договор [4, с. 1-6], в котором закреплено, что если на войне взят будет наш человек греками, то его должны вернуть в свою страну. Анализируя договор, можно увидеть первые зачатки заботы государства о своем населении, потому что князю важно положение пленных, попавших в другое государство вследствие военных действий.

На Руси начинается эпоха общественного призрения, то есть, помощи, заботы и попечительства. По мнению многих авторов, переход к этому этапу связан с крещением Руси в 988 году. В то время начали развиваться и укореняться такие моральные категории и истины, как честность, милосердие, добро. Также начала зарождаться благотворительность, как одна из форм негосударственной социальной защиты населения.

В первом сборнике правовых норм Киевской Руси «Русская Правда» [3, с. 70] достаточное количество статей посвящено защите прав детей. Также, нельзя не сказать о том, что в соответствии с «Русской Правдой», у вдовы не могли отобрать те денежные средства и имущество, которое было ей передано мужем. Соответственно, женщинам, которые остались без мужей, была положена помощь и опека со стороны окружения.

Говоря о самой системе общественного призрения, можно отметить, что наибольшую роль в осуществлении заботы над нуждающимися оказывали монастыри и церкви. В местах, где они были построены, располагались целые скопления людей, которые жили за счет пожертвований и помощи, исходящей от церкви и монастырей. При монастырях впервые строились целые больницы, в которых также осуществлялось обучение медицинского персонала.

Переходя к Царской России, важно отметить, что в тот период возникло восприятие царя, как человека, который поможет своему народу. В 1551 году Иван Грозный созвал Стоглавый Собор, на котором поднял вопрос о законодательном закреплении общественного призрения в форме поддержки нетрудоспособных и больных граждан. Однако эта попытка не увенчалась успехом. С принятием Соборного уложения 1649 года [5, с. 22] отношение к призерению не менялось – Алексей Михайлович Романов прибегал лишь к единичным акциям милосердия и благотворительности.

Петр I Великий смог сдвинуть ситуацию в сторону прогресса и начал проводить реформы в сфере образования, медицины, науки, появилось аптечное дело. Появлялись места для бездомных, хоть он и считал «бродяг» социально-опасным явлением в обществе. Указом Петра Великого от 4 ноября 1714 года было закреплено, что незаконнорожденные дети должны оставаться в безопасном месте – госпитале при церкви.

Большой вклад в систему социальной защиты населения и развития социальной политики привнесла Екатерина II, которая создала «Наказ», являющийся отражением гуманизма. 1 сентября 1763 года Екатерина II подписала «Генеральный план», благодаря которому произошло открытие первого воспитательного

дома в Москве. С 1773 года по всей стране были открыты приказы общественного призрения, которые осуществляли и оказывали помощь нуждающимся гражданам.

Александр I вернул приказы, упраздненные Павлом I в систему власти. Вследствие его реформ приказы постоянно меняли свое подчинение: часть находилась во власти департамента государственного благоустройства, другая же подчинялась департаменту, ведавшему делами тюремными. Было создано Министерство просвещения, к которому стали относиться все школы и училища. Спустя 7 лет, в 1810 появилось Министерство полиции, куда относились смирительные, работные дома, медицина. В конце XIX века были введены земства и часть полномочий, касающихся общественного призрения, перешли в руки к органам местного самоуправления.

В эпоху СССР социальная политика характеризуется патернализмом, то есть государство готово обеспечивать и помогать гражданам в осуществлении их минимальных потребностей, как родитель, а те, в свою очередь, будут соглашаться с моделью поведения исходящей от «опекуна». Первые изменения были направлены на улучшение положения состояния работающих людей. В 1917 году было издано «Положение о страховании на случай безработицы» [1], в том же году опубликовали «О страховании на случай болезни». Апрель следующего года был ознаменован преобразованием Наркомата государственного призрения в Наркомат социального обеспечения. Спустя полгода был создан «Всероссийский фонд социального обеспечения». В СССР большое внимание начали уделять пенсионным выплатам – размер пенсии стал зависеть от стажа работы.

В эпоху перестройки было большое количество проблем из-за политико-экономической обстановки в обществе. Впервые государство столкнулось с таким количеством безработных людей, срочно нуждающихся в материальной помощи, резким снижением рождаемости, повышением смертности граждан. 26 декабря 1991 года было издано Постановление Российской Федерации № 64 «Вопросы Министерства социальной защиты населения РСФСР», в котором были

закреплены основные задачи Министерства в области социальной защиты нетрудоспособного населения и лиц, нуждающихся в социальной поддержке.

Позднее, Совет Министров издал постановление от 1 марта 1993 г. № 167 «Об утверждении положения о Министерстве социальной защиты населения Российской Федерации» [2]. Задачи касались обеспечения пенсионных выплат, социального обслуживания нетрудоспособного населения, содействия и помощи организациям и предприятиям, осуществляющим социальную защиту граждан. Также было осуществлено материальное обслуживание инвалидов и семей с детьми до 18 лет и иные комплексные меры поддержки граждан. Указом Президента Российской Федерации от 09.03.2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» [6] было закреплено образование новой структуры в сфере социальной политики – Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Ему были переданы все функции и полномочия двух упраздненных Министерств – Министерства здравоохранения РФ и Министерства труда и социального развития РФ. Данная система просуществовала до 2012 года.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.05.2012 г. № 636, 21 мая Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации разделено на Министерство здравоохранения Российской Федерации и Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. С тех пор и по настоящее время главные функции, выполняемые в сфере социальной политики государства, осуществляет Минтруд России. Ему были переданы широкие полномочия в сфере регулирования труда, доходов граждан, уровня жизни населения, уровня безработицы, пенсионного обеспечения, социального страхования и многие другие.

Следует заметить, что история становления института государственной социальной политики очень двоякая. Изначально мы наблюдаем искреннюю заботу со стороны государства, духовенства. Затем с нищими людьми начинают яростную борьбу. Лишь в конце XIX века в Российской Империи приходит осо-

знание того, что таким людям нужно помогать всецело. XX век славится обширными социальными программами, которые вводились оперативно для поддержания благосостояния граждан. Что касается XXI века, мы можем наблюдать реформацию Министерств.

Государственная политика социальной защиты населения очень важная сфера. При анализе бюджета Российской Федерации можно обнаружить, что значительную часть расходов занимает статья социальной политики государства. Многие исследователи занимаются изучением вопроса получения, предоставления социальной защиты населению, и вносят большой вклад в научно-исследовательское сообщество. Можно сделать следующие положительные и отрицательные выводы.

Говоря о положительных выводах исследования, хотелось бы выделить следующие: в течение истории развития нашего государства, сфера социальной защиты постепенно становилась все более и более востребованной и проработанной; создана широкая база законодательства, которая регулирует сферу социальной защиты населения, что является важнейшей характеристикой социального государства. Социальная государственная политика Российской Федерации охватывает все части жизнедеятельности населения: труд, социальная инфраструктура, демография и личные доходы граждан. Ведется постоянная работа над качеством нормативно-правовых актов, разрабатываются статьи, позволяющие населению Российской Федерации иметь поддержку со стороны властных структур.

Если мы рассмотрим негативные выводы исследования, то представим следующие: отсутствие единого структурированного нормативно-правового акта, который регулировал бы социальную политику государства в целом, описывая основные инструменты ее осуществления. Также, недостатком является то, что в системе законодательства слабая роль относится влиянию традиций, особенностей жизненного уклада каждого из 85 субъектов Российской Федерации. Еще одним минусом может являться сложность в осуществлении проверки исполнения качества предоставленных социальных услуг на основе определенных критериев.

Список литературы

1. «Положение ВЦИК и СНК о страховании на случай безработицы в 1917 г.». URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Text/DEKRET/17-12-11.htm> (дата обращения 03.12.2021).

2. Постановление Совета Министров – Правительства РФ от 01.03.1993 № 167 «Об утверждении Положения о Министерстве социальной защиты населения Российской Федерации». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9022611> (дата обращения 03.12.2021).

3. Русская Правда // Российское законодательство X–XX вв.: в 9 т. Т. 1. Законодательство Древней Руси. М.: Юридическая литература. 1984. С. 46-132.

4. Русско-византийский договор: 100 главных документов Российской истории. URL: <https://doc.histrf.ru/10-16/russko-vizantiyskiy-dogovor/> (дата обращения 03.12.2021).

5. Соборное уложение 1649 года. Законодательство царя Алексея Михайловича / составитель В. А. Томсинов. Москва: Зерцало-М, 2011. 440 с. URL: <https://e.lanbook.com/book/129889> (дата обращения: 03.12.2021).

6. Указ Президента Российской Федерации от 09.03.2004 № 134 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/20611> (дата обращения 03.12.2021).

УДК 614(470.45)

ВЛИЯНИЕ ОПТИМИЗАЦИИ КОЛИЧЕСТВА МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА КАЧЕСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Юдаева М. Ш., МУЗ-200

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: Milanayudaeva@gmail.com

Научный руководитель – **Сырбу А. Н.**, канд. экон. наук, доцент

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема процессов оптимизации в сфере оказания плановой медицинской помощи. Эта проблема выявлена в условиях снижения качества оказания медицинской помощи населению, что свидетельствует о необходимости перемен в системе, методах государственного управления в сфере здравоохранения. Недостатки в сфере оказания плановой медицинской помощи вызывает негативную оценку качества и эффективности управления в отрасли.

Ключевые слова: порядок оказания медицинской помощи, плановая медицинская помощь, пандемия, заболеваемость, оптимизация, территориальная программа оказания медицинской помощи.

THE INFLUENCE OF OPTIMIZATION PROCESSES ON THE QUALITY OF MEDICAL CARE PROVIDED BY THE EXAMPLE OF THE VOLGOGRAD REGION

Udaeva M. S., MUZ-200

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Syrbu A. N.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article explores the problem of optimization processes in the field of providing planned medical care. This problem has been identified in the context of a decrease in the quality of medical care to the population, which indicates the need for changes in the system and methods of public administration in the field of healthcare. Shortcomings in the provision of planned medical care cause a negative assessment of the quality and efficiency of management in the industry.

Keywords: The order of medical care, planned medical care, pandemic, morbidity, optimization, territorial program of medical care.

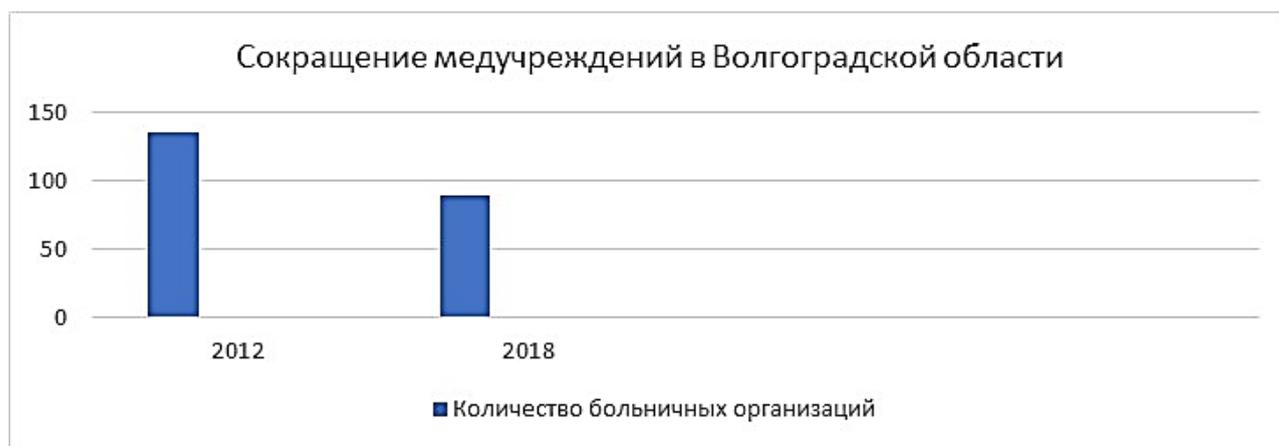
Тенденция оптимизации управленческих процессов набирает обороты в течение уже нескольких лет, затрагивая практически все сферы жизни общества, включая медицину. Это отражается на объемах оказания медицинской помощи, работы страховых организаций, а также самом качестве оказываемых услуг. Отрасль плановой медицины включает в себя: оказание медицинской помощи при проведении профилактических мероприятий, при заболеваниях и состояниях, не сопровождающихся угрозой жизни пациента, не требующих экстренной и неотложной медицинской помощи, и отсрочка оказания которой на определенное время не повлечет за собой ухудшение состояния пациента, угрозу его жизни и здоровью [4].

Проводимая оптимизация, снижение объема медицинской помощи, обострение проблемы ее доступности привели к нарушению конституционных прав граждан на доступную и бесплатную медицинскую помощь. Ситуация обостряет социальную дифференциацию, нарастает «коммерциализации» медицины, коррупция.

Попытки провести реструктуризацию за счет сокращения и перепрофилирования коечного фонда, усиления амбулаторно-поликлинического звена, сокращения продолжительности лечения не привели к желаемым результатам. В существующих условиях сокращение персонала и закрытие медицинских учреждений – это эволюционный и крайне медленный путь, рассчитанный на десятилетия. При этом обязательным условием является то, что этот процесс должен сопровождаться одновременным развитием и совершенствованием амбулаторно-поликлинического звена здравоохранения. Однако процесс создания общих врачебных практик идет непросто, а технологическое обновление системы первичной медико-санитарной помощи проводится бессистемно. Более того, в первую очередь сокращаются койки в участковых больницах, небольших центральных

районных и городских больницах, а дорогостоящие специализированные койки фактически не затрагиваются [7].

Для того, чтобы наглядно оценить масштабы сокращения количества медицинских организаций, следует обратиться к статистике последнего десятилетия. В регионе за 2013 г. было реорганизовано путём присоединения к другим 10 медицинских организаций (их численность уменьшилась с 232 до 222). В течение 2014 г. убавилось ещё 44 медучреждения, и общее число сократилось с 222 до 178. За 2015 г. были реорганизованы ещё 12, и в результате на конец года в регионе было 167 медицинских организаций. На конец 2018 г. действовали 128 медицинских организаций, подведомственных комитету здравоохранения. Между тем, по данным Росстата за этот же период: в 2012 г. в Волгоградской области насчитывалось 135 больничных организаций, а на конец 2018 г. осталось всего 89.



В результате оптимизации, в том числе и в управленческом секторе, сокращение больниц с 2013 по 2018 гг. составило почти 50 %. Если брать статистику Росстата, то здесь за шесть лет (с 2012 по 2018 гг.) цифра составила 30 %, а количество койко-мест уменьшилось за те же шесть лет почти на 20 %. И на 25 % снизилось количество койко-мест на каждые 10 000 человек [2].

Особенно остро последствия такого реформирования ощущаются в станциях, поселках, селах Волгоградской области, где под сокращение попали ранее действовавшие небольшие фельдшерские пункты, больницы. У жителей таких

малонаселенных районов не всегда есть возможность добраться до более крупных медучреждений, чтоб получить качественную медицинскую плановую помощь и тем более – экстренную. Под оптимизацию попали также круглосуточные онкологические диспансеры в области, которые оказывали плановую медицинскую помощи онкологическим больным.

Таким образом, оптимизация представлена в нашем регионе как инструмент, сокращающий ресурсы медицины при том, что основной целью ее является более рациональное и грамотное распределение ресурсов. Такие изменения, связанные с активным внедрением оптимизации, сократили расходы за счет закрытия неэффективных медучреждений и присоединения их к более крупным, что в свою очередь привело к сокращению управленческих ресурсов и кадров. Нельзя не отметить и положительные стороны этого процесса – это расширение высокотехнологичных медучреждений. Например, в 2020 году в городе Волжский открылся многофункциональный филиал ФГБУ «Национальный медицинский исследовательский центр трансплантологии и искусственных органов имени академика В. И. Шумакова», который, безусловно, дал надежду многим жителям нашего и близлежащих регионов. Тем не менее, острым остается вопрос возможности и имеющихся ресурсов у больных, позволяющих получить такое лечение. Такие изменения затронули не только Волгоградскую область, подобные тенденции присутствуют на территории всей страны.



По данным Центра экономических и политических реформ (ЦЭПР), с 2000 по 2015 годы в год закрывалось по 350 учреждений. Оптимизация российской системы здравоохранения в действии» эксперты предположили, что при сохранении таких темпов к 2022 году медучреждений останется не более 3 тысяч. Такое количество было в 1913 году в Российской империи. В Волгоградской области чиновники особо активно вели реорганизацию медицинских организаций в 2016 году. Отмечается, что в 2018 году проведена реорганизация 32 медицинских организаций: 5 взрослых поликлиник, 7 детских поликлиник, 3 городские больницы, 4 психиатрические больницы, 5 стоматологических поликлиник, 1 родильный дом, 3 станции скорой медицинской помощи, 3 санатория, 1 диспансер (психоневрологический) [8].

Обобщая сказанное, можно выделить основную проблему, вызванные процессами оптимизации в сфере медицины – труднодоступность плановой медицины для многих категорий населения. Она формируется из ряда вытекающих из этого последствий, таких как: уменьшение медучреждений в регионе, дефицит кадров, особенно ярко это проявляется в небольших населенных пунктах; рост социальной дифференциации населения в опросе возможности получения качественной медицинской помощи; трудности в получении высокотехнологичной медицинской помощи нуждающимся населением (квоты, очередность); уменьшение коечного фонда; затруднения в получении талонов для посещения врачей узких и особенно широко профиля (терапия). Зачастую имея направление, полученное в поликлинике, больной не может госпитализироваться в нужное отделение, так как в связи с дефицитом коечных мест, в отделения по многим профилям формируется очередь. Вышеперечисленные проблемы являются последствиями и отражением проводимой оптимизации и возникают вследствие отсутствия необходимых ресурсов, средств, достаточного времени на ее внедрение. Процессы оптимизации призваны упростить процесс оказания медицинской помощи, повысить ее качество и доступность, но, тем не менее, ввиду отсутствия достаточного количества квалифицированного медперсонала, ресурсного обеспечения

медучреждения, развитой инфраструктуры в небольших населенных пунктах региона – результат имеет, скорее отрицательное значение.

Следует отметить, что основным нормативный правовой акт, регулирующий запланированный объем медицинской помощи, в том числе, лекарственных средств, высокотехнологичной медицинской помощи, а именно Закон Волгоградской области от 28 декабря 2021 г. № 129-ОД «О Территориальной программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Волгоградской области на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов» [1] нуждается в периодической коррекции в зависимости от вновь выявленных и изменяющихся потребностей населения. В настоящее время в России практически полностью сформировалась одноканальная модель финансирования гарантированной населению бесплатной медицинской помощи со многими частными страховыми медицинскими организациями, выполняющими функции плательщиков медицинской помощи в системе обязательного медицинского страхования [5].

За 2020–2021 гг. многократно увеличилась нагрузка на всю систему здравоохранения региона в связи с непрерывающейся пандемией коронавируса, в том числе, это затронуло плановую медицину. После начала распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19, многие подведомственные Комитету лечебные учреждения были в кратчайшие сроки перепрофилированы в инфекционные госпитали. Например, это ГБУЗ № 1 им. С. З. Фишера, ГБУЗ № 2 «Городская больница № 2» в г. Волжском. На территории рядом с последним учреждением был построен новый госпиталь для лечения коронавирусной инфекции, который позволил разгрузить другие медучреждения. В связи с дефицитом коечных мест и периодически растущим количеством заболевших, возник ряд трудностей с отсутствием возможности лечения пациентов с серьезными осложнениями. Так, в соответствии с приказом Минздрава России от 19 марта 2020 г. № 198н, руководство медорганизаций получило возможность переносить сроки плановых госпитализаций и операций [3]. Ситуация с коронавирусом может

иметь негативный отложенный результат, связанный с приостановкой профосмотров, диспансеризации, плановой медицинской помощи. Это может вылиться через определенное время во всплеск заболеваемости [6].

Для решения и стабилизации в положительную сторону сложившейся ситуации, а также устранения негативных последствий оптимизации в сфере медицины, в том числе, управленческого сектора, можно предложить следующие варианты решений:

1. Работа с кадровым составом в долгосрочной перспективе, охватывая обучение студентов, привлечение учащихся в сферу медицины, преобразования в учебных заведениях, обновление кадрового состава, повышение мотивации среди персонала, повышение квалификации.

2. Увеличение бюджетирования отрасли здравоохранения в регионе, что окажет прямое влияние, в том числе, на количество и наполнение медицинских учреждений, увеличение коечного фонда.

3. Изменение системы оплаты труда медицинского персонала, смещение акцентов в работе на результат и цель.

4. Внедрение инновационных технологий и перевод работы медучреждений на электронный документооборот, что должно ускорить работу и повысить ее качество.

5. Введение новых упрощенных форм и видов обслуживания пациентов с хроническими заболеваниями.

6. Регулярный мониторинг и оценка качества работы медицинского персонала (учитывая мнение населения) позволит выявлять актуальные проблемы и недостатки в системе здравоохранения.

Список литературы

1. Документы по программе госгарантий. Закон Волгоградской области от 28 декабря 2021 г. № 129-ОД «О Территориальной программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Волгоградской области на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов». Комитет

здравоохранения Волгоградской области. URL: <http://volgazdrav.ru/index.php/programmy/programma-gosgarantij/dokumenty> (дата обращения 25.10.2021).

2. Медицинская недостаточность. Как оптимизация ударила по здравоохранению? Аргументы и факты. URL: https://vlg.aif.ru/health/med/medicinskaya_nedostatochnost_kak_optimizaciya_udarila_po_zdravoohraneniyu (дата обращения 08.11.2021).

3. Минздрав пояснил, как оказывается плановая медпомощь при эпидемии. Российская газета. URL: <https://rg.ru/2020/04/08/minzdrav-poiasnil-kak-okazyvaetsia-planovaia-medpomoshch-pri-epidemii.html> (дата обращения 30.10.2021).

4. Минздрав России подготовил Памятку для граждан о гарантиях бесплатного оказания медицинской помощи. Министерство здравоохранения Волгоградской области. URL: <https://minzdrav.gov.ru/news/2018/12/14/10184-minzdrav-rossii-podgotovil-pamyatku-dlya-grazhdan-o-garantiyah-besplatnogo-okazaniya-meditsinskoj-pomoschi> (дата обращения 05.11.2021).

5. Перхов В. И., Куделина О. В. Актуальные проблемы программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи. Сибирский медицинский журнал. 2019. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-programmy-gosudarstvennyh-garantiy-besplatnogo-okazaniya-grazhdanam-meditsinskoj-pomoschi> (дата обращения 28.10.2021).

6. Стародубов В. И., Кадыров Ф. Н., Обухова О. В., Базарова И. Н., Ендовицкая Ю. В., Несветайло Н. Я. «Влияние коронавируса COVID-19 на ситуацию в Российском здравоохранении». doklad_cniioiz_po_COVID-19-2020_04_26.pdf (mednet.ru) (дата обращения 10.11.2021).

7. Щепин О. П., Коротких Р. В. Перспективы развития здравоохранения Российской Федерации. КиберЛенинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-razvitiya-zdravoohraneniya-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения 02.11.2021).

8. Эксперты предсказали сокращение числа больниц до уровня 1913 года РБК. URL: <https://www.rbc.ru/society/07/04/2017/58e4feb59a794722462a85aa> (дата обращения 25.10.2021).

Научное издание

**ТРУДЫ МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ
ВИУ РАНХиГС**

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 1,56 МБайт

Дополнительные программные средства: Программа для просмотра PDF

Издательско-полиграфический центр ВИУ РАНХиГС

г. Волгоград, ул. Герцена, 10