



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, 2023

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, 2023 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, 2023. – 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. – 332 с.

Сборник представляет собой материалы научных исследований студентов бакалавриата, магистратуры и аспирантуры факультета Государственного и муниципального управления Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, а также из ряда регионов Российской Федерации и Республики Беларусь. Основные материалы были обсуждены на таких мероприятиях как XXVII региональная конференция молодых ученых и исследователей Волгоградской области по направлению 32 «Управление в органах власти, местного самоуправления и бизнесе» (02.11.2022), круглых столах «Государство для граждан» (22.11.2022) и «Эволюция государственного управления в России. Истоки и последствия трансформации общества (к столетию окончания Гражданской войны и 100-летию образования СССР)» (24.11.2022). Уже из названия и числа мероприятий виден широкий диапазон охваченной проблематики, позволивший всем заинтересованным исследователям апробировать полученные результаты. В представленных работах анализируются наиболее актуальные и злободневные проблемы управления, предлагаются пути их решения и направления дальнейшего развития.

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

СОДЕРЖАНИЕ

Абрамов А. Э. Неофиты в структуре радикального ислама как фактор дестабилизации национальной безопасности Российской Федерации.....	7
Архипова А. В. Человеческий капитал Волгоградской области	17
Бальбекова Д. А. Технология отбора кандидатов на вакантную должность на государственной службе	25
Басков Д. В. Разработка зон для развития пространственной ориентации детей с нарушениями зрения	31
Башарина А. Ю. Опыт повышения удовлетворенности трудом на основе японской модели мотивации	37
Белова А. В. Сексуальные домогательства на рабочем месте и их особенности: могут ли российские работники чувствовать свою правовую защищенность	43
Вилкова Н. А. Кадровые парадигмы системы СО НКО в Волгоградской области.....	52
Выприцкий А. С. Власть как предмет политической науки.....	59
Горбатова В. В. Формирование самомотивации персонала в управленческой деятельности	64
Горшкова А. В. Использование Интернет-ресурсов в процессе набора персонала организации (на примере ООО «Тамерлан»)	70
Грунин Г. А. Новая этика как социокультурный феномен: исследовательские возможности глубинного интервью	78

Гулай Е. А. Современные тенденции миграции высококвалифицированных кадров Волгоградской области	86
Деркачева Д. В. Народный рейтинг как инструмент оценки эффективности работы главы региона (на примере Волгоградской области)	95
Джинджолия З. Б. Подходы к определению политических институтов	100
Долотова М. Д., Белан П. Д. Профилактика отказничества: опыт Ульяновской области	107
Драванц С. А. Роль корпоративной культуры в системе управления персоналом	113
Дубина А. В. Проблемы применения инструмента SMM в подборе персонала.....	119
Дьячкова Е. И. Инновационные формы обучения гражданских государственных и муниципальных служащих.....	125
Инкин В. В. Девиантное поведение молодого поколения в современном обществе	131
Капшук А. Н. Играизация образовательного процесса	137
Качегина В. В. Организация набора персонала на государственную службу: основные источники и процедуры.....	144
Ким Д. А. Типология бизнес-моделей.....	151
Копытич И. Г. Теоретические подходы в развитии использования инновационного потенциала регионов страны.....	157
Кузнецов В. Ф. Миграционная политика в субъектах РФ (на материалах Ростовской области).....	167

Кузнецова Ю. И. Рост производительности труда как фактор повышения эффективности управления персоналом	176
Кузуб Н. С. Повышение производительности труда и поддержка занятости населения как направление государственной политики Российской Федерации	182
Лапшина А. Р. Социальные последствия «утечки умов» в России.....	189
Логинов А. М. Опыт электоральных процессов в сентябре 2022 года (на примере Волгоградской области).....	195
Магомедова В. Р. Социальная сеть в «цифровых лицах»: визуальная самопрезентация через фоторедакторы.....	203
Маркина С. С. Мотивация персонала как фактор роста производительности труда	211
Мкртчян А. В. Особенности организации деятельности структурного подразделения исполнительно-распорядительного органа городского округа	219
Омельчак Д. А. Качество выпускаемой продукции и его конкурентоспособность	224
Панин А. А., Шевченко К. Е. Санкции как попытка подрыва внутреннего устройства государства	231
Рай А. К вопросу о понятии и сущности социального предпринимательства в Российской Федерации	237
Райц В. А. Политическая манипуляция в мобилизационном аспекте гражданского населения	245
Ржевский Э. Ю. Взаимосвязь политики и спорта в современной России	251

Рыльцева А. В. Цифровые сервисы и решения в деятельности некоммерческих организаций: социологический анализ.....	257
Рябова Г. С. Организация творческой мастерской в школьном лагере: педагогические и административные аспекты.....	263
Рязанова Д. С. Гендерные особенности брачно-семейных установок российских студентов	270
Саркисов А. О. О разграничении полномочий региональных и муниципальных органов власти в контексте реформы публичной власти	276
Свищева И. Ю. Качество городской среды как фактор социально-экономического развития Волгоградской области.....	281
Семиколеннова Ю. А. Внутренняя социальная политика как инструмент формирования эффективной коммуникации в современной бизнес-организации	286
Сорокина А. П., Филатова В. В. Статистический анализ динамики численности населения России в XX – начало XXI веках	294
Степанищева П. А. Соучаствующее проектирование как форма эффективного вовлечения граждан в формирование городской среды (на примере проектного семинара в г. Фролово)	303
Степанов А. В. Образ жизни детей в Великобритании в 1939–1944 годах: по материалам личных писем детей и их семей	312
Страшева Д. А. Государственная политика развития туристической отрасли в Волгоградской области	319
Щеглова Д. О. Управление трудовой мотивацией как ключевой компонент, повышающий производительность коммерческих организаций	325

НЕОФИТЫ В СТРУКТУРЕ РАДИКАЛЬНОГО ИСЛАМА КАК ФАКТОР ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Абрамов А. Э., аспирант,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: aabramov1602@gmail.com

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

Аннотация. В научном исследовании проанализировано происхождение феномена неофиты, исследованы основные мотивы вовлечения новообращенных мусульман, по которым происходит рекрутирование и вовлечение «немусульман» в различные экстремистские и террористические организации исламистского толка на примере достоверной выборки прошлых лет с 1995 по 2015 гг., в том числе исследованы некоторые методы и каналы вербовки неофитов, приведены реальные примеры, в том числе и на территории Волгоградской области, а также определены факторы, которые осложняют выявление и нейтрализацию неофитов, а в заключении предложен комплексный подход для возможного противодействия неофитов в структуре радикального ислама на территории Российской Федерации.

Ключевые слова: неофит, религия, ислам, мусульманин, радикальный ислам, исламистский толк

NEOPHYTES IN THE STRUCTURE OF RADICAL ISLAM AS A FACTOR OF DESTABILIZATION OF THE NATIONAL SECURITY OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abramov A. E., graduate student,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Morozov I. L.**, Doctor of Political Sciences, Professor Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The scientific study analyzes the origin of the neophyte phenomenon, explores the main motives for the involvement of newly converted Muslims, according to which the recruitment and involvement of «non-Muslims» in various extremist and terrorist organizations of the Islamist persuasion takes place on the example of a reliable sample of past years from 1995 to 2015, including some methods and channels for recruiting neophytes, real examples are given, including on the terri-

tory of the Volgograd region, and factors that complicate the identification and neutralization of neophytes are identified, and in conclusion, an integrated approach is proposed for possible counteraction of neophytes in the structure of radical Islam in the territory of the Russian Federation.

Keywords: neophyte, religion, Islam, Muslim, radical Islam, Islamist persuasion.

Неофит в переводе с древнегреческого означает, как приверженец (новообращенный). Неофиты в религии – это феномен, который насчитывает тысячелетия. Смена религии, а также различные трансформационные процессы в данной области исследования – процессы закономерные. По оценке различных экспертов неофиты состоят в структуре различных международных террористических группах от 3 до 8 %. Именно многие резонансные теракты последних лет, совершенные в Российской Федерации, отчасти связаны с неофитами. Так, например, ликвидированный спецслужбами 23-летний ваххабит Дмитрий Соколов подготовил и начинил самодельным взрывным устройством Наиду Асиялову, которая 21 октября 2013 г. зашла в рейсовый автобус в Красноармейском районе г. Волгоград, совершив самоподрыв, в результате которого погибло 7 человек и около 50 пострадали. На следующий день после взрыва кто-то забросал мечеть г. Волгограда коктейлями Молотова, как раз то, чего и добивались организаторы террористической акции посеять страх и ненависть. Проблематика исследования неофитов (новообращенных) мусульман по-другому еще называемых, как «русские мусульмане» в структуре радикального ислама имеет особое значение для постсоветской Российской Федерации, по причине того, что все чаще в противоправную деятельность рекрутируются именно те лица, которые мотивированы определенными религиозными убеждениями и величина роста по различным уголовным преступлениям неофитами, в том числе по преступлениям экстремистского и террористического характера возрастает. Особую опасность вызывает формирование бандформирований и законспирированных ячеек, в том числе и сетевого типа, которые состоят из новообращенных мусульман радикальных взглядов.

Различные эксперты сходятся во мнении, что из славян на сегодняшний день получают чуть ли не самые ревностные мусульмане, не поэтому ли они

так легко впадают в крайность и становятся самыми яркими религиозными фанатиками – неофитами. Обычно неофит-фанатик уверен в том, что его путь является самым верным, а цели и средства достижения наиболее эффективные. Такой объект управления пребывает в состоянии героического энтузиазма, по своему представлению он считает себя служителем так называемой божественной миссии и носителем истины последней инстанции. Для принятия новой для себя религии ислам у практически каждого мусульманина-неофита есть своя мотивация, но по итогу многие из них, скорее даже большинство попадают в структуру радикального ислама. Обычно такие люди не имеют самого главного, это крепкой духовной опоры. Если бы ислама как религии не существовало в принципе, можно сказать с точной уверенностью, что такие люди перешли бы в другую наиболее популярную религию или секту. Важный момент, который необходимо выделить, что после принятия ислама русские мусульмане переживают на себе так называемый «синдром неофита», это определяется тем, что человек начинает испытывать на себе определенный комплекс вины именно за то, что он поздно осознал «истинную веру», в связи с этим он начинает проявлять наибольшую активность среди других адептов, что в итоге приводит его на путь фанатизма и фундаментализма.

В большинстве случаев можно с точностью утверждать, что люди, которые становятся новообращенными в исламе, обычно начинают свой путь с посещения мечетей, обычно это происходит под предлогом каких-либо сложностей в жизни, личной трагедии или бездуховности, в итоге установленный там уклад жизни и атмосфера бытия приводит славян к неофитству. Один из главных мотивов для славян, которые в большинстве своем являются православными христианами, является то, что у славян формируется определенное протестное настроение. Русские в православном христианстве не находят ответов на свои вопросы, их не устраивают ритуалы и определенные каноны церкви, повсеместная коммерциализация, оплата за все, быт и поведение священнослужителей вне церкви, а также достаточно слабая миссионерская деятельность Русской православной церкви (РПЦ).

С другой стороны мусульманином сейчас быть выгодно, в особенности это касается определенных регионов, где религия ислам является преобладающей, в большинстве случаев это помогает продвигаться по карьерной лестнице, завязывать новые деловые знакомства и связи во власти, человека начинает привлекать различные обряды и ритуалы, справедливое отношение к себе и окружающим, помощь нуждающимся, а самое главное для новообращенных ислам понятен и логичен. В том числе принятие новой для себя религии ислама определяет новый имидж новообращенного, а именно мужчины начинают отпускать и носить бороды, а женщины носить хиджаб, что создает для человека определенный образ привлекательности. Но важно выделить и то, что где ислам не имеет длительной исторической традиции, начинают преобладать исламистские радикалы. Славяне, принимающие и в дальнейшем исповедующие ислам, размывают или вовсе теряют свою национальную идентичность. Основные мотивы вовлечение неофитов мусульман в террористические группировки, выборка с 1995–2015:

- 1) влияние дружеского коллектива – 46 %;
- 2) влияние членов семьи – 24 %;
- 3) проявление протестных настроений – 8 %;
- 4) пребывание в состоянии влюбленности – 7 %;
- 5) нахождение в плену – 5 %;
- 6) духовный поиск – 3 %;
- 7) интернет-пропаганда – 2 %;
- 8) мотивы по коростным соображениям – 2 %;
- 9) другое – 3 % [6].

Исследование вербовки потенциальных неофитов в ряды радикально настроенных исламистов показало, что определенный успех в данном направлении может быть достигнут за счет обычных бесед на тему, которая касается необходимости проведения джихада, так называемой священной войны, притеснения прав мусульман, формирования таких установок, как необходимости встать на путь священной войны за ислам, убивать неверных или же быть убитым во имя

Аллаха. Конечная цель так называемых проповедников в структуре радикального ислама – это формирование на территории Российской Федерации так называемого исламского государства, которое будет функционировать и развиваться по строгим законам шариата. Важно подчеркнуть, что обычно такие беседы происходят вообще без личного контакта и подсаживание на наркотики, а с помощью сети интернет, социальных сетей и различных групп через популярные приложения для общения в мессенджерах.

В качестве примера можно привести случай в Волгоградской области, когда новообращенная русская девушка вербовала своих подруг в структуру радикального ислама для совершения террористических акций на территории Северного Кавказа в качестве шахидок-смертниц, а именно в 2013 г. в г. Волгограде было передано в суд уголовное дело против 19-летней жительницы из г. Волжского Волгоградской области Алены Быковой, которая осуществляла поиск потенциальных террористок-смертниц через социальные сети. Со слов Быковой ей было 17 лет, когда она увлеклась идеями радикального исламизма и террора, в различных социальных сетях ее знали по нику Айзанат Салиева. Все началось в ее жизни с появлением бойфренда из республики Дагестан, с которым она общалась в социальных сетях, он размышлял о притеснении мусульман, о джихаде, восторгался так называемыми шахидами и особенно подругами, которые готовы были жертвовать собой по пути следования Аллаха. В итоге Быковой удалось завербовать троих девушек для того, чтобы выехать в Чеченскую республику для вступления в террористическое банд подполье в целях совершения различных актов терроризма, но по итогу одна из ее подруг испугалась и отказалась ехать в г. Грозный и сошла с автобуса перед выездом, две другие отправились на встречу своей судьбе, т.е. смерти, ведь именно это ожидает каждого человека, который попадает в хитрые руки манипуляторов [9].

Одним из каналов вербовки потенциальных неофитов в структуру радикального ислама являются в том числе и спортивные секции.

В качестве примера можно привести чемпиона России по боксу 1981 г. рождения Вячеслава Лапшина, который проживал в г. Уфе Республики Башкортостан, но в итоге был завербован в запрещенную террористическую организацию на территории Российской Федерации – «Исламское государство», а после в ходе боевых столкновений, которые проходили в Сирии в 2016 г. был убит [5].

Особо опасными на взгляд автора каналом вербовки представляются тюрьмы и колонии, в которых происходит личный контакт с религиозно настроенными экстремистами. Количество уголовных преступлений, которые связаны с экстремистской деятельностью продолжают увеличиваться, об этом факте свидетельствует опубликованная официальная статистика Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД РФ). Так, например в 2021 г. зарегистрировано 1057 преступлений экстремисткой направленности, что свидетельствует о росте данных противоправных преступлений более чем на 26,9 %, по сравнению с официальной статистикой МВД РФ 2020 г., согласно официальным данным которой в январе-декабре 2020 г. было зарегистрировано 833 аналогичных преступления [3]. Вывод согласно официальной статистике МВД РФ очевиден, а именно рост зарегистрированных преступлений экстремистского характера способствует росту числа осужденных за данные деяния.

Так, например, 30 августа 2021 г. Южный окружной военный суд приговорил к 5,5 года колонии особого режима уроженца Дагестана, который принимал участие в деятельности террористической организации, функционирующей на территории исправительного учреждения. Ранее стало известно, что силовые ведомства раскрыли деятельность террористической организации, которая состояла из лиц, отбывавших наказание в одном из учреждений ФСИН России на территории Калмыкии. В ходе проведения различных обысков на территории исправительного учреждения были обнаружены и изъяты символика и литература экстремистского направления. Уголовное дело было возбуждено в отношении 22 лиц по ч. 1 и 2 ст. 205.4 УК РФ («Создание террористического сообщества и участие в нем») [8]. Важно подчеркнуть, что даже 1 осужденный за экстремизм и

находящийся в местах заключения, идеологически мотивированный и владеющий определенными знаниями, способен за достаточно короткий срок привлечь с помощью различных манипулятивных техник в свои ряды новых последователей в количестве 5-7 человек, что крайне настораживает [4].

На основании данного исследования представляется возможным выделить определенные факторы, которые осложняют работу правоохранительным органам и спецслужбам по выявлению и профилактике преступлений, которые совершаются неопитами на территории Российской Федерации, а именно:

1) активно действующие законспирированные автономные небольшие ячейки с общим центром управления, который как правило находится за границей, где сильные и образованные лидеры умело манипулируют сознанием с помощью определенных выдержек из Корана и Сунны;

2) адепты с очень высокой степенью конспирации с изменением внешнего облика, которые включены в разветвленную структуру радикального ислама;

3) постоянный источник финансирования, а также внедрение новых способов, в том числе и криптовалюты, как инновационной составляющей экономики террористической деятельности;

4) формирование учебных заведений исламистского направления для высокого уровня интеллектуальной подготовки, в том числе обучение лиц для рекрутинга различных методов по манипуляции сознанием с помощью псевдорелигиозных материалов по исламу.

Ислам был и остается фактором политического процесса для ряда регионов России в том числе и для Дагестана. Последние два десятилетия в данном регионе был очень активный процесс развития и становления исламского возрождения. Так, можно привести пример, что если в 1987 г. там функционировали лишь 27 мечетей в 12 районах и четырех городах республики, то уже практически к концу 1994 г. здесь по различным данным было 720 мечетей, в том числе 8 вузов исламского направления и 111 медресе. А по данным начала 2000 г. число мечетей составило порядка 1594 религиозных сооружений, а к 2004 г. данный показатель стремительно вырос до 2150 мечетей, профильные вузы исламского

направления составили число 438 (из данного показателя около 17 исламских институтов с 45 филиалами). По данным прошлых лет высшее религиозное образование получали около 5 тыс. человек, а общее количество обучающихся составило 15 тыс. человек. В том числе жители региона активно совершают ежегодные многочисленные поездки к святым местам, которые находятся в королевстве Саудовская Аравия, совершают хадж – это паломничество к святым местам в Мекку и Медину. Так, например только за десятилетия 1990 гг. общее количество паломников составило примерно 98 тыс. человек, зафиксированные показатели свидетельствуют о том, что в регионе происходит достаточно широкая политизация ислама, а в долгосрочной перспективе, на наш взгляд, масштабирование данного феномена может привести как минимум к серьезным изменениям светского характера государственности в этом регионе.

Для исправления сложившейся ситуации предлагается использовать комплексный подход противодействия и определенные рекомендации в целях профилактики и предотвращения деятельности лиц, которые занимаются рекрутингом новых адептов и неофитов в структуру радикального ислама.

Первое, необходимо формирование экспертных советов при Антитеррористических комиссиях субъектов Российской Федерации, в состав которых следует включить представителей правоохранительных органов и спецслужб, представителей муниципалитетов и администраций, глав мусульманских общин региона и лидеров Русской православной церкви (РПЦ), других представителей действующих религиозных учреждений и общественных организаций, работающих в установленном законном порядке на территории Российской Федерации. В том числе включить в работу комиссии специалистов высшей школы из профессорско-преподавательского состава, молодых ученых, занимающиеся проблематикой исследования религиозного экстремизма и терроризма, психологов и других компетентных специалистов, которых можно привлечь в ходе работы при определенных потребностях. Можно использовать опыт работы Волгоградской области, где такой «Экспертный совет при Антитеррористической комис-

сии Волгоградской области» уже организован с необходимым составом компетентных специалистов и осуществляет целенаправленную работу, в том числе предполагается формирование межведомственной лекторской группы, которая на регулярной основе будет проводить тематические встречи с молодежью в различных образовательных учреждениях, в рамках которых можно будет получить развернутые ответы на свои сложные мировоззренческие вопросы, что будет способствовать формированию у молодежи социального иммунитета к агрессивной экстремистской пропаганде.

Второе, на основании последних тревожных событий, которые произошли в августе 2021 г. в Афганистане, где к власти пришла запрещенная в Российской Федерации террористическая организация «Талибан», а также события в январе 2022 г. в Казахстане, где была предпринята попытка свержения и захвата власти, необходимо усилить миграционный контроль над гражданами из стран Центральной Азии. Особую опасность в этом миграционном потоке представляют уже завербованные молодые люди в структуру радикального ислама, поэтому необходимо тщательно анализировать и осуществлять сбор информации о возможных лидерах или агитаторах в местах компактного нахождения мигрантов, а это могут быть мечети, национальные специализированные места по приготовлению пищи, различные строительные объекты. Компетентным органам стоит обратить внимание на известные среди молодежи площадки по проведению кулачных боев или боев без правил в так называемом «Поп-ММА», где активное большинство составляют приезжие агрессивно настроенные молодые люди, исповедующие ислам и выражающие свою агрессию вне октагона друг на друга.

Третье, взять еще под более пристальный контроль лиц, которые были условно осуждены и когда-то привлекались к уголовной ответственности за преступления экстремистского характера по мотиву религиозных радикальных убеждений. Особо стоит уделить внимание индивидуально-профилактической беседе и последующей адаптации лицам, отбывающим наказание по соответствующим статьям УК РФ. Важно повысить качество межведомственного и межуровневого взаимодействия всех субъектов противодействия терроризму по

обмену информацией, ориентированной в первую очередь на адресную работу с лицами, которые наиболее подвержены воздействию идеологии терроризма.

Список литературы

1. Абрамов А. Э. Терроризм – современная специфика и методы противодействия // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. Серия: политология и социология. 2017. № 4. С. 91-94.

2. В Волгограде 19-летнюю девушку будут судить за вербовку смертников // Российская газета URL: <https://rg.ru/2013/01/10/reg-ufo/shahidka.html> (дата обращения 03.10.2022).

3. МВД РФ сообщило о росте на 27% за год числа преступлений экстремистской направленности. Интерфакс. URL: <https://www.interfax.ru/russia/816105> (дата обращения 03.10.2022).

4. Моисеев С. В., Шаганян А. М. Экстремисты-неофиты: происхождение, деятельность, проблемы противодействия: учебное пособие. Барнаул: Барнаульский юридический институт МВД России, 2016. 44 с.

5. Олимпиев А. Ю., Кодзоков А. Х. К вопросу об экстремизме неофитов в Российской Федерации // Научный компонент. 2019. № 1. С. 93-98.

6. Силантьев Р. А., Мальцев В. В., Саввин А. В. Основные причины вовлечения новообращенных мусульман России в экстремистскую и террористическую деятельность // Исламоведение. 2016. № 2. С. 39-45.

7. Сиражудинова С. В. Неофиты в структуре радикального ислама // Информационные войны. 2015. № 4. С. 94-99.

8. Участник террористической организации в ИК в Калмыкии приговорен к 5,5 года колонии. URL: <https://tass.ru/proisshestviya/12254393> (дата обращения 04.10.2022).

9. Köse, Ali. (1996) Conversion to Islam: A Study of Native British Converts (London; NY). Pp. 80. 121.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Архипова А. В., преподаватель,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
e-mail: arhipova_anast@mail.ru

Аннотация. Автором рассмотрено понятие человеческого капитала. В статье исследована проблема управления человеческими ресурсами в Волгоградской области. Предложена авторская методика оценки индекса человеческого развития регионов. На основании рассчитанных индексов определено положение Волгоградской области среди регионов ЮФО по уровню развития человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий капитал, потенциал региона, управление, развитие регионов.

HUMAN CAPITAL OF THE VOLGOGRAD REGION

Arkhipova A. V., Lecturer,
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The author considers the concept of human capital. In the article author investigates the problem of human resources management in the Volgograd region. The authors propose the author's methodology for assessing the index of human development in the regions.

Keywords: human resources, human capital, regional potential, management, regions.

Одним из главных элементов воспроизводства общества и значимым фактором экономического роста развития нашей страны и Волгоградской области, а также обеспечения на данной основе благосостояния населения страны и региона является человеческий капитал и эффективное использование человеческих ресурсов. Актуальность исследования человеческого капитала Волгоградской области обусловлена недостаточным вниманием к важному виду ресурсов – человеческому ресурсу.

В процессе подготовки стратегии устойчивого развития регионов России, в том числе и Волгоградской области, чаще всего, делается упор на экономическое развитие региона, при этом не уделяется внимание целям развития человеческого капитала, что в итоге оказывает негативное воздействие на социально-экономическое развитие всей страны в целом и отдельных территорий.

Для современной российской науки концепция развития и управления человеческим капиталом является относительно новым направлением. В настоящее время, изучение, анализ и развитие теории человеческого капитала привело к осознанию сперва в экономической науке, а затем и к признанию на практике, того факта, что национальное богатство формируется как вещественной, так и невещественной формой капитала. Таким образом, в настоящее время человеческий капитал все чаще учитывается как важнейшая составляющая национального богатства.

Авторское определение понятия «человеческий капитал» может быть сформулировано следующим образом: это совокупный запас знаний, умений, профессиональных компетенций, творческих способностей, здоровья и культуры, который обеспечивает человеку реализацию его производственно-экономического потенциала, функциональную конкурентоспособность и прирост уровня благосостояния.

Волгоград – город с развитым человеческим капиталом, обладающий значительным потенциалом для его увеличения. Город является одним из крупнейших центров культуры, образования, науки и спорта в Южном Федеральном округе. Большинство экспертов воспринимает Волгоград как город, постепенно теряющий активную часть населения.

Теория человеческого капитала исходит из того положения, что капитал – это некоторый запас благ, который накапливаясь, приносит доход благодаря инвестициям. К. Макконнелл и С. Брю разработали три основных направления приложения инвестиций. Данные исследователи выделяют следующие виды инвестиций в человеческий капитал:

- *расходы на образование* – включая общее и специальное, формальное и неформальное образование;
- *расходы на здравоохранение*, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- *расходы на мобильность*, за счет которых жители регионов мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с высокой [1].

Для оценки уровня развития человеческого капитала Волгоградской области, а также для сопоставления уровня развития человеческих ресурсов в разных регионах автором был разработан собственный вариант индекса человеческого развития.

Индекс человеческого развития (ИЧР), до 2013 года «Индекс развития человеческого потенциала» (ИРЧП) – интегральный показатель, рассчитываемый сравнения и измерения уровня жизни, грамотности, образованности и долголетия как основных характеристик человеческого потенциала исследуемой территории.

Автором был рассмотрен ряд показателей (Таблица 1) в трех сферах развития человеческого капитала [5]:

- показатели, характеризующие уровень образования жителей региона, развития сферы образования (9 показателей);
- показатели, характеризующие медицинскую сферу (8 показателей);
- показатели, влияющие на миграцию жителей регионов (10 показателей).

Итого, было проанализировано 27 показателей, каждому показателю экспертным путем был присвоен весовой коэффициент, после чего был рассчитан индекс каждого из 27 показателей [5].

Расчет индекса человеческого развития

ОБРАЗОВАНИЕ									
Регион ЮФО	Показатели								
	Число перс. компьютеров, используемых в учебных целях на 1000 обуч. чел.	Выпуск бакалавров, магистров, специалистов (% нас)	Выпуск квалифицированных рабочих и служащих на 10000 чел.	Численность профессиональных образовательных организаций на 1000 чел	Число образовательных организаций высшего образования	Число дошкольных образовательных организаций	Число общеобразовательных организаций	Число студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры на 10 000 чел.	Библиотечный фонд на 1000 человек населения (экземпляров)
Республика Адыгея	352	0,83	74	3	2	130	150	331	5751
Республика Калмыкия	470	0,85	89	1	1	106	167	255	9991
Краснодарский край	498	0,76	48	45	28	1482	1238	231	3722
Астраханская область	469	0,70	67	4	6	172	291	342	6054
Волгоградская область	533	0,98	51	40	16	778	942	294	4232
Ростовская область	627	1,01	71	67	23	1275	1179	384	5663
<i>Итого</i>	<i>2949</i>	<i>5,13082</i>	<i>400</i>	<i>160</i>	<i>76</i>	<i>3943</i>	<i>3967</i>	<i>1837</i>	<i>35413</i>
<i>Среднее</i>	<i>492</i>	<i>1</i>	<i>67</i>	<i>27</i>	<i>13</i>	<i>657</i>	<i>661</i>	<i>306</i>	<i>5902</i>
МЕДИЦИНА									
Регион ЮФО	Показатели								
	Численность населения на одного врача	Число больничных кооек, (на 10000 тыс. чел.)	Численность населения на одну больничную койку (чел.)	Мощность амбулаторно-поликлинических организаций на 10 000 человек населения, посещений в смену	Численность врачей всех специальностей (на 10000 тыс. чел.)	Численность среднего медицинского персонала (на 10000 тыс. чел.)	Заболееваемость на 1000 человек населения	Прерывания беременности (на 100 родов)	
Республика Адыгея	258,3	75	133,4	244,4	38,7	4,5	101,1	41	
Республика Калмыкия	186,8	93,3	107,2	275,3	53,5	3,3	116,3	30	
Краснодарский край	242,9	81,6	122,6	225,3	41,2	47,6	88,1	40	
Астраханская область	152	98,7	101,3	276,9	65,8	12,1	118,7	34	

Волгоградская область	207,7	96,2	103,9	258,8	48,2	26,1	101,6	71
Ростовская область	259	89,2	112,1	238	38,6	39,1	92,1	38
<i>Итого</i>	<i>1306,7</i>	<i>534</i>	<i>680,5</i>	<i>1518,7</i>	<i>286</i>	<i>132,7</i>	<i>617,9</i>	<i>254</i>
<i>Среднее</i>	<i>218</i>	<i>89</i>	<i>113</i>	<i>253</i>	<i>48</i>	<i>22</i>	<i>103</i>	<i>42</i>

МИГРАЦИЯ

Регион ЮФО	Показатели									
	Число прибывших			Число выбывших			Уровень безработицы, %	Потребность в работниках, заявленная организациями в государственные учреждения службы занятости населения (чел.)	Коэффициенты миграционного прироста на 10 000 человек населения	Уровень экономической активности населения, %
	в пределах региона	из др. регионов России	из-за пределов России	в пределах региона	в др. регионы России	за пределы России				
Республика Адыгея	25	62,1	12,9	29	67,6	3,4	7,9	4464	50	63,3
Республика Калмыкия	62	36	2	47,6	51,9	0,5	12,5	1001	-122	65,8
Краснодарский край	32,2	59,3	8,5	48,4	48,6	3	6,1	54281	135	64,8
Астраханская область	37,8	36,7	25,5	37,8	46,1	16,1	7,5	7921	0,2	69,2
Волгоградская область	48,7	42,9	8,4	40	58,5	1,5	6,6	24927	-34	67,5
Ростовская область	53,5	39,7	6,8	53,4	45	1,6	6	33130	-0,3	64,8
<i>Итого</i>	<i>259,2</i>	<i>276,7</i>	<i>64,1</i>	<i>256,2</i>	<i>317,7</i>	<i>26,1</i>	<i>46,6</i>	<i>125724</i>	<i>28,9</i>	<i>395,4</i>
<i>Среднее</i>	<i>43</i>	<i>46</i>	<i>11</i>	<i>43</i>	<i>53</i>	<i>4</i>	<i>8</i>	<i>20954</i>	<i>5</i>	<i>66</i>

Источник: составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики [3, 4].

Основные выводы, сделанные в результате анализа исследуемых показателей, влияющих на ИЧР в Волгоградской области:

Образование. Волгоградская область занимает 3-е место в рейтинге индекса развития человеческих ресурсов в области образования. Полученные результаты показали, что Волгоградская область может добиться совершенствования уровня развития человеческих ресурсов путем развития библиотечного фонда, а также посредством увеличения количества выпускников-квалифицированных рабочих и служащих на 10000 чел.

Медицина. Волгоградская область занимает 3-е место в рейтинге индекса развития человеческих ресурсов в области медицинского обеспечения. Из расчетов следует, повышения индекса ЧР может быть достигнуто за счет увеличения числа больничных коек, а также количества врачей всех специальностей. Последнее может быть достигнуто за счет улучшения условий труда медицинских работников, а также посредством повышения престижности профессии.

Миграция. Волгоградская область занимает 1-е место в рейтинге индекса развития человеческих ресурсов по показателям миграции. На расчетное значение показателя ИЧР повлияла, в первую очередь, безработица в регионе. Решением данной проблемы может стать поддержка малого бизнеса и индивидуального предпринимательства, а также привлечение инвестиций в регион.

Для перевода показателя в индекс, значение которого заключено между 0 и 1 (это позволило складывать различные показатели), используется следующая формула, где $\min(x)$ и $\max(x)$ являются минимальным и максимальным значениями показателя:

$$I_n = \frac{x - \min(x)}{\max(x) - \min(x)}$$

По каждой группе показателей был определен промежуточный индекс, а в последствие обобщающий Индекс человеческого развития (Таблица 2).

Индексы человеческого развития регионов ЮФО

Регион ЮФО	ИЧР (образование)	ИЧР (медицина)	ИЧР (миграция)	ИЧР
Республика Адыгея	0,20	0,21	0,47	0,29
Республика Калмыкия	0,30	0,83	0,46	0,53
Краснодарский край	0,51	0,03	0,53	0,36
Астраханская область	0,18	1,18	0,48	0,61
Волгоградская область	0,43	0,60	0,55	0,53
Ростовская область	0,86	0,05	0,50	0,47

Источник: составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики [3,4].

Результаты сопоставления регионов по уровню развития человеческого капитала представлены на Рисунке 1. Волгоградская область занимает третье место среди всех регионов ЮФО по уровню развития человеческого капитала. Для изменения текущей ситуации необходимо комплексное совершенствование всех направлений развития человеческих ресурсов.

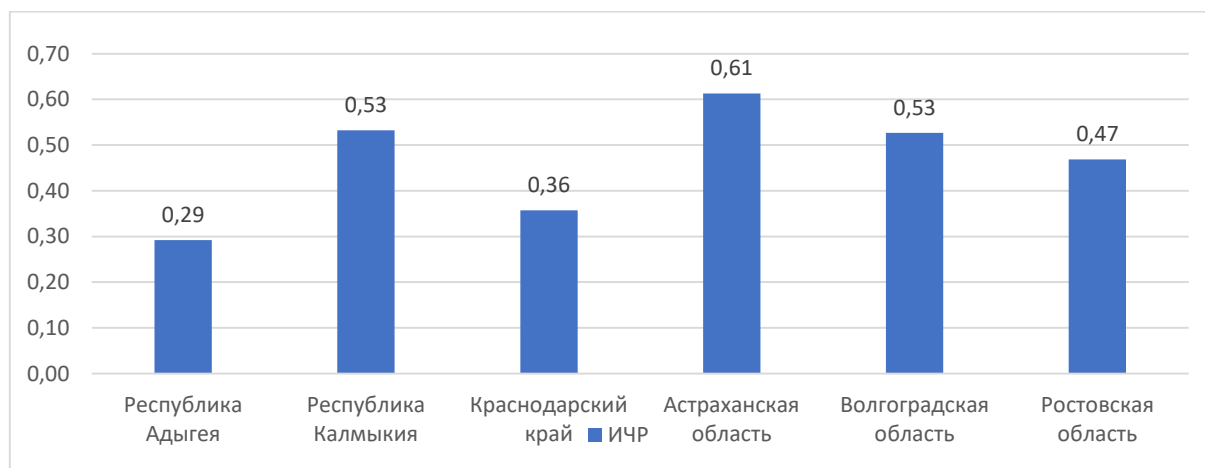


Рисунок 1. Индекс развития человеческого капитала регионов ЮФО

Для развития человеческих ресурсов Волгоградской области необходимо:

- оптимизировать инвестиции в человеческий капитал как главный ресурс экономического роста и развития региональной экономики в сложившихся условиях и тенденциях, диспропорциях и исторических особенностях развития Волгоградской;

- необходимо стимулировать инвестиции бизнеса в повышение квалификации своих наемных работников, делая существующие курсы и программы максимально приближенными к практическим потребностям предпринимательской среды в качественном росте находящегося в их распоряжении человеческого капитала;
- необходимо повысить привлекательность Волгоградской области для молодых выпускников образовательных учреждений, путем создания новых рабочих мест, развитием социальной сферы региона, в первую очередь, качество медицинского обслуживания.

Полученные результаты имеют практическое значение и могут учитываться при разработке рекомендаций по повышению эффективности развития и использования человеческого капитала как инвестиционной ресурса с высоким уровнем отдачи и эффективности.

Список литературы

1. Макконел К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т. 2. М: Республика, 1992. 400 с.
2. Максимова В. Ф. Инвестирование в человеческий капитал // Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. М., 2004. 48 с.
3. Международные сравнения // Официальный сайт. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/icstatistics/incomparisons (дата обращения 12.10.2022).
4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021. Стат. сб. / Росстат. М., 2021. 1112 с.
5. Шульгина Е. В. Развитие человеческого потенциала. Практика работы с бизнес-корпорациями и муниципальными структурами управления // Официальный портал «Человеческий потенциал России» Московский гуманитарный университет. URL: <http://hdirussia.ru/210.htm> (дата обращения 12.10.2022).

ТЕХНОЛОГИЯ ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Бальбекова Д. А., МУП-100,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: balbekovadarya@yandex.ru

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

Аннотация. В статье исследуется проблема отсутствия эффективной технологии отбора кандидатов на вакантную должность на государственной службе ввиду ориентированности в большей степени на теоретические знания, чем на их практическое применение.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, отбор, технология, кадровая политика.

TECHNOLOGY FOR SELECTING CANDIDATES FOR A VACANT POSITION IN THE CIVIL SERVICE

Balbekova D. A., MUP-100,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The article examines the problem of the lack of an effective technology for selecting candidates for a vacant position in the civil service due to the focus on theoretical knowledge rather than on their practical application.

Keywords: civil service, civil servant, selection, technology, personnel policy.

Институт государственной службы занимает немаловажное место в современном обществе, регулируя различные отношения, складывающиеся в процессе организации и прохождения государственной службы на разных уровнях, а также обеспечивая реализацию властных полномочий государства. Наличие вы-

соко квалифицированных государственных служащих, обладающих специальными знаниями, профессиональным опытом и деловой этикой, является залогом успеха осуществления государственной политики в целом.

Отбор кандидатов на вакантную должность на государственной службе представляет собой комплекс мероприятий, направленный на формирование состава государственных служащих, отвечающих требованиям, предъявляемым для замещения должностей гражданской службы, а также имеющих мотивацию к достижению целей организации и её развитию.

Квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы закреплены статьей 12 Федерального закона № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [5], согласно которой «для замещения должности гражданской службы требуется соответствие квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя – к специальности, направлению подготовки».

Потребность в отборе кадров выражается в профессиональной селекции подходящих по всем критериям людей от тех, у кого отсутствуют данные профессиональные качества, и которые не способны в последующем приобрести нужные знания и навыки. Таким образом, в процессе отбора граждан на государственную службу нужно пользоваться всевозможными методиками оценки профессиональной пригодности.

В настоящее время для отбора кандидатов на вакантную должность на государственной службе используется проведение тестирования, которое позволяет определить реальный уровень профессиональных знаний кандидата. Чаще всего тестирование является первым этапом отбора кандидатов. С его помощью определяют знания кандидатов по:

- Конституции РФ и основам конституционного устройства РФ;
- основам делопроизводства и документооборота;

- основам законодательства о государственной и гражданской службе в РФ;
- основам законодательства РФ о противодействии коррупции;
- знанию государственного языка;
- основам информационно-коммуникационных технологий.

Но эта методика имеет и свои недостатки, обращая внимание только на теоретическую информацию, касающуюся нормативно-правовой базы в сфере государственной службы, не затрагивая при этом практические аспекты служебной деятельности, которые были бы приближены к тому, с чем ежедневно будет сталкиваться человек в процессе своей профессиональной деятельности.

В 2020 году были приняты постановление Правительства Российской Федерации № 1387 «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»[3] и постановление Правительства Российской Федерации № 1546 «О внесении изменений в единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»[4], которые должны были внести значительные изменения в технологию оценки профессиональных умений кандидатов на замещение должностей на государственной службе. Но их применение остается частичным, что уменьшает эффективность данной оценки [1, с. 208].

Согласно результатам проведенного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации мониторинга на примере Якутии [2], виды оценки кандидатов распределяются следующим образом:

Вид оценки	Количество оцененных кандидатов
тестирование	28500 чел.
индивидуальное собеседование	26400 чел.
анкетирование	5000 чел.
подготовка проекта документа	2800 чел.
написание реферата	1400 чел.
проведение групповых дискуссий	90 чел.

Согласно таблице, мы видим множество видов проведения оценки профессиональных знаний кандидатов, что на наш взгляд является не совсем верным подходом, так как человека оценивают лишь по одному критерию: насколько хорошо он справился с поставленной задачей. Но не нужно забывать о том, что тот человек, который не совсем хорошо справился с тестированием, мог бы блестяще пройти индивидуальное собеседование или написать отличный реферат.

Также, согласно данным таблицы, при оценке кандидата большее предпочтение отдается тем видам, которые не требуют обязательного прямого контакта между кандидатом и оценивающим его человеком, например, тестирование, анкетирование, подготовка проекта документа, написание реферата. Таким образом, у кандидата нет возможности показать свое умение вести переговоры, управлять временем и стрессом, а также коммуникабельность. В настоящее время все большее распространение получают автоматизация и компьютеризация многих процессов. Но, по нашему мнению, в сфере отбора кандидатов на вакантные должности на государственной службе они являются не совсем эффективными, и нужно ставить в приоритет личный контакт между людьми.

В данной ситуации предлагается сделать акцент на проблеме разработки и развития системы организации работы с кадрами, претендующими на замещение должностей государственной службы, которая будет способствовать повышению кадрового их потенциала.

В качестве решения имеющейся проблемы мы предлагаем внедрение технологии отбора кандидатов на вакантную должность на государственной службе, основывающейся на следующих положениях:

- при включении в кадровый резерв добавить практические вопросы, позволяющие оценить навыки принятия управленческих решений, от которых во многом зависит результативность работы государственного служащего. К примеру, в тестовом задании для кандидата можно разместить блок вопросов, связанных с решением проблемных задач, которые могут появиться в процессе выполнения профессиональной деятельности;

- для уточнения оценки развернутых компетенций, помимо ответов на тесты, предполагающие выбор правильного ответа, предлагать написание эссе, в котором кандидат приводит пути решения заданной проблемы. Это позволит оценить логику принятия решения, используемый стиль изложения и достаточность знания нормативно-правовых актов;
- создание стрессовой ситуации во время тестирования, в которой кандидат может проявить свои soft skills, что в результате поможет определить возможность выполнения поручений в публичной сфере. Soft skills – это комплекс умений, которые связаны с личностными качествами человека, но также имеющие значение для выполнения работы. К ним можно отнести умение вести переговоры, стрессоустойчивость, коммуникабельность, гибкость и т.п.
- введение единой технологии отбора кандидатов, сочетающей в себе тестовую, письменную и устную части. Это позволит узнать кандидата как со стороны его знаний, так и со стороны его навыков, в том числе социальных.

Все это поможет провести SWOT-анализ кандидата: определить его сильные и слабые стороны, возможности для дальнейшего развития работника и угрозы, которые у него могут появиться в процессе прохождения государственной службы.

Таким образом, рассматривая кандидата на замещение должности на государственной службе, мы можем составить полный портрет личности, что несомненно поможет определить наиболее подходящую для кандидата вакансию. Например, один человек более склонен к работе и общению с людьми, а другой отлично справляется с различной документацией. Правильно подобранные для каждой вакансии кандидаты будут иметь большую мотивацию к работе и достижению целей организации, а также менее подвержены выгоранию, что в свою очередь поможет снизить текучесть кадров.

Список литературы

1. Асриянц К. Г., Гусейнов М. Б., Магомедова Д. Р. Исследование процедуры отбора сотрудников на включение в кадровый резерв в системе государственной службы // Журнал прикладных исследований. 2021. № 6. Т. 3. С. 207-211.
2. Доклад Министерства труда России «О состоянии государственной гражданской службы Российской Федерации в 2020 году». URL: <https://gossluzhba.gov.ru/> (дата обращения 01.12.2022).
3. Постановление Правительства Российской Федерации № 1387 «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 09.09.2020.
4. Постановление Правительства Российской Федерации № 1546 «О внесении изменений в единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» от 24.09.2020.
5. Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 (ред. от 05.12.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации. № 31. 02.08.2004. Ст. 3215.

РАЗРАБОТКА ЗОН ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ ОРИЕНТАЦИИ ДЕТЕЙ С НАРУШЕНИЯМИ ЗРЕНИЯ

Басков Д. В., ИИЯ-19,

Ульяновский государственный педагогический университет им. И. Н. Ульянова

e-mail: badik20012@gmail.com

Научный руководитель – **Захарова И. В.**, канд. пед. наук, доцент ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова»

Аннотация. В статье указывается на необходимость социальной адаптации детей с ограничениями по зрению. Рассмотрены характерные для них трудности пространственной ориентации. Предлагается проект территориальных комплексов для развития их двигательных навыков и пространственных представлений.

Ключевые слова: общественные пространства, инклюзивная среда, оснащение, тифлопедагогика, осязательное восприятие, пространственные представления.

DEVELOPMENT OF AREAS FOR THE DEVELOPMENT OF SPATIAL ORIENTATION OF VISUALLY IMPAIRED CHILDREN

Baskov D. V.,

Ulyanovsk State Pedagogical University named after I. N. Ulyanov

Supervisor – **Zakharova I. V.**, Cand. Sci. (Pedagogy), Assoc. Prof.

Ulyanovsk State Pedagogical University named after I. N. Ulyanov

Abstract. The article points to the need for social adaptation of children with visual disabilities. The difficulties of spatial orientation characteristic of them are considered. The project of territorial complexes for the development of their motor skills and spatial representations is proposed.

Keywords: public areas, inclusive environment, equipment, typhlopedagogics, tactile perception, spatial representations.

Социализация детей с нарушениями зрения связана с трудностями, обусловленными не только здоровьем, но и психолого-педагогическими, и социально-экономическими обстоятельствами. Такие дети, как правило, имеют сформированные бытовые навыки, однако затрудняются в ориентации в незнакомом

пространстве. Мы предлагаем проект создания инклюзивной среды, способствующей социализации слепых и слабовидящих детей и подростков.

Согласно данным Росстата, в настоящее время в Российской Федерации около 2 млн. детей с особыми образовательными потребностями, из них 745 тыс. – инвалиды. Они нуждаются в условиях интегрированного или дифференцированного (специального или коррекционного) обучения. Данные условия во многом связаны с возможностями региональной экономики, социально-экономических, природно-климатических особенностей территории, наличия социальной инфраструктуры.

Ульяновская область по социально-экономическому развитию стабильно занимает средние позиции в Приволжском федеральном округе. Наше исследование субъективного благополучия граждан 2021 г. показало, что к категории «субъективно неблагополучные» можно отнести 51,4 % населения. 48,6 % отнесены к категории «субъективно благополучные» – это те, кто отвечали, что их семья имеет стабильный средний доход, возможность накоплений, а за время пандемии доходы семьи повысились» [4, с. 8].

В образовательных учреждениях Ульяновской области в текущем учебном году учатся более 5,4 тыс. учеников с ограничениями здоровья, в том числе более 3,5 тыс. детей с особыми образовательными потребностями.

В 330 школах региона (83,9 % от общего числа) оборудованы специальные условия для таких учащихся. Количество специальных коррекционных классов для обучающихся с ОВЗ по сравнению с 2019/20 учебным годом возросло на 20,7 %, численность обучающихся в них детей с ОВЗ увеличилась на 28,8 % [3, с. 73]. Создать для них эргономичную среду позволили региональная программа «Доступная среда» (2017–2020 гг.), Межведомственный комплексный план по вопросам организации инклюзивного образования (2018). Развитие инклюзивного образования в Ульяновской области предусмотрено региональным Планом реализации в 2021–2025 гг. Стратегии развития воспитания в РФ (Распоряжение Правительства Ульяновской области от 19.01.2021 № 62-р), регламентом межве-

домственного взаимодействия по реализации индивидуальных программ реабилитации (абилитации) инвалидов (Постановление Правительства региона № 26/567-П от 14.11.2019).

Обучение слепых и слабовидящих детей должно происходить в дошкольном возрасте, при наблюдении логопедов и психологов, при этом ребёнок должен проходить массажи. На основе этого ребёнок может быть развит к школьному возрасту так же, как и здоровые сверстники или превосходить их в развитии слуха и моторики благодаря осязательному восприятию – способности кожным и двигательным анализаторами отражать свойства предмета как физические, так и пространственные [1].

Тифлопедагогика имеет широкий инструментарий технологий по преодолению различных нарушений, связанных с работой глазодвигательных мышц, зрительных анализаторов, общего и осязательного восприятия. Дети с ограничением или отсутствием зрения отличаются в поведении от остальных, прежде всего, пассивностью, они значительно медленнее овладевают пространственным мышлением и движением.

М. И. Земцова указывала на большие возможности слепых в измерении, а также определении многих других физических качеств объектов, используя расстояния между пальцами, размер ладони и прочее. Однако, при более масштабных предметах и пространствах, уровень восприятия падает, поскольку они выходят за пределы осязательного восприятия [5]. Однако пространственные представления можно развивать, использование приборов помогает более быстро и удобно воспринимать пространство, но детей нужно учить с базовых стандартов, то есть, используя размах рук, шаг, рост. Данная подготовка способствует беспрепятственному передвижению по местности в критических ситуациях.

В г. Ульяновске существует учреждение культуры, помогающее слепым и слабовидящим учиться читать, пользоваться компьютером и социализироваться, – детский клуб «ЧитайКа». Клуб оказывает психолого-педагогическую помощь семьям со слабовидящими детьми: организует индивидуальные и групповые

консультации по воспитанию, практические занятия со слепыми и слабовидящими детьми [6].

Считаем необходимым создать на базе этой организации открытый комплекс для развития пространственных представлений у детей с нарушениями зрения. Территория должна быть максимально приближена к реальным условиям.

Учреждение должно находиться в удобной транспортной доступности, а также занимать площадь не менее 2 га (четыре квартала). Для данного учреждения можно использовать следующие территории в г. Ульяновске: МБОУ СОШ № 43, не используемая площадка готовой продукции АО «УАЗ», территория бывшего кожевенно-обувного комбината, недостроенный комплекс Вычислительного Центра.

В комплексе, помимо открытых пространств, должны находиться и крытые помещения для круглогодичного использования, в которых непосредственно должны располагаться спортивные снаряды, а также элементы детских площадок, отвечающие требованиям безопасности.

Оснащение данного общественного пространства должно включать:

- ограждения (бордюры и металлические заборы), ограждающие тротуары от автомобильной дороги, ориентируясь на них слабовидящий человек, может дойти до пешеходного перехода;

- систему светофоров, оборудованных звуковым сопровождением, работающих для регулировки движения максимально приближенно к реальным условиям на дороге;

- автомобили с мягкими покрытиями,двигающиеся по рельсам со скоростью не более 3 км/ч, оборудованные звуковым сигналом, светом фар, датчиками удара, чтобы немедленно остановиться при контакте с человеком;

- тактильные покрытия для передвижения по крытым объектам.

Внутри зданий этой территории можно открывать классы для детей-инвалидов и проводить занятия по специальной педагогике, преподавать детям и уча-

щимся среднего профессионального образования профильные дисциплины. Основная задача данного общественного пространства заключается в том, что оно позволит детям с ограничениями по зрению развивать пространственные представления. Вместе с тем, свободное взаимодействие детей и подростков значимо для их социализации, укрепляет социальные связи, способствует преодолению депрессивных и иных деструктивных состояний.

Преимуществом данной инновации является не только появление новых общественных зон для обучения, но и исчезновение заброшенных территорий города, соответственно исчезновение мест сбора граждан с асоциальным поведением. Опыт такой ревитализации (лат. *re* – «возобновление», *vita* – «жизнь»), возвращения к жизни, оживления старых общественных пространств есть во многих странах. Новая жизнь старых построек и не используемых территорий положительно сказывается на качестве жизни и субъективном благополучии граждан.

В итоге дети с ограниченными возможностями здоровья получают возможность социализации, а город – комфортное общественное пространство, отвечающее принципам инклюзивного общества.

Список литературы

1. Ермаков В. П., Якунин Г. А. Основы тифлопедагогики: Развитие, обучение и воспитание детей с нарушениями зрения. М.: Владос, 2000. 61 с.
2. Заброшенные места Ульяновска. URL: <https://vk.com/@danil73bragin-zabytye-mesta-ulyanovska> (дата обращения 11.12.2022).
3. Захарова И. В. Административные аспекты инклюзии регионального образовательного пространства // Инклюзивное образование и общество: стратегии, практики, ресурсы: материалы VI Международной научно-практической конференции (Москва, 20-21.10. 2021 г.) / гл. ред. С. В. Алёхина; ред. совет: Е. Н. Кутепова, Е. В. Самсонова. М.: МГППУ, 2021. 376 с. С. 72-75.
4. Захарова И. В. Отношение граждан к добровольчеству как индикатор социальной сплочённости // Социальное пространство. 2022. Т. 8. № 1. URL:

http://socialarea-journal.ru/article/29203?_lang=en (дата обращения 11.12.2022).
DOI: 10.15838/sa.2022.1.33.4.

5. Земцова М. И. Пути компенсации слепоты в процессе познавательной трудовой деятельности. М.: Академия педагогических наук РСФСР. Институт дефектологии, 1956. 419 с.

6. Ульяновская областная библиотека для слепых URL:
<http://uslb.ucoz.ru/index/0-5> (дата обращения 11.12.2022).

ОПЫТ ПОВЫШЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ НА ОСНОВЕ ЯПОНСКОЙ МОДЕЛИ МОТИВАЦИИ

Башарина А. Ю., МУПЗ-300,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: skalakotlova@gmail.com

Научный руководитель – **Кленова Т. В.**, канд. экон. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

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

Аннотация. В статье рассматривается сущность удовлетворенности трудом, ее роль в процессе создания и функционирования системы мотивации персонала в отечественных и мировых компаниях с учетом культурных особенностей. Более подробно проанализирована система мотивации, сложившаяся на японских предприятиях, выделяются основные элементы ее функционирования. Проведено исследование и выявлены ключевые особенности японской модели мотивации персонала, способствующие формированию высокого уровня удовлетворенности трудом.

Ключевые слова: мотивация, человек, потребности, система мотивации, удовлетворенность трудом.

THE EXPERIENCE OF INCREASING JOB SATISFACTION FROM THE POINT OF VIEW OF THE JAPANESE MOTIVATION MODEL

Basharina A. Y., MUPZ-300,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Klenova T. V.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The article examines the essence of job satisfaction, its role in the process of creating and functioning of the personnel motivation system in domestic and global companies, taking into account cultural characteristics. The motivation system that has developed in Japanese enterprises is considered in more detail, the main elements of its functioning are highlighted. The analysis is carried out and the key features of the Japanese model of staff motivation contributing to the formation of a high level of job satisfaction are identified.

Keywords: motivation, person, needs, motivation system, job satisfaction.

Изучение вопроса удовлетворенности трудом персонала организации и повышение ее уровня является актуальным для российского и иностранного работодателя на сегодняшний день. Значимым оказывается определение того, насколько человек удовлетворен трудовой деятельностью в организации, условиями труда, уровнем оплаты труда, от чего зависит уровень его удовлетворенности трудом, как и какими методами можно его повысить.

Не меньшую важность имеет выявление того, каковы мотивы, побуждающие работника к труду, каков социально-психологический климат в коллективе, каким образом влияет на уровень удовлетворенности трудом работника национальная и организационная культура и управление предприятием. Весомость всех вышеперечисленных обстоятельств заключается в том, что удовлетворенность трудом - один из важнейших активов организации, играющий большую роль в ее дальнейшем развитии и установлении высокой и устойчивой конкурентоспособности предприятия на рынке.

Анализ удовлетворенности трудом позволяет руководству организации выявлять уровни и установки мотивации работников по отношению к выполняемой ими работе и занимаемой должности [2, с. 20]. При выявлении импульсов, способствующих снижению или повышению уровня удовлетворенности трудом работников организации, можно определить факторы, воздействующие на уровень данных показателей и сформировать наиболее актуальную и эффективную для условий той или иной страны и конкретной организации систему мотивации труда.

В сложившихся условиях развитой мировой экономики многие иностранные предприятия используют в качестве мотивации работников, в основном, материальные поощрения. Так, например, широкое распространение в Британии получила система вознаграждений персонала через подарки. В английской компании «British Telecom» за успехи в работе персонал награждается туристическими путевками и ценными подарками. Оценка качества труда проводится в соответствии с вкладом работника в эффективность работы предприятия, участием

в общественных мероприятиях. Данный метод стимулирования персонала побуждает каждого работника компании выполнять свои обязанности в рамках предприятия более эффективно, а также более активно участвовать в социальной жизни [1, с. 56].

Проанализируем более подробно систему мотивации труда в Японии. В ее основе, в отличие от систем, сложившихся на Европейских и Американских предприятиях, лежат такие подсистемы как:

- Пожизненный найм работников;
- Ротация;
- Репутация;
- Осуществление профессиональной подготовки сотрудников на рабочем месте.

Ротация позволяет работникам периодически менять сферу деятельности, что, способствует формированию у них новых компетенций и снижает утомляемость от труда, а обучение работников на рабочем месте позволяет детализировать полученную подготовку в системе внутрифирменного профессионального обучения [1, с. 57]. Что касается репутации, ей дорожит каждый японец, поэтому ни один японский работник не позволит себе плохо выполнить работу.

В такой мотивационной среде имеет место на существование «психология устойчивых групп», обеспечивающая эффективную совместную деятельность работников, направленную на решение задач организации. В процессе совместной трудовой деятельности у членов группы формируются ощущения свободы поведения и автономии [1, с. 58].

Чувство удовлетворенности трудом у японских работников формируется при удовлетворении их потребности в причастности к жизни организации. Задачи группы, обусловленные целями компании, становятся значимыми для каждого работника. Методы, которые обеспечивают удовлетворение потребности в причастности, формируют у сотрудников высокую мотивацию к труду. К числу таких методов относится исполнение гимна компании, общее помещение для ра-

боты, проведение корпоративных мероприятий, утренняя зарядка, а также жесткая дисциплина, которая выступает в качестве основы формирования и сохранения корпоративного духа компании.

Так как Япония – страна высоких технологий, то используются инновационные подходы к мотивации работников и повышению удовлетворенности трудом. В первую очередь, происходит совершенствование системы оплаты труда. Она разделена на 2 части. Первая определяется результатами труда работника, а вторая – его возрастом. На заводах металлургической промышленности соотношение частей заработной платы работников имело следующий вид: 60 % – результаты труда, 40 % – возраст. На предприятиях, производящих электротовары соотношение частей было 80/20 %. Существуют и более многофакторные системы формирования заработной платы – основанные на учете шести характеристик деятельности работника [1]:

- возраст работника, его стаж и образование;
- должность работника, его профессия и обязанности;
- условия труда;
- пособия на жилье, транспорт и семью;
- результаты труда работника;
- региональные пособия.

Вознаграждение за квалификацию вводится только после обучения сотрудника на рабочем месте. Увеличение заработной платы на японских предприятиях происходит ежегодно. На данный момент уровень оплаты труда японских работников один из самых высоких в мире. По официальным данным Министерства здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии в зависимости от стажа 50-летний сотрудник получает ежемесячно в среднем 482 тыс. иен (примерно 4,5 тыс. долл. США) [4], что сравнительно выше, чем в большинстве стран (рисунок) [5].

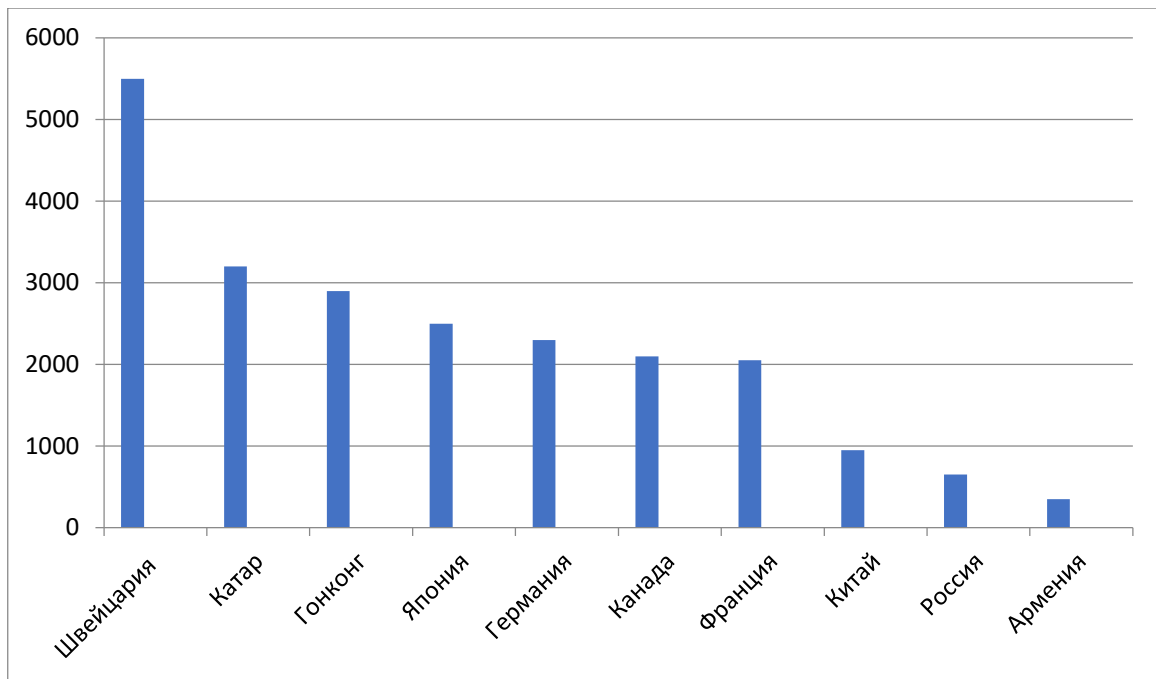


Рисунок. Рейтинг стран с уровнем заработной платы за 2020 год.
 Источник: [5].

Важно отметить, что в японской модели менеджмента сочетаются методы нематериального и материального стимулирования с целью наиболее эффективного использования человеческого фактора, так как он является самым приоритетным и стратегически важным. Основой тому выступают менталитет японцев и их национальные особенности: отношение к труду как к самой главной ценности жизни [3, с. 33].

Вышеперечисленные японские методы мотивации персонала на предприятия способствовали созданию современных моделей стимулирования работников, используемые на предприятиях и по сей день. Система мотивации на японских предприятиях является эффективной и обеспечивает высокий уровень удовлетворенности работников, что, в свою очередь, гарантирует предприятиям высококвалифицированный штат сотрудников, а также, возможность реализации их компетенций и способностей во благо компании.

Таким образом, существует разнообразный опыт повышения удовлетворенности трудом, использующий как материальное, так и нематериальное поощрение. Это ярко проявляется в японской модели мотивации, где задействованы

возможности работника повысить свою квалификацию, предоставлены каналы эффективной командной работы и учет индивидуальных достижений.

Список литературы

1. Дорошенко Е. В. Пожизненная занятость и накопление человеческого капитала в современной экономике // Экономическая наука в современной России. 2011. № 2. С. 101-113.

2. Жуйкова М. А. Удовлетворенность трудом как объект социологического изучения // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». 2014. №1. С. 18-22.

3. Мусагитова Я. Я. Особенности японской системы мотивации труда и возможности её применения в условиях России // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2017. № 16. С. 32-35.

4. Официальный сайт Международной организации труда. URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения 22.08.2022).

5. Официальный сайт Министерства здравоохранения, труда и благосостояния Японии. URL: <https://www.mhlw.go.jp/index.html> (дата обращения: 22.07.2022).

СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И ИХ ОСОБЕННОСТИ: МОГУТ ЛИ РОССИЙСКИЕ РАБОТНИКИ ЧУВСТВОВАТЬ СВОЮ ПРАВОВУЮ ЗАЩИЩЕННОСТЬ

Белова А. В., МУП-200,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: aliona.trotsenko@yandex.ru

Научный руководитель – **Князев С. А.**, канд. экон. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье дается определение моббинга персонала, перечисляются основные формы проявления рассматриваемого явления. Отдельное внимание в статье уделено характеристике такой формы проявления моббинга как сексуальные домогательства на рабочем месте. Подробно описаны возможные типы и формы сексуального преследования в трудовом коллективе. Помимо этого, в рамках статьи проанализированы нормы российского законодательства и возможность их применения к действиям моббера подобного характера. Сделан вывод о необходимости тщательной доработки правовых норм.

Ключевые слова: моббинг, моббер, «жертва» моббинга, сексуальное домогательство, закон, наказание, ответственность.

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE AND ITS FEATURES: CAN RUSSIAN WORKERS FEEL THEIR LEGAL PROTECTION

Belova A. V., MUP-200,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Knyazev S. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article defines the mobbing of personnel, lists the main forms of manifestation of the phenomenon under consideration. Special attention in the article is given to the characteristics of such a form of manifestation of mobbing as sexual harassment in the workplace. The possible types and forms of sexual persecution in the labor collective are described in detail. In addition, within the framework of the article, the norms of Russian legislation and the possibility of their application to the actions of a mobber of a similar nature are analyzed. The conclusion is made about the need for a thorough revision of legal norms.

Keywords: mobbing, mobber, mobbing «victim», sexual harassment, law, punishment, responsibility.

На сегодняшний день одним из важнейших элементов современной охраны труда является благоприятная психологическая производственная среда, в которой не допускается и пресекается применение психологического или физического насилия со стороны руководителей и коллег и исключается возникновение стресса. Проблема поддержания здорового психологического климата приобретает все большую актуальность в связи с увеличением количества возможных форм проявления психологического давления в трудовом коллективе.

Как известно, такого рода давление свидетельствует о наличии моббинга в организации. Согласно исследованиям Ханца Леймана, моббинг представляет собой «психологический террор», который включает «систематически повторяющееся враждебное и незтичное отношение одного или нескольких людей, направленное против другого человека, в основном одного» [2, с. 95]. Дэйвенпорт определяет моббинг как форму проявления эмоционального насилия, которое может выражаться, как в виде индивидуального воздействия, так и группового. Российский исследователь В. П. Эфроимсон определял моббинг как незтическую конкурентную борьбу, которая является причиной возникновения острых отношений в среде работников.

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 данного сотрудника.

Далее целесообразно обратиться к формам проявления моббинга. Наряду с такими формами проявления феномена, как насмешки, игнорирование, предоставление ложной информации, доносительство выделяют и такую форму, как сексуальные домогательства, которая представляет особый интерес как с точки зрения особенностей её проявления, так и с точки зрения способов юридической защиты от нее.

При сексуальных домогательствах речь идет о проявлении власти. Важно правильно понимать, что понятие «сексуальное домогательство» на самом деле подразумевает более решительные действия, чем просто поведение с сексуальным подтекстом.

Необходимо отметить, что различные варианты поведения, которые могут быть квалифицированы как сексуальное домогательство на рабочем месте, невозможно представить в виде закрытого списка, ввиду их большого количества, а также личных особенностей каждого индивида относительно рамок допустимого поведения. Например, согласно исследованиям Кристи Колодей, большинство женщин не определяют язвительные шутки сексуального характера, свист, «случайное» соприкосновение тел как сексуальные домогательства. Несмотря на то, что сегодня принято считать, что сексуальные домогательства на рабочем месте консервируют существующее патриархальное соотношение сил между мужчинами и женщинами, мужчины также могут выступать в качестве «жертв» моббинга в подобных ситуациях. Исследования показывают, что сексуальные домогательства на рабочем месте по отношению к мужчинам проявляются в два раза реже, чем к женщинам. Мужчины, как правило, среди наиболее частых отмечают следующие формы проявления сексуальных домогательств на работе: приглашения с сексуальными намерениями, обещания вознаграждения за сексуальные контакты.

Справедливо сказать о том, что Австралийская комиссия по правам человека отмечает, что сексуальные домогательства могут проявляться следующим образом: наводящие комментарии, шутки, нежелательные прикосновения, поцелуи и объятия, сексуально откровенные картинки, навязчивые вопросы о личной жизни или теле сотрудника, насмешки в зависимости от половой принадлежности, сексуально откровенные электронные письма или SMS-сообщения и так далее.

Исследователь М. М. Харитонов предлагает разделить перечисленные выше формы проявления сексуальных домогательств на работе на четыре типа [7, с. 60]:

– Нападение – выражается в прямой физической или вербальной сексуально-окрашенной агрессии. Например, использование одним работником в отношении другого в процессе вербального общения определенных неприемлемых эпитетов, несущих в себе сексуальный подтекст.

– Принуждение – применение в отношении работника-«жертвы» моббинга шантажа и угроз с целью понуждения его к сексуальному взаимодействию.

– Использование – осуществляется посредством удовлетворения сексуальных инстинктов вопреки воли «жертвы». В данном случае моббер может действовать, руководствуясь желанием ощутить чувство превосходства, удовольствия от страданий «жертвы». Также моббер может осуществлять такой тип сексуального домогательства, как использование путем обсуждения пола, сексуальных пристрастий «жертвы» с другими членами коллектива.

– Демонстрация – нарушитель заведомо использует потерпевшего в качестве наблюдателя за своим недопустимым поведением или поведением другого лица (имитация полового акта, демонстрация гениталий или предметов сексуального характера, распространение порнографических материалов и т.п.).

В свою очередь Е. М. Офман отмечает, что формы сексуального преследования на работе можно классифицировать по характеру домогательств:

– Домогательства вербального характера, выражаются в словесной форме. Например, подшучивание по поводу чьего-либо телосложения или внешности, оскорбительные комментарии, предложения непристойного характера, насмешки гендерных различий, назойливые расспросы о сексуальном опыте, обсуждение чьего-либо сексуального поведения, угрозы, оскорбления, прозвища и т.п.

– Домогательства физического характера проявляются в форме физических прикосновений (например, ограничение чьего-либо движения).

– Домогательства визуального и другого невербального характера, например, постеры оскорбительного содержания, рисунки и карикатуры сексуальной направленности (ими могут быть календари и картинки на экране компьютера), сексуальные жесты.

Все описанные выше варианты поведения оказывают на психическое состояние «жертвы» наиболее пагубное влияние, чем какие-либо иные формы проявления моббинга. Именно поэтому в данном случае работникам наиболее важно понимать, какой правовой защищенностью относительно рассматриваемого явления они обладают.

Прежде всего, необходимо отметить, что, в случае возникновения моббинга в организации, в рамках трудовых отношений можно выделить прямого и косвенного нарушителя. В качестве прямого нарушителя выступает физическое лицо, которое осуществляет сексуальные домогательства по отношению к «жертве» моббинга [7, с. 66]. Косвенным же нарушителем является работодатель (руководитель), который позволяет существовать моббингу в организации, либо намеренно/ненамеренно не замечает его существования. В связи с существованием этих двух видов нарушителей, все способы защиты «жертвы» моббинга также можно разделить на две группы: защита «жертвы» моббинга от действий прямого нарушителя посредством привлечения органов публичной власти, защита «жертвы» моббинга путем воздействия на косвенного нарушителя с привлечением органов публичной власти. Помимо этого, можно выделить отдельную группу методов защиты путем воздействия косвенного нарушителя (работодателя) на прямого нарушителя.

Воздействие на прямого нарушителя со стороны органов публичной власти возможно по действующему российскому законодательству двумя способами [4, с. 78]. Первый способ – привлечение к уголовной или административной ответственности. Второй способ – привлечение к гражданско-правовой ответственности. В этом смысле привлечение к уголовной ответственности возможно в особо серьезных случаях домогательства, которые, прежде всего, связаны с прямым нарушением половой неприкосновенности. Такие случаи сексуальных домогательств на рабочем месте регламентированы следующими статьями Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) [6]:

– Ст. 131 УК РФ – дающей определение такой форме сексуального домогательства, как изнасилование, а также характеризующей особенности данной формы.

– Ст. 132 УК РФ – определяющей меру наказания за мужеложство, лесбиянство или иные действия сексуального характера с применением насилия или с угрозой его применения к потерпевшему (потерпевшей) или к другим лицам либо с использованием беспомощного состояния потерпевшего (потерпевшей).

– Ст. 133 УК РФ – определяющей меру наказания за понуждение к действиям сексуального характера, в зависимости от различных существенных особенностей деяния.

– Ст. 135 УК РФ – устанавливает иные действия, которые не образуют объективной стороны полового сношения, мужеложства или лесбиянства, но представляют собой развратные действия, применимо к лицам моложе 16 лет. Здесь также следует обратить внимание на то, что в силу того, что лица моложе 16 лет, имеющие статус работника, и находящиеся в трудовых отношениях – явление редкое, говорить о широкой возможности использования этой нормы в качестве инструмента защиты работников от сексуальных домогательств на рабочем месте не приходится.

– Ст. 136 УК РФ – запрещающая дискриминацию в зависимости от пола, расы, национальности и других особенностей личности, совершенную лицом с использованием своего служебного положения. В данном случае важно, что в отечественном законодательстве сексуальные домогательства напрямую не рассматриваются в качестве формы проявления дискриминации. Однако эти явления могут быть связаны между собой.

Привлечь прямого нарушителя к административной ответственности за совершение сексуальных домогательств на рабочем месте представляется очень сложным, а отчасти – невозможным. С целью обоснования данной точки зрения необходимо обратиться к ст. 5.61 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ) [3], запрещающей оскорбление, т.е. унижение чести и достоинства другого лица, выраженное в неприличной форме. Дело в том, что моббинг выраженный в форме сексуальных домогательств может проявляться во внешне приличной форме (например, обсуждение между работниками гипотетической сексуальной связи с «жертвой» в ее присутствии). Также ст. 20.1 КоАП РФ [3] содержит в себе нормы, указывающие на применение административного наказания за нарушение общественного порядка. Очевидно, что это сильно ограничивает возможности использования этой статьи для борьбы с сексуальными домогательствами на рабочем месте. Таким

образом, в настоящее время механизм публично-правовой ответственности непосредственного нарушителя более или менее применим лишь против наиболее тяжелых и опасных форм сексуального домогательства. Помимо этого привлечение прямого нарушителя к гражданско-правовой ответственности также не представляется возможным, так как нормативно-правовые акты РФ не выделяют сексуальные домогательства в качестве особого случая морального вреда и не содержат правил, которые гарантировали бы «жертве» определенный уровень компенсации в случае удовлетворения иска и (или) облегчали ли бы ей доказывание заявленных требований.

Далее необходимо проанализировать возможность применения норм российского законодательства к косвенному нарушителю (работодателю) за допущение функционирования в организации моббинга в форме сексуальных домогательств. Важно сразу отметить, что в данной ситуации применение норм УК РФ невозможно, так как УК РФ не содержит состава преступления, позволяющего наказать представителя работодателя или работодателя – физическое лицо за бездействие такого рода.

Применение административной ответственности возможно лишь с применением ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ [3] за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а именно препятствие возможности соблюдения работником своих прав на защиту достоинства в период трудовой деятельности (ст. 2 ТК РФ [3]).

По аналогичным причинам крайне маловероятно и удовлетворение гражданского иска работника к работодателю – невозможно доказать, что бездействие последнего носило противоправный характер, т.е. не будет условия для компенсации морального вреда, предусмотренного ст. 237 ТК РФ [5]. Исключения составляют только ситуации, когда работодатель, открыто и совершенно не скрываясь, своими локальными нормативными актами и (или) директивными указаниями прямо поощрял одних сотрудников к тому, чтобы домогаться других.

Следует обратиться к последней возможной группе методов защиты «жертвы» моббинга путем воздействия работодателя (косвенного нарушителя) на прямого нарушителя. Возможности работодателя в данном смысле ограничены. Работодатель вправе уволить работника, выполняющего воспитательные функции, за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [5]). Трудовое законодательство не содержит определения аморального проступка или перечисления примеров аморальных проступков, однако очевидно, что сексуальное домогательство является таковым. Закон не дает работодателю возможности отстранить прямого нарушителя от работы, перевести его на другую работу без его согласия. Также работодатель не вправе отстранить «жертву» моббинга от выполнения трудовых обязанностей на неопределенный срок в целях её защиты от прямого нарушителя.

Таким образом, сексуальные домогательства представляют собой наиболее опасную форму проявления моббинга персонала в компании, следствием которой зачастую является изоляция «жертвы». Ситуацию осложняет крайне слабая правовая защищенность «жертвы» моббинга. Наиболее возможным представляется привлечение моббера «жертвой» моббинга к административной, а в наиболее тяжелых случаях – уголовной ответственности. На сегодняшний день описанные выше проблемы правового регулирования ситуаций, связанных с сексуальным домогательством на работе, приобретают все большую актуальность. В современных реалиях работнику необходимо чувствовать свою правовую защищенность. Такое положение дел указывает на необходимость совершенствования норм российского законодательства.

Список литературы

1. Бережной А. В. Управление трудовыми конфликтами в организации / А. В. Бережной, Д. Н. Аванесян // Естественно-гуманитарные исследования. 2019. № 23 (1). С. 23-25.
2. Воронин А. Ю. Основы менеджмента: учеб. пособие / А. Ю. Воронин, О. В. Сересева, Л. И. Чурина. Новосибирск: НГТУ, 2018. 119 с.

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ : принят Гос. Думой 20 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: [ред. от 05.12.22] // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1, ч. 1. Ст. 1.

4. Крылов К. Д. Проблемы реализации права на защиту достоинства, предотвращения насилия и домогательства в сфере труда / К. Д. Крылов, Т. А. Сошникова, Н. Н. Киселева // Образование и право. 2020. № 5. С. 76-80.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: от 30.12.2001 г. № 197 ФЗ (ред. От 04.11.22) // <http://www.consultant.ru>

6. Уголовный кодекс Российской Федерации : Федер. закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ : принят Гос. Думой 24 мая 1996 г.: одобрен Советом Федерации 5 июня 1996 г. : [в ред. от 21.11.2022] // Официальный интернет-портал правовой информации : гос. система правовой информации. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 10.12.22).

7. Харитонов М. М. Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 3. С. 52-75.

КАДРОВЫЕ ПАРАДИГМЫ СИСТЕМЫ СО НКО В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Вилкова Н. А., МУЗ-200,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: natalya.vilkova.1995@mail.ru

Научный руководитель – **Сырбу А. Н.**, канд. эк. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуются особенности управления социально-ориентированных некоммерческих организаций, система функционирования, оценка качества, а также проблемы взаимодействия с различными институтами в Волгоградской области в современных условиях.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая парадигма, оценка эффективности, проблемы взаимодействия, социально-ориентированные некоммерческие организации.

PERSONNEL PARADIGMS OF THE SYSTEM OF SOCIALLY ORIENTED NON-PROFIT ORGANIZATIONS IN THE VOLGOGRAD REGION

Vilkova N. A., MUZ-200,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Syrbu A. N.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article examines the features of the management of socially-oriented non-profit organizations, its system, quality assessment, as well as the problems of interaction in the Volgograd region under existing conditions.

Keywords: personnel management personnel paradigm, efficiency assessment, interaction problems, socially-oriented non-profit organizations.

В современном мире некоммерческий сектор рассматривается как организационная основа гражданского общества. Некоммерческие организации (НКО) занимаются оказанием социальных услуг населению, общественно-значимой деятельностью, защитой прав человека, через механизмы общественной экспер-

тизы и контроля способствуют прозрачности и эффективности работы государственных служб и судебной системы. НКО – катализатор реализации механизмов обратной связи между гражданами и правительством. Это, в свою очередь, способствует возникновению у граждан чувства патриотизма и ответственности, гражданской солидарности, формированию активной жизненной позиции, развитию самоорганизации и самоуправления.

Кадровые парадигмы или парадигмы управления персоналом – правила, нормы мышления и деятельности, образцы поведения, определяющие стиль взаимоотношений, которые складываются в организации между работодателями, менеджерами и рядовыми работниками. Современная управленческая парадигма использует не только традиционные элементы (власть, авторитет, персональная зависимость, экономическое принуждение, мотивация), но и такие относительно новые элементы, как творческое участие персонала, образование команд, приверженность, инновационность, управление знаниями [1, 2, 7].

Управление персоналом НКО – сложная система. Она включает в себя ряд элементов (см. рис. 1).

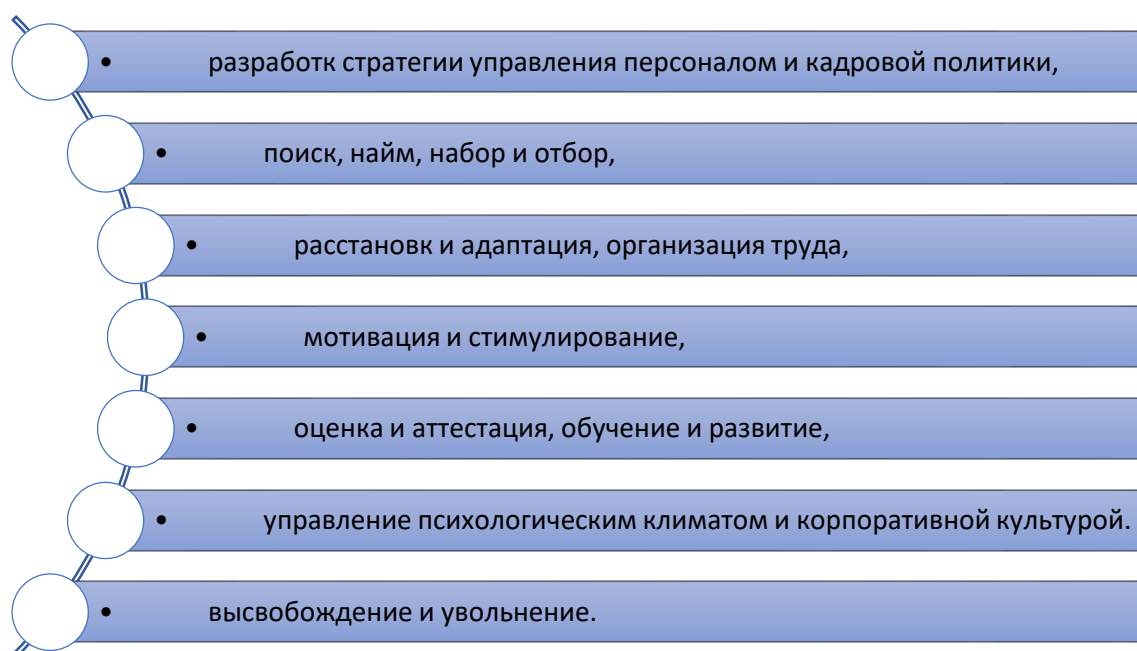


Рисунок 1. Система управления персоналом НКО

НКО существуют в условиях постоянно и быстро изменяющейся внешней среды. Чтобы организация успешно и устойчиво функционировала, сотрудникам некоммерческих организаций необходимо не только обладать активной позицией и стратегическим видением, но и современными, постоянно обновляющимися знаниями и компетенциями в самых различных областях – от финансов до управления социальными медиа. Непрерывное обучение и развитие персонала и самого руководителя НКО – объективный вызов современного мира [6].

Несмотря на временные и финансовые затраты, отсутствия специализированных HR-служб в некоммерческом секторе, а также риска ухода уже обученного сотрудника из организации, имеется ряд возможностей для развития персонала НКО. В обучении и развитии, с одной стороны, важным является стратегическое планирование, с другой, – быстрая реакция на требования среды. В современных теориях управления человеческими ресурсами затраты на персонал рассматриваются не как безвозвратные расходы, а как капиталовложения в человеческий капитал. Кроме того, обучение в НКО – это один из значимых факторов мотивации как сотрудников, так и волонтеров.

Вопросы оценки персонала и измерения эффективности являются достаточно разработанными для коммерческих организаций, однако для НКО оценка эффективности работы сотрудников – до сих пор остается сложным вопросом. С одной стороны, считается, что в НКО приходят высокомотивированные энтузиасты, работающие постоянно с максимальной отдачей, с другой, менеджералистский подход к управлению НКО требует постоянного повышения эффективности деятельности самих некоммерческих организаций. Как правило, НКО с небольшим количеством сотрудников, не задумываются о важности оценки персонала, однако, в конечном счете, это сказывается на эффективности работы всей организации.

Оценка персонала преследует следующие цели: (см. рис. 2).



Рисунок 2. Цели оценки персонала

Сложные инструменты оценки персонала, такие как Assessment Center или формальная аттестация, не подходят для НКО с его гибкой проективной структурой и по большей части неформальными организационными отношениями. Среди наиболее подходящих инструментов оценки эффективности персонала НКО можно назвать КРІ (ключевые показатели эффективности). КРІ могут быть установлены как для отдельных сотрудников, волонтеров, самого руководителя, так и для подразделений и организации в целом. При этом основным вопросом является выбор показателей для оценивания. Среди них могут быть такие, как, например, количество написанных и выигранных заявок на грантовую поддержку, объем привлеченных ресурсов для реализации проектов за определенный период, количество привлеченных доноров, партнеров, спонсоров, волонтеров, реализация задач в установленные сроки, а также такие субъективные показатели как отзывы (удовлетворенность) клиентов (получателей) услуг НКО. Если для сотрудников некоммерческой организации, устанавливаются четкие цели и рабочие нормативы, эффективность их работы измеряется степенью соответ-

ствия между достигнутой и нормативной производительностью труда. Если результативность ниже нормативной, это указывает на отсутствие должного контроля и вызывает необходимость поиска резервов повышения производительности [1, 2, 5, 7].

Кадровые парадигмы СО НКО можно рассматривать как партнерское взаимодействие с органами власти для решения поставленных социальных задач. Основными проблемами препятствующих СО НКО взаимодействию с органами власти в Волгоградской области приведены на рисунке 3:

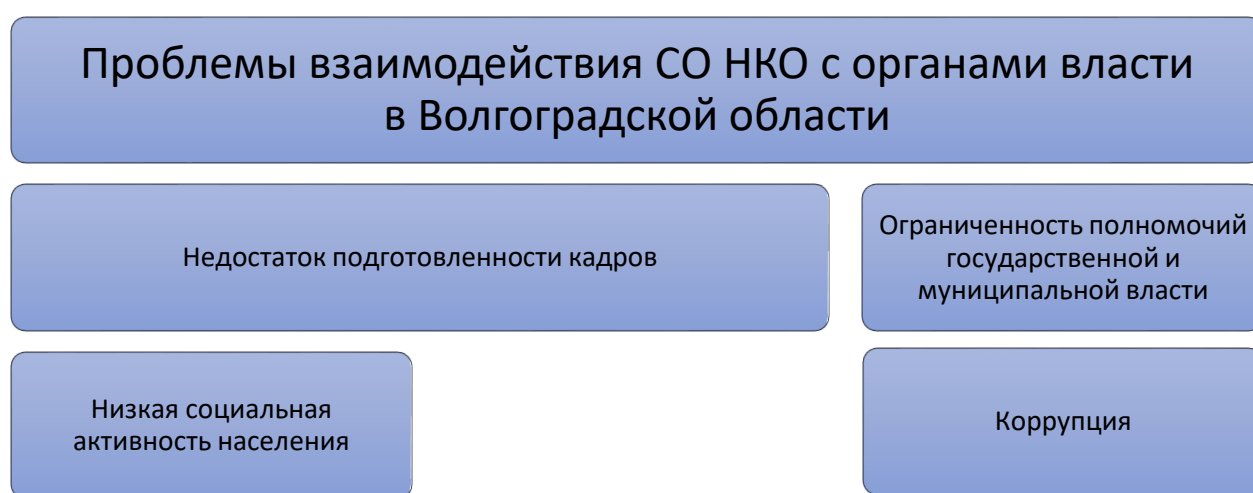


Рисунок 3. Проблемы взаимодействия СО НКО с органами власти в Волгоградской области

Позитивным моментом в ситуации недостатка подготовленности кадров в СО НКО является создание курсов повышения квалификации и переподготовки кадров, что будет способствовать реализации социальных задач, поставленных перед институтами гражданского общества.

На сегодняшний день в Волгоградской области существует 77 социально-ориентированных некоммерческих организации, находящихся в разных районах области. Для осуществления государственной и муниципальной поддержки СО НКО создаются целевые, ведомственные, подпрограммы, муниципальные программы в рамках которых предоставляется консультационное сопровождение до получения федеральных или муниципальных грантов или субсидий.

Например, в городе Волжском Волгоградской области на базе администрации была создана муниципальная программа «Поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность на территории городского округа-город Волжский» на 2019–2021 годы» в рамках которой проводились консультационные встречи, конкурсы, семинары, конференции, круглые столы, общественные и публичные слушания по различным социальным направлениям. С помощью проводимых мероприятий увеличилось число лиц молодого возраста, принимающих участие в общественных организациях и объединениях, а также произошло повышение навыков работы с молодежью и повышение социальной активности у лиц среднего и пожилого возраста [3].

На базе Комитета по делам территориальных образований, внутренней и информационной политики Волгоградской области и РИАЦ 34 проведено 3 обучающих семинара по субсидиям НКО, а также конкурсы по различным направлениям. Частичную реализацию обучения руководителей и сотрудников СО НКО берут на себя сотрудники профильных комитетов администраций или различные фонды устраивающие такие мероприятия как форум.

Например, в Калаче-на-Дону Волгоградской области, проходил межмуниципальный форум-фестиваль социальных достижений социально ориентированных некоммерческих организаций (НКО) Волгоградской области, а на базе проекта «Точка кипения» состоялся Региональный форум-фестиваль лучших НКО Волгоградской области, где удалось собрать вместе представителей законодательной и исполнительной власти, некоммерческих организаций, общественников, ветеранского сообщества и различных экспертов [4].

Исходя из этого можно сказать, что обучение происходит от случая к случаю и не носит системный характер. Для улучшения ситуации с подготовкой кадров СО НКО нужно создать на постоянной основе на базе вузов курсы повышения квалификации или ввести образовательную программу «Взаимодействие с некоммерческими организациями». Приобретенные знания позволят углубленно знать и понимать тонкости взаимодействия СО НКО и власти, что значимо и важно для развития этого направления в современном обществе.

Список литературы

1. Маринина В. Н., Ситарская Т. В. Система работы организаций социального обслуживания Волгоградской области с семьями и несовершеннолетними, находящимися в трудной жизненной ситуации // Парадигмы управления, экономики и права. 2021. № 2. С. 197-205. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2021_N2.pdf (дата обращения 18.05.2022).
2. Сайт – «HR-Portal». URL: <https://hr-portal.ru/varticle/paradigmy-upravleniya-personalom> (дата обращения 18.05.2022).
3. Сайт – Администрация городского округа – г. Волжский. URL: <https://http://www.admvol.ru/> (дата обращения 18.05.2022).
4. Сайт – Комитет по делам территориальных образований, внутренней и информационной политики Волгоградской области. URL: <https://uprt.volgograd.ru/current-activity/cooperation/news/364826/> (дата обращения 18.05.2022).
5. Сайт – Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 18.05.2022).
6. Участие НКО в оказании услуг в социальной сфере (Специальный доклад Общественной палаты Российской Федерации) / Общественная палата Российской Федерации; сост. и общ. ред. Е. А. Тополева-Солдунова, Е. Г. Орлова, О. В. Коротеева, А. М. Спивак, Р. М. Ольховский, А. А. Вавилова, В. Б. Беневоленский; рецензенты: Ветрова Е. Ю., Насриддинов Т. Г. Москва: «Современные информационные системы», 2019. 96 с.
7. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций» от 05.04.2010 N 40-ФЗ (последняя редакция).

ВЛАСТЬ КАК ПРЕДМЕТ ПОЛИТИЧЕСКОЙ НАУКИ

Выприцкий А. С., соискатель,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

av-rgs-vlz@rambler.ru

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

Аннотация. В статье рассматриваются различные трактовки понятия власть исследователями в рамках политической науки. Во всех случаях власть является критерием разграничения общества на управляющую и управляемую подсистемы. Наиболее точно смысл власти выражает термин «господство».

Ключевые слова: власть, политическая наука, господство, сопротивление.

POWER – THE SUBJECT OF POLITICAL SCIENCE

Vypritskiy A. S., applicant,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Bardakov A. I.**, Doctor of Political Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. Different interpretations of concept of power by political researchers are considered in the article. All of them interprets power as a criteria of differentiation of society into ruling part and ruled part. The concept “domination” explains meaning of power most exactly.

Keywords: power, political science, domination, resistance.

Власть является предметом изучения в политической науке с древнейших времён. Так, в трактатах «О душе» и «Никомахова этика» древнегреческий философ Аристотель определил человека, как «общественное животное» и «политическое существо» [1, с. 105]. Причины неравенства в обществе мыслитель объяснял физическими и психическими различиями людей от рождения. При этом абсолютное меньшинство составляют «мудрецы» и «государственные мужи». Последние, при этом должны обладать практическим рассудком [1, с. 177]. Сле-

довательно, классически власть понимается как естественным образом обоснованная практическая рассудочная деятельность меньшинства, структурирующая общество.

Анализ деятельности руководителей первобытных коллективов позволил учёным выделить важнейший фактор власти ещё в доисторические времена. А. И. Бардаков отмечает, что успех организационной деятельности вождя целиком зависел от его умений реализовывать свою волю. В природе лидером становится наиболее сильный, а в обществе – имеющий лучший социальный статус [2, с. 63]. Ещё в XV веке Н. Макиавелли проследил логику движения от силы, как фактора власти, к социальному статусу, как фактору власти. Итальянский мыслитель Возрождения, при этом является сторонником силовой концепции власти, признавая, что республика – явление временное при переходе от одной формы правления к другой, к её полной противоположности [4]. По его мысли, когда людей было немного, они жили разобщённо. Далее род человеческий размножился и наиболее сильных, и храбрых стали выбирать в вожди. Так был сформулирован критерий хорошего и плохого, справедливого и несправедливого, который позже обрёл форму закона. Когда власть вождей стала наследственной, возникла первая разновидность правления – самодержавие. Макиавелли отмечает, что в следствие государи стали «вырождаться» [4], пренебрегать принципами справедливости. Так возникает тирания – крайняя форма монархии. В племенах древности власть получали те, кто обладал неким «улучшенным свойством» – сильные, мудрые или справедливые люди. Далее исторически происходили заговоры и мятежи, в правительство набирали тех, кто испытывал «ненависть к монарху» [4], к несправедливости, недальновидности в политике. Отдаляя лидера от трона, власть получали представители аристократии. Будучи связаны родственными узами довольно прочно, их семьи рано или поздно тоже начинали вырождаться. Возникает олигархия – «дурная» форма аристократического правления, когда механизм воспроизводства формально тот же, но набранные в элиту люди «улучшенным свойством» не обладают. Макиавелли предполагает, что в таком случае народное возмущение максимально, главным запросом общества

является «отсутствие какого-либо влияния государя» [4]. Развивается народное правление. Государственный контроль сводится к минимуму и продолжает уменьшаться. Неизбежно всё заканчивается хаосом. С точки зрения, настоящего исследования идею Макиавелли можно переформулировать так. Воспроизводство элиты, не имеющее чётких критериев и границ, быстро стирает границы между управляемым большинством и управляющим меньшинством, потребность населения в порядке и контроле растёт прямо пропорционально росту хаоса. Автор называет такое состояние политического организма разнузданность. Единственное решение всех проблем – сформировать власть и систему воспроизводства элит заново, по принципу «власть одному» [4]. Следовательно, фактор силы является для Макиавелли главным при отправлении власти, так как он периодически в любом обществе возникает вновь, внося порядок в общественные структуры.

Интересное понимание власти предложено А. И. Бардаковым, оно основано на концепции «трёх форм бытия: природа, социум, культура». Исходя из российской в прошлом крестьянской специфики, автор вступает в полемику с Франсуа Федье, который делит общество на представителей власти и «народ» – множество людей, которые отказываются... осуществлять какую-либо власть» [3, с. 13]. При этом, такая характеристика народа проявляется только в условиях, когда власть понимается как господство. А. И. Бардаков соглашается с выводом Федье о том, что народ никак не соприкасается с властью, что полностью подтверждается тезисом о долгой невключённости крестьянской общины во властные отношения. В монархический период истории России крепостное право не допускало выделение личности, индивида крестьянина из общины. Следовательно, для крестьянина XVII–XIX веков социум как форма бытия не имела приоритета над формой бытия природа, соответственно, властно-управленческие отношения между отдельным крестьянином и государством остаются все ещё минимальными. Эксплуатация земледельцев осуществлялась помимо их воли в рамках монархической государственной системы. После отмены крепостного права в 1861 году происходит усложнение системы общественных отношений,

что повышает потребность крестьян во власти. При этом даже в начале XX века основной формой бытия российского крестьянства оставалась природа.

А. И. Бардаков не соглашается с утверждением, Ф. Федье, который полагает, что «настоящая власть есть там, где подчиняющиеся ей делают это добровольно или, говоря точнее, там, где подчинением не исключается сохранение свободы» [3, с. 14]. А. И. Бардаков отмечает определенное противоречие в высказываниях Ф. Федье, так как последнее утверждение исключает корреляцию власти с господством как обязательным атрибутом этого социально-политического явления. К этому следует добавить, что власти всегда присуща субъектная функция, которая возникает как специфический вид отношений между двумя и более субъектами, один из которых подчиняется распоряжениям другого. Отношения власти, тем самым, возникают между субъектом власти и подвластным народом. Субъектная функция в данной концепции понимается, как имеющая ситуативный характер, окончательно нарушаясь в ситуации социально-политического кризиса.

В. А. Черешнев и В. Н. Расторгуев обращают внимание на то, что в советский период представление о власти не соответствовало мнению большинства. Выразителем воли народа было властное меньшинство, то есть вожди. Именно они осуществляют важнейшую функцию власти – политическое планирование [6, с. 203].

И. Е. Суриков выразил свой подход к власти через абстракции, существовавшие ранее в истории человечества. Автор исследовал «диархию» – двоевластие демоса и аристократии в античных Афинах. При этом конечным неограниченным правителем выступал именно демос [5, с. 47-48]. Речь, правда, идет не о понятии власть, а, скорее, о понятии «демократия». В современной политической науке «демократия» понимается, как декларация принадлежности власти народу, политического манипулирования. Фактически же власть чаще всего принадлежит меньшинству в обществе.

Возвращаясь к размышлениям А. И. Бардакова о парадигмах власти по Ф. Федье, отметим важность в этом дискурсе термина «сопротивление». Автоматическое обратное влияние народа на власть с целью ограничить последних от

сужения кругозора в обществе [3, с. 17] А. И. Бардаков подает как инновацию Ф. Федье, которая значительно расширяет представление о власти. Видимо, можно согласиться с тем, что господствующее в обществе меньшинство должно признавать силу сопротивления за народом. А ведь именно классический греческий термин «кратос» означает силу, мощь, а потом власть.

Таким образом, природа власти интересует мыслителей уже более 2500 лет. Этот предмет оценивали политически, экономически, культурно, психологически, но по форме всегда сталкивались с разделением общества на управляемое большинство и управляющее меньшинство. Наиболее точным описанием сути власти, как предмета политической науки, является понятие «господства», объяснить которое можно, как силовой концепцией, так и статусной, и иногда и чередованием силового и статусного факторов власти.

Список литературы

1. Аристотель. Никомахова этика // Аристотель. Сочинения: в 4-х т. М.: Мысль, 1983. Т. 4. С. 54-293.
2. Бардаков А. И. Власть и управление в формах коллективной жизни: монография. Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2006. 224 с.
3. Бардаков А. И. Народ и власть: парадигма взаимосвязи по Франсуа Федье // Парадигмы управления, экономики и права. 2020. № 1. С. 11-19. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2020_N1.pdf (дата обращения 14.11.2022).
4. Макиавелли Н. Рассуждение о первой декаде Тита Ливия. URL: <https://www.civisbook.ru/files/File/Makiavelli.Tit.pdf> (дата обращения: 01.12.2022).
5. Суриков И. Е. Аристократия и демос: политическая элита архаических и классических Афин. М.: Русский Фонд Содействия Образованию и Науке, 2009. 256 с.
6. Черешнев В. А., Расторгуев В. Н. Современность и выбор будущего с позиций политики и прогностики // Глобальный мир: системные сдвиги, вызовы и контуры будущего: XVII Международные Лихачевские научные чтения, 18–20 мая 2017. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского Гуманитарного университета, 2017. С. 202-203.

ФОРМИРОВАНИЕ САМОМОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Горбатова В. В., БкПс-300,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: vikasoool@yandex.ru

Научный руководитель – **Терелянская И. В.**, канд. псих. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье приведены теоретические исследования по проблемам формирования мотивации, самомотивации и прокрастинации. Разработаны рекомендации для работника в управленческой сфере деятельности для предотвращения проявления прокрастинации.

Ключевые слова: мотивация, самомотивация, человек, работа, прокрастинация.

FORMATION OF PERSONNEL SELF- MOTIVATION IN MANAGERIAL ACTIVITY

Gorbatova V. V., BkPs-300,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Terelyanskaya I. V.**, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article presents theoretical research on the problems of motivation, self-motivation and procrastination formation. Recommendations for an employee in the managerial sphere of activity for prevention of procrastination manifestation are developed.

Keywords: motivation, self-motivation, person, work, procrastination.

В связи с тем, что современный мир подвергается многочисленным изменениям, в том числе и в экономической сфере деятельности, необходимо быть психологически готовым к различным исходам событий. Например, рост конкуренции на рынке труда, потеря актуальности профессий, связанная с техническим прогрессом, банкротство предприятий и многое другое. В таких случаях людей охватывают различные эмоции, которые вызывают многочисленные трудности с поиском новой работы. После нескольких неудачных собеседований

человек может отчаяться, что приведет к прокрастинации. Однако феномен «постоянного откладывания» может возникать и у работающих людей, которые ежедневно выполняют рутинную деятельность. Однако для того, что снизить риск появления подобного феномена зачастую необходимо поменять восприятие самой ситуации и начать мотивировать самого себя для успешной деятельности и возможно, повышения по карьерной лестнице. Данное высказывание и обуславливает актуальность работы.

Цель работы – выявить пути формирования самомотивации у работников управленческой сферы.

Методы исследования:

- 1) этимологический анализ, контекстуальный и интерпретативный анализ;
- 2) теоретические: анализ литературы, сравнение различных подходов к пониманию проблемы, обобщение полученных данных;
- 3) организационные методы исследования: сравнительный.

Как такового понятия «мотивация» в русском языке не существовало. Однако люди совершали попытки объяснить причину того или иного поведения для выполнения определенной задачи. Впервые термин «мотивация» был использован А. Шопенгауэром в статье «Четыре принципа достаточной причины» в XIX веке, которое дословно переводилось как движение или пробуждение. Далее это понятие укоренилось в психологии для обозначения причин направленной активности человека. Мотивация также изучалась и многими другими известными отечественными и зарубежными психологами. Таким образом, было выделено несколько основных теорий, которые помогут лучше понять этимологию данного понятия. Одна из них – инстинктивная теория. Основной ее идеей является тот факт, что именно биологические инстинкты побуждают человека к какому-либо действию. Например, страх, чистоплотность, которые направлены на выживание людей. Иной точки зрения придерживаются сторонники теории влечений. Основой данной теории является постулат о том, что человека к действию побуждает удовлетворение своих базовых биологических потребностей.

При этом теория возбуждения утверждает, что люди совершают те или иные поступки для того, чтобы поддерживать оптимальный уровень возбуждения. Например, те кому нужен высокий уровень возбуждения, будут увлекаться экстремальными видами спорта, будут более успешными. При этом люди с низким уровнем возбуждения будут стремиться жить так, чтобы не привлекать к себе лишнего внимания. По сути данная теория напоминает описание экстравертов и интровертов [5, с. 68-69].

Таким образом, мотивация – это побуждение к действию, причина поступков людей для удовлетворения потребностей. Однако существует точка зрения о том, что мотивация не может существовать без самомотивации. Например, при улучшении своих знаний, умений и навыков менеджеры смогут эффективнее работать и тем самым получить, например, похвалу от начальника или премию.

Самомотивация – внутренняя сила человека, которая помогает ему достигать осознанных целей. Однако важно не только развивать данное качество, но и уметь поддерживать его. Самомотивация также является важным показателем при составлении эффективно работающего коллектива или управленческой команды, которая будет являться фундаментом для развивающейся компании. Такие группы людей имеют общие цели и ценности, а также чувствуют ответственность друг перед другом. Для того, чтобы сформировать данную команду необходимо, в первую очередь, взаимодоверие, подробное обсуждение всех ключевых процессов в работе, способность к самоорганизации и групповой ответственности, а также установка на достижение группового результата. При этом такой коллектив будет демонстрировать высокие показатели в работе. Мотивируя друг друга, они способны побуждать к росту работоспособности и других сотрудников. К примеру, генеральный директор STS Logistics М. Бреннейзер высказывает мысль о том, что именно спланированная самомотивация людей, которые увлечены своим делом и обладают талантом, могут «выращивать в компании лучших из лучших» [4, с. 197].

Однако работникам управленческой сферы необходимо поддерживать и индивидуальную самомотивацию, так как при непривлекательной и рутинной

работе может возникнуть ситуация, когда выполнение данной деятельности откладывается до крайнего срока и сдается в некачественном виде. Подобного рода ситуацию называют прокрастинацией. Однако она не является патологией, так как связана с возрастными психологическими особенностями. На проявление прокрастинации также оказывает влияние уровень эмоционального интеллекта, личностные психологические особенности, восприятие человеком времени, а также внешние факторы. Один из самых распространённых причин переноса выполнения работы на крайний срок в процессе трудовой деятельности является киберслакинг – использование интернета не для выполнения трудовой задачи, а в личных целях [2, с. 480-481]. Данное явление сильно снижает эффективность работы и трудовой дисциплины в коллективе. Также отмечаются и другие, не менее важные причины появления прокрастинации. Например, использование защитных механизмов психики для борьбы с тревогой при выполнении неинтересных задач, неумение планировать, страх неудачи, ожидание или недостаточность мотивации [1, с. 8-9].

Важно отметить и тот факт, что для того, чтобы выбрать правильный вектор для улучшения мотивации и самомотивации, необходимо выявить, что является главным в жизни человека. Например, основным жизненным мотивом является работа. Тогда человек не обращает внимания на другие сферы жизнедеятельности, а его достижения или неудачи на работе сказываются на самооценке человека, его настроении и психологическом состоянии. При этом развития как личности не происходит, либо оно минимально, так как все силы уходят на трудовые процессы. Также все вышеперечисленное, может негативно отразиться на здоровье и привести к прокрастинации. Однако, когда в центре мотивации стоит сам человек, отрицательных аспектов можно избежать. Зачастую самомотивация должна строиться на высших духовных ценностях. Например, честность, искренность, ответственность и многие другие. Подобного рода ценности не поддаются влиянию внешних факторов, а потому оказывают положительное влияние на совершенствование личности. Если говорить более простым языком, то в первом случае главным мотивом действия является поощрение, похвала со стороны

начальника, например. Во-втором же случае, вектор мотива смещается на самого человек и его стабильные ценности и убеждения. Таким образом, работник стремится совершенствовать себя для того, чтобы работать эффективнее [3, с. 144].

Для того, чтобы минимизировать риск проявления прокрастинации у работников в управленческой сфере деятельности нами был разработан ряд рекомендаций:

1. Необходима правильная постановка своей цели, а также формирование предполагаемых путей ее достижения.

2. Рациональное планирование своего времени. Расставление приоритетов: от наиболее важных и срочных задач до наименее значимых. При этом необходимо выделять время для отдыха и восстановления сил.

3. Обстановка на работе должна быть комфортной. Необходимо содержать в порядке рабочее место, а также поддерживать оптимальные отношения с коллективом и подчиненными. При этом важно не смешивать рабочие и личные отношения.

4. Если у вас есть возможность, время и силы не стоит откладывать выполнение работы. Чем раньше вы закончите, тем меньше стресса вы испытаете.

5. Следите за своим прогрессом. Это важно, так как, если мотивация начнет снижаться, вы можете вспомнить про свою цель и чего вы уже добились.

Список литературы

1. Гордеева Т. О., Сычев О. А. Стратегии самомотивации: качество внутреннего диалога важно для благополучия и академической успешности // Психологическая наука и образование. 2021. № 5. С. 6-16.

2. Горелова Г. Г., Жаркова С. В., Мануйлов Г. В. Актуальные направления в исследовании прокрастинации в современных социальных условиях // Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта. 2021. № 4 (194). С. 479-484.

3. Кови С. Р. Семь навыков высокоэффективных людей. Возврат к Этике Характера. М.: Альпина Паблишер, 2017. 323 с.

4. Огородников П. И., Мазуренко Г. Е. Роль самомотивации при создании организационного климата управленческой команды организации // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2014. № 3 (47). С. 197-200.

5. Русалов В. М. Природные предпосылки и индивидуально-психофизиологические особенности личности // Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб.: Питер, 2001. С. 66-75.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ В ПРОЦЕССЕ НАБОРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ТАМЕРЛАН»)

Горшкова А. В., МУПЗ-300,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: gorshknastya1997@yandex.ru

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

Аннотация. В статье рассматривается использование интернет-ресурсов в процессе набора персонала на примере опыта ООО «Тамерлан». Проведен мониторинг основных сайтов по поиску работы и социальных сетей, используемых в компании, выявлены преимущества и недостатки каждого вида интернет-источника набора персонала. Результатом работы является разработка предложений по использованию интернет-ресурсов в организации.

Ключевые слова: набор персонала, источники набора, интернет-ресурсы, социальные сети, чат-боты.

THE USE OF INTERNET RESOURCES IN THE RECRUITMENT PROCESS OF THE ORGANIZATION (ON THE EXAMPLE OF LLC «TAMERLAN»)

Gorshkova A. V., MUPZ-300,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The article discusses the use of Internet resources in the recruitment process on the example of the experience of LLC «Tamerlan». The main sites for job search and social networks used in the company were monitored, the advantages and disadvantages of each type of Internet-source for recruitment were identified. The result of the work is the development of proposals for the use of Internet resources in the organization.

Keywords: recruitment, recruitment sources, Internet resources, social networks, chatbots.

В настоящее время многие организации в процессе набора персонала стали применять новые современные источники поиска. Различные интернет-ресурсы стали неотъемлемой частью деятельности организаций, в частности в процессе набора персонала. Те компании, которые используют в своей деятельности интернет-ресурсы, могут успешно развиваться и иметь конкурентное преимущество в привлечении персонала. Во многом это связано с развитием Интернета в мире. Число пользователей сети Интернет в России в 2021 году составляло около 124 млн. человек, это 85 % населения страны. С каждым годом количество пользователей продолжает расти [9, с. 568]. Соответственно, можно сказать, что большая часть трудоспособного населения пользуется различными ресурсами Интернета.

Актуальность исследования заключается в том, что в настоящее время перед каждой компанией стоит постоянная потребность в наборе квалифицированных сотрудников. Под набором персонала можно рассматривать процедуру привлечения кандидатов и создание резерва кадров за счет использования внутренних и внешних источников набора [4, с. 53]. Для поиска и набора специалистов необходимо использовать наиболее результативные источники. К таким источникам можно отнести интернет-ресурсы, среди которых можно выделить job-сайты, корпоративные сайты, социальные сети и чат-боты.

Целью данного исследования является изучение опыта использования интернет-ресурсов в процессе набора персонала в ООО «Тамерлан».

ООО «Тамерлан» – сеть универсамов «Покупочка» и «ПокупАлко» – одна из самых крупных розничных сетей, основной деятельностью которой является торговля пищевой продукцией. Данная сеть представлена в Волгоградской, Астраханской, Ростовской областях, Республике Калмыкия, а также Ставропольском и Краснодарском крае и насчитывает 304 магазина, в которых работает более 5200 человек. При этом сеть постоянно развивается и расширяется, в связи с этим перед отделом подбора персонала стоит задача привлечь как можно больше кандидатов.

Интернет является огромной базой, в которой кандидаты имеют возможность размещать свои резюме и портфолио, что позволяет рекрутерам сразу оценивать способности кандидата и приглашать на собеседование тех, кто действительно соответствует необходимым требованиям предъявляемых к вакантной должности. В настоящее время многие компании преимущественно привлекают большую часть своих работников через интернет-ресурсы, в том числе и ООО «Тамерлан».

Существуют различные job-сайты, которые предоставляют некоторые возможности: размещать вакансии, получать отклики, просматривать резюме. Самые популярные job-сайты: hh.ru, superjob.ru, avito.ru, rabota.ru, zarplata.ru, trudvsem.ru, Яндекс.Работа и другие. HR-менеджеры компании «Тамерлан» преимущественно используют такие работные сайты, как hh.ru и avito.ru. На данных ресурсах компания «Тамерлан» разместила в совокупности около 600 вакансий и активно продолжает обновлять данные. Компания «Тамерлан» создала свой собственный профиль на данных сайтах, после чего предоставилась возможность указать краткую информацию о компании и разместить актуальные вакансии. В вакансиях обычно указывается наименование должности, обязанности, требования, предъявляемые к должности (опыт работы и необходимое образование), условия работы, а также указываются контактные данные работодателя. После размещения вакансий HR-менеджеры активно работают с откликами. Преимуществами использования job-сайтов при наборе персонала являются удобство и простота применения, возможность информирования о вакансии большого числа кандидатов, экономия времени. Среди недостатков можно назвать существенные финансовые затраты, так как большая часть сервисов платные [6, с. 2727]. Опыт применения работных сайтов в ООО «Тамерлан» показывает эффективность данного источника набора персонала, так как 90 % сотрудников набраны с их помощью.

Еще одной разновидностью интернет-ресурсов являются сайты компаний. ООО «Тамерлан» имеет свой собственный сайт (<https://pokupochka.ru/>). Сайт организации не только позволяет работодателю бесплатно размещать вакансии, но

и предоставляет возможность кандидатам ознакомиться с историей компании, ее миссией и корпоративными ценностями. На сайте компании «Тамерлан» есть раздел «Работа», который содержит следующие разделы: «Вакансии», «Карьерная лестница», «История успеха», «Условия труда», «Преимущества работы в Компании», «Корпоративные события». В разделе «Вакансии» открывается список вакантных должностей на данный момент времени. Можно перейти по конкретной вакансии и узнать, какие требования предъявляются к соискателю, каковы обязанности и условия работы. Также есть возможность найти нужную вакансию в зависимости от региона, города и структурного подразделения компании. На сайте можно заполнить анкету, что также позволяет менеджерам экономить время и отсеивать неподходящих кандидатов быстрее.

Среди интернет-ресурсов, используемых при поиске персонала, особое место занимают социальные сети, которые можно разделить на социальные сети, предназначенные для общения («ВКонтакте», «Одноклассники», Мой мир и др.), а также на профессиональные социальные сети (LinkedIn.com, Professionali.ru, «Хабр Карьера» и др.). В социальных сетях существуют сообщества по поиску работы с огромным количеством участников, которые предоставляют возможность размещать сведения о вакансиях. Помимо этого, социальные сети позволяют оценить кандидата до этапа собеседования, изучив его личный аккаунт, и получить представление о моральном облике, о интересах и предпочтениях кандидата, об его активности в определенных сообществах [7, с. 109-110]. При этом стоит помнить о правовых и этических нормах при сборе информации о соискателе через его личные профили в социальных сетях. Перед тем как использовать данные из социальных сетей необходимо получить согласие на обработку личных данных от кандидата, иначе это может рассматриваться как вмешательство в личную жизнь [8, с. 5].

Компания «Тамерлан» имеет официальные страницы в таких социальных сетях как «ВКонтакте», «Одноклассники». Участники групп могут узнавать о последних новостях, акциях, скидках и даже участвовать в различных розыгрышах и выигрывать призы. Помимо этого, в сообществах публикуется информация о

свободных вакансиях. У кандидата есть возможность скачать анкету, заполнить её и отправить менеджером. Однако это можно сделать только с компьютерной версии. Несмотря на то, что профили компании в социальных сетях есть, активность в них довольно низкая, это можно увидеть по количеству подписчиков, «лайков», репостов и комментариев. Преимуществами поиска персонала через социальные сети является широкое распространение информации о вакансиях, большое количество потенциальных кандидатов, минимальные финансовые затраты, экономия времени и простота использования. Стоит отметить, что наиболее эффективно подбирать через социальные сети линейный персонал, что как раз актуально для компании «Тамерлан», где основные сотрудники продавцы-кассиры и работники склада и торгового зала. К недостаткам можно отнести то, что большое количество заинтересованных вакансией будут не соответствовать необходимым требованиям; кандидаты могут хуже реагировать на предложения о работе, так как социальные сети обычно используются для личного общения; преимущественно используются молодыми людьми, а не старшим поколением [2, с. 58-59].

В последние годы при поиске и наборе персонала стали активно применяться мессенджеры, такие как WhatsApp, Viber, Telegram и другие. В данных сервисах появилась возможность создания чат-ботов, которые способны получать информацию от кандидатов по заранее созданному алгоритму, и на основе ответов кандидата принимать решение о том, насколько кандидат соответствует требованиям и стоит ли приглашать его на собеседование [3, с. 627]. С помощью чат-ботов можно собрать информацию о готовности рассмотреть вакансию, узнать город проживания, возраст, опыт работы, уровень образования и предоставить контактные данные компании. Необходимо тщательно продумать алгоритм бота. Вопросы должны быть закрытого типа с однозначным ответом «да» или «нет». Чат-боты бывают трех видов: текстовые, телефонные, видео-боты. Среди преимуществ чат-ботов можно отметить экономию времени, так как автоматизируются рутинные задачи рекрутера, такие как обзвон кандидатов, телефонное интервью, приглашение на собеседования и т.д. Следующее достоинство

заключается в объективности набора, так как исключается участие человека. Еще одним преимуществом является удобство взаимодействия с кандидатами, появляется возможность быстрой обратной связи [1, с. 13]. Среди недостатков чат-ботов можно назвать следующее: ограниченность вопросов, бот не предусматривает нестандартные ситуации; недостаточное количество сведений о кандидате; отсутствие возможности увидеть кандидата лично [5, с. 412].

Компания «Тамерлан» использует мессенджеры в своей деятельности. У компании есть профиль в Telegram, где публикуются актуальные новости и иногда вакансии. WhatsApp и Viber в основном применяется для общения с кандидатами. Чат-боты у компании отсутствуют, однако их наличие во многом бы облегчило работу рекрутеров, которые не тратили бы время на «холодные» обзвоны с целью получения информации о готовности рассмотреть вакансию, так как можно было бы сразу обращаться к заинтересованным в работе кандидатам.

Исходя из всего вышеизложенного стоит отметить, что интернет-ресурсы, в основном job-сайты, являются основным источником набора персонала в ООО «Тамерлан», успешное закрытие вакансий говорит об их эффективности. Интернет-ресурсы предоставляют широкие возможности для поиска персонала, при этом с каждым годом они развиваются и в скором времени данный источник будет занимать лидирующую позицию. В связи с этим менеджерам по подбору персонала стоит больше внимания уделять продвижению в социальных сетях, использованию таргетированной рекламы для поиска сотрудников, а также обучению рекрутеров по написанию ярких, привлекающих внимание соискателей вакансий. В социальных сетях необходимо делать интересный и актуальный контент, тем самым повышая охваты своего профиля. Увеличение количества репостов, «лайков», подписчиков будет способствовать продвижению компании, тем самым будет больше откликов от желающих работать. Необходимо также своевременно отслеживать активность в социальных сетях, чтобы оценить эффективность их использования, учитывать количество подписчиков, количество трудоустроенных с помощью социальных сетей, активность подписчиков. На основе

оценки применения интернет-ресурсов, по нашему мнению, компании стоит расширять использование различных интернет-ресурсов и применять новые технологии.

Список литературы

1. Архипова Н. И. Применение digital-инструментов в подборе и отборе персонала в организации / Н. И. Архипова, О. Л. Седова // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2018. № 2 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-digital-instrumentov-v-podbore-i-otbore-personala-v-organizatsii> (дата обращения 14.11.2022).

2. Былков В. Г. Повышение роли социальных сетей в системе рекрутмента / В. Г. Былков, М. В. Шалякина // Управление человеческими ресурсами: практика и теория: материалы интернет-конференции восьмого Байкальского кадрового форума, Иркутск, 01 февраля 2016 года. Иркутск: Байкальский государственный университет, 2016. С. 54-60.

3. Верна В. В. Цифровизация подбора и отбора персонала в организациях / В. В. Верна, В. Э. Лизунова // Современный менеджмент: Проблемы и перспективы: Сборник статей по итогам XVI международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 29-30 апреля 2021 года. СПб: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2021. С. 625-629.

4. Гаева Е. Е. Современные методы набора персонала в организацию / Е. Е. Гаева, Ю. В. Лукиных // Молодёжь Сибири – науке России: Материалы международной научно-практической конференции, Красноярск, 23–24 апреля 2015 года / Составитель: Т. А. Кравченко, Главный редактор: Забуга В. Ф. Красноярск: Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии», 2015. С. 53-55.

5. Голованова О. С. Чат-бот – digital помощник рекрутера / О. С. Голованова, Н. Н. Масюк // Территория новых возможностей. 2020. № 4. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/chat-bot-digital-pomoschnik-rekrutera> (дата обращения 14.11.2022).

6. Комаричева М. О. Интернет как средство поиска работы и персонала // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39. С. 2726–2730. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/970872.htm> (дата обращения 14.11.2022).

7. Назарова Д. Н. Подбор персонала при помощи социальных сетей / Д. Н. Назарова, А. С. Чабанова // Гуманитарный научный журнал. 2018. № 1-1. С. 108-114. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podbor-personala-pri-pomoschi-sotsialnyh-setey> (дата обращения 14.11.2022).

8. Обухова А. М. Социальные сети как инструмент в работе современного рекрутера / А. М. Обухова, А. В. Неверов // Автоматизация и управление в технических системах. 2016. № 4. URL: auts.esrae.ru/21-417 (дата обращения 04.11.2022).

9. Пичурин И. В. Оценка эффективности социальных сетей как инструмента подбора персонала // Вызовы цифровой экономики: импортозамещение и стратегические приоритеты развития, Брянск, 20 мая 2022 года / Сборник статей V Юбилейной Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Брянск: ФГБОУ «Брянский государственный инженерно-технологический университет, 2022. С. 567-573.

НОВАЯ ЭТИКА КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ФЕНОМЕН: ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ГЛУБИННОГО ИНТЕРВЬЮ

Грунин Г. А., БкС-401,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: grun.grisan@mail.ru

Научный руководитель – **Кузеванова А. Л.**, доктор соц. наук, профессор ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется новая этика как социокультурный феномен, который оказывает влияние на коммуникации в обществе. В рамках социологического исследования были выявлены основные причины возникновения данного феномена и его основные характеристики.

Ключевые слова: новая этика, культура отмены, меньшинство, коммуникации, толерантность.

NEW ETHICS AS A SOCIO-CULTURAL PHENOMENON: RESEARCH POSSIBILITIES OF IN-DEPTH INTERVIEW

Grunin G. A., BkS-401,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Kuzevanova A. L.**, Doctor of Sociology, Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article explores the new ethics as a socio-cultural phenomenon that influences communication in society. Within the framework of a sociological study, the main causes of this phenomenon and its main characteristics were identified.

Keywords: new ethics, cancel culture, minority, communication, tolerance.

Современные коммуникационные отношения претерпевают изменения из-за динамичности общественной системы, в которой воспроизводятся социальные ценности и нормы. Изменения ценностной и правовой системы происходит в результате исторических событий.

Американский психолог Эрих Нойман в книге “Глубинная психология и новая этика”, написанной в 1949 году, отмечает, что опыт Второй Мировой войны показал не способность старой системы этических ценностей выполнить основополагающую функцию – разграничение добра и зла. Её особенность заключалась в том, что она носила авторитарный характер, сознательное подчиняло себе бессознательное. В новой этике происходят изменения между сознательным и бессознательным, поскольку отношения носят компромиссный характер [4, с. 43]. Из изложенного следует, что под новой этикой понимается новый этап развития этических норм и ценностей, который характеризуется пересмотром оценки личности человека и его поступков.

В настоящее время в СМИ и научных публикациях упоминаются характерные черты, связанные с развитием этических норм. Её распространение связано с развитием сети Интернета. Появление нового средства коммуникации не только положило начало информатизации, но и усилило вовлеченность большей части населения в массовую культуру и новую этику [5, с. 39].

Ряд социологов и культурологов выделяют одной из особенностей новой этики культуру отмены. Под этим понимается новая форма общественного порицания, которая возможна в контексте развитого медиaprостранства, где социальные сети являются источником непрерывной коммуникации и обмена информацией. Культура отмены характеризуется как социально-политическое явление, при котором человек или определенная группа лишается поддержки и подвергается осуждению, как в социальных сетях, так и в реальной жизни [1, с. 21].

Однако стоит обратить внимание на исторические данные, которые свидетельствуют о применении подобного рода санкций. К примеру, ostracism в Древней Греции, который означает голосование глиняными черепками, с помощью которых определяли наиболее опасного гражданина и изгоняли его из города на десять лет. Во времена Средневековья известна практика обвинения в ереси, где человек мог лишиться жизни за нарушение догм Церкви или предаться анафеме.

Следовательно, культура отмены не считается новым явлением в коммуникационных отношениях общества. На протяжении истории она развивалась и менялась в соответствии с этической системой ценностей. Социальный психолог Джонатан Хайдт и юрист Грег Лукьянов в работе “Изнеживание американского разума” отметили, что в результате стремления соответствия “культу безопасности” в университетских кампусах складывается ситуация нетерпимости к мнению, которые носят сексистский, расистский или трансфобный характер [1].

Это объясняется тем, что в современном западном обществе распространяются принципы толерантности, которые являются частью новой этической системы. Она характеризуется терпимостью к тем явлениям, которые не укладываются в общепринятые нормы. В данном случае акцент делается на том, что к меньшинству начинают относиться терпимее. Под меньшинством понимается группа людей, вес которой не является доминирующим среди общего населения в данном общественном и временном пространстве, а также та часть населения, что ущемляется по определенному признаку. К примеру, можно отнести индивидов с нетрадиционной сексуальной ориентацией, этнические группы, не являющиеся доминирующими в обществе, феминистические движения [2, с. 15].

Тенденция, характеризующая стремлением к социальной справедливости, то есть учёт интересов и чувств меньшинства, противоречит свободе слова. Это приводит к тому, что в научной или публичной среде невозможно вести дискуссию и иные формы спора, что уже находит применение в культурной среде западного общества [3].

Для раскрытия понятия и основных характеристик новой этики было проведено социологическое исследование период с 12.09.2021 по 12.11.2021 с качественной стратегией, в рамках которой информация собрана с помощью глубинного интервью. Данный метод позволяет осмыслить и понять сущность социальных фактов. С помощью метода снежного кома были отобраны деятели гуманитарных наук, ответы которых помогли сформулировать понятие новой этики и её характерные черты.

Ряд информантов при трактовке данного явления использовали такие слова, как “современная”, “изменившиеся”, “модная”, революционная”. На вопрос о том, что понимается под понятием новая этика, отвечали следующее:

1. *“То есть я понимаю, что новая этика – это какая-то, вот такая адаптация этики традиционной к современным социокультурным отношениям современной ситуации” (информант № 1).*

2. *“Это трансформация некоторая с учетом, процесса изменения нравственных ценностей на сегодняшний день. Редактирование этих ценностей с учетом современной ситуации” (информант № 6).*

3. *“Насколько я понимаю, что это, скажем так концепция, которая отражает актуальные изменения наверное в первую очередь в какой-то, мм, публичной этической сфере больше” (информант № 5).*

Следовательно, под новой этикой стоит понимать, изменение системы ценностей, где отражаются современные актуальные отношения между людьми, приемлемое поведение. Традиционные ценности в её системе рассматриваются, как ограничивающий фактор, который не способен регулировать современные коммуникации в обществе.

В результате опроса сформулированы следующие причины изменения новой этической системы:

1. Развитие общественных отношений и индивидуализма;
2. Влияние Интернета и социальных сетей на коммуникации между людьми;
3. Влияние либеральных ценностей на коммуникацию и восприятие тех или иных событий;
4. Влияние капиталистических отношений на поведение и деятельность индивида.

Новая этика характеризуется как противоположное явление в общественных отношениях. С одной стороны, она включает в себя либеральные ценности, к которым относят свободу слова, гуманизм и толерантность. В данной системе

ценностей меняется отношение к меньшинству, которое ранее ущемлялось в правах. С другой стороны, свобода слова и выражения мысли привела к новым формам конфликтов. Меньшинство в результате получения прав и различного рода привилегий имеет наибольший вес в решении общественно-значимых вопросов, что оставляет большинство без права голоса. Отвечая на вопрос о характеристике новых этических норм, информант №1 отметил:

“Ну, мне кажется её основной характеристикой является тесная связь с идеологией. Она очень давящая, именно идеологически, как сказать, она насильственно навязывается” (информант № 1).

Далее в последующих интервью при ответе на данный вопрос у информантов уточнялось, согласны ли они с тем, что новая этика оказывает давление на личность человека. Большая часть – согласилась. *“Ну, однозначно давление оно оказывает, но лишь потому, что у нас срабатывает феномен группового давления, конформизма и вот нам же хочется быть причастным к группам. А если они это разделяют, то мы тоже начинаем быть согласными. Однозначно да” (информант № 5).*

Кроме этого, человек за несоблюдение новой этики подвергается травле, что оценивается противоречиво. С одной стороны, личность находится в социальной группе, где на неё оказывается давление и ущемляется её индивидуальное начало, поэтому некое наказание за несоблюдение естественно. С другой стороны, современные ценности подразумевают толерантное отношение к чужому мнению, гуманизм, а также индивидуализм. Когда человека публично начинают осуждать из-за аморального поступка, то его могут исключить из социальной группы. Подобная ситуация, как указывали информанты (кандидаты психологических наук), ведет к психическим расстройствам и в дальнейшем могут привести к гибели человека.

Стоит отметить, что при описании новой этики, информанты считают, что в российском обществе данная проблема не актуальна. Причиной этому служит политика российских властей по защите традиционных ценностей.

“Я бы сказала, что мы её немножко подхватили, по моим ощущениям, но я рада, что пока не сильно. На мой взгляд, мы все-таки более, у нас культура не на столько демократическая, будем честны, у нас все так громко и сильно не принято обсуждать. Как-то в этом более консервативны, более медлительны” (информант № 5).

В ходе проведения интервью было выяснено, что культуру отмены воспринимают как естественное явление, свойственное современной этике. Однако, отвечающие отметили, что данный феномен негативно проявляет себя в коммуникационных отношениях, поскольку при оценке деятельности человека его личность и творчество неразрывно связаны. Следовательно, продукт, созданный с его участием, не принимается обществом и личность исключают из списка создателей, как это было с Кевином Спейси.

“Конечно... я считаю, что это разные вещи личность человека и его творчества. Если мы не будем пользоваться изобретениями людей, которые там били жен или изменяли им, булили собственных детей, то мы можем от половины изобретений отказаться, согласитесь” (информант № 1).

“В принципе культура исключения, развитие вот этой вот новой этики культура исключения – это здорово, потому что она будет её поддерживать как санкцию, подхватывать. Для личности, ну нет, этот механизм подавляет” (информант № 5).

“Я считаю, что подобное проявление новой этики является негативным. То есть это недостаток. Оно идет из Америки, где довольно вот эта новая этика не совсем плюралистичная. Это уже напоминает охоту на ведьм. Вот такие этические принципы отмирают, а научные положения остаются” (информант № 2).

Из ответов информантов можно сделать вывод, что культура отмены оценивается как негативное проявление новой этики, которое противоречит ей. Новости с сюжетом об отмене актеров и ученых показали, что, несмотря на плюрализм мнений, в новой системе ценностей есть недопустимые вещи, к которым относятся гомофобия, расизм, трансфобия, антифеминизм. За то, что человек

разделяет недопустимые вещи и высказывает их публично, его осуждают и отменяют. В результате этого он лишается возможности далее развиваться в своей профессии, что плохо сказывается на личности человека, его социализации и психическом здоровье.

В результате исследования было выявлено, что феномен культуры отмены не является чем-то новым, поскольку в истории общественных отношений существовали подобные формы осуждения и исключения. К примеру, остракизм в Древней Греции, где гражданина полиса могли выгнать за нарушение норм, а также влияние Церкви на культуру в эпоху Средневековья, где человек за несогласие с христианской этикой мог быть осужден и исключен обществом. В последствии при описании феномена культуры отмены информанты часто упоминали такое словосочетание, как “охота на ведьм”, подтверждая тот факт, что явление не новое.

Анализируя новостные ресурсы и интервью многих деятелей искусства, можно прийти к такому выводу, что культура отмены является инструментом социального контроля. С чем впоследствии согласились информанты.

“Это точно инструмент манипуляции. Безусловно, какими-то элитами используется такой инструмент для предела сфер влияния. Наверное, да” (информант № 1).

“Конечно, это самый настоящий инструмент контроля” (информант № 2).

“В какой-то степени да. Общественная инициатива” (информант № 6).

Кроме этого, один информант отметил, что *“если более психологический аспект затрагивать, то я бы сказала, что любое исключение, отчуждение, бойкот, для психики травматично. Это может перейти к самым трагичным последствиям, вплоть до суицида. Ну потому что на уровне переживания, тревожности, а еще с учетом развития современного мира, страшно” (информант № 5).* Из этого следует, что нестабильное состояние личности повлечет плохие последствия для социальных отношений.

Таким образом, новая этика, как социокультурный феномен, продолжает формироваться в странах Запада. Она характеризуется противоречивостью, поскольку плюрализм и свобода слова учитывается до тех пор, пока не оскорбляются чувства меньшинств. Если деятель культуры не соблюдает новые ценности, то его начинают травить и отстранять от профессии. В результате этого было отмечено негативное влияние на личность человека, на социальные отношения.

Список литературы

1. Дашинимаев Г. Ю. Cancel culture как новая социальная реальность // Вестник БГУ. 2021. № 1. С. 19-24. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/cancel-culture-kak-novaya-sotsialnaya-realnost> (дата обращения 01.12.2022).

2. Карпова Л. М. «Новая этика» в контексте современной российской культуры: pro et contra // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. 2021. № 3 (32). С. 14-19. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novaya-etika-v-kontekste-sovremennoy-rossiyskoj-kultury-pro-et-contra> (дата обращения 01.12.2022).

3. Матфатов О. «Что выбираете – социальную справедливость или свободу слова?». URL: <https://knife.media/why-so-sensitive/> (дата обращения 01.12.2022).

4. Нойманн Э. Глубинная психология и новая этика / 3-е издание. Санкт-Петербург: Азбука-классика, 2008. 253 с.

5. Филиппович Ю. С., Стрекалов Г. С. О некоторых особенностях феномена «культура отмены» // Коллекция гуманитарных исследований. 2021. № 1 (26). С. 36-41. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-osobennostyah-fenomena-kultura-otmeny> (дата обращения 1.12.2022).

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ МИГРАЦИИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Гулай Е. А., МУ-100,

Волгоградский институт управления - филиал РАНХиГС

e-mail: Ekaterinka-star@yandex.ru

Научный руководитель – **Восканян С. С.**, д-р. полит. наук, профессор ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье проводится анализ масштабов, динамики и последствий миграции высококвалифицированного населения, в том числе научных кадров Российской Федерации, в частности Волгоградской области. Произведена оценка влияния «утечки мозгов» на формирование умственного капитала страны и ее отдельного региона. Выявлены тенденции учебной миграции и эмиграции молодежи как источника пополнения кадрового резерва России.

Ключевые слова: миграция, «утечка мозгов», высококвалифицированные кадры, миграция студентов, эмиграция, научные кадры, миграционный прирост.

CURRENT TRENDS IN MIGRATION OF HIGHLY QUALIFIED PERSONNEL OF THE VOLGOGRAD REGION

Gulay E. A., MU-100,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Voskanyan S. S.**, Doctor of Political Sciences, Professor Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article analyzes the scale, dynamics and consequences of migration of highly qualified population, including scientific personnel of the Russian Federation, in particular the Volgograd region. The impact of the «brain drain» on the formation of the intellectual capital of the country and its individual region is assessed. The tendencies of educational migration and emigration of young people as a source of replenishment of the personnel reserve of Russia are revealed.

Keywords: migration, «brain drain», highly qualified personnel, migration of students, emigration, scientific personnel, migration growth.

Уже долгое время в рамках изучения миграционных процессов говорят о проблеме «утечки мозгов». Словосочетание, предполагающее миграцию образованных или профессиональных кадров из одной страны, сектора экономики, об-

ласти в другую, появилось в середине XX века, когда произошел массовый переезд английских ученых в США, и прочно вошло в обиход политического языка в конце 90-х.

Существует огромное разнообразие определений данного понятия, например, в статье А. Р. Лапшиной говорится о том, что это процесс, основанный на передвижениях высококвалифицированных, интеллектуальных и творческих кадров, а также тех, кто потенциально подходит на эту роль – студенты или стажеры, покидающие Родину более, чем на один год [4, с. 129]. Однако все авторы сходятся к тому, что под интеллектуальной миграцией или «утечкой мозгов» подразумевается некий процесс потери страной высокоинтеллектуальных человеческих ресурсов, прежде всего в области науки и образования, в результате выезда из нее кадров, занимающихся научной деятельностью [3, с. 41]. То есть это потеря одного из наиболее значимого в современном обществе ресурсов – умственного капитала.

В России значительное сокращение научных и высококвалифицированных кадров пришлось на конец прошлого века. Так, если в начале 90-х в научной сфере было занято 3,5 млн. человек, в том числе научные работники, то к 1995 году численность значительно сократилась до 1125 тыс. человек, что явилось последствием быстрого ухудшения научно-технического потенциала и материально-технической составляющей страны. В последующие годы количество работников научно-исследовательской сферы продолжало падать: в 2005 году численность составляла 826 тыс., то в 2009 г. – 746 тыс., а к 2017 г. – 715 тыс. человек [4].

Стоит отметить, что после первого десятилетия XXI века сокращение умственного капитала происходит за счет снижения масштабов подготовки научных кадров, в том числе и подготовки специалистов образовательными организациями (см. табл.1). К примеру, количество студентов программ образования бакалавриат, специалитет и магистратура в 2010–2011 учебном году составляло более 7000 тыс. человек, тогда как в 2016–2017 уч. г. – 4400 тыс. человек.

Подготовка научных кадров

Годы	Числ-ть аспирантов, чел.	Прием в аспирантуру, чел.	Выпуск из аспирантуры, чел.	В т.ч. с защитой диссертации, чел.	
				человек	%
1995	62317	24025	11369	2609	22,94
2000	117714	43100	24828	7503	30,22
2005	142899	46896	33561	10650	31,73
2010	157437	54558	33763	9611	28,46
2015	109936	31647	25826	4651	18,00
2017	93523	26081	18069	2320	12,83
2019	84265	24912	15453	1629	10,54
2020	87751	27710	13957	1245	8,92

Источник: составлено автором по: Индикаторы науки: 2022. [4, с. 61].

При углублении в расчеты выявляются следующие особенности миграционных процессов: в период с начала 90-х до 2015 года Россию покинуло более 5 млн. человек, однако данные могут быть удвоены при корректировке на основании статистики иных государств. Кроме того, приблизительно каждый четвертый – обладатель высшего образования, полученного в РФ [7, с. 63]. Следовательно, можно говорить о потере приблизительно 3 млн. высококвалифицированных специалистов страны. За 2016–2021 годы прослеживается увеличение численности граждан, покинувших Россию. По официальной статистике за этот период выехали более 2 млн. человек. В 2016 году численность выбывших составляла 253498 человек, в 2017, 2019, 2021 гг. – 306309, 416131 и 238020 соответственно [4].

Волгоградская область – субъект Российской Федерации, в котором первые крупные трудовые потоки мигрантов появились в начале 2000-х годов. В основном на территорию пребывали граждане из стран СНГ: Киргизии, Узбекистана, Таджикистана. Также были представители Армении, Азербайджана, Молдовы, Китая и Вьетнама [1, с. 187].

Особо преобладала сезонная миграция, вызванная наличием большого количества рабочих мест, не требующих высокой квалификации. В результате граждане Армении могли найти работу в административном центре области – городе Волгограде, в то время как представители Средней Азии особо распро-

странялись на полях и в местах подсобной работы и, соответственно, с окончанием сельскохозяйственного сезона приезжие покидали регион. Квалифицированный персонал среди них составлял лишь 4 % [1, с. 188].

В целом по данным Росстата на 1 января 2022 года значительная часть населения Волгоградской области постоянно проживает в чертах городской местности и предполагает 1901827 человек тогда, как в сельской местности – 547954 человек. В процентном соотношении показатели составляют 77,6 % и 22,4 % соответственно. Можно проследить тенденцию ухудшения демографической ситуации региона на протяжении долгих лет, что обусловлено снижением численности постоянного населения за счет падения уровня рождаемости, а также по причине миграционных процессов. Так, по данным официальной статистики, численность постоянного населения региона в 2009 г. составляла 2618,1 тыс., на 1 января 2019 г. – 2507,5 тыс. человек (табл. 2). Следовательно, за десять лет численность населения области сократилась более, чем на 100 тысяч человек, то есть на 4,2 %. Объем миграции также претерпевал изменения: с 2007 г. по 2018 г. показатель вырос в два раза [5].

Таблица 2

Численность постоянного населения Волгоградской области, тыс. чел.

	2009	2012	2014	2016	2019	2022
По ЮФО	16746,4	13884,0	13963,9	14044,6	164545,5	16434,8
По области	2618,1	2594,8	2569,1	2545,9	2507,5	2449,7

Источник: составлено и рассчитано автором по данным Росстата.

Процессы ускорения и усложнения социокультурной динамики Волгоградской области влияют на все слои населения, но прежде всего на молодое поколение – умственный капитал страны. Следует отметить, что процессы миграции («утечки мозгов») молодежи и трудоспособного населения в рамках одного региона или за его пределы, в том числе за территорию государства, на данный момент являются наиболее значительными.

Одна из причин переселения молодых людей – студентов из России – это профессиональная подготовка в различных областях деятельности, повышение квалификации в условиях глобализации, получение нового опыта, изучение

иных научных подходов. В настоящее время данный процесс предполагает наличие угрозы потери высококвалифицированных кадров, если те предпочтут остаться за границей, что, к несчастью, особо актуально.

Причины, побудившие российскую молодежь по прошествии определенного времени, в течение которого она получала престижное иностранное образование, отказаться от возвращения на Родину заложены в социально-экономических особенностях страны, а именно относительно низкий уровень жизни населения, проблема трудоустройства, в частности для молодежи после окончания обучения в вузе в связи с отсутствием опыта работы в той или иной сфере, высокая стоимость высшего образования, небольшое количество бюджетных мест в ряде специальностей, а также низким качеством образовательного процесса, жилищный вопрос. Можно согласиться с А. И. Бардаковым в том, что причина миграционных проблем кроется также в изъянах управления миграционными процессами, поскольку «... основная жизнедеятельность мигрантов сосредоточена на муниципальном уровне, а точнее – в местных сообществах (локальных пространствах) муниципальных образований» [2, с. 178], а организацией жизни мигрантов занимаются региональные и федеральные структуры.

Тем не менее, значительное число молодых людей готовы остаться на территории России для дальнейшего проживания, последующего получения специальности и устройства на работу. Это обусловлено патриотическим воспитанием, а также есть и те, кого останавливают психологические мотивы – трудности изучения иностранных языков, с приспособлением к чужой культуре, менталитету и т.п.

В целом, описывая ситуацию на регистрируемом рынке трудовой деятельности региона, можно говорить о тенденции к снижению предложения рабочей силы несмотря на то, что присутствует спрос на ряд специальностей высокой квалификации, например, в сфере экономики и управления, здравоохранение и представление социальных услуг, образование и наука.

Рассматривая сферу образования и науки, можно проследить следующие тенденции. После 2015 года в Российской Федерации фиксируется активизация обмена высококвалифицированного персонала в рамках миграционного про-

цесса со странами СНГ и иными странами при возрастании сальдо миграционного прироста (см. табл. 3). Исходя из таблицы, можно сделать выводы, что за счет кадров из научной сферы деятельности, прибывших в РФ, постепенно решается вопрос штатного укомплектования ряда региональных вузов, а именно, саратовских, воронежских, а также волгоградских. Однако устойчивой тенденции улучшения ситуации не сформировалось, так как дальнейший миграционных прирост сократился, а в отношении миграционных процессов со странами, не входящих в СНГ, ушел в отрицательный показатель, особенно в 2019 году, когда миграционный прирост в области международной миграции людей с высшим образованием достиг отметки в -20341, а доктора наук/кандидаты наук - -62 и -40 соответственно. Аналогичные процессы прослеживаются и в отношении докторантуры. Стоит учитывать, что численность населения с высшим образованием, выезжающего за пределы России, увеличивается как абсолютно, так и относительно. Данное явление отразилось и на Волгоградской области.

Таблица 3

Динамика численности высококвалифицированных мигрантов, прибывших в РФ и выбывших из нее, человек (1 – прибывшие; 2 – выбывшие; 3 – миграционный прирост)

	Число мигрантов, имеющих высшее проф. образование				Имеющих ученую степень							
					доктора наук				кандидата наук			
	2012	2015	2018	2021	2012	2015	2018	2021	2012	2015	2018	2021
Международная миграция												
1	56383	104885	93263	71046	146	227	216	194	440	444	320	543
2	13990	36889	68675	29740	40	110	157	82	194	198	280	161
3	42393	67996	24588	41306	106	117	59	116	246	246	40	382
в том числе												
Миграция со странами СНГ												
1	48205	96631	86362	63383	109	192	183	159	347	379	274	445
2	8332	28449	60908	25719	25	76	127	55	135	137	214	118
3	39873	68182	25454	37664	84	116	56	104	212	242	60	327
Миграция с другими странами												
1	8178	8254	6901	7663	37	35	33	39	93	65	46	98
2	5658	8440	7767	4021	15	34	30	27	59	61	66	43
3	2520	-186	-866	3642	22	1	3	12	34	4	-20	55

Источник: составлено автором по: данные стат. бюллетеней Росстата за 2012 г., 2015 г., 2018 г. и 2021 г. Численность и миграция населения РФ, раздел Распределение мигрантов в возрасте 14 лет и старше по уровню образования и странам выхода/ приема по РФ.

В субъекте за 2021 год принято на обучение по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры 15,2 тыс. человек, что на 1,4 тыс. меньше, чем в 2017 году. Численность обучающихся в аспирантурах за тот же промежуток времени претерпела изменения в положительную сторону и увеличилась на 12 %, что составило 958 человек [7]. В 2021 г. из аспирантуры выпущено более 140 специалистов высокой квалификации (меньше, чем в предыдущие годы). Доля специалистов, закончивших данную программу с защитой диссертации, также уменьшилась (см. табл. 4).

Таблица 4

Подготовка научных кадров Волгоградской области

Годы	Численность аспирантов, чел.	Выпуск из аспирантуры, чел.	В т.ч. с защитой диссертации, чел.
2017	641	151	39
2018	603	194	33
2019	550	133	19
2020	601	125	9
2021	658	109	15

Источник: составлено автором по данным Волгоградстат.

Тем не менее, численность иностранных студентов, получавших российское образование в вузах Волгоградской области, имеет положительную динамику. Так, в 2016/17 учебном году показатель составил 2106, из которых 1780 человек состояли на очных отделениях, а в 2020/21 учебном году – 3473, 2892 из которых – были на очном обучении (табл. 5).

Таблица 5

Численность иностранных студентов, прибывших на территорию Волгоградской области и обучавшихся в государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования

	2016/17		2018/19		2020/21	
	Прибыло в ВО	Студенты	Прибыло в ВО	Студенты	Прибыло в ВО	Студенты
Всего, чел.	57227	2106	72451	2699	56100	2892
Из стран СНГ, Балтии, Грузии, Абхазии и Юж. Осетии	более 5395	810	более 3751	1078	более 3749	1699
Азербайджан	443	228	231	194	369	171
Казахстан	442	88	327	106	324	78
Таджикистан	250	80	135	164	357	145
Туркменистан	20	59	60	123	180	572
Узбекистан	604	181	465	373	520	664
Украина	2695	102	1920	59	862	29

Источник: составлено автором по данным Волгоградстат.

Таким образом, в современной России наблюдается тенденция сокращения высококвалифицированных прибывающих мигрантов, а также значительный рост выбывающих с высшим образованием. В стране, в частности в Волгоградской области, активно продолжается «утечка мозгов», что проявляется в потере кадров с высшим и средним профессиональным образованием, а также в снижении среднего прироста докторов и кандидатов наук. Несмотря на увеличение численности иностранных студентов, получающих высшее образование в субъекте, положительная тенденция не прослеживается. Это обуславливается тем, что представители зарубежья заинтересованы лишь в получении российского образования, но не в регулировании демографических и социально-экономических процессов страны. В перспективе «утечка умов» приведет к негативным последствиям, таким как бюджетные потери, снижение темпов роста рабочих мест, научно-технический прогресс, снижение уровня образования, ухудшение конкурентоспособности на региональном и мировом рынках и т.д.

Список литературы

1. Айтмуратов Р. М. Миграция и трудовые мигранты в Волгоградской области: деятельность и особенности управления // Образование и право. 2017. № 9. С. 186-190.
2. 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>
3. Индикаторы науки: 2022: статистический сборник / Л. М. Гохберг, К. А. Дитковский, М. Н. Коцемир и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2022. 400 с.
4. Лапшина А. Р. Интеллектуальная миграция как фактор развития рынка труда // Управление и современность: междисциплинарный дискурс: сборник статей молодых исследователей / ред. А. И. Бардаков, Т. Б. Иванова, А. Л. Кузванова; Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская

академия народного хозяйства и государственной службы». Волгоград: Изд-во Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2022. С. 128-133.

5. Митин Д. Н. Интеллектуальная передача: сущность, последствия и решения // Вестник РУДН. Серия: Политология. 2011. № 1. С. 41-47.

6. Официальная статистика / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Волгоградской области (Волгоградстат). Волгоград, 2022. URL: <https://volgastat.gks.ru/> (дата обращения: 01.12.2022 г.).

7. Официальная статистика / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2022. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 09.12.2022 г.).

8. Рязанцев С. В. Роль миграции в комплектации депопуляции // Социально-демографический потенциал России: состояние и перспективы. М.: Эко-Информ, 2019.

НАРОДНЫЙ РЕЙТИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ГЛАВЫ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ)

Деркачева Д. В., МУ-200,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: dianochka_derkacheva@mail.ru

Научный руководитель – **Дроздова Ю. А.**, канд. социол. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматривается практика составления народных рейтингов губернаторов России как одного из основных инструментов оценки деятельности эффективности глав регионов. Выявлены этапы и особенности развития рейтинговой системы в стране. Приведен сравнительный анализ рейтинговых позиций губернатора Волгоградской области.

Ключевые слова: народный рейтинг, экспертные оценки, глава региона, губернатор, оценки эффективности.

PEOPLE'S RATING AS A TOOL FOR EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF THE HEAD OF THE REGION (ON THE EXAMPLE OF THE VOLGOGRAD REGION)

Derkacheva D. V., MU-200,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Drozdova Yu. A.**, Candidate of Social Sciences, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article examines the practice of compiling national ratings of governors of Russia as one of the main tools for assessing the effectiveness of the heads of regions. The stages and features of the development of the rating system in the country are revealed. The relative analysis of the rating positions of the Governor of the Volgograd region is given.

Keywords: people's rating, expert assessments, head of the region, governor, efficiency assessments.

За последние десятилетия в российском публичном пространстве интерес к народным рейтингам как к одному из значимых инструментов оценки эффективности деятельности высших должностных лиц субъектов РФ заметно увеличился. Это связано, прежде всего, с тем, что народные рейтинги являются частью механизма информационной политики, отражающего практические результаты деятельности высших должностных лиц в деятельности субъектов РФ, а также позволяют оценить эффективность управления на региональном уровне. Однако народные рейтинги до сих пор вызывают различные споры и разногласия в политическом пространстве, где наиболее обсуждаемыми выступают рейтинги оценки эффективности губернаторов России. Составление национальных рейтингов в РФ относится к сфере деятельности экспертных сообществ и специализированных аналитических центров, среди которых именно средства массовой информации выполняют функцию информирования населения о результатах экспертных оценок.

Цель народных рейтингов губернаторов заключается в объективной оценке совокупности частных мнений о деятельности высших должностных лиц субъектов РФ, а также в обеспечении содействия общественной прозрачности деятельности глав регионов за счет вовлечения гражданского общества. Ключевым вопросом, стоящим перед жителями региона и экспертами, остается следующий: «По каким критериям оценивать качество деятельности губернатора и чем измерить доверие президента к главе региона?».

Развитие системы оценки эффективности губернаторского корпуса в современной России можно разделить на два основных этапа, выделение которых связано с политическим курсом и активностью экспертного сообщества [2]. Впервые повышенное внимание к составлению подобного рода документов, содержащих комплексную экспертную оценку деятельности глав регионов, можно отметить в 2000-х гг. Данный период неразрывно связан с общим трендом, когда политическая власть ограничила возможности публичных переговоров с экспертными сообществами по экономическим вопросам, но при этом продолжала приглашать экспертные организации в качестве агентов публичной коммуникации.

Необходимость в использовании анализа деятельности высших должностных лиц субъектов РФ возникла перед аппаратом Президента России В.В. Путина в связи с уходом губернатора бывшего субъекта РФ – Корякского автономного округа, который впервые оставил пост главы в связи с «утратой доверия».

Одним из первых рейтингов оценки эффективности деятельности губернаторов того времени стал подготовленный Международным институтом политической экспертизы Е. Минченко «рейтинг политической выживаемости губернаторов», в котором был проведен анализ возможной перестановки среди управленцев регионов.

По мнению политолога А. В. Кынева другой наиболее значимой причиной развития народных рейтингов стал «кризис системы назначений управленцев», который в свою очередь спровоцировал «кризис рейтинга» [3, с. 261]. В результате этого итоговый четвертый «рейтинг политической выживаемости губернаторов», составленный в 2009 году при участии «большинства экспертов, напрямую связанных с администрацией Президента, не был достаточно объективным и в большей степени напоминал рейтинг «кремлевских пожеланий».

Начиная с 2012 г. отмечается второй этап развития народных рейтингов, который можно охарактеризовать как этап «более живого интереса экспертных центров к деятельности и имиджу регионов». Так, в феврале 2012 г. Агентство политических и экономических коммуникаций Дмитрия Орлова представило свой первый «Рейтинг влияния глав субъектов Российской Федерации» [5].

Как отмечает В. Н. Ефремова в целом формирование народных рейтингов оценки эффективности губернаторов происходит в направлении обоснования необходимости сохранения позиций губернаторов на своем месте [1, с. 117]. При этом каждое исследование предполагает выделение так называемой «группы риска» – группа губернаторов, которые с большей вероятностью оставят занимаемую должность» и «группы высокой стабильности» – группа губернаторов, отставка которых в ближайшее время не ожидается. Наиболее популярными платформами размещения народных рейтингов оценки деятельности губернаторов в России на сегодняшний день являются портал «Национальный рейтинг» и портал «Губернаторы.ru» [5].

Основанием для формирования народного рейтинга служит расчет среднего арифметического всех отданных голосов посетителей сайта <https://governors.ru/>. Итоговая оценка определяется на основе «качественных оценок» по пятибалльной системе исходя из десяти ключевых параметров, к которым экспертами были отнесены следующие: 1) доверие населения к руководителю региона; 2) уровень жизни населения в регионе; 3) безопасность и экология; 4) антикоррупционная политика; 5) развитость дорог и инфраструктура; 6) соблюдение прав человека; 7) деловая активность в регионе; 8) туристическая привлекательность и имидж региона; 9) открытость информации; 10) работоспособность губернатора.

31 августа 2022 г. Центром информационных коммуникаций «Рейтинг» в рамках проекта «Национальный рейтинг» были опубликованы данные исследования за июль-август 2022 года [4] проводившегося в рамках оценки деятельности глав субъектов РФ. Объектом исследования выступили руководители субъектов Российской Федерации. Результаты «Национального рейтинга» были получены в рамках проведения заочного анкетирования, очных и заочных опросов представителей экспертного сообщества.

Так, согласно рейтингу на портале «Национальный рейтинг» (<https://russia-rating.ru/info/20814.html>) губернатор Волгоградской области вошел в третью группу рейтинга и занял 72 место в списке. При этом на сайте «Губернаторы.ру» в разделе «Сводный рейтинг глав регионов» Бочаров Андрей Иванович поднялся на 57 строчку рейтинга. Главным негативным моментом, ухудшающим положение губернатора в рейтинговом списке, как отмечают эксперты, выступает административное давление на бизнес. Однако нельзя не отметить доверие Президента РФ к губернатору Волгоградской области, что подтверждается рабочей встречей губернатора Волгоградской области и Президента РФ от 28 сентября 2022 года, в ходе которой были затронуты вопросы социально-экономической ситуации в регионе.

Стоит отметить, что несмотря на то, что национальные рейтинги экспертно-аналитических центров не выступают обязательным критерием при принятии по-

литических решений, становится очевидным, что данные рейтинги влияют на общественное восприятие региональных лидеров и предстоящих изменений. Данное обстоятельство определяет рост популярности среди СМИ рейтингов губернаторов, составленных рассматриваемыми нами аналитическими центрами.

Таким образом, на наш взгляд, для оценки эффективности деятельности главы субъекта РФ, а также социально-экономического развития регионов необходимо сочетание национальных рейтингов губернаторов РФ и рейтингов развития регионов. Данное обстоятельство могло бы позволить, с одной стороны, объективное отражение и учет мнения публичного сообщества относительно результатов деятельности главных управленческих кадров региона, с другой стороны, – применение аналитических процедур выявления степени влияния отдельных факторов на конкурентоспособность региона и создание предпосылок для разработки экономических решений по формированию конкурентных преимуществ региона.

Список литературы

1. Ефремова В. Н. Экспертные рейтинги как инструменты оценки деятельности глав регионов (на примере рейтингов эффективности губернаторов) // Политическая наука. 2015. № 2. С. 112-123.
2. Критерии оценки эффективности губернаторов. История вопроса и методика Фонда развития гражданского общества. URL: <http://civilfund.ru/mat/61> (дата обращения 17.11.2022).
3. Кынев А. В. Качество региональных политических институтов: попытка измерения // Политическая наука. 2017. № 4. С. 259-278.
4. Национальный Рейтинг Губернаторов (Июль-Август, 2022). URL: <https://russia-rating.ru/info/20814.html> (дата обращения 18.11.2022).
5. Официальный сайт «Губернаторы.ru». URL: <https://governors.ru/> (дата обращения 17.11.2022).
6. Рейтинг влияния глав субъектов РФ за ноябрь 2012 года. URL: https://nom24.ru/info/region_news/opublikovan_reyting_vliyaniya_glav_subektov_rf (дата обращения 19.11.2022).

ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОЛИТИЧЕСКИХ ИНСТИТУТОВ

Джинджилия З. Б., аспирант,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: me@jinjoliya.ru

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

Аннотация. В статье исследуется проблема подходов к определению политических институтов. Эта проблема осознается теоретически в трудах ученых и исследователей и требует согласования с нашим представлением о ней, что означает необходимость рассмотрения и анализа подходов к определению политических институтов.

Ключевые слова: подходы, определение, политика, институты, государство.

APPROACHES TO DEFINING POLITICAL INSTITUTIONS

Jinjoliya Z. B., graduate student,

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 problem of approaches to defining political institutions. This problem is recognized in theory in transactions of scientists and researchers and requires adjustment with our notion, which means the necessity of consideration and analysis of approaches to defining political institutions.

Keywords: approaches, definition, politics, institutions, state.

Политический институт – достаточно сложный феномен, который является незаменимой структурной единицей важнейших общественных сфер. Это обуславливает необходимость всестороннего междисциплинарного подхода к его исследованию. Основными парадигмами, занимающимися изучением институтов, являются институционализм и неинституционализм, которые возникли и развивались в рамках различных социальных наук. Понятно, что в контексте отдельных дисциплин (например, экономики или социологии) институционализм

имел собственный объект исследования, но центральная составляющая была единой – это институт [1].

Институты всегда были одним из основных предметов исследований в области общественных наук, особенно в области политологии и социологии. Начиная с 1980-х годов их значение было усилено с появлением методологического подхода, известного как новый институционализм и его интеллектуальные потоки, включая институционализм рационального выбора, исторический институционализм, нормативный институционализм, и социологический институционализм.

Нормативный институционализм, однако, объясняет приверженность индивидов нормам в связи с их восприятием некоторых действий как уместных или неуместных для людей в их роли. Например, министр может подать в отставку в результате кризиса, связанного с министерским департаментом, в соответствии с неофициальной нормой надлежащего поведения в таких обстоятельствах, независимо от того, считает ли министр – это действие важным для будущих перспектив переизбрания.

Традиционно политологи определяют политические институты дедуктивно. Такой подход может препятствовать обнаружению существующих институтов, выходящих за рамки определений [2].

В свое время уже Аристотель с помощью дедуктивного метода начал проводить черту между тиранией, олигархией и демократией, используя разработанную им систематику конституций. Данные отличия на сегодня также являются широко распространенными. Можно привести в пример такие институты демократии, как президентство и парламентаризм, которые определяются с точки зрения того, кто назначает правительство в соответствии с конституцией. Точно также, демократия в политической теории современности имеет определение институционального механизма принятия политических решений, с помощью которого отдельные лица могут принимать решения в целях удовлетворения потребностей избирателей. Также, демократия может определяться как политическая система, которая отвечает за соблюдение интересов всех граждан. Данные

определения не представляют собой результаты испытаний, полученных эмпирическим путём в прошлом, а являются классификациями, которые были получены на основании знаний общего характера, логики и различий концептуального характера [2].

Были выявлены три подхода к измерению политических институтов: основные институты демократии, олигархии и деспотизма. Исторически и в мировом масштабе доминирование основных институтов деспотизма было сначала заменено доминированием основных институтов олигархии, за которыми, в свою очередь, сейчас следует все большее доминирование основных институтов демократии. Однако, государства сами по себе не предпринимают шагов перехода от деспотических и олигархических к демократическим институтам. Наоборот, государства, в которых расположены основные демократические институты, исторически преуспели в том, чтобы избегать проявлений как основных институтов деспотизма, так и олигархии. С другой стороны, некоторые страны не испытывают влияния ни одного из этих аспектов, в то время как новые институциональные комбинации оказывают все большее влияние на другие.

Одна из проблем, связанных с этим концептуальным, а не эмпирическим подходом, представляет собой невозможность иметь уверенность в том, что данные антропогенные классификации политических институтов либо иные явления, которые определены концептуально – имеют соответствие условиям, которые фактически существуют в реальности. Одно из серьезных следствий данного подхода – это невозможность обнаружить учреждения, которые не были определены концептуально. Никаких открытий за исключением априорной концептуализации не могло быть совершено, если бы естественные науки следовали научно-исследовательским принципам политологии.

Можно утверждать, что политические институты, как и гены, являются единицами существования. Институт, как и ген, либо существует, либо не существует. Существующие политические институты фактически имеют место быть в каждой политической системе с течением времени.

Можно утверждать, что институциональная экономика оказывает значительное влияние на политологии в рамках определения институтов, а также в подходах к их изучению. В частности, Норт дал определение институтов как правил игры либо разработанных ограничений, приводящих в порядок социально-экономическое и политическое взаимодействие. В исследованиях эксплуатации общих местных ресурсов (исследованиях общего достояния) Остром использовал аналогичную концепцию институтов [2].

С точки зрения другого подхода к определению, политические институты – это организации в правительстве, которые создают, исполняют и применяют законы. Они часто выступают в качестве посредников в конфликтах, разрабатывают (правительственную) политику в отношении экономики и социальных систем и иным образом обеспечивают представительство населения.

Также, в политологии институт может пониматься как набор формальных правил (включая конституции), неформальные нормы или общие понимания, которые ограничивают и предписывают взаимодействие политических субъектов друг с другом. Учреждения создаются и контролируются как государственными, так и негосударственными субъектами, такими как профессиональные и аккредитационные органы. В рамках институциональных рамок политические субъекты могут обладать большей или меньшей свободой в плане реализации и развития своих индивидуальных предпочтений и вкусов.

С. Хантингтон дал следующие определения институтов и институционализации. Институты, по его мнению, это значимые формы поведения, обладающие устойчивым характером функционирования. Институционализация же – это процесс, используя который, организации и процедуры получают определенные ценность и устойчивость. Хантингтон утверждает, что в неоднородных и сложных обществах увеличивается запрос на работу политических институтов. Наряду с понятием политических институтов ученый выделяет определение общественной силы. По его мнению, общественная сила – это группа, имеющая общность по этническим, религиозным, территориальным или экономическим

признакам. В обществах, где люди имеют принадлежность к одной общественной силе, или в обществах, которые располагают маленьким количеством общественных сил большинство конфликтов решаются или за счёт этих общественных сил, или в рамках доминирования одной общественной силы. В то же время в сложных обществах (имеющих множество неоднородных общественных сил) существует запрос на функционирование высокоразвитых политических институтов для обеспечения общественного единства. Помимо этого, общественные интересы тождественные интересам общественных институтов могут быть определены и реализованы благодаря прочным политическим институтам. Политические институты имеют тенденцию к усложнению и усилению по мере увеличения разнообразия общественных сил. Нельзя не отметить, что одним из обязательных условий появления политических институтов выступает согласование интересов социальных групп. Из этого следует, что существование политических институтов не представляется возможным без наличия общественной гармонии [1].

Т. Гоббс, являясь одним из основателей нормативно-юридического подхода, рассматривал политические институты как учреждения, которые находятся под воздействием полномочий государственной власти, иными словами, легальные структуры и организации, разрешенные государством. Социологический подход к определению институтов, в противовес административно-юридическому и государственно-правовому определению политических институтов, вывел проблему согласования формы и содержания в политических контактах на новый уровень.

М. Вебер определил государство в качестве “чистого” института, которые является сообществом людей, поведение которых базируется таких рациональных установлениях как нормы конституции, законы и т.д.

Э. Дюркгейм с одной стороны считал институты неким идеальным выражением обычаев и верований, с другой же – материализацией данных обычаев и стереотипов в виде деятельности социальных организаций разных народов в различные времена. Это суждение легло в основу школы французского социального

институционализма, которая противопоставляла свои подходы нормативно-юридической традиции и проявила себя в 50-е – 70-е гг. XX века. Такие французские политологи как Марсель Прело, Жорж Бурдо, Морис Дюверже вслед за Дюркгеймом отметили два компонента содержания политического института: идеальная модель системы политических отношений и организационные структуры, которые воспроизводятся в коллективной политической практике в согласовании с общими свойствами ранее упомянутого образца.

Деловая среда и деятельность государства подвергаются существенному влиянию политических институтов и систем. Позитивный экономический рост в регионе может быть достигнут путем функционирования простой и эволюционирующей политической системы, которая также не строит препятствий для политического участия народа и имеет своей целью благосостояние граждан [3].

Для осуществления текущих процедур и распределения ресурсов каждое общество должно иметь работающую политическую систему. Правила, решения и управление законами для тех членов общества, которые не подчиняются им, а также для организованного общества, которое им подчиняется, осуществляются также с помощью политических институтов [3].

Каждое правительство стремится к стабильности, а без институтов демократическая политическая система просто не может работать. Для того чтобы иметь возможность выбрать участников политического процесса выдвижения кандидатов, система должна иметь правила. Лидеры должны обладать фундаментальными навыками понимания работы политических институтов, и должны быть нормативно установленные правила о том, как должны приниматься авторитетные решения. Институты ограничивают действия политических субъектов, наказывая за отклонения от официально предписанного поведения и поощряя соответствующее поведение.

Например, все правительства имеют коллективный интерес в сокращении выбросов углерода, но для отдельных субъектов выбор в пользу общего блага не имеет смысла с экономической точки зрения. Таким образом, федеральное правительство должно установить правила, подлежащие исполнению.

Политические институты занимаются распределением власти в обществе. Власть не находится в изоляции, но она находится в отношениях с другими. Власть – это способность влиять или осуществлять волю группы или отдельного лица, даже если они сталкиваются с противодействием со стороны других [4].

Также, политические институты служат для реализации интересов индивидов и социальных групп и осуществляются с помощью силы и господства.

Государство несет ответственность за обеспечение безопасности людей и предоставление каждому услуг в области здравоохранения, образования и т.д. Для достижения общих целей обеспечения людей потребуются прочные связи между национальным, государственным, местным и частным секторами. Для воплощения абстрактных концепций о правильной роли правительства в конкретные действия в постоянно меняющейся среде экономического распределения, государственному и частному секторам потребуется сотрудничество. Во многих современных демократиях для решения всех этих задач разрабатываются различные механизмы. Политические институты – это то, что мы называем такими механизмами [5].

Но главная цель политического института – создание и поддержание стабильности. Эту цель делает жизнеспособной то, что американский политолог Джордж Цебелис называет правом вето. Цебелис утверждает, что количество игроков, обладающих правом вето – людей, которые должны договориться об изменениях, прежде чем они вступят в силу – существенно влияет на то, насколько легко происходят изменения.

Список литературы

1. Гаджиев Ханлар Аляр оглы Политические институты: институциональный и неинституциональный подход // Власть. 2015. № 7. С. 134-140.
2. Political Institutions and Their Historical Dynamics. URL: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0045838#pone.0045838-Hodgson1> (дата обращения 23.11.2022).
3. The Definition and Purpose of Political Institutions. URL: <https://www.thoughtco.com/political-institutions-44026> (дата обращения 23.11.2022).
4. What are political institutions? URL: <https://byjus.com/question-answer/what-are-political-institutions/> (дата обращения 23.11.2022).
5. What is the need for Political Institutions? URL: <https://www.geeksforgeeks.org/what-is-the-need-for-political-institutions/> (дата обращения 23.11.2022).

ПРОФИЛАКТИКА ОТКАЗНИЧЕСТВА: ОПЫТ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Долотова М. Д., Белан П. Д., СРз-18,

Ульяновский государственный педагогический университет им. И. Н. Ульянова

e-mail: dentisttt@mail.ru

Научный руководитель – **Захарова И. В.**, канд. пед. наук, доцент ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова»

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы укрепления семьи в контексте современной демографической политики Российской Федерации, анализируется практика профилактики родительского отказничества. Обосновываются социальные эффекты деятельности реабилитационного центра для несовершеннолетних «Причал надежды».

Ключевые слова: социальное обслуживание несовершеннолетних, реабилитационный центр, социальные проекты, профилактика отказничества, эффективность.

PREVENTION OF REJECTIONS FROM NEWBORN CHILDREN: A PRACTICE OF THE ULYANOVSK REGION

Dolotova M. D., Belan P. D.,

Ulyanovsk State Pedagogical University named after I.N. Ulyanov

Supervisor – **Zakharova I. V.**, Cand. Sci. (Pedagogy), Assoc. Prof. Ulyanovsk State Pedagogical University named after I. N. Ulyanov

Abstract. The article considers the problems of strengthening the family in the context of modern demographic policy of the Russian Federation, analyzes the practice of prevention of parental abandonment. The social effects of the activities of the rehabilitation center for minors «Pier of Hopeful» are substantiated.

Keywords: social services for minors, rehabilitation center, social projects, prevention of abandonment, effectiveness.

В настоящее время государственная политика Российской Федерации направлена на усиление ответственности семьи за образование и воспитание детей, но в общественном сознании отмечаются патерналистские ожидания в данной сфере, в том числе в отношении воспитания [6, с. 204]. Отказ матери от своего ребенка является формой девиантного поведения, которая имеет серьёзные

общественные последствия и свидетельствует о комплексе экономических, социальных, психолого-педагогических неблагоприятных обстоятельств. В постпандемийный период в большинстве стран мира усилились неблагоприятные демографические тенденции. В нашей стране 2020 г. родилось на 25 % меньше детей по сравнению с 2012 г. Это требует общественного внимания к проблемам сохранения семьи, заботе о детях и социальной поддержке людей в трудной жизненной ситуации (ТЖС).

Ежегодно в родильных домах оставляют до 1 % новорожденных (в среднем 6 тыс. детей). В разных регионах Российской Федерации доля отказников колеблется от 0,4 до 1,5 случаев на 100 новорождённых, только 7 % таких детей являются «круглыми сиротами», остальные дети становятся социальными сиротами [3, с. 4]. Специалистами обоснована зависимость решения проблемы социального сиротства от реализации социальных программ государством, объема их финансирования, степени предоставления социального пакета гражданам региона, социального обеспечения детских домов [2]. Тем не менее, позитивный опыт преодоления данной социальной проблемы есть и в регионах, которые относятся не к самым экономически обеспеченным.

В Ульяновской области с 90-х годов начались тенденции сокращения населения, что отразилось на возможностях его экономического развития. На сегодняшний день в Ульяновской области проживают 226 тыс. 105 детей, нуждаются в устройстве в семью 341 ребёнок. Согласно исследованию фонда «Нужна помощь», регион относится к категории со средней выраженностью проблемы социального сиротства [5]. Активная демографическая политика региональных властей в последние годы, поддержки семьи, медицины и здорового образа жизни принесли ряд позитивных результатов к началу пандемии: сократилась младенческая смертность, выросла доля населения моложе трудоспособного возраста [1, с. 212]. Данные результаты во многом стали возможны благодаря деятельности организаций социальной защиты населения.

ОГКУ социального обслуживания Социально-реабилитационный Центр для несовершеннолетних «Причал надежды» г. Ульяновска предоставляет различные формы социального обслуживания гражданам в ТЖС. В данной организации получают помощь и возможность временного проживания женщины с детьми, оказавшиеся в социально-опасном положении. Значимым направлением работы «Причала надежды» является профилактика отказов от новорождённых детей.

Как отмечают исследователи, для предотвращения отказа от ребенка или возвращения его в кровную семью, требуется решение ряда задач, которые не могут быть реализованы отдельно друг от друга: помощь матери в решении социально-бытовых, материальных, медицинских и психологических проблем, а также обучение ее навыкам ухода за ребенком, эмоционального общения с ним и, в конечном счете, актуализацию материнского инстинкта женщины [4, с. 46]. Только такой комплекс социальной поддержки обеспечивает защиту интересов ребенка. Это подтверждает практика социально-реабилитационного центра «Причал надежды» г. Ульяновска.

В 2019 г. проект данного Социально-реабилитационного Центра «Мы рядом» получил грант 200 тыс. руб. от Благотворительного фонда Елены и Геннадия Тимченко. Проект «Останься со мной» вошел в «ТОП-100» лучших практик Российской Федерации. Данный проект направлен на профилактику отказов от новорожденных детей. В 2021 г. проект «Останься со мной» стал победителем Всероссийского конкурса и получил грант 1 млн. 720,5 руб. Для сравнения, согласно бюджетной смете на 2020 г., учреждение получило от бюджета Ульяновской области 32 млн. 272,9 руб.

Основная идея данного проекта состоит в том, чтобы поддержать и сохранить семью в сложное для нее время, не допустив отказа семьи от ребенка и помещения его в сиротское учреждение. Задачами данного проекта являются:

- оказание помощи беременным женщинам и матерям с новорожденными детьми, оказавшимися в ТЖС;

- своевременное реагирование на сигнал отказа от новорожденного ребенка;
- услуги временного проживания женщинам с детьми, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, в отделении «Социальная гостиница»;
- сопровождение семьи для преодоления ТЖС (решение или минимизация значения проблем, явившихся причиной семейного кризиса), организация постсопровождения семей, выявление актуальных проблем и своевременное оказание помощи.

ОГКУ «Причал надежды» оказывает помощь женщинам, имеющим недостаточные адаптивные навыки реагирования на стресс и кризисные ситуации, помощь в развитии адаптивных способностей. Помимо обеспечения женщин жильём, в Социально-реабилитационный Центр им предоставляется материальная помощь, бесплатно выделяются во временное пользование семьям предметы первой необходимости (детские коляски-трансформеры, кроватки, ванночки для купания, стульчики для кормления детей).

Значительная часть молодых мам, оказавшихся в ТЖС, являются несовершеннолетними. Поэтому значимо оказание им социально-психологической помощи, а также обучение навыкам ухода за ребёнком. Социальные эффекты деятельности Центра проявляются в изменении условий воспитания детей.

Преодоление трудных жизненных ситуаций и помощь семье в уходе за детьми в дальнейшем способствует улучшению детско-родительских отношений. Несовершеннолетние мамы, получившие помощь в социально-реабилитационном центре, как правило, в последствие ведут правильный образ жизни, получают образование, трудоустраиваются. Родители приобретают навыки по уходу и работе с детьми, делятся этим опытом с другими.

Таким образом, предотвращение отказов от новорожденных детей и работа с женщинами, оказавшимися в трудной ситуации, способствует улучшению демографической и социальной ситуации в регионе. В 2021 г. «Причал надежды» стал победителем во Всероссийском конкурсе стажировочных площадок и получил грант 44 947 руб.

В Центр периодически организует в регионе обучающие методические семинары и дискуссионные площадки для специалистов, посвящённые эффективным практикам профилактики социального сиротства, раннего выявления случаев риска жестокого обращения с ребенком, социального обслуживания несовершеннолетних, сопровождению семей, находящихся в сложной жизненной ситуации.

Анализ положительного опыта профилактики отказничества позволяет отметить основные условия, которые должны быть созданы в организации социального обслуживания:

- 1) следует уделять внимание контролю качества услуг социального учреждения, проводить регулярную оценку занятий;
- 2) готовить методические материалы для работы с детьми и родителями;
- 3) поддерживать достаточный уровень материального обеспечения организации, её материально-техническую базу;
- 4) поддерживать благоприятную психоэмоциональную атмосферу в трудовом коллективе;
- 5) повышать профессиональный уровень работников социальной организации.

Список литературы

1. Захарова И. В. Социальная поддержка семьи – приоритет демографической политики Ульяновской области // Семья как фактор физического и социального здоровья населения (V Гилязитдиновские чтения). Сборник научных докладов V Международной научно-практической конференции. Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. С. 212-218.

2. Курбанова З. А., Зарбалиева К. И., Мамедова А. И. Социально-экономическое видение решения проблемы сиротства и социального сиротства на примере Волгоградского региона // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. Серия: политология и социология. 2017. № 1. С. 109-113.

3. Маркина А. Ю., Манерова О. А. Медико-правовые аспекты раннего социального сиротства. Казань: ООО «Бук», 2020. 88 с.

4. Пучкина Ю. А. Профилактика ранних отказов от детей в контексте проблем социального сиротства // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2009. № 1 (5). С. 43-52.

5. Собираем данные для решения социальных проблем / Проект «Если быть точным». URL: <https://tochno.st> (дата обращения 11.12.2022).

6. Шубович М. М., Бибикова Н. В., Захарова И. В., Петрищева Н. Н. Партнёрство семьи и школы: коммуникативная готовность будущих педагогов к новым вызовам образования // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 473. С. 203–210. DOI: 10.17223/15617793/473/25

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Драванц С. А., МУПЗ-300,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: Oganesyana-seda@mail.ru

Научный руководитель – **Богомолова И. В.**, канд. экон. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматривается анализ и роль корпоративной культуры в современной организации. Изучение явления корпоративной культуры, ее функций, структуры, способов формирования и воздействия на организационный потенциал является актуальной темой в современном мире, так как проблема изучения данного феномена корпоративной культуры в нашей стране еще недостаточно разработана. Рыночные отношения на сегодняшний момент формирования общества указывают организациям необходимость обозначения и реализации системы ценностей, которая носит название корпоративная культура. Достоверная разработка и применение корпоративной культуры может способствовать повышению конкурентоспособности и росту абсолютно любой организации.

Ключевые слова: корпоративная культура, рыночные отношения, кадровый потенциал, управление персоналом, культура организации.

THE ROLE OF CORPORATE CULTURE IN THE HR MANAGEMENT SYSTEM

Dravants S. A., MUPZ-300,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Bogomolova I. V.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article discusses the analysis and role of corporate culture in a modern organization. The study of the phenomenon of corporate culture, its functions, structure, methods of formation and impact on organizational potential is a hot topic in the modern world, since the problem of studying this phenomenon of corporate culture in our country has not yet been sufficiently developed. Market relations at the moment of the formation of society indicate to organizations the need to designate and implement a system of values, which is called corporate culture. Credibly designing and applying a corporate culture can enhance the competitiveness and growth of any organization.

Keywords: corporate culture, market relations, personnel potential, personnel management, organization culture.

В настоящее время следует разграничивать понятия «корпоративная культура» и «организационная культура». Корпоративная культура – это область знаний, отображающая заинтересованность сотрудников в высоких показателях труда, за счет позитивного имиджа предприятия, комфортного микроклимата и качественных методов повышения эффективности труда сотрудников [1, с. 159].

На практике корпоративная культура является набором ценностей, традиционных элементов организации, которые сформировались с течением определенного времени. Каждый топ-менеджер компании стремится к улучшению состояния внутренней среды, с целью обеспечения своим сотрудникам максимально комфортной рабочей обстановки. Высокий уровень корпоративной культуры предприятия способствует улучшению не только микроклимата среди сотрудников, но и повышает производительность труда.

Поэтому, целью корпоративной культуры является повышение эффективности работоспособности сотрудников предприятия, за счет создания благоприятных условий труда, а также создание слаженного рабочего механизма предприятия в целом.

Ценностью корпоративной культуры является то, что она представляет собой мотивирующий фактор для сотрудников. Поскольку, мотивация – это стремление работника к получению личных выгод, то с точки зрения корпоративной культуры, работник будет целенаправленно выполнять все действия от него необходимые, тем самым способствовать достижению общей цели компании.

По мнению признанного авторитетного исследователя в вопросах социологии Э. Х. Шейн, корпоративная культура представляет собой целостный комплекс ценностей, взаимоотношений, поведенческих норм, который присущ данной организации и имеющий свою специфику и особенности. А что особенно важно, именно корпоративная культура компании помогает выявить подход к решению проблем и задач этой компании [5, с. 361].

С. Н. Иванова – отечественный исследователь корпоративной культуры – выдвигает гипотезу о том, что именно индивидуальные и вырабатываемые той

или иной компанией поведенческие установки, которые регламентируют действия личности каждого работника, а также совместные ценности и общественные нормы, представляют собой корпоративную культуру любой компании [3, с. 26].

Корпоративная культура имеет сложную структуру, которая включает шесть важных элементов:

1. Философию фирмы.
2. Ценностно-нормативную культуру.
3. Культуру внутренних коммуникаций.
4. Социально-психологическую культуру.
5. Событийную культуру;
6. Культуру внешних идентификаций.

Ряд экспертов выделяют в настоящее время 2 уровня корпоративной культуры:

- 1) внутренняя корпоративная культура;
- 2) внешняя корпоративная культура.

Грамотно сформулированная, идущая в ногу со временем корпоративная культура мотивирует персонал на достижение целей компании и положительных результатов их работы, при этом улучшая внутренний климат, да и эффективность работы компании в целом. Одной из задач корпоративной культуры является организация персонала в сплочённую команду единомышленников [4, с. 64].

Выделяют пять методов оценки эффективности корпоративной культуры:

1. Метод системного анализа предполагает то, что организация в современном её понимании представляет совокупность огромного количества элементов и представляет собой сложную систему. Такой подход делает возможным построение описательной модели культуры компании для того, чтобы наблюдать особенности её функционирования и объяснять условия результативности её деятельности.

2. Статистические методы, которые включает в себя метод случайной оценки сравнительный метод и прочие методы, которые необходимы при измерении эффективности корпоративной культуры компании.

3. Конструктивно-критический метод проявляется в двух вариантах. Во-первых, это метод обвального-повальной критики, направленный в большей степени на администраторов, которые вынуждены вводить практические меры по усовершенствованию корпоративной культуры, а во-вторых, метод уравновешенно-периодической критики, которая характерна более спокойными предложениями и оценками.

4. Метод опроса состояния корпоративной культуры также относится к практическим методам. Именно с него часто начинают исследования и анализ корпоративной культуры.

5. Социометрические методы предлагают возможность на практике отразить внутригрупповые отношения в форме графиков и цифр. Такой метод может дать оценку степени сплоченности или разобщенности в коллективе, а также выявить социометрические позиции.

Понятие корпоративный университет возникло совсем недавно, в начале 90-х годов прошлого века, Татьяна Громова [2, с. 23], специалист в области проведения тренинговых программ с 10-летним стажем, утверждает, что корпоративное образование как фактор влияния на корпоративную среду уже давно оценено учеными, как один из наиболее продуктивных, в мире на данный момент создано более 3000 корпоративных университетов, и в России собственной системой обучения сотрудников обзавелись такие крупные компании, как Сбербанк, Евросеть, Газпром, Роснефть, Билайн и многие другие.

Корпоративный университет отличается от обычного учебного отдела компании тем, что включает в себя не только единственную задачу по повышению профессиональных навыков, но еще и повышение уровня мотивации и лояльности сотрудников, повышение конкурентоспособности, наставничество и передача корпоративных знаний для того, чтобы способствовать достижению долгосрочных стратегий компании.

Способствуя развитию лояльности сотрудников, организация создает один из самых ценных ресурсов, ведь лояльный работник является продуктивным и

надежным, в трудное для компании время можно быть уверенным, что он не перейдет в другую организацию, даже если материальное вознаграждение в ней будет выше, чем в компании, к которой он проявляет лояльность. Преданный и дисциплинированный член организации будет способствовать развитию компании, разделять ценности и убеждения, стремиться как можно лучше выполнять собственные обязанности и даже жертвовать чем-либо во благо объекта лояльности.

Безусловно, необходимо осознавать, что корпоративный университет не является универсальным способом по повышению эффективности компании, так же важно при внедрении учитывать такие факты как: этап развития компании, готовность членов организации к новому элементу культуры, четкое понимание того, какие навыки необходимо развивать и зачем, осознавать стратегические цели компании, в противном случае ввод корпоративного университета может быть контрпродуктивным.

Таким образом, без корпоративной культуры невозможно полноценным образом создать качественную атмосферу внутри компании и нормализовать процесс управления предприятием, поскольку современная корпоративная культура определяет смысл существования организации и проявляется в ряде важнейших управленческих аспектах предприятия. Организация в современном её понимании, с точки зрения социальной ответственности бизнеса представляет собой огромную систему ценностных взаимоотношений, выполняющие такие функции как объединение сотрудников, продуктивные функции и функции поддержки социального или должностного статуса.

Каждая компания, в работе которой участвуют люди, априори является социальной системой, и это свойство компании позволяет построение, контроль и развитие взаимоотношений в ней. Корпоративная культура представляет собой колоссальную область духовной и материальной жизни любой компании, чьи нормы, стандарты и правила развивались с самого начала появления компании, и принимаются всеми сотрудниками без исключения. Проанализировав выше перечисленную информацию, можно сделать вывод, что компания, которая при

формировании корпоративной культуры придерживается всех необходимых методов, выстроит здоровую и эффективную корпоративную культуру. К тому же организация обретет конкурентное преимущество на рынке, улучшит качество работы и повысит прибыль.

Список литературы

1. Астафичева Е. Ю., Михалев И. В., Суровнева В. А., Филонова Т. Н. Экономика организаций: учебное пособие. Новосибирск: СИУ – филиал РАН-ХиГС, 2017. 159 с.
2. Громова Т. Корпоративные университеты / Интервью для портала Training.com.ua 2017. URL: <http://8line.com.ua/ru/articles/korporativnye-university-tatjana-gromova.html> (дата обращения 12.12.2022).
3. Иванова С. Корпоративная культура – эффективное средство мотивации сотрудников // Служба персонала. 2017. № 9. С. 26.
4. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. М.: Проспект. 2020. 64 с.
5. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство: Пер. с англ. / Под ред. В. А. Спивак. СПб., 2017. 361 с.

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТА SMM В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Дубина А. В., 6-УППР-41,

Социально-экономический институт СГТУ имени Гагарина Ю. А.

e-mail: dubinaangelinka@yandex.ru

Научный руководитель – Махметова А. Е., канд. экон. наук, доцент СЭИ СГТУ имени Гагарина Ю. А.

Аннотация. В статье автор рассматривает основные подходы к исследованию эффективности использования инструментов SMM в подборе персонала. Представлены этапы для успешного поиска кандидатов, а также приведены статистические данные использования популярных социальных сетей в рекрутинге.

Ключевые слова: рекрутинг, социальные сети, подбор персонала, эффективность, этапы, инструменты SMM.

THE PROBLEMS OF USING THE SMM TOOL IN RECRUITMENT

Dubina A. V., Student Socio-Economic Institute of Saratov State
Technical University named after Yu. A. Gagarin

Abstract. In the article, the author examines the main approaches to the study of the effectiveness of using SMM tools in recruitment. The stages for successful candidate search are presented, as well as statistical data on the use of popular social networks in recruiting.

Keywords: recruiting, social networks, recruitment, efficiency, stage, SMM tools.

В современных условиях SMM (Social Media Marketing) достаточно популярный инструмент, используемый в продажах, а также для привлечения клиентов. Несмотря на то, что контент SMM разнонаправленный (развлекательный, образовательный, коммерческий, пользовательский, новостной), также является одной из эффективных площадок для поиска и подбора персонала [1].

С позиции исследований различных авторов выделяют следующие этапы успешного поиска нужных сотрудников через SMM (рис. 1).



Рисунок 1. Этапы рекрутинга с использованием SMM

В целях поиска кандидатов социальными сетями пользуются примерно 92 % рекрутеров. И прежде, чем пригласить новичка на собеседование изучают профили в социальных сетях. Этот метод подбора все больше набирает обороты из-за удобства применения технологий SMM, в частности, в целях сокращения времени на закрытие вакансии, для расширения воронки поиска.

Рекрутинг в социальных сетях акцентирует внимание именно поколение миллениалов и поколение Z, поскольку представители этих поколений большую

часть времени проводят в социальных сетях. Широкое пользование социальными сетями распространяется не только на социальную жизнь, но и на множество других аспектов, в том числе и поиск свободных вакансий.

Следует отметить, что процесс подбора претендентов с помощью SMM достаточно сложный и многоаспектный, требующий заранее спланированных действий со стороны рекрутера. В этой связи, выбор подходящей целевой аудитории зависит от множества факторов: интересы, места проведения времени в интернете, социальные статусы и т.д. [2].

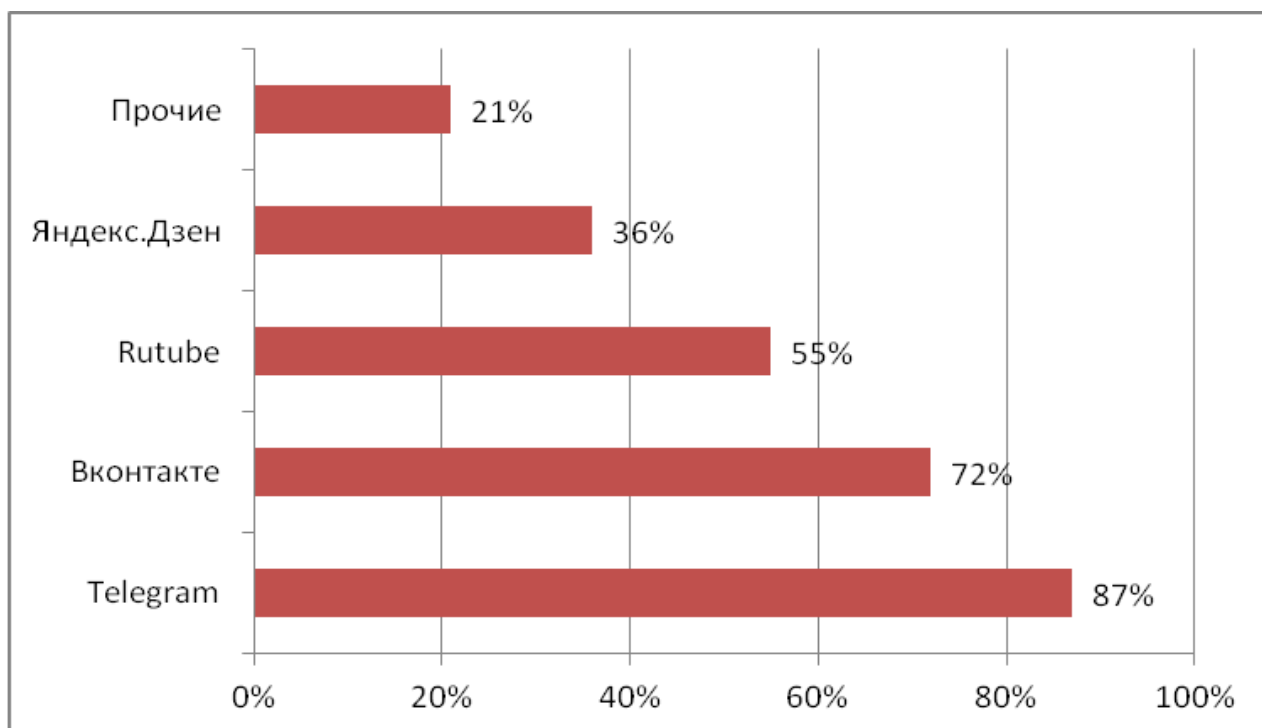


Рисунок 2. Тенденции использования социальных сетей в подборе персонала в России за 2021 году

Исследуя статистику использования популярных социальных сетей в рекрутинге, можно сделать вывод, что наиболее распространенной в 2021 году является – Telegram. (Рисунок 2) Данная социальная сеть имеет наибольшее число пользователей, к тому же включает широкий спектр возрастных категорий. Так, в 2022 году Telegram посетили более 700 миллионов человек в месяц. По количеству аудитории Telegram входит в пятерку самых популярных мессенджеров в

мире, зарегистрировано пользователей в Telegram в России (37.35 %), тратят более пяти часов [3].

Следует отметить, что арсенал современных инструментов рекрутера на данный момент достаточно разнообразен: облачные системы для управления откликами соискателей; искусственный интеллект для интервью; мобильные приложения с чат-ботами и онлайн-квестами; Smart системы для проработки целевых установок; адаптивные тесты; онлайн-опросы; онлайн-оценка 360⁰. Данные инструменты необходимы для эффективной работы рекрутера и улучшения процессов.

Помимо этого, многие эксперты выделяют тренды социальных сетей, которые помогут рекрутерам развивать и внешний бренд работодателя. К ним относят: качественный и эффективный контент; популярность микроконтентов; разнообразие форм коммуникаций; взаимодействие с аудиторией и пр.

Следует отметить, что несмотря на ряд преимуществ применения SMM в поиске кандидатов существуют проблемы его использования, с которыми может столкнуться рекрутер [4] (рис. 3).

Для того чтобы минимизировать количество неудачных поисков необходимо изучить всю структуру социальной сети изнутри, какие она имеет возможности и ограничения, какой контингент людей чаще пользуется ей, также необходим навык выстраивания доверительных отношений с соискателем [5]. При разработке стратегии подбора персонала, рекрутер можем столкнуться с проблемой выбора узконаправленного инструмента SMM, обращая внимание только на количество зарегистрированных пользователей, рассматривая только 80% социальных сетей [6].

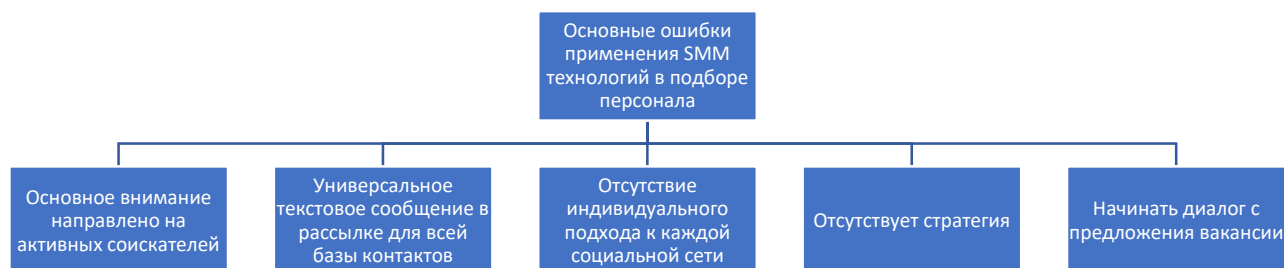


Рисунок 3. Основные ошибки применения SMM технологий в подборе персонала

Итак, в условиях цифровизации и автоматизации кадровых процессов, трансформации HR, появления новых возможностей для развития использование инструментов SMM в подборе персонала позволит:

- «достучаться» до пассивных претендентов;
- проанализировать информацию из личного профиля, не дожидаясь резюме;
- оперативному закрытию вакансий;
- экономить материальные и временные ресурсы на рекрутинг.

Список литературы

1. Рекрутинг. 7 шагов привлечения толковых специалистов через SMM. URL: <https://hrtime.ru/material/rekruting-7-shagov-privlecheniia-tolkovykh-spetsialistov-cherez-smm-37565/> (дата обращения 12.12.2022).
2. Ключевые операционные и маркетинговые аспекты обучения персонала в цифровой среде / А. Ж. Е. Махметова, И. М. Кублин, Н. В. Демьянченко, Н. Н. Зубарева // Экономика устойчивого развития. 2022. № 1 (49). С. 54-58.

3. Статистика Telegram в 2022 году. URL: <https://inclient.ru/telegram-stats/> (дата обращения 12.12.2022).

4. Социальный рекрутинг: как искать кандидатов и главные ошибки, которых можно избежать. URL: <https://hurma.work/rf/blog/soczialnyj-rekruting-kak-iskat-kandidatov-i-glavnye-oshibki-kotoryh-mozhno-izbezhat-2/> (дата обращения 12.12.2022).

5. Кублин И. М. Дескриптивный анализ особенностей постленталентного управления промышленными предприятиями / И. М. Кублин, А. Е. Махметова // Поволжский торгово-экономический журнал. 2011. № 2. С. 24-28.

6. Социальный рекрутинг: преимущества или риски. URL: https://www.cfin.ru/management/people/social_recruitment.shtml

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ГРАЖДАНСКИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Дьячкова Е. И., МУП-100,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: kated2001@mail.ru

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

Аннотация. В статье исследуются инновационные формы обучения гражданских государственных и муниципальных служащих. Приведен их обзор, выделена наиболее широко используемая и эффективная в настоящее время – онлайн обучение. Выявлено, что в сфере государственного и муниципального управления оно основано в большей степени на реализации принципа единообразия. В тоже время существует необходимость развития и возможностей индивидуализации получаемой информации.

Ключевые слова: обучение, инновационные формы обучения, государственная служба.

INNOVATIVE FORMS OF TRAINING OF CIVIL STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES

Dyachkova E. I., MUP-100,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – Ivanova T. B., Doctor of Economic Sciences, Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article examines innovative forms of training of civil state and municipal employees. Their review is given, the most widely used and effective currently – online training is highlighted. It is revealed that in the sphere of state and municipal management it is based more on the implementation of the principle of uniformity. At the same time, there is a need for the development and possibilities of individualization of the information received.

Keywords: training, innovative methods, public service.

В последние годы в сфере государственного и муниципального управления Российской Федерации всё больше внимания уделяется вопросам повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих. Данное явление можно объяснить тем, что кадровое обеспечение органов власти напрямую влияет на эффективность управления в государственном секторе. Постоянное профессиональное развитие государственных служащих посредством высококачественного обучения и развития имеет решающее значение для того,

чтобы они были готовы эффективно реагировать на текущие и будущие вызовы, поддерживать высокий уровень производительности. Вместе с этим постоянно изменяющиеся внешние условия (как социальные, так и экономические) подталкивают и самих госслужащих к повышению уровня своих компетенций. В целом, изменяющийся современный мир с внедрением инноваций и технологическим прогрессом делает актуальным развитие механизмов профессионального совершенствования служащих сферы государственного и муниципального управления.

Система кадровой работы охватывает широкий спектр задач в области профессионального развития кадров [5], решение которых основано на ряде базовых принципов. Повышение квалификации путем участия в программах дополнительного образования и самообразования указывает на принцип непрерывности профессионального развития, что несомненно важно, поскольку госслужащие обязаны иметь актуальное представление о структуре государственного управления в стране. Также образование должно быть доступным для государственных служащих и иметь единые учебно-методические подходы для каждого сектора управленческого аппарата, что отражает принцип единообразия. Вместе с этим при формировании индивидуальных планов и построении карьерограммы сотрудника необходим учет его личных способностей.

В связи с расширением полномочий государственного служащего, становится важным вопрос внедрения инновационных методов получения образования, путем применения соответствующих технологий. Коммерческий сектор обычно раньше внедряет и применяет на практике новейшие инновации в образовательном секторе, поэтому государственные органы могут использовать уже существующий опыт в своей нише. Из основных инноваций, применяемых как в коммерции, так и в государственных учреждениях можно выделить следующие [3]:

- 1) вебинары – это онлайн-встречи, используемые для проведения живых презентаций в режиме реального времени. Они отлично подходят для представления новой информации, но вебинары также можно использовать для объяснения того, как выполнять простые задачи или намечать процессы;

2) тренинг-метод, основанный на моделировании ситуаций, с целью переосмысления имеющегося опыта и приобретения новых моделей поведения, реализующихся благодаря сочетанию теории и практики;

3) коучинг – так же институт наставничества, представляет собой процесс длительного консультирования нового сотрудника со стороны более опытного члена организации для достижения имеющихся задач;

4) кейс-стади – анализ конкретной проблемной ситуации, целью которого является получение новых знаний в процессе решения задачи-кейса;

5) программируемое обучение – технология обучения с обязательным использованием компьютерной техники по заданным алгоритмам, которая позволяет не только освоить необходимые специализированные навыки, но и повышает компьютерную грамотность обучающегося.

Также в современных образовательных программах повышения квалификации и получения дополнительного образования могут быть внедрены следующие методы:

1. Инфографика используется для объяснения ключевых фактов или данных легко читаемым образом. Учитывая минимальный текст и яркую графику, её применение идеально подходит для быстрой и эффективной передачи информации. Использование инфографики в обучении помогает наметить пошаговые инструкции, ключевые концепции или рабочие процессы для последующей работы. Исследования показывают, что визуальная информация, содержащая иллюстрации, усваивается учащимися гораздо лучше, чем исключительно текстовая информация.

2. Видео – это также гибкое решение для обучающихся, предпочитающих визуальное руководство для изучения новых концепций. Сотрудники на 75 % чаще смотрят видео, чем читают документы, электронные письма или веб-статьи. Видео дает учащимся контроль над своим процессом обучения с возможностью приостановки, замедления или повторного воспроизведения контента, чтобы лучше понять представляемую информацию. Видео хорошо подходит для множества популярных учебных тем, от инструкций до соответствия требова-

ниям. Ключом к созданию успешных обучающих видеороликов является упрощение информации за счет сосредоточения внимания на одной теме в каждом видео [1, с. 302].

Перечисленные методы соответствуют основным требованиям процесса получения образования госслужащими, так как в своей основе ориентированы на практическое применение с последующим внедрением в процесс трудовой деятельности. Несомненно, образовательные технологии шагнули вперед в последние несколько лет. Всё большую популярность стал набирать метод дистанционного обучения на базе информационных технологий. Причинами распространения практики онлайн-обучения государственных гражданских и муниципальных служащих является его доступность, возможность снижения затрат на организацию образовательного процесса, сокращение сроков обучения, обеспечение профессионального развития служащих без отрыва от трудовой деятельности [4]. Онлайн-обучение получило новый импульс на фоне санитарно-эпидемиологической обстановки в стране и в мире в 2020 году.

Обучение персонала является ключом к развитию любой компании. Но чтобы он приносил результат, он должен быть качественным. Обычно хорошая программа обучения стоит времени сотрудников и больших денег владельцам бизнеса. Но современные технологии позволяют создать эффективное и удобное обучение сотрудников без больших финансовых и временных затрат.

Встает вопрос о механизме формирования программ онлайн обучения в сфере государственного и муниципального управления. Корпоративное дистанционное обучение через систему дистанционного образования основано на том, что автор курса выкладывает материалы и создает уроки на платформе, открывает доступ для сотрудников, предоставляет им расписание онлайн-уроков или устанавливает сроки. Сотрудники получают материал, закрепляют его с помощью тестов, сдают экзамены и повышают квалификацию, не выходя из собственного рабочего места. Такой метод позволяет обучать персонал, не отрывая его от работы и не теряя в качестве обучения. Единоразовая настройка дистанционного обучения позволяет многократно использовать его без привлечения большого количества специалистов.

Для решения проблемы обучения в государственном секторе с 2020 года на базе портала «Госслужба» начал действовать единый специализированный информационный ресурс «Профессиональное развитие» (<https://edu.gossluzhba.gov.ru/>). На данном ресурсе государственные гражданские и муниципальные служащие могут получить информацию о приоритетных направлениях профессионального развития, о доступных программах дополнительного профессионального образования в государственном и муниципальном управлении как в очном, так и в дистанционном формате, о различных мероприятиях по профессиональному развитию и т.д. [2]. На портале также представлены материалы в виде лекций для самоизучения государственными и муниципальными служащими и тест для проверки усвоения материала. Вместе с этим в рамках реализации федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» с сентября 2020 г. начал работу проект «Учёба. Онлайн» (<https://xn--80abl9cua.xn--80asehdb/index.php>). Данный портал предназначен для организации обучения граждан компетенциям и технологиям, востребованным в условиях цифровой экономики. На данный момент на портале доступны три программы повышения квалификации по направлениям «Обработка персональных данных», «Основы цифровой трансформации», «Основы цифровой грамотности». Введение рассмотренной системы онлайн обучения позволяет повысить квалификацию в решении общих вопросов государственного и муниципального управления, но не позволяет повысить компетенции, учитывающие специфику организации труда в конкретном органе исполнительной власти. Для решения этой проблемы нужно дальнейшее совершенствование нормативно-правовой базы, регламентирующей разработку баз знаний на уровне отдельных органов исполнительной власти.

Таким образом, обучение в построении профессиональной карьеры в организации играет огромную роль и имеет очень большое значение в развитии личности. Для решения задач госслужащие должны обладать обширными знаниями и практическими навыками, необходимыми для выполнения поставленных задач. В современных экономических условиях важно уделять внимание новым

образовательным программам, которые необходимы для качественного и быстрого выполнения поставленных задач. Наиболее эффективные из них в настоящее время построены на применении инновационных форм обучения – вебинарах, инфографики, видео и другие, но наиболее распространенным является онлайн обучение. В настоящее время оно основано в большей степени на реализации принципа единообразия с последующим развитием возможностей индивидуализации получаемой информации.

Список литературы

1. Билалова И. Р. Проблемы обучения и повышения квалификации персонала на предприятии // Экономика и социум. 2016. № 5 (24). С. 302-304.
2. Блинова М. Г. Новые формы и методы обучения персонала как неотъемлемый элемент повышения его конкурентоспособности в современных социально-экономических условиях // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2017. № 1 (19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-formy-i-metody-obucheniya-personala-kak-neotemlemyy-element-povysheniya-ego-konkurentosposobnosti-v-sovremennyh-sotsialno> (дата обращения 09.12.2022).
3. Нестерова О. В. Обучение персонала как инструмент реализации стратегических целей организации // Вестник евразийской науки. 2015. № 2 (27). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-personala-kak-instrument-realizatsii-strategicheskikh-tseley-organizatsii> (дата обращения 11.12.2022).
4. Семина А. П., Федотова М. А., Тихонов А. И. Обучение персонала в современных компаниях: проблемы и новые направления // Московский экономический журнал. 2016. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-personala-v-sovremennyh-kompaniyah-problemy-i-novye-napravleniya> (дата обращения 10.12.2022).
5. Шарапова Н. В., Унжакова Е. А. Профессиональное обучение персонала как фактор конкурентоспособности организации // Проблемы экономики и менеджмента. 2017. № 4 (68). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-obuchenie-personala-kak-faktor-konkurentosposobnosti-organizatsii> (дата обращения 10.12.2022).

ДЕВИАНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Инкин В. В., 3 «Г» - 343, ФГКОУ ВО «ВА МВД России»

e-mail: vit.inkin@mail.ru

Научный руководитель – **Войтов А. В.**, кандидат социологических наук, доцент кафедры философии ФГКОУ ВО «ВА МВД России»

Аннотация. В статье сделана попытка рассмотреть разнообразные проявления девиантного поведения молодежи в современном обществе. Рассмотрены не только деструктивные проявления и последствия девиантного поведения, но и положительные. Особое внимание уделено героизму, самопожертвованию и патриотизму, проявленному в форме добровольческого движения.

Ключевые слова: девиантность, личность, молодежь, отклоняющееся поведение, положительная девиация, отрицательная девиация.

DEVIANT BEHAVIOR OF THE YOUNGER GENERATION IN MODERN SOCIETY

Inkin V. V., 3 «G» - 343, FGKOY VO «VA of the Ministry of Internal Affairs of Russia»

Supervisor – **Voytov A. V.**, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Philosophy FGKOY VO «VA of the Ministry of Internal Affairs of Russia»

Abstract. The article attempts to consider the various manifestations of deviant behavior of young people in modern society. Not only destructive manifestations and consequences of deviant behavior, but also positive ones are considered. Particular attention is paid to heroism, self-sacrifice and patriotism, manifested in the form of a volunteer movement.

Keywords: deviance, personality, youth, deviant behavior, positive deviation, negative deviation.

Девиантным поведением считается такое поведение, которое в силу своей специфичности является ненормальным, аномальным или же отклоняющимся от норм, которые приняты в обществе. Девиантное поведение не всегда является отрицательным. Если оно отклоняется от общепринятых норм поведения в обществе, это далеко не значит, что оно обязательно должно нарушать какие-то другие нормы, либо быть преступным. Преступным поведением называют также

делинквентное поведение, которое по своей сущности является формой девиантного поведения.

Среди молодежи девиантное поведение на современном этапе развития общества очень распространено. Особенно это проявляется в период полового созревания подростков, а при недолжном внимании к этому, может перерасти в более сложную форму, вплоть до формирования преступного поведения.

Молодое поколение («Молодежь») – это социально-демографическая возрастная группа в интервале от 14 до 30 лет, проходящая стадию социализации, то есть характеризующаяся отсутствием полного перечня основных социальных функций, определяющих статус взрослого (образование, работа, профессия, жилье, семья) [4, с. 50-58].

Девиантным поведением считают любое проявление не традиционного поведения человека, в частности это распространяется на молодежь. В рамках социологических исследований Сташ Ж. А. в своей исследовательской работе, направленной на изучение девиантного поведения студенческой молодежи, выделяет ряд факторов, влияющих на такое девиантное поведение молодого поколения в современном обществе как наркомания [6, с. 2]. Автор обращает внимание на распространение подобной девиации в огромных масштабах, в чем можно обнаружить экономическую прибыль как отдельных социальных групп, так и целых государств.

Наркомания является огромной проблемой всего мира и нашу страну она не смогла обойти стороной. Особенно пагубно наркомания влияет на физическое, психическое и нравственное здоровье детей и подростков, которые, раз попробовав наркотические средства, порой не могут остановиться на этом и полностью погрязают в наркозависимости. Наличие наркозависимости среди молодого поколения говорит о многом, в частности в ухудшении их социального положения в обществе и остановке в развитии. Подверженности воздействию неформальных социальных институтов и отсутствие государственной молодежной политики, охватывающей разнообразные социальные подкатегории молодежи.

На молодом поколении строится будущее государства и общества в целом, поэтому рост наркомании просто недопустим.

Ещё одной проблемой современного мира является рост алкогольной зависимости среди подростков и молодых людей в возрасте от 16 до 23 лет. Алкоголь не меньше наркотиков приносит вред здоровью молодого поколения, а порой даже является причиной совершения лицами различных преступлений, таких как: убийство (ст. 105 УК РФ), кража (ст. 158 УК РФ), грабеж (ст. 161 УК РФ), разбой (ст. 162 УК РФ), изнасилование (ст. 131 УК РФ), насильственные действия сексуального характера (ст. 132 УК РФ) и иные преступления.

Под влиянием алкоголя молодые люди часто попадают в ситуации, в которых единственно верным решением является совершения административных правонарушений или преступлений. Молодежь не всегда осознает общественную опасность своих действий, но уголовное законодательство сурово и нахождение в состоянии опьянения квалифицирует как отягчающее обстоятельство [7].

Ещё одним проявлением девиантного поведения молодежи в современном обществе является его подражание не совсем верным авторитетам, которые являются представителями преступной среды. Вхождение молодежи в запрещенную и признанной экстремисткой в Российской Федерации группу «АУЕ». Сравнивая молодёжную преступность конца 1980-х годов и 1990-х годов с современной, в работе коллектива авторов (Меняйло Д. М., Иванова Ю. А., Меняйло Л. Н.) высказывает мнение, что в настоящее время «молодёжная субкультура более диверсифицирована: кроме АУЕ можно быть и футбольным фанатом, и анархистом», а «дети из неблагополучных семей, родители которых употребляют спиртными напитками, так называемые аутсайдеры – плодотворная почва для распространения идей АУЕ» [1]. Конечно, не вся молодежь, выходящая из неблагополучных семей, является представителями «АУЕ» и не все будут девиантны по отношению к обществу.

Ещё одной характерной чертой появления отклоняющегося поведения молодежи является зависимость от западной культуры, пропаганды гомосексуализма, нетерпимости к расовым дискриминациям и прочего.

Культура Содружества Независимых государств, в которое входит Российская Федерация всегда была моногамна и гетеросексуальна, поэтому гомосексуализм в социологии обозначается как девиантное поведение, в то же время в США, как приводит пример Н. Смелзер, в Сан-Франциско, гомосексуализм является не девиацией, а культурным разнообразием [5].

Молодежь смотрит на всё это и на некоторые группы, что оказывает существенное влияние, меняет мышление молодежи в иную сторону, отклоняющуюся от традиционного общества. Нельзя не сказать о влиянии семьи и детства на формирование девиантного поведения у молодого поколения, которое складывается с ранних лет, на психологическом уровне ребёнка. Если ребенок воспитывался в неблагополучной семье, либо же его воспитанию уделялось не должное внимание, то его воспитание будет соответствующим, и он будет больше подвергнут отрицательным влияниям окружающей его социальной среды.

Отрицательное девиантное поведение можно искоренить в среде молодежи путём нравственного, патриотического, религиозного и иного воспитания, которое будет формировать в молодых людях общечеловеческие принципы и общепринятые взгляды о добре, зле, справедливости, о том, что хорошо, а что плохо. Девиантное поведение не всегда имеет только отрицательную форму. Поведение, которое отклоняется от общепринятых норм, но не направлено на их нарушение может быть направленным для пользы в обществе. Представляет интерес положение: «Если есть общество со своими законами и моралью, то обязательно должны быть люди, их нарушающие, иначе такое общество перестанет развиваться, а то и совсем существовать [3].

Положительное девиантное поведение можно заметить в личностях многих известных художников, ученых, спортсменов, чьи биографии дают нам понимание, что лишь не стандартное мышление и образ жизни может привести как личность, так и общество в целом в состояние развития и благополучия. Таким выдающимся человеком, чьё поведение было не похоже на поведение других людей, являющийся представителем молодежи, кумиром многих, является Сергей

Есенин. Его образ жизни был намного отличителен от образа жизни обычных людей, что предавало ему гениальность.

Положительная девиация выражается в поведении, которое не свойственно каждому, например, проявление патриотизма, героизма и самопожертвования. Практика показывает, что таких людей в современном мире мало, но о них стоит говорить. Речь пойдёт о Андрее Панченко, обычном пекаре из Астрахани, который, казалось бы, ничем не отличается от окружающего его общества. Андрей пошёл добровольцем на фронт, поскольку в нём с детства были сформированы черты настоящего патриота. «Смогу ли уважать себя, если ничего не сделаю?» – говорил Андрей, перед тем как отправиться спасать жизни тех, кто борется за независимость и свободную жизнь от нацизма. Он удостоен медали – «За ратную доблесть» [2].

Добровольцы – это люди, которые ставят на кон всю свою жизнь, дабы достичь цели, которые ставит государство перед обществом. Есть здесь и обратная сторона, о которой большинство СМИ кричит как о трусливости и отрицательной девиантности поведения у мужчин, которые пытаются сбежать со своей родины, поскольку они зомбированы уже приведенными выше западными ценностями и не имеют должного нравственного и патриотического воспитания. Подавляющее большинство таких людей являются молодые люди, 18-30 лет.

Таким образом, мы можем понять, что девиантность среди молодежи в современном мире есть ничто иное, как проявление отрицательного или положительного поведения, отклоняющегося от общества в силу разных причин. На отрицательном поведении нужно заострять особое внимание в его минимизировании путём проведения профилактических мероприятий, направленных на воспитание традиционных общепринятых ценностей. На положительном поведении можно формировать эталон, примерное поведение, мотивирующее молодых людей на достижение каких-либо результатов в различных сферах жизнедеятельности.

Список литературы

1. Меняйло Д. М., Иванова Ю. А., Меняйло Л. Н. АУЕ – криминальное молодежное движение: сущность и способы распространения // Вестник Московского университета МВД России. 2019. № 3. С. 107-111. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ae-kriminalnoe-molodezhnoe-dvizhenie-suschnost-i-sposoby-rasprostraneniya> (дата обращения 10.10.2022).
2. Наши герои. URL: <https://tsargrad.tv/ourheroes>
3. Остапенко П. И. Положительные девиации как элемент развития современного российского общества // Научный журнал КубГАУ. 2012. № 84. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/polozhitelnye-deviatsii-kak-element-razvitiya-sovremennogo-rossiyskogo-obschestva> (дата обращения 10.10.2022).
4. Салагаев А. Л., Шашкин А. В. Молодежные группировки: опыт пилотного исследования // СОЦИС. 2004. № 9. С. 50-58.
5. Смелзер Н. Девиация и социальный контроль // Социология. СПб.: АСТ-ПРЕСС, 2008. 688 с.
6. Сташ Ж. А. Исследование девиантных форм поведения студенческой молодежи // 2008. № 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-deviantnyh-form-povedeniya-studencheskoj-molodezhi> (дата обращения 10.10.2022).
7. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 24.09.2022). Статья 63 «Обстоятельства, отягчающие наказание».

ИГРАИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Капшук А. Н., БкС-400,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: arina.nikolavna.10@mail.ru

Научный руководитель – **Кузеванова А. Л.**, доктор социол. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема играизации современной общественной жизни. Особенно активную играизацию мы наблюдаем в рамках образовательного процесса, в рамках которого происходят процесс воспитания, передачи знания и социализации человека в обществе, принимающий различные формы.

Ключевые слова: играизация, игрофикация, геймификация, человек, образовательный процесс, общество.

GAMIFICATION OF THE EDUCATIONAL PROCESS

Kapshuk A. N., BkS-400,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

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

Abstract. The article explores the problem of screening modern public life. We observe especially active playization within the framework of the educational process, in which the process of education, transfer of knowledge and socialization of a person in society takes various forms.

Keywords: gamification, person, educational process, society.

Актуальность данной темы исследования обусловлена тем, что играизация, как процесс, охватывающий все сферы человеческого общества, особенно активно оно развивается в образовательной сфере. Изучение играизации образовательного процесса необходимо, так как в рамках данного явления происходят процессы, как передачи знания, так и воспитания, социализации. Поэтому необходимо сформировать понимание о том, какое влияние оказывает процесс играизации на формирование и развитие индивида в обществе и на структуру общественных отношений в целом.

Игра как форма социальной активности и взаимодействия известна очень давно, в разное время разными философами и социологами она трактовалась по-разному. Например, в XIX веке, изучение влияния игрового феномена на общество происходило в рамках социального дарвинизма. Так Герберт Спенсер считал, что игра несёт в себе воспитательную функцию. Согласно его теории, человек имеет избыточную энергию, которую невозможно реализовать на удовлетворение нужд, и именно в процессе игры она находит выход. Таким образом, Спенсер считал, что игра является средством для избавления от нереализованной энергии. Игровые практики создали основу для эволюционного развития общества, игра приравнивалась к искусству, однако не отождествлялась с ним, так как она в отличие от искусства носит обыденный характер [3].

Природу игрового процесса рассматривал и Зигмунд Фрейд. По его мнению, человек испытывает различного рода инстинктивные влечения, удовлетворение невозможно, так как они ограничиваются культурными, морально-этическими правилами. Игра же позволяет индивиду, сдерживаемому социальными нормами, «пережить» травмирующую ситуацию [4, с. 13-30]. Ситуации из жизни, помещаемые в игровое поле, позволяют сбросить накопившиеся эмоции, тем самым, предотвращая эмоциональное выгорание.

Наиболее известными исследователями игрового феномена в XX веке стали такие учёные как, например, Йохан Хейзинга. Он писал о том, что игра имеет культуруобразующее начало, сама культура является игровым феноменом [5, с. 81-85].

Наиболее полное определение процессу играизации, на наш взгляд, дал современный российский социолог Кравченко Сергей Александрович. В его понимании играизация представляет собой новый, специфический, гибридный тип рациональности [1, с. 270-276]. По мнению Кравченко, активная играизация общественной жизни свидетельствует о том, что формальная рациональность М.Вебера не смогла восторжествовать над другими типами рациональности. Иг-

раизации, как он отмечает, успешно уживаются как с традиционными, так и современными типами рациональности, такими как, например, с постфордизмом и макдональдизацией [2, с. 143-155].

Кроме того, что играизация в современном обществе выступает в качестве фактора конструирования и изменения социальной реальности, при этом активные и социально мобильные члены общества резко увеличивают свою активность. Они пробуют себя в различных сферах общественно жизни, при этом пассивные люди остаются такими же, верят в удачу, счастливый случай и не особо меняют своё поведение.

Данное исследование было начато осенью 2021 года, в этой статье я приведу результаты десятка глубинных интервью, которые были проведены среди представителей профессорско-преподавательского состава Волгоградского института управления - филиала РАНХиГС. Педагогический стаж сотрудников, опрошенного трудового коллектива, составляет от 1 года до 30 лет. Это позволяет нам делать вывод о том, что информанты обучались и приступали к работе в разное время, соответственно застали разные вехи образовательной системы. Благодаря этому мы можем более глубоко и объективно изучить процесс внедрения играизации в образование.

Говоря об играизации в образовательном процессе, во-первых, стоит отметить, что большинство информантов сошлись во мнении о том, что игровые элементы в обучении используются очень давно. Сейчас в современном быстро меняющемся мире это стало наиболее заметно, однако «классическая» система передачи знаний на их взгляд является всё же приоритетной.

По мнению респондентов, играизация на некоторых этапах получения образования просто необходимо: «...в детском дошкольном возрасте игра собственно выступает, чуть ли не единственным способом обучения...» (мужчина, стаж преподавания 30 лет). «... игровая деятельность одна из первых видов деятельности в который вступает человек в процессе своего становления как личности, и остаётся с ним на протяжении всей жизни, всегда сопровождает его» (мужчина, стаж работы 27 лет).

По словам ряда экспертов, такие занятия позволяют не только подкрепить изученный материал, но и снять ряд психологических барьеров, не позволяющих студентам проявить себя. «В целом формат игры позволяет студентам чувствовать себя более раскованно, раскрепощено, проявляются более ярко, чем в классических семинарских занятиях и проявляют не только свои знания, но и личность» (женщина, стаж преподавания 1 год).

Стоит так же отметить, что игровой процесс (реальный или виртуальный) остается имитацией, модуляцией, то есть он помогает отработать часть каких-либо навыков, повторить знания, но не является средством для адаптации студентов к трудовой деятельности.

Кроме того, стоит отметить, что чаще всего в игре принято выделять победителей и проигравших, соревновательный элемент является неотъемлемой частью большинства игровых практик. Стоит отметить, что, рассматривая соперничество и конкуренцию в рамках учебной деятельности, мы сделали упор на стимулирующем воздействии данного явления на индивидов. Для кого-то соревнование даёт стимулирующий эффект, кто-то наоборот воспринимает это как стрессовую ситуацию в ходе, которой человек не только мобилизует свои силы для победы, но и теряет вообще какой-либо интерес к происходящему. «Если соревнование на равных, кто-то демонстрирует лучший результат – это такая здоровая конкуренция» (женщина, педагогический стаж 25 + лет).

Играизированный формат сам по себе предполагает наличие здоровой конкуренции, то есть, например, в викторине у человека есть шанс выиграть за счёт своих знаний. Все игроки имеют изначально равные возможности, соответственно победа, принесённая собственным честным трудом или проигрыш равному, не дают повода для самобичевания, искусственного занижения своей самооценки. Особенно хорошо это заметно в играх виртуальных, когда стираются половозрастные ограничения и «битва» проводится между оппонентами с равным уровнем знаний и компетенций. «Играизация способна привести к интеграции общества, потому что во время игровой коммуникации у нас не проявляются

те наши различия, как по полу, возрасту, характеру, темпераменту, национальности, расе, которые есть от природы... В процессе коммуникации в ходе игры мы становимся более равными нежели в процессе «живой» коммуникации» (мужчина, педагогический стаж 28 лет).

Кроме того, игровые методы позволяют сделать получение образования более доступным для разных возрастных групп. Конечно, когда-то данный метод был применим только по отношению к представителям младшей возрастной групп. Однако сейчас играизация образования позволила расширить рамки, более вовлечёнными в игровые процессы стали не только подростки, но и взрослые, люди 30 летнего возраста. И в связи с прогнозами экспертов, в дальнейшем возрастные рамки исчезнут в принципе, таким образом, в процесс дальнейшего развития, обучения и получения знаний будут включены люди не только средних лет, но и пожилые.

Если говорить о преимуществах и недостатках играизированного образовательного процесса, то стоит отметить, что в чистом виде игровой формат, как правило, не даёт знания. По мнению некоторых информантов: «в процессе игры не формируется целостная система знаний». Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что на современном этапе развития системы образования, игра не способна передавать знания в чистом виде. Однако важно отметить, что игровой формат обучения позволяет развивать, прежде всего, практические навыки, а также ряд профессиональных компетенций.

В рамках процесса играизации безусловно развиваются так необходимые всем навыки коммуникации и общения. «Это возможность снять с себя маску общаться более открыто, как бы играя, и поэтому человек может выступать в несколько иной роли более открыто, более общительно и соответственно получать обратную связь более интенсивно» (женщина, педагогический стаж 10 лет).

В целом играизация образования привела к тому, что деятельность людей в рамках образовательного процесса стала более многообразной. Для дальнейшего успешного развития образовательной сферы, для гармоничного развития

личности и общества необходимо найти баланс, который позволит компенсировать за счёт игровых технологий недостатки классической системы преподавания. И наоборот, чтобы игра имела за собой практическую пользу и была подкреплена реальными знаниями. То есть для достижения успеха и всех вышеперечисленных эффектов, необходимо направить играизацию на путь укрепления и поддержания системы знаний, формируемых классическим путём.

По прогнозам наших экспертов, играизация образования – это процесс необратимый, он будет развиваться и дальше. Это не удачный маркетинговый ход или модное веяние, это вполне осознанный процесс эволюции образовательной системы. Современный мир быстро меняется, поэтому преподавание, скажем так, в классическом, традиционном виде уже устарело. Конечно же, игра не сможет заменить классический процесс передачи знаний, однако она станет отличным вспомогательным инструментом в процессе обучения, как для студентов, так и для преподавателей. Играизация образовательных процессов приведёт к росту взаимопонимания людей в обществе, усилению взаимосвязей и росту и развитию сетей коммуникации (во многом, это произойдёт за счёт компьютеризации образования).

Играизация – это явление, охватывающее все сферы человеческого общества, особенно активно оно развивается в образовательной сфере. Играизация образовательного процесса, в рамках которого происходят процесс воспитания, передачи знания и социализации человека в обществе, принимает различные формы. Поэтому очень важно иметь понимание о том, какое влияние оказывает процесс играизации на формирование и развитие индивида в обществе и на структуру общественных отношений.

Список литературы

1. Кравченко С. А. Играизация общества: блага и проблемы // Сборник научно-популярных статей – победителей конкурса РФФИ 2007 года. Выпуск 11 / Под ред. члена-корреспондента РАН В. И. Конова. М.: Октопус – Природа, 2008. С. 270-276. URL: <https://mgimo.ru/files/33246/33246.pdf> (дата обращения 13.10.2022).
2. Кравченко С. А. Играизация российского общества // Общественные науки и современность. 2002. № 6. С. 143-155.
3. Спенсер Г. Основные начала. URL: <http://yanko.lib.ru/gum.html> (дата обращения 13.10.2022).
4. Фрейд З. Введение в психоанализ. М.: Азбука, 2009. 416 с.
5. Хейзинга Й. Человек играющий. СПб.: ИД Ивана Лимбаха, 2015. 416 с.

ОРГАНИЗАЦИЯ НАБОРА ПЕРСОНАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ: ОСНОВНЫЕ ИСТОЧНИКИ И ПРОЦЕДУРЫ

Качегина В. В., МУП-100,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: victoriakachegina@yandex.ru

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

Аннотация. В данной статье рассматривается кадровый резерв как основной механизм поступления на государственную службу, а также проблемы, связанные с отсутствием использования дистанционного формата при проведении конкурса на замещение должности государственного гражданского служащего и пути их решения.

Ключевые слова: государственная служба, источники набора персонала, набор персонала, кадровый резерв, тестирование.

ORGANIZATION OF RECRUITMENT TO THE CIVIL SERVICE: MAIN SOURCES AND PROCEDURES

Kachegina V. V., MYP-100, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Ivanova T. B.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. This article examines the personnel reserve as the main mechanism for entering the civil service, as well as the problem of the lack of a remote format for holding a competition for a civil service position and ways to solve it.

Keywords: civil service, recruitment sources, recruitment, personnel reserve, testing.

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

Среди многочисленных направлений работы с государственными гражданскими служащими остановимся на изменении конфигурации рекрутирования сотрудников на вакантные должности, формирования резерва, способного достойно занять места выбывающих работников.

В процессе найма сотрудников необходимо оценить не только их профессиональные, но и личностные качества, умение вести себя в стрессовых ситуациях, работать в команде, в условиях многозадачности, получать запланированный результат, использовать эффективные методики тайм-менеджмента [1, с. 55].

Органы государственной власти стремятся нанимать на вакантные должности опытных и компетентных претендентов, обладающих высоким уровнем квалификации и мотивации.

Источники набора персонала в организации принято разделять на внутренние и внешние.

К внутренним источникам относятся:

1. Ротация кадров.
2. Внутренний конкурс.
3. Кадровый резерв.

Внешними источниками набора являются:

1. Частные и государственные центры занятости.
2. Рекрутинговые компании, занимающиеся поиском кадров.
3. Средние специальные и высшие учебные заведения.
4. Профессиональные клубы.
5. Общественные организации.

Внутренние и внешние источники набора персонала играют различную роль в его управлении. Первые позволяют улучшать социально-психологический климат в коллективе за счет создания возможностей карьерного роста на основе ротации кадров, включения сотрудников в кадровый резерв. За счет таких инструментов у работника формируется чувство карьерного движения, перспек-

тивы позитивных изменений в его профессиональной деятельности в виде возможности занять более высокую должность, повысить заработную плату, самореализоваться. Внешние источники могут восполнить нехватку кадров внутри организации, принести новый опыт работы [5, с. 541].

Внутренние и внешние источники формирования кадров универсальны и применяются как на предприятиях, так и в сфере государственного управления.

Спецификой формирования кадров для государственной гражданской службы является необходимость создания кадрового резерва как основного способа рекрутирования и продвижения сотрудников. Согласно федеральному законодательству поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов, их соответствия установленным квалификационным требованиям [4]. Порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной службы регламентируется Указом Президента Российской Федерации № 112 [3]. Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы, квалификационные требования для замещения этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, возможна публикация и иных информационных материалов.

Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе, а в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, срок проведения второго этапа конкурса определяется представителем нанимателя.

Для проведения конкурса правовым актом государственного органа образуется конкурсная комиссия, действующая на постоянной основе. Состав конкурсной комиссии, сроки и порядок ее работы, а также методика проведения конкурса определяются правовым актом государственного органа.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты. Решение конкурсной комиссии является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении [3].

В современных условиях пользуется популярностью набор персонала в дистанционном формате, который заключается в проведении собеседований по телефону, онлайн-интервью, а также онлайн-тестированиях или выполнении других практических заданий. Данная практика набора персонала сформировалась в России совсем недавно, но активно применяется в различных областях.

Подобный формат позволяет сэкономить работникам кадровой службы рабочего времени, а также на первом этапе с большей вероятностью определить, подходит ли человек на вакантную должность. Также одним из плюсов является

снижение затрат на подготовку и проведение собеседований. Если речь о подборе персонала в других регионах или в период пандемии, то такой вид собеседования становится лучшим вариантом. Можно утверждать, что дистанционный набор персонала открывает новые возможности, значительно расширяя и информационное пространство, и информационную сферу [2, с. 185].

Однако в сфере государственного управления дистанционный формат набора персонала не получил широкого распространения. На сегодняшний день встать дистанционно в кадровый резерв другого субъекта Российской Федерации невозможно. Потенциальные работники имеют возможность только дистанционной подачи документов, а для участия в конкурсе должны приезжать лично, тратя свое время и денежные средства. Необходимо также учитывать, что соискатель даже не может быть уверен, что именно он получит эту должность, что его затраты будут оправданы. Из-за этого большинство претендентов сужают свой круг поиска работы в рамках своего региона.

Отсутствие дистанционного формата также негативно сказывается и на работе органа государственной власти, происходит сужение круга потенциальных сотрудников. Не стоит забывать: чем больше соискателей рассматривает HR-служба, тем выше вероятность найма наиболее подходящего на вакантную должность. Введение дистанционного вступления в кадровый резерв позволит соискателю найти подходящую для себя работу, а орган государственной власти сможет найти наиболее подходящего для замещения должности сотрудника.

Для решения вышеописанной проблемы мы считаем необходимым организовать удаленные тестирования для потенциальных работников.

Инструменты, необходимые для формирования дистанционного кадрового резерва:

- 1) внедрение программы для тестирования, которая позволяет определять самостоятельность прохождения тестирования кандидатом. Данная программа позволяет отслеживать направление взгляда тестируемого, посторонние шумы в комнате, а также фиксировать использование посторонних источников информации через экран технического устройства;

2) формирование центров компетенций, которые осуществляют тестирование лиц, проживающих в конкретном регионе, в интересах иного региона, создающего кадровый резерв. За счет этого обеспечивается гарантия самостоятельного прохождения соискателем теста, т.к. процедура проводится в присутствии работника центра компетенций, а результаты могут быть переданы в любой регион по выбору соискателя;

3) при создании кадрового резерва формировать два уровня вопросов включения в него специалистов: универсальные, которые могут быть приглашены для работы в любой орган исполнительной власти, и специальные – для конкретного органа.

В первом случае формируется блок специальных вопросов, отражающих специфику работы разных комитетов. Во втором, только вполне конкретного, например, на знание законодательной базы. Общий блок вопросов оставить неизменным, как это принято в настоящее время по рекомендации Министерства труда (вопросы по русскому языку, компьютерной грамотности, государственной службе, антикоррупционному законодательству).

Список литературы

1. Гаева Е. Е. Современные методы набора персонала в организацию / Е. Е. Гаева, Ю. В. Лукиных // Молодёжь Сибири – науке России: Материалы международной научно-практической конференции, Красноярск, 23-24 апреля 2015 года / Составитель: Т. А. Кравченко, Главный редактор: Забуга В. Ф. Красноярск: Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии», 2015. С. 53-55.

2. Масленников Д. Опыт применения дистанционного набора персонала / Д. Масленников, М. Павлова, Е. Багрова // Сборник трудов молодых ученых. Казань: Университет управления «ТИСБИ», 2020. С. 185-189.

3. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы

Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 2005 г. № 6. Ст. 439.

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

5. Ярцев А. И. Современные подходы к набору персонала как важнейший элемент кадровой стратегии организации / А. И. Ярцев, Л. С. Климченя // Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами: Материалы V международной научно-практической конференции, Донецк, 17 апреля 2019 года / Ответственные редакторы О. Н. Шарнопольская, И. А. Кондаурова, Е. Г. Курган. Донецк: Донецкий национальный технический университет, 2019. С. 540-546.

ТИПОЛОГИЯ БИЗНЕС-МОДЕЛЕЙ

Ким Д. А., ЭКМз-11,

Барановичский государственный университет, Беларусь

e-mail: kimadi8337781@gmail.com

Научный руководитель – **Климук В. В.**, канд. экон. наук, доцент, Барановичский государственный университет, Беларусь

Аннотация. В статье представлены наиболее распространенные шаблоны бизнес-моделей, применяемые при проектировании инновационных стартап-идей. В работе описана новая бизнес-модель – модель «конверта» В. В. Климук – и представлены ее преимущества, в частности, может быть использована при разработке научных, инновационных, стартап-проектов.

Ключевые слова: бизнес-модель, шаблон бизнес-модели, виды, модель «конверта», стартап-проект.

TYOLOGY OF BUSINESS MODELS

Kim D. A., Baranovichi State University, Belarus

Supervisor – **Klimuk V. V.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Baranovichi State University, Belarus

Abstract. The articles present the most common business model templates used in the design of innovative start-up ideas. The paper describes a new business model – the «envelope» model of V. V. Klimuk – and presents its advantages, in particular, it can be used in the development of scientific, innovative, start-up projects.

Keywords: business model, business model template, views, envelope model; startup project.

С целью поэтапного планирования управленческих и производственных процессов в рамках инновационной идеи применяются бизнес-модели, определяющие порядок и систему взаимосвязей основных и вспомогательных элементов, действий для достижения поставленной цели – получения экономического и социального эффектов.

Представим наиболее распространенные бизнес-модели.

1. Модель CANVAS (А. Остервальда и И. Пинье).

Наиболее популярным и актуальным инструментом бизнес-моделирования на сегодняшний день является **Шаблон бизнес-модели, разработанный Александром Остервальдером и Ивом Пинье.**

Бизнес-модель Остервальдера (Business Model Canvas) – инструмент стратегического управления, используемый для описания бизнес-моделей новых или уже работающих предприятий. Представляет собой схему из 9 блоков, описывающих разные бизнес-процессы организации. Модель создали Александр Остервальдер и Ив Пинье. Подробное описание схемы они дали в книге «Alexander Osterwalder & Yves Pigneur: The Business Model Generation».

Работающие фирмы используют модель для поиска новых точек роста, анализа конкурентов и определения лучших практик развития бизнеса [1].

2. Канва «навигационной» бизнес-модели.

Предложенная Гассманом, Франкенбергер и Шик модель состоит из четырех элементов или (в переводе «Альпина Паблицер») «измерений» (dimensions), представленных в форме треугольника или пирамиды:

Цель данного шаблона, по мнению авторов, помочь составить максимально четкое представление о потребительских сегментах, ценностном предложении, цепочке создания стоимости и механизме извлечения прибыли, формирующей бизнес-модель, и в то же время заложить основу для будущих инноваций. Представленную модель Гассман с соавторами назвали «волшебным треугольником» (themagictriangle), потому что корректировка в одном углу (например, оптимизация генерирования прибыли в нижнем левом углу) неизбежно влечет за собой изменения в двух других углах [3].

3. Бизнес-модель М. Джонсона

Осознав механизм выбора бизнес-модели, следует понять ключевые элементы или блоки бизнес-модели компании. Для этих целей воспользуемся определением бизнес-модели, предложенным Марком Джонсоном, Клеем Кристенсенем и Хеннинг Кагерманн, поскольку именно это определение, на наш взгляд, является наиболее последовательным, четким и подвластным структурированию. Итак, бизнес-модель состоит из четырех взаимосвязанных элементов или субмоделей, которые совместно создают и доставляют ценность потребителям:

- 1) предложенная потребителям ценность (customervaluepreposition);
- 2) формула прибыли (profit formula);

- 3) ключевые ресурсы (key resources);
- 4) ключевые процессы (key processes).

Данные четыре элемента являются ключевыми блоками любой бизнес-модели. Предложенная потребителям ценность и формула прибыли определяют, соответственно, ценность для потребителей и компании; ключевые ресурсы и ключевые процессы описывают то, как эта ценность будет доставлена и потребителям, и компании. Сила данной модели, при ее кажущейся простоте, заключается в сложной взаимосвязанности ее частей. Глобальные изменения в любом из четырех элементов влияют на другие три, а также на всю бизнес-модель. Успешные бизнесы создают более или менее стабильные системы, в которых эти элементы связаны последовательным и дополняющим друг друга образом [1].

4. Бизнес-модель Элайа Езенду

Канва включает одиннадцать компонентов: Ценностное предложение, Целевые группы клиентов, Каналы продвижения, Технологии клиентских отношений, Партнёры, Ключевые процессы, Ключевые ресурсы, Потоки доходов, Структура расходов, Внутренние факторы, влияющие на бизнес и Внешние факторы, влияющие на бизнес.

Как мы видим, автор шаблона сохранил в нём все компоненты модели Александра Остервальдера и Ива Пинье, но добавив два новых блока: «Внутренние факторы, влияющие на бизнес» и «Внешние факторы, влияющие на бизнес» [3].

5. Канва бизнес-модели «кубического» стартапа

«8 Кубиков Бизнес-Модели» – состоят из восьми компонентов: «Портрет целевых клиентов и пирамида зрелости клиентов», «Нужды и желания клиентов, ожидаемая ценность», «Источники и компоненты продукта», «Продукт и упаковка», «Несправедливое (нерыночное) конкурентное преимущество», «Рыночная стратегия», «Механизмы привлечения клиентов», «Действия клиентов».

Рассматривая канву бизнес-модели Митюшина и Антипова с позиций управления клиентским портфелем и клиентскими отношениями, отметим ее

четкую ориентированность на поиск целевых потребителей, анализ их покупательского поведения и выявление их текущих и ожидаемых потребностей [3].

6. Канва бизнес-модели «гармоничного» стартапа

Отличительной особенностью модели от других является заложенная в ней функция постоянного контроля взаимной сочетаемости или соответствия ее компонентов («fit»), то есть, другими словами, «гармоничность» структуры модели. Канва бизнес-модели Ихсана Элгина включает 15 основных компонентов.

В качестве инновации были добавлены компоненты «Проблемы и преимущества для потребителя» (Pains&Gains), «Преодоление проблем и создание преимуществ для потребителя» (PainRelievers&GainCreators). С позиций управления клиентским портфелем и клиентскими отношениями эти компоненты представляют особый интерес, поскольку для их наполнения потребуется воспользоваться информацией, полученной непосредственно у потребителей, так называемыми «подсказками потребителей» [3].

7. Канва бизнес-модели «мышеловочного» стартапа

Модель «улучшенной мышеловки» основана на предположении, что люди принимают решения о покупке, ориентируясь исключительно на материальные свойства товаров. Шаблон, названный MousetrapStartupCanvas, представляет собой комбинацию классической канвы Александра Остервальдера (AlexanderOsterwalder) и Ива Пинье (YvesPigneur) и лин-канвы Эша Маурья (AshMaurya). Канва включает двенадцать компонентов: «Ценностное предложение» (ValueProposition), «Проблемы (потребителей)» (Problem), «Решение (проблем потребителей)» Solution, «Целевые группы потребителей» (TargetMarkets), «Ключевые партнёры» (KeyPartners), «Ключевые процессы» (Activities), «Ключевые ресурсы» (Resources), «Каналы продвижения» (Channels), «Структура расходов» (Costs), «Потоки доходов» (Revenues), «Предприниматель (компания)» (Entrepreneur), «Инвесторы» (Investors) [2].

8. Модель «конверта» В. В. Климука



Рисунок 1. Модель «конверта» – инструмент проектирования процесса реализации инициатив (идей) (Климук В. В.) [4].

Заполнение данной модели осуществляется по 5 секторам:

1. Идея (Решение). Суть, цель, задачи, актуальность, новизна, значимость.
2. Рынок (целевая аудитория, рыночная конъюнктура).
3. Ресурсы (материальные, трудовые, финансовые ресурсы, инвестиции).
4. Результаты (экономический и социальный эффекты, ожидаемые конкретные результаты, риски).
5. Визуализация (графическое представление «образа» идеи, инструменты позиционирования и продвижения).

Таким образом, применение бизнес-моделей позволяет выстроить логику реализации задуманной идеи с целью получения экономического и социального эффектов, учитывая сильные и слабые стороны проекта, риски, обеспеченность ресурсами. Бизнес-модели используются как вспомогательный инструмент при проектировании стартапа, инновационного проекта.

Список литературы

1. Платформа для предпринимателей и высококвалифицированных специалистов малых, средних и крупных компаний «VC.ru». URL: <https://vc.ru/s/productstar/135102-biznes-model-ostervaldera-cto-eto-takoe> (дата обращения 01.12.2022).
2. Канва бизнес-модели «мышеловочного» стартапа URL: <https://bizmodelgu.ru/kanva-biznes-modeli-myshelovochnogo-startapa/> (дата обращения 01.12.2022).
3. Канва бизнес-модели. URL: <https://vc.ru/flood/105386-biznes-model-kanvas-opisanie-modeli-i-ee-primery> (дата обращения 01.12.2022).
4. Климук В. В. Финансирование проектов инновационного молодежного предпринимательства в Республике Беларусь // Вестник Академии знаний. 2021. № 45 (4). С. 335-345.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В РАЗВИТИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ СТРАНЫ

Копытич И. Г., ЭКм-11,

Барановичский государственный университет, Беларусь

e-mail: kopytsich@yandex.ru

Научный руководитель – **Климук В. В.**, канд. экон. наук, доцент, Барановичский государственный университет, Беларусь

Аннотация. В статье рассматриваются основные теоретические подходы к развитию инновационного потенциала регионов страны. Определяются преимущества и недостатки каждого из подходов, отражаются методические аспекты оценки эффективности инновационного потенциала регионов. Отражаются задачи и структура инновационной инфраструктуры как института научно-инновационного развития страны.

Ключевые слова: инновационное развитие, инновационный потенциал региона, конкурентоспособность, инновационная инфраструктура.

THEORETICAL APPROACHES IN THE DEVELOPMENT OF THE USE OF THE INNOVATIVE POTENTIAL OF THE COUNTRY'S REGIONS

Kopytich I. G., EKm-11,

Baranovichi State University, Belarus

Supervisor – **Klimuk V. V.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Baranovichi State University, Belarus

Abstract. The article discusses the main theoretical approaches to the development of the innovative potential of the country's regions. The advantages and disadvantages of each of the approaches are determined, the methodological aspects of assessing the effectiveness of the innovative potential of the regions are reflected. The article reflects the tasks and structure of the innovation infrastructure as an institute of scientific and innovative development of the country.

Keywords: innovative development, innovative potential of the region, competitiveness, innovative infrastructure, indicators of innovative status.

Анализ литературных источников позволяет сделать вывод, что современные научные исследования инновационного потенциала связаны преимущественно с разработкой подходов к определению самого понятия «инновационный потенциал», созданию классификаций, а также методик оценки. Исследования, посвященные инновациям и инновационному потенциалу, отражены в работах многих исследователей.

Анализируя инновационный потенциал регионов Республики Беларусь, авторы приходят к выводу, что инновационный потенциал регионов предопределяет их дальнейшее развитие. По мнению авторов, в перспективе будут развиваться те регионы, которые будут не только использовать передовые технологии, но и создавать их [6].

Авторы считают, что для дальнейшего развития инновационного потенциала регионов нужен дифференцированный подход к формированию инновационной системы, ориентированной, с одной стороны, на перспективные инновационные разработки на базе специализированных НИИ, научно-производственных организаций, и с другой – на интенсивное развитие трансфера технологий и разработок в сфере промышленности и услуг, включая зарубежные научно-технические достижения.

Анализируя состояние инновационного потенциала регионов Беларуси, авторы подчеркивают сложность и не разработанность проблемы оценки инновационного потенциала региона. По мнению исследователей «реализация мер по повышению эффективности использования инновационного потенциала регионов будет способствовать их социально-экономическому развитию» [2]. Е. Б. Дорина, Е. А. Кадовба определяют концептуальные направления повышения инновационного потенциала регионов Республики Беларусь и эффективности его использования, а также дают практические рекомендации. В качестве сильных сторон Беларуси в области инноваций авторы выделяют следующие:

- благоприятное географическое положение, привлекающее инвесторов и само по себе способствующее появлению инновационных проектов (например, в сфере логистики);

- достаточно развитый кадровый потенциал;
- наличие программ инновационного развития и законодательства в области инновационной деятельности.

Однако существуют также и проблемные моменты, которые существенно снижают инновационный потенциал страны и ее регионов.

К ним относятся прежде всего:

- отток квалифицированных кадров;
- финансовые проблемы организаций реального сектора экономики;
- недостаточная проработка механизма трансфера создаваемых в стране технологий и некоторые другие.

В качестве основных мероприятий по повышению инновационного потенциала и эффективности его использования авторы исследования предлагают:

- повышение кадрового и научного потенциала, противодействие оттоку специалистов за рубеж;
- развитие финансового потенциала: диверсификация источников финансирования и совершенствование его механизмов;
- совершенствование организационных условий инновационной деятельности;
- повышение спроса на инновационную продукцию и технологии;
- активизация и совершенствование процедуры трансфера и коммерциализации технологий.

Реализация указанных мер позволит улучшить положение регионов Республики Беларусь в области инновационной деятельности.

По мнению И. А. Есина, устойчивое развитие субъектов рынка, повышение их конкурентоспособности в современных экономических условиях, выход на новые рынки и увеличение инвестиций возможно только за счет перехода на инновационный путь развития [3].

О. В. Лукашевич считает, что одним из направлений развития инновационного потенциала регионов Беларуси является инновационная инфраструктура,

в том числе создание бизнес-инкубаторов и офисов коммерциализации разработок. По мнению автора статьи «формирование инновационной инфраструктуры способствует организации региональной информационной сети инновационных разработок, новых видов финансирования инновационной деятельности, создания условий промышленным предприятиям всех форм собственности для внедрения в производство инновационной продукции» [7]. Первоочередной задачей для формирования инновационной экономики в Республике Беларусь, исследователь считает преодоление факторов, сдерживающих разработку и внедрение инновационных проектов, а также создание благоприятного инвестиционного климата.

В результате анализа распределения инновационно активных организаций промышленности Беларуси по областям за 2010–2014 г. О. В. Лукашевич приходит к выводу, что центром инновационного развития в нашей стране является г. Минск. При этом автор подчеркивает, что развитие только центрального звена может привести к дисбалансу во всей цепочке инновационного пути. Следовательно, для эффективного развития инновационной экономики страны необходимо уделять серьезное внимание стимулированию инновационной активности регионов [7, с. 102].

Коллектив авторов анализирует слабые и сильные стороны используемых в настоящее время подходов к оценке научно-технического и инновационного потенциала регионов. Предметом анализа являются как подходы, представленные исключительно в форме теоретических построений, так и те, которые используются в практике государственного управления, ведения хозяйственной деятельности и разработки рейтингов регионов по признаку научно-технического и инновационного потенциала [8].

А. А. Титович подчеркивает, что в настоящий момент существует два основных подхода к комплексной оценке уровня инновационного развития национальных и региональных экономик. Первый заключается в исчислении композитных индексов инновационного развития, т. е. в агрегировании показателей различных типов в упрощенные конструкции для комплексной оценки сложных

многомерных феноменов. Суть второго заключается в анализе каждого показателя, характеризующего тот или иной аспект исследуемого феномена в отдельности, с последующей подготовкой общего доклада по ситуации. По мнению автора исследования, оба подхода имеют сильные и слабые стороны [12]. Исследователь предлагает собственную методику оценки инновационного развития регионов в Республике Беларусь и ранжирования регионов по степени их инновационной развитости с присвоением буквенных рейтингов.

М. В. Сивов подчеркивает важность развития инновационного потенциала для развития экономической системы. Он также отмечает тот факт, что в настоящее время вопросам формирования инновационного потенциала в экономической литературе уделяется достаточно много внимания. При этом существующие исследования зачастую носят отрывочный и противоречивый характер и не имеют однозначного трактования [10].

По мнению И. В. Шляхто «Современный этап развития мировой экономической системы можно охарактеризовать как инновационно-ориентированный, поскольку инновационный процесс пронизывает все сферы общественной жизни, формирует качественные и количественные изменения в системе общественного производства, создаёт предпосылки для определения местоположения национальной экономики в мировом хозяйстве» [14, с. 149]. Автор подчеркивает, что за достаточно длительный период времени инновационный процесс в России в целом не получил значительного развития, и инновационная активность отечественных промышленных предприятий даже в настоящий момент невысока. Это в свою очередь приводит к росту промышленной продукции, связанному именно с расширением её реализации на внутреннем рынке и некоторым увеличением экспортных поставок, поскольку товары не конкурентоспособны на международном рынке [14].

В результате проведенного анализа И. В. Шляхто приходит к выводу, что основной причиной низкой инновационной активности предприятий может служить тот факт, что лишь на трети российских предприятий (как показывают ре-

зультаты опросов) считают инновации необходимым условием повышения конкурентоспособности [14]. Эти предприятия самостоятельно ведут исследования и разработки, заказывают их у других организаций, закупают лицензии. Автор работы подробно анализирует индикаторы инновационного статуса страны.

А. Е. Дворецкая считает, что современную эпоху определяет новая («четвертая») промышленная революция, имеющая преимущественно технологические черты – цифровая трансформация, интеллектуализация, платформенные решения, финтех. При этом, ведущими субъектами инновационной экосистемы становятся компании – продуценты прорывных инноваций. Однако по оценке Всемирного экономического форума-2018 Россия входит в кластер стран с предыдущим технологическим укладом с преимущественно сырьевой направленности экономики [1].

На основе анализа данных из докладов Росстата, отчетов по результатам расчета индекса инновационного развития стран, стратегии развития РФ и стратегий развития субъектов РФ А. А. Ростиславский выявляет проблемы, препятствующие научно-техническому прогрессу Российской Федерации, и приходит к выводу о необходимости усиления инновационной активности предприятий и регионов [9, с. 299].

Н. В. Федосеенко выявляет причины невысокой результативности инновационного обновления производственной базы промышленных предприятий Республики Беларусь на основе анализа показателей, характеризующих динамику, направления и итоги инновационной деятельности [13]. Исследователь приходит к выводу, что несовершенство механизмов государственного регулирования инновационной деятельности и ограниченность финансовых средств не позволили обеспечить развитие предприятий промышленности на современной технологической базе. Промышленное производство осуществляется в основном на прежней технологической базе. Это свидетельствует о необходимости совершенствования сложившейся практики инновационной деятельности [13]. Приоритет в этой деятельности должен отдаваться высокотехнологичным, экспортоориенти-

рованными производствам, а также производствам, создающим собственный воспроизводственно-технологический потенциал для технико-технологической модернизации национальной экономики.

Г. А. Терская анализирует состояние национальной инновационной системы России, характеризует ее сильные и слабые стороны, подчеркивает роль образования в формировании инновационной экономики. На основе оценки инновационных потенциалов регионов делает вывод о необходимости комплексного всестороннего подхода к развитию инновационной привлекательности субъектов федерации, выделяет существенные факторы формирования регионального инновационного потенциала и обозначает основные направления государственной инновационной политики [11]. Автор считает, что необходимо формировать целостную систему стратегического управления экономическим развитием региона.

По мнению А. А. Иноземцева составляющие инновационного потенциала региона формируют его значение, поэтому так важно поддерживать уровень инновационно-технологического, инвестиционного, кадрового, финансового, научно-образовательного и других видов потенциалов [5].

Для решения выявленных в ходе исследования проблем предлагается авторская позиция, которая заключается в следующем: аутсайдерам инновационного развития следует воспользоваться догоняющей стратегией, сущность которой заключается в практическом применении мероприятий регионов-лидеров с учетом их территориального положения и возможного избегания ошибок наиболее развитых субъектов в целях ускорения инновационных процессов.

Проблемы развития инфраструктуры в белорусских регионах должны решаться комплексно, поскольку развитие инфраструктуры влияет на все социально-экономические процессы и необходимо для создания условий для развития реального сектора, рационального использования материальных и трудовых ресурсов [4].

Особенно важным является процедура разработки/корректировки «дорожных карт» инновационного развития регионов (страны) с учетом ситуации неопределенности, постоянного развития техники, технологий, внешнеэкономической политики [15].

Таким образом, теоретические подходы к проблеме эффективности использования инновационного потенциала регионов позволяют систематизировать факторы воздействия на инновационное развитие региона в целом, определить прогнозные сценарии и, соответственно, спланировать необходимый объем ресурсов для реализации программ регионального инновационного развития, стратегий развития инновационного потенциала регионов, страны.

Список литературы

1. Дворецкая А. Е. Инновационная активность российских предприятий: анализ современной ситуации // Международный научно-практический интернет-журнал «ПРО-Экономика». 2018. № 7. URL: <https://proeconomics.ru/catalog/2018/7/dvoretskaya.pdf> (дата обращения 03.12.2022).

2. Дорина Е. Б., Кадовба Е. А. Инновационный потенциал региона и эффективность его использования // Экономический вестник университета. 2019. №41. С. 47-58. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyy-potentsial-regiona-i-effektivnost-ego-ispolzovaniya> (дата обращения: 03.12.2022).

3. Есина И. А. Инновационный потенциал промышленности как основа развития экономики региона // Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации: Сборник статей X Международной научно-практической конференции, Пенза, 25 октября 2017 года. Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г. Ю.), 2017. С. 253-256. EDN ZOTGUP

4. Игнатьева Е. Д., Мариев О. С., Серкова А. Е. Методологический подход к оценке влияния инфраструктурного обеспечения на социально-экономическое развитие регионов России // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2019. 14(3). С.434-447.

5. Иноземцева А. А. Влияние инновационного потенциала и инновационной инфраструктуры на развитие регионов / А. А. Иноземцева, И. Г. Павлова // Современные проблемы социально-экономических систем в условиях глобализации: Сборник научных трудов ХУ Международной научно-практической конференции, Белгород, 21 октября 2021 года / Под научной редакцией Е. Н. Камышанченко, Ю. Л. Растопчиной, А. А. Швецовой. – Белгород: Общество с ограниченной ответственностью Эпицентр, 2021. С. 228-232. EDN NWQSEP

6. Ковалев М. М., Шашко А. А. Инновационный потенциал регионов Беларуси: состояние и перспективы // Материалы конференции «Инновационная модель развития», Мн: БГУ, 2004. URL: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/112636> (дата обращения 03.12.2022).

7. Лукашевич О. В. Оценка инновационного развития регионов Республики Беларусь // Национальная и региональная экономика: проблемы и перспективы / ООО «Лаборатория интеллекта»; Белорусский государственный экономический университет. Минск: «Издательский дом «Белорусская наука», 2016. С. 100-105. URL: <http://edoc.bseu.by:8080/handle/edoc/70322> (дата обращения 03.12.2022).

8. Научно-технический и инновационный потенциал региона: сравнение современных подходов к оценке / Ю. Ю. Нетребин, Н. А. Улякина, И. В. Вершинин, А. Е. Бурдакова // Экономика и управление: проблемы, решения. 2020. Т. 1. № 10(106). С. 107-116. DOI 10.34684/ek.ur.p.r.2020.10.01.013. – EDN ORCBHK.

9. Ростиславский А. А. Анализ и оценка уровня инновационного развития Российской Федерации в региональном разрезе // Экономика и управление: тенденции и перспективы: Материалы III Межвузовской ежегодной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 01–02 марта 2022 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, 2022. С. 296-309. – EDN GNJAHС.

10. Сивов М. В. Сущность и основные элементы инновационного потенциала региона // Молодой ученый. 2016. № 11 (115). С. 984-987. URL: <https://moluch.ru/archive/115/30836/> (дата обращения 03.12.2022)

11. Терская Г. А. Некоторые проблемы развития инновационного потенциала российских регионов // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2022. № 5(248). С. 20-34. DOI 10.24412/2072-4098-2022-5248-20-34. – EDN PALMJK.

12. Титович А. А. Рейтинговая оценка инновационного развития регионов Республики Беларусь // Потребительская кооперация. 2012. № 3(38). С. 65-72. – EDN RSQWCT.

13. Федосенко В. Н. Результативность инновационной деятельности предприятий промышленности Республики Беларусь: достижения, проблемы // Экономическая наука сегодня. 2020. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rezultativnost-innovatsionnoy-deyatelnosti-predpriyatiy-promyshlennosti-respubliki-belarus-dostizheniya-problemy> (дата обращения 05.12.2022).

14. Шляхто И. В. Методика и результаты исследования факторов, отражающих инновационный потенциал региона // Научные ведомости БелГУ. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. 2007. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-i-rezultaty-issledovaniya-faktorov-otrazhayuschih-innovatsionnyu-potentsial-regiona> (дата обращения 05.12.2022)

15. Климук В. В. Механизмы развития инновационных экосистем в условиях неоиндустриализации: монография. – М-во образования Респ. Беларусь, Баранович. гос. ун-т. – Барановичи: БарГУ, 2021. 272 с.

МИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА В СУБЪЕКТАХ РФ (НА МАТЕРИАЛАХ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Кузнецов В. Ф., МУ-100,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: 1vitalik.kuznezov@gmail.com

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

Аннотация. В статье рассматривается сущность миграционной политики в субъектах Российской Федерации, проблемы её реализации, а также приводится перечень мероприятий, направленных на их решение.

Ключевые слова: миграция, население, миграционная политика, миграционные процессы, миграционные потоки.

MIGRATION POLICY IN THE SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION (BASED ON THE MATERIALS OF THE ROSTOV REGION)

Kuznetsov V. F., MU-100, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Danakari R. A.**, Doctor of Philosophy, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article examines the essence of migration policy in the subjects of the Russian Federation, the problems of its implementation, and also provides a list of measures aimed at solving them.

Keywords: migration, population, migration policy, migration processes, migration flows.

Миграция населения является важным процессом для всех государств, поскольку определяет социально-экономическое положение территорий, на которых происходят миграционные процессы. На одних территориях куда прибывают мигранты, может улучшиться социально-экономическое состояние, на других территориях, откуда выбывают мигранты, состояние может ухудшиться. Миграция населения не всегда может носить ярко выраженный отрицательный или

положительный характер. Например, приток низкоквалифицированного или не-образованного населения может только ухудшить социально-экономическую ситуацию. Именно поэтому, сегодня важным оказывается исследование сущности и характеристик миграции как социально-экономического процесса.

В общем виде под миграцией понимается перемещение людей через определенные границы территорий на временной или постоянной основе. В научной литературе выделяют два основных вида миграции: внешняя и внутренняя [7, с. 57]. В демографической науке миграцию населения связывают с важными демографическими процессами и рассматривают данное явление как подвижность населения в демографическом плане. Мигрирующее население составляет миграционные потоки, которые позволяют проследивать не только социально-экономические, но и демографические изменения состава населения на определенной территории.

Существующие подходы к исследованию миграции позволяют определить влияние миграционных процессов на социально-экономическую систему общества (рис. 1):

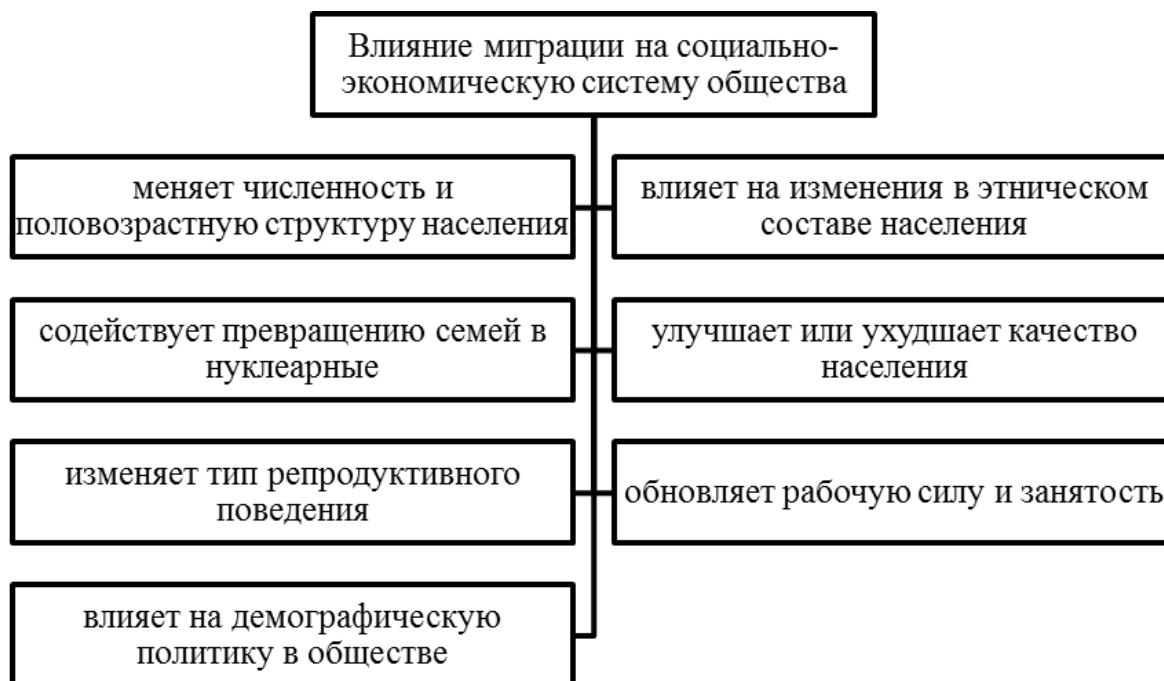


Рисунок 1. Влияние миграции на социально-экономическую систему общества

Актуальной проблемой на сегодняшний день является выезд квалифицированного населения России с целью трудоустройства и последующего постоянно жительства в иные страны. Данный факт отражается не только на экономическом, но и на демографическом потенциале страны [4, с. 37].

Сегодня миграция представляет собой пространственное перемещение людей через границы определенных территорий со сменой места жительства навсегда или на длительный период. Миграционные процессы оказывают большое влияние на социально-экономическую жизнь стран, а также являются инструментом компенсации естественной убыли населения. В связи с этим важным оказывается исследование миграционной политики в субъектах РФ [6, с. 118].

В качестве примера проанализируем состояние государственной миграционной политики РФ на территории Ростовской области.

Ростовская область является центром пересечения путей из северной, центральной и восточной части России на юг. На западе Ростовская область тесно граничит с Украиной, откуда в основном и идут миграционные потоки из-за рубежа.

В Ростовской области проживает 4,2 млн. человек, а национальный состав Ростовской области выглядит следующим образом: 90,3 % – русские, 1,9 % украинцы, 1 % – турки, 1 % – казахи, остальные национальности – белорусы, азербайджанцы, цыгане, татары, грузины и др.

В данном регионе можно наблюдать высокий показатель естественной убыли населения, которые не покрывается миграционными потоками, что и обуславливает отрицательное значение общего прироста населения в области (рис. 2).

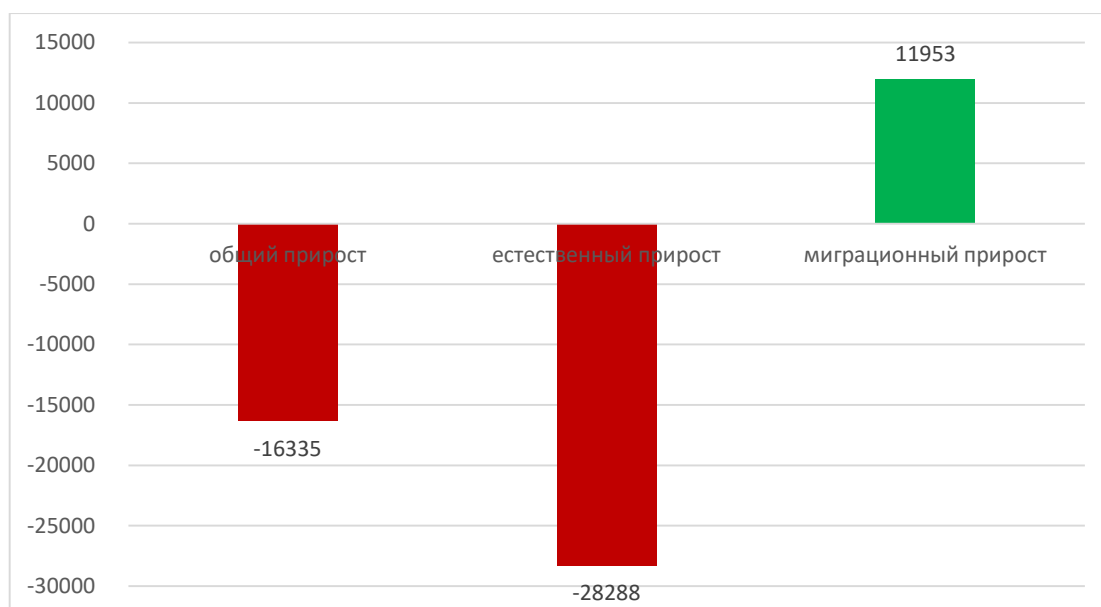


Рисунок 2. Изменение численности постоянного населения в Ростовской области
 Источник: Главное Управление МВД России по Ростовской области

Следует отметить, что в Ростовской области в период до 2020 года реализовывалась государственная региональная программа по добровольному переселению соотечественников из-за рубежа. Сейчас аналогичной программы в регионе пока нет. За время реализации программы – с 2014 по 2020 годы, численность соотечественников, добровольно переселившихся обратно в Ростовскую область, составила 10 326 человек (рис. 3) [5, с. 351].

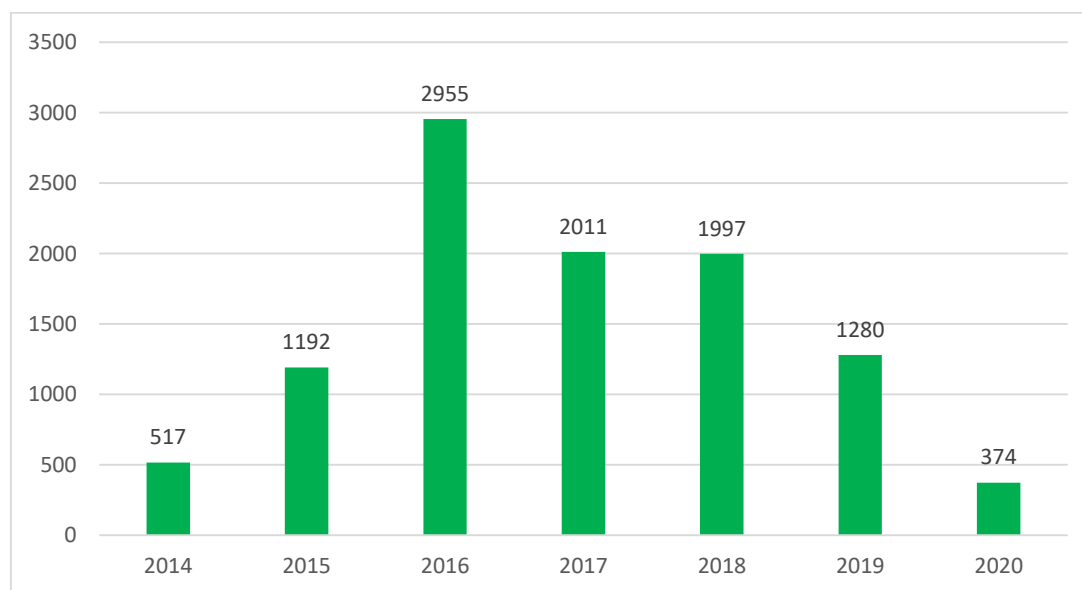


Рисунок 3. Изменение численности участников государственной программы РФ по оказанию содействию добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом

Исходя из анализа данных, можно отметить, что в целом по Ростовской области превалирует прибытие над выбытием населения. Однако, миграционные потоки, направленные из других регионов ниже, чем миграционные потоки, направленные из Ростовской области в другие регионы. В то же время миграционные потоки из стран СНГ и других зарубежных стран продолжают поддерживать положительную тенденцию общего показателя прибытия в регион (рис. 4).

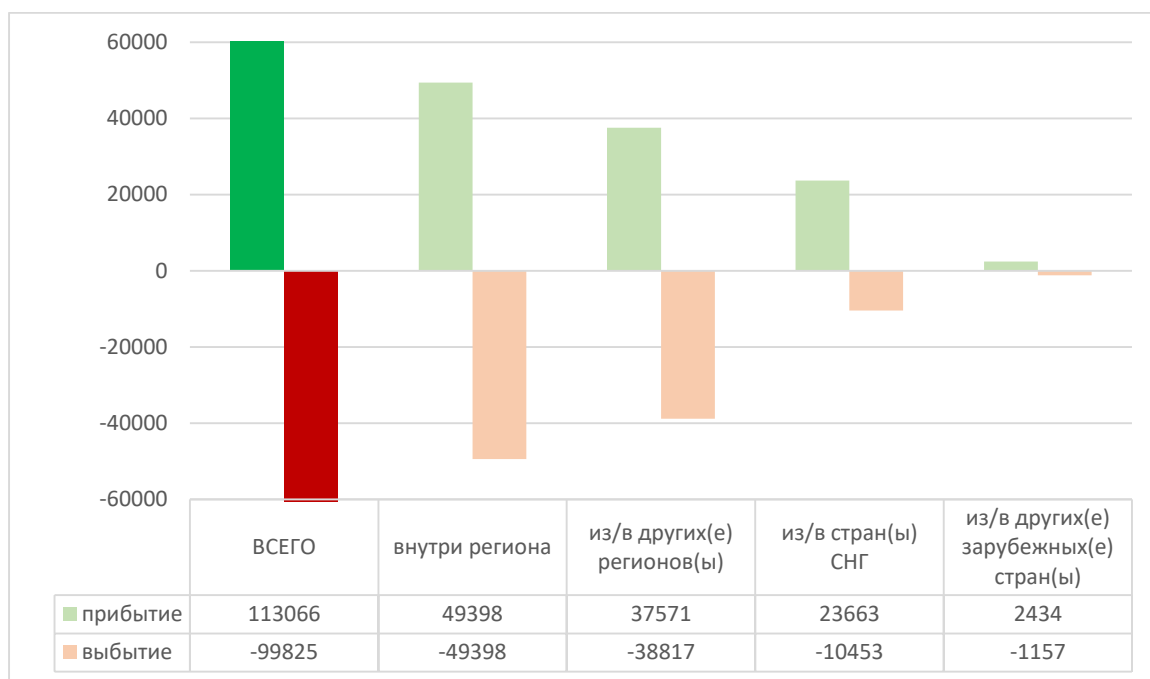


Рисунок 4. Общие итоги миграции населения по Ростовской области за 2021 год

Относительно стран СНГ, откуда пребывают мигранты, можно отметить, что преобладающим является поток из Украины. По данным на 1 января 2021 года, в Ростовскую область данный поток составляет – 15 092 человека. Также преобладает поток в регион из Армении и Таджикистана. Поток выбывающих мигрантов в основном уезжает в Украину и Армению.

Говоря об уровне образования мигрантов, пребывающих в Ростовскую область, можно отметить, что большая часть из них имеет среднее общее, среднее профессиональное или высшее образование. Это свидетельствует о том, что в основном в регион приезжают квалифицированные специалисты. В то же время покидают регион граждане, имеющие среднее профессиональное, неполное высшее или высшее образование. Данная тенденция негативно может сказаться на

образовательном профиле региона. Также в Ростовской области наблюдается положительный прирост мигрантов с высшим профессиональным уровнем образования, в том числе со степенью кандидата наук и доктора наук (рис. 5).

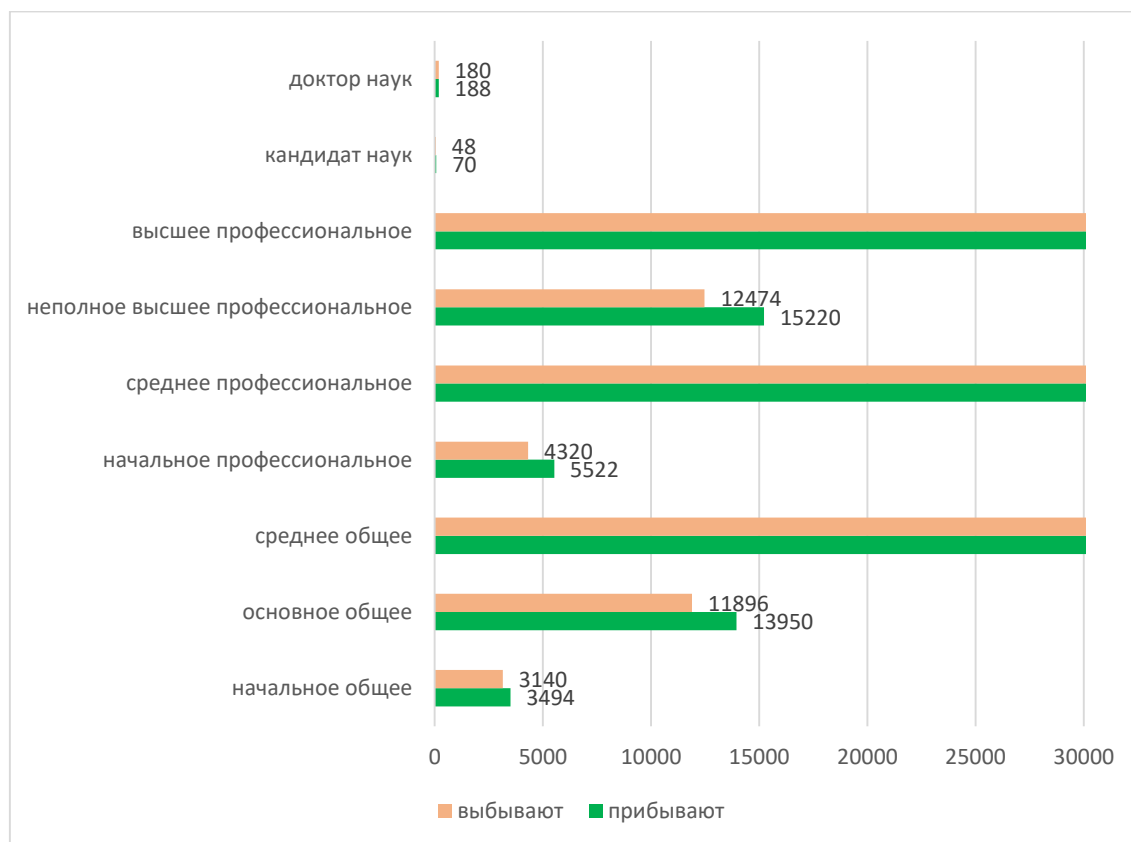


Рисунок 5. Уровень образования мигрантов, прибывших/ выбывших в Ростовскую область в 2021 году

Таким образом, Ростовская область является привлекательным регионом для мигрантов, поскольку граничит на западе с Украиной, откуда и идет большой миграционный поток. В регионе в 2020 году закончила реализацию программа по содействию в переселении соотечественников из-за рубежа, но отдельного нормативно-правового акта, регулирующего вопросы миграции в регионе, нет. Основные миграционные потоки приходятся на страны СНГ и зарубежные страны, в то время как относительно миграции в другие регионы, мы можем наблюдать тенденцию убыли населения.

Несмотря на относительно стабильную миграционную ситуацию в Ростовской области, сегодня можно столкнуться с рядом проблем при реализации государственной миграционной политики в регионах.

Сегодня одной из первостепенных проблем при реализации государственной миграционной политики в регионах, является отсутствие единого регионального нормативно-правового документа, регулирующего вопросы, связанные с миграцией. В регионах при регулировании миграционных процессов руководствуются федеральным законодательством, однако, это может привести к тому, что государственная региональная миграционная политика не будет отвечать показателям эффективности и качества реализации, поскольку не будет учитывать территориальных особенностей миграционных перемещений, как в регионах, так и при совершении миграционных перемещений за пределы регионов.

Это приводит к тому, что большие потоки трудоспособного высокообразованного населения покидают регион, а в области государственной региональной политики даже нет механизмов по удержанию таких специалистов в регионе. Проблемой является и то, что прибывающие мигранты оказываются социально-незащищенной категорией, поскольку законодательно не подкреплены их права и гарантии, например, в случае тяжелой жизненной ситуации, или сокращения на рабочих местах [2, с. 201].

Именно поэтому сегодня важным оказывается разработка соответствующих государственных программ регионального уровня в области регулирования миграционных процессов. Другим направлением может стать создание подпрограммы внутри государственной программы, которая реализуется в областях, связанных с миграционной политикой: например, в сфере занятости, экономическом региональном развитии, в социальной или туристической сфере, и т.д. Целью такого документа должны стать мероприятия в области обеспечения эффективной адаптации прибывающего населения на территорию региона, отслеживание их социально-экономического положения в течение определенного периода времени, а также всевозможная поддержка при трудоустройстве, поиске жилья и социализации на новой территории [3, с. 143].

Ещё одной проблемой при реализации государственной миграционной политики является проблема, связанная с недостаточным уровнем социально-эко-

номического развития регионов, отсутствием мотивации к миграции специалистов из других регионов, а также удержание местных высококвалифицированных специалистов от миграции в другие регионы и страны. В этом контексте вполне рациональным представляется предложение А.И. Бардакова, который утверждает, что «...коммуникация между принимающей стороной и мигрантами обретет совершенно иные очертания» [1, с. 183] если изменятся организационные основы местных сообществ, т. е. жители обретут реальную возможность реализовать свою волю по вопросам местного значения.

Именно поэтому сегодня важным оказывается создание комфортных и привлекательных условий для жизни и работы на территории регионов, а также определение инструментов по привлечению высококвалифицированных специалистов. Такими механизмами могут стать – льготы при заселении на места временного проживания или приобретению квартир, комфортная инфраструктура. Здесь можно позаимствовать московский опыт, когда на территории города и Московской области среди «каменных» высоток есть большое количество таких территорий, что повышает привлекательность этого региона для приезда высококвалифицированных специалистов для трудоустройства [8, с. 275].

Проблемой сегодня также является высокий уровень преступлений, совершаемых мигрантами на территории регионов. В Ростовской области за 2021 год совершено 697 преступлений: хулиганства, убийства, грабежи, поджоги и умышленное причинение тяжкого вреда здоровью, неправомерное завладение транспортными средствами и проникновение в квартиры, оборот наркотических средств.

Данная ситуация обуславливает необходимость разработки мероприятий по недопущению совершения таких преступлений. Именно поэтому необходимым является создание новых рабочих мест, которые можно закрывать в том числе мигрантами, которые остались без работы в 2020 году и начале 2022 года, а также ужесточение законодательства в части совершаемых преступлений.

Список литературы

1. 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>
2. Бардовский В. П. Механизмы управления миграционными процессами / В. П. Бардовский, Л. В. Плахова, Ю. А. Звягинцева // Вестник ОрелГИЭТ. 2020. № 1 (51). С. 196-203.
3. Бляблина Т. А. Влияние внутренней миграции рабочей силы на социально-экономическое развитие России на современном этапе / Т. А. Бляблина, М. С. Вербенко // XXXIII Международные плехановские чтения: сборник статей студентов, 2020. М., 2020. С. 141-146.
4. Гришанова А. Г. Миграционная политика и стратегия пространственного развития России (вопросы терминологии) // Миграционное право. 2020. № 3. С. 35-40.
5. Елисеева И. И. Демография и статистика населения: учебник для вузов. М.: Юрайт, 2022. 405 с.
6. Кодзокова Л. А. Современная миграционная политика Российской Федерации / Л. А. Кодзокова, Л. А. Бураева // Проблемы экономики и юридической практики. 2021. Т. 17. № 5. С. 115-120.
7. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения: учебное пособие для вузов. М.: Юрайт, 2022. 480 с.
8. Суркова И. В. Проблемный анализ региональной миграционной политики // Конституционная реформа и национальные цели развития России: социально-экономические и политико-правовые приоритеты: сборник статей и докладов международной научно-практической конференции. Орел, 2021. С. 274-275.

РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кузнецова Ю. И., МУПЗ-300,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: dok-7@bk.ru

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

Аннотация. Статья посвящена исследованию проблемы взаимосвязи роста производительности труда, как фактора повышения эффективности управления персоналом.

Ключевые слова: производительность труда, выработка, трудоёмкость, методы управления производительностью.

LABOR PRODUCTIVITY GROWTH AS A FACTOR IN IMPROVING THE EFFICIENCY OF PERSONNEL MANAGEMENT

Kuznetsova J. I., MUPZ-300,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The article is devoted to the study of the problem of the relationship of labor productivity growth as a factor in improving the efficiency of personnel management.

Keywords: labor productivity, production, labor intensity, methods of productivity management.

Производительность труда является одним из ключевых факторов успешной деятельности любого предприятия. Что же понимать под определением «успешности» и какими методами рассчитать эту успешность?

Прежде всего, как уже упоминалось ранее, один из явных и главных факторов – высокие результаты производительности труда в организации. На произ-

водственных предприятиях, результатом деятельности которых является изготовление и выпуск продукции. Определить расчётным путём производительность достаточно легко. Для этого необходимо рассчитать два показателя – выработку и трудоёмкость. Они рассчитываются как:

$$W = Q / T \quad \text{и} \quad Tr = T / Q,$$

где W – выработка

Q – объём произведённой продукции

T – затраты рабочего времени

Tr – трудоёмкость

Из этих двух показателей выработка является прямым показателем производительности труда, поскольку, чем выше её показатель, тем выше производительность труда, а показатель трудоёмкости является обратным, так как, чем он ниже, тем выше производительность труда [3, с. 350].

Расчёты по этим двум составляющим производительности труда приведены не случайно. По формулам наглядно определить количественные характеристики как выработки, трудоёмкости, так и самой производительности труда. Но что же тогда можно отнести к качественным показателям производительности и возможно ли эти показатели рассчитать и как-либо измерить. На этом уровне уже подключается образ руководителя-управленца, как ключевой фигуры в системе управления всем предприятием и, в частности, управлением производственными процессами. От умелого сочетания стиля управления и применяемых методов зависит эффективность работы всего предприятия. Теоретически выделяют три основных метода управления производительностью трудом:

- экономический;
- социально-психологический;
- административный.

Экономический метод стоит в иерархии первым не случайно, так как в современных условиях он для большинства работников является приоритетным. При поиске работы соискатели прежде всего ориентируются на размеры предлагаемой заработной платы, дополнительные выплаты в течении года, гарантии и

компенсации, которые предлагает тот или иной работодатель. Особенно остро в нашей стране стоит вопрос о выплате «чёрной» заработной платы или как ещё часто её называют «заработная плата в конвертах». Зачастую недобросовестные работодатели пользуются этим и после оформления сотрудника в штат начинают делить выплату заработной платы на официальную часть и «в конверте», тем самым демотивируя работника не только улучшать свои показатели, но и вовсе невольно принуждать к увольнению [1, с. 354]. Но, рассмотрим всё же добросовестного работодателя, который используя стимулирование своих подчинённых через премиальные доплаты способен добиться не только повышения производительности труда, но и вовлечённости работников в развитие общего дела, улучшение показателей трудоёмкости не только как обезличенного и обобщённого показателя, а трудоёмкости отдельно взятого работника с его личностными ориентирами и установками. Таким образом, экономический метод управления производительностью труда плавно совмещается с социально-психологическим.

Социально-психологический метод более «сложно осязаемый» с точки зрения определения настроения коллектива в целом, его отдельных групп и индивидуумов. Тот же самый добросовестный работодатель, ориентируемый только на экономическом методе, может значительно потерять, не учтя психологические характеристики своих рабочих [5, с. 73]. Здесь отчасти важно быть тонким и чутким психологом, чтобы поймать и уловить настроение в коллективе, определить лидеров и аутсайдеров и их влияние не только на коллектив, но и в целом на производительность труда. Здесь уже возможно подключить больший спектр мотиваций начиная от поощрений словесных, направленных на одного взятого работника и объединением одинаковых по взглядам, характерам работников для достижения лучшего и быстрого результата при командной работе.

Административный метод управления самый жёстко ориентированный, который базируется на утверждённых административных нормах и нормативах, должностных инструкциях, организационной структуре предприятия. Этот метод своего рода основа-канва всех процессов в организации.

Грамотный руководитель-управленец использует все перечисленные методы управления производительностью, дозируя их наполнение и внедряя в каждой отдельной ситуации разные дозировки каждого из метода [2, с. 71].

Методы известны, но насколько известна личность руководителя-управленца? Точнее даже сказать, важна ли личность руководителя в системе управления производительностью труда? Безусловно важна. Именно личностные качества управленца определяют то, как он выстраивает организацию труда, как строит взаимоотношения с подчинёнными, как реагирует на ошибки и победы своих подчинённых, какие выводы делает из собственных промахов в сфере управления. Теория выделяет стили управления руководителей. Среди них авторитарный стиль, демократический и нейтральный. В практике управления нет такого чёткого распределения стилей, так как отдельно взятые рабочие процессы или проблемы требуют их сочетания и адаптации уже к рабочей жизни.

Если вернуться к понятиям «добросовестного» и «не добросовестного» работодателя, то к характеристике «не добросовестного» можно отнести ярко выраженный отдельно взятый стиль управления. Вероятно, здесь со мной читатели захотят поспорить из-за того, что характеристики стилей теорией описаны, что же плохого и не добросовестного в том, что отдельно взятый руководитель придерживается конкретного стиля. Подчинённые, зная эти особенности руководителя «подстраиваются под стиль управления», они знают как руководитель поступит в отдельно взятой ситуации, как поведёт себя. Руководитель, который не развивается как личность, который не учится и не совершенствуется, которые не подстраиваются под изменения внешней среды, вряд ли сможет уловить настрой внутри организации [7, с. 8]. Управленец, который придерживается только одного взгляда на стиль управления не сможет принять даже незначительные изменения на его взгляд несущественные.

Достаточно большой интерес и неиссякаемую тему для обсуждения представляет собой теория мотивации по управлению производительностью труда Д. МакГрегора – теория X и Y. Смысл двух подходов заключается в разном от-

ношении к персоналу, как основному «двигателю» повышения производительности труда. Авторитарность или демократичность по отношению к работникам может увеличить производительность. Как показывает практика, – в организациях, у работников которых невысокий уровень потребностей, демократический стиль управления не способствует повышению производительности труда.

Таким образом, основным направлением повышения эффективности системы управления персоналом на предприятии является повышение эффективности труда сотрудников, основанное на целенаправленном управленческом воздействии на факторы эффективности труда формировании устойчивых предпосылок для резервов эффективности [4, с. 400]. Кроме этого, проведенный анализ показал, что на эффективность труда влияет множество факторов, управление которыми должно быть комплексным, чтобы сохранить пропорциональность и не допустить возникновения негативных факторов.

Проведенный анализ роста производительности труда как одного из фактора эффективного управления показал, что простых и надежных формул повышения производительности труда не существует, не существует и универсальных приемов и методов, которые делали бы управление производительностью труда более эффективным. Существуют только определенные подходы, которые могут помочь руководителям повысить активность рабочей силы для повышения эффективности работы своей организации или предприятия.

Вышеизложенное позволяет сделать следующие выводы:

- управление производительностью труда является важнейшей частью процесса управления на предприятии и эффективным инструментом повышения его прибыльности [6, с. 67];

- на изменение уровня производительности труда влияют многочисленные факторы: внешние по отношению к предприятию и внутренние, которые различным образом действуют друг на друга и вступают во взаимодействие, поэтому можно предположить, что однозначных, абсолютно ясных и предельно простых путей к повышению производительности труда, вероятно, не существует;

- не существует также универсальных приемов и методов, с помощью которых можно было бы гарантированно обеспечить повышение производительности труда на предприятии. Существуют только определенные управленческие подходы, которые помогают повысить вероятность роста ее уровня;

- грамотное применение руководством современных промышленных предприятий теоретических и практических подходов к управлению производительностью труда, разработанных как теоретиками управленческой мысли, так и руководителями-практиками, позволит создать благоприятные условия для активизации факторов, воздействующих на производительность труда, и создать реальные возможности обеспечения её роста.

Список литературы

1. Аранжин В. В. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда: тенденции в условиях цифровизации экономики // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 1. С. 523-534.

2. Гершанок А. А. Организация труда в реализации задач повышения эффективности производства, ускорения роста производительности труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 3-1. С. 70-72.

3. Едрёнкина О. А. Изучение временных затрат труда с целью повышения производительности труда персонала // Форум молодых ученых. 2019. № 3 (31). С. 350-352.

4. Павлик Г. С. Пути и резервы повышения производительности труда в системе управления трудовыми ресурсами предприятия // Мировая наука. 2020. № 1 (34). С. 397-402.

5. Пасюта Т. О. Основные направления повышения производительности труда // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2020. № 13. С. 70-73.

6. Романинец Р. Н. Повышение производительности труда как один из механизмов управления предприятием в конкурентной сфере // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. 2020. № 9. С. 64-67.

7. Рузымов Р. В. Производительность труда, как фактор роста экономики // Сибирский экономический журнал. 2020. № 2 (10). С. 8-11.

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ПОДДЕРЖКА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кузуб Н. С., БкУ-402,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: kznataliee@gmail.com

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

Аннотация. В статье представлены результаты анализа особенностей повышения производительности труда и обеспечения занятости населения в рамках государственной политики Российской Федерации. На примере Волгоградской области рассмотрены мероприятия органов власти, направленные на поддержку занятости и повышение эффективности использования человеческих ресурсов региона.

Ключевые слова: производительность труда, эффективность труда, занятость населения, рынок труда, человеческие ресурсы.

INCREASING LABOR PRODUCTIVITY AND SUPPORTING EMPLOYMENT OF THE POPULATION AS A DIRECTION OF THE STATE POLICY OF THE RUSSIAN FEDERATION

Kuzub N. S., BkU-402,

Volgograd Institute of Management – branch of RANEPA

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

Abstract. The article presents the results of the analysis of the features of increasing labor productivity and ensuring employment of the population within the framework of the state policy of the Russian Federation. On the example of the Volgograd region, the activities of the authorities aimed

at supporting employment and improving the efficiency of the use of human resources in the region are considered.

Keywords: labor productivity, labor efficiency, employment, labor market, human resources.

Человеческие ресурсы – одни из основных ресурсов, обеспечивающих экономическую эффективность хозяйственной деятельности предприятий различных отраслей экономики Российской Федерации. В случае успешного решения вопросов в системе управления человеческим капиталом создается основа для достижения высокого уровня производительности труда. Данный показатель в количестве отражает уровень отдачи трудовых ресурсов при производстве продукции.

Применительно к любой организации важно формирование тенденции роста производительности труда, что положительно влияет на все остальные индикаторы финансовой отчетности. Для государства повышение эффективности трудовой деятельности работников означает улучшение производственной деятельности предпринимательских субъектов, увеличение их финансового результата, а значит, соответственно, и поступления налоговых доходов в бюджеты разных уровней.

Высокий уровень производительности труда позволяет снижать себестоимость продукции и цены на нее, что обеспечивает рост потребительского спроса и повышает прибыльность и платежеспособность субъектов хозяйствования. Это в свою очередь способствует лучшей организации и оснащенности производства, содействуя росту его объемов, и, как следствие, приросту ВВП и экономическому росту. Следовательно, чем выше производительность труда в стране, тем большими темпами должна развиваться экономика и значительно будет прирост ВВП. И, напротив, без ликвидации снижения и обеспечения в последующем роста производительности труда невозможно достичь роста общественного производства и экономики в целом [4, с. 48].

Кроме этого, обеспечение повышения производительности труда и поддержка занятости населения крайне важны, поскольку именно они формируют

эффективность функционирования рынка труда. Благодаря этому создается источник человеческого капитала, используемый предприятиями при организации трудовой деятельности. Ни одна крупная компания или небольшая фирма, ни один объект производства, ни одна отрасль национальной экономики не способны функционировать без необходимых человеческих ресурсов.

С целью развития рынка труда, повышения производительности труда, формирования новой производственной культуры и увеличения занятости граждан в Российской Федерации был принят национальный проект «Производительность труда». Органы региональной власти в субъектах Российской Федерации проводят мероприятия по реализации данного проекта. Задачами проекта являются [3]:

1. Устранение причин безработицы населения.
2. Повышение занятости населения до максимального значения.
3. Предоставление социальной помощи безработным на период поиска ими нового места приложения труда.
4. Стимулирование организации рабочих мест в экономике государства.
5. Организация системы профессионального образования.

На примере регионов России рассмотрим Волгоградскую область, где вопросы повышения производительности труда и поддержки занятости населения являются одними из основных направлений государственной экономической политики.

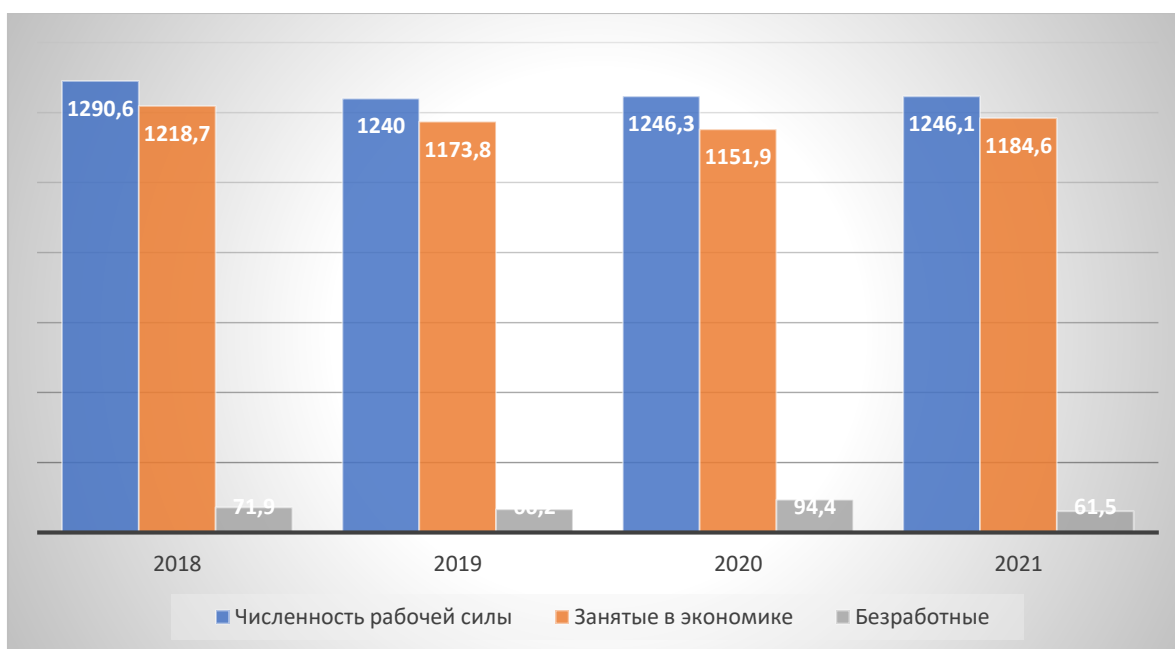


Рисунок 1. Динамика основных показателей рынка труда Волгоградской области в период 2018–2021 гг., тыс. чел. [6]

Как видно из данных рисунка 1, в последние годы ситуация на рынке труда Волгоградской области не была стабильной. Уровень безработицы и занятости сначала понижается, потом повышается. Соответственно, важнейшим условием повышения производительности труда и занятости населения является активное вмешательство государства для формирования факторов, обеспечивающих эффективное развитие человеческих ресурсов и стабилизацию экономической ситуации в регионе.

Немаловажными причинами снижения занятости среди населения являются экономические колебания, а также кризисные явления, ведущие к замедлению темпов экономического роста. Вследствие чего уменьшается и экономическая активность населения, которая отражается на деятельности всех отраслей народного хозяйства [5, с. 37].

Действующие проблемы с занятостью и производительностью труда на данный момент также связаны с такими процессами, как:

- продолжение влияния коронавирусной инфекции;
- санкционная политика западных стран;
- цифровая трансформация бизнес-процессов и профессий;

- увеличение альтернативных форм занятости, таких как фриланс и удаленная работа.

В частности, негативное влияние на развитие регионов и обеспечение их экономической безопасности оказывали последствия ограничений, связанных с распространением COVID-19. Указанная проблема в значительной степени решалась за счет средств и мероприятий государственной поддержки [7, с. 254].

Органами государственной власти Волгоградской области при решении задачи повышении производительности труда и поддержки занятости в регионе предпринимаются такие активные действия, как:

1. Увеличение пособий по безработице для граждан.
2. Совершенствование организации труда, производства и управления с целью сокращения потерь и непроизводительных затрат рабочего времени.
3. Увеличение финансовой помощи субъектам предпринимательства.
4. Запуск программы по профессиональной переориентации и повышению квалификации населения с целью получения востребованных специальностей и другие.

Государству при планировании политики в области содействия занятости населения необходимо учитывать, помимо ныне существующих показателей в данной сфере, такие параметры, как частота смены работы, средний срок закрытия вакантной позиции, средний срок работы у одного работодателя. Государство должно стремиться к созданию условий для минимизации первых двух параметров по стране, а хозяйствующие субъекты стремиться к развитию трудовых отношений с работниками и максимизации закрепления работников на работе, вовлеченности персонала в работу [1, с. 84].

Важно также обеспечивать высокую индустриализацию экономики государства и развитие аграрного производства. Пропорциональное развитие всех отраслей промышленности страны может быть достигнута посредством разработки и внедрения эффективной модели управления, что подтверждается, например, опытом Южной Кореи [2, с. 53].

Поэтому помимо государства, по нашему мнению, важную роль в обеспечении занятости граждан и повышения производительности труда играет кадровая политика на предприятиях, в том числе методы ее разработки и реализации.

Здесь необходимо руководствоваться следующими рекомендациями, актуальными в 2022 году – период продолжающейся цифровой трансформации экономики:

1. Расширение подходов и механизмов к управлению талантами и талантливыми сотрудниками, обеспечивая им свободу действий, реализацию креативного мышления и стимулирования развития профессиональных навыков и личностных качеств.

2. Активная работа по поиску и выбору управленческих решений, направленных на обеспечение эффективного управления теми сотрудниками, которые задействованы в реализации бизнес-процессов предприятия на основе альтернативных форм занятости и трудовых отношений.

3. Предоставление экосистемным сотрудникам возможностей для профессионального развития. Большинство работодателей в настоящее время рассматривают альтернативных работников как неквалифицированный труд, а не как профессионалов, что влечет за собой сложности при построении эффективной и результативной экосистемы управления человеческим капиталом.

4. Принятие стимулирующей практики совершенствования системы мотивации, где будут указаны четкие и конкретные критерии по уровню профессионализма сотрудников, что будет побуждать их к развитию, обучению и приобретению отдельных навыков и качеств.

Таким образом, важную роль в решении задачи повышения производительности труда и поддержки занятости населения занимает государственная политика Российской Федерации, в рамках которой регионы нацелены на обеспечение трансформации рынка труда, содействие созданию новых рабочих мест и повышение профессиональной квалификации работников.

Список литературы

1. Бартлин Е. А. Об экономическом механизме реализации государственной политики занятости в России // Уровень жизни населения регионов России. 2018. № 2 (208). С. 78-84.
2. Кублин И. М. Факторы успешности функционирования промышленных компаний Южной Кореи / И. М. Кублин, Е. В. Плюснина, В. В. Филатова // Парадигмы управления, экономики и права. 2022. № 1 (5). С. 50-58. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2022_N1.pdf (дата обращения 13.10.2022).
3. Министерство экономического развития Российской Федерации: официальный сайт. Паспорт национального проекта «Производительность труда». URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/f115dea900daebec73c2fb75a42f7609/NP_Proizvoditelnost_truda.pdf (дата обращения 13.10.2022).
4. Романцов А. Н. Экономическая сущность производительности труда в решении проблемы ее повышения // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2016. № 4 (20). С. 44-57.
5. Сайдулаев Д. Д., Магомадов Ш. А. Рынок труда и современное состояние безработицы в Российской Федерации // Профессиональная ориентация. 2018. № 2. С. 36-39.
6. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Волгоградской области: официальный сайт. URL: <https://volgastat.gks.ru/employment> (дата обращения 13.10.2022).
7. Федоров Е. А. Реализация политики экономической безопасности в Волгоградской области / Е. А. Федоров, А. А. Соколов // Безопасность в современном мире. Часть 1: материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Волгоград, 17 февраля 2021 года. – Волгоград: Волгоградский институт управления – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», 2021. С. 253-257.

УДК 316.42:344.745(470)

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ «УТЕЧКИ УМОВ» В РОССИИ

Лапшина А. Р., МУ-200,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

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

Научный руководитель – **Рвачева О. В.**, канд. ист. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье анализируется понятие «утечки умов» и ее социальные последствия для России. В нашей стране «утечка умов» усугубляет существующий демографический кризис и замедляет воспроизводство высококвалифицированного человеческого капитала. Интеллектуальная миграция оказывает негативное влияние на качественные социальные изменения.

Ключевые слова: миграция, утечка умов, высококвалифицированные кадры, демографический кризис, социальные последствия.

SOCIAL CONSEQUENCES OF THE «BRAIN DRAIN» IN RUSSIA

Lapshina A. R., MU-100,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Rvacheva O. V.**, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article analyzes the concept of «brain drain» and its social consequences for Russia. In our country, the «brain drain» exacerbates the existing demographic crisis and slows down the reproduction of highly qualified human capital. Intellectual migration has a negative impact on qualitative social changes.

Keywords: migration, brain drain, highly qualified personnel, demographic crisis, social consequences.

Впервые понятие «утечка умов» было использовано в начале 1950-х годов, когда английскими исследователями совершались перемещения в Соединённые Штаты Америки. Однако даже на сегодняшний день не существует единого подхода к определению понятия «интеллектуальной миграции» [7, с. 4].

Процессам интеллектуальной миграции подвержены практически все страны. Интеллектуальная миграция в общем виде представляет собой сложное

явление, характерными закономерностями которого являются непрекращающееся увеличение масштабов, вовлечение в мировой миграционный оборот большого количества людей, быстрый рост трудовой миграции.

Миграция населения является процессом перемещения населения, которое обычно может быть связано с переменой места жительства. При этом, важно отметить, что в современном мире миграция является одной из наиболее важных демографических и социально-экономических проблем, а также может рассматриваться как сложный процесс, затрагивающий все жизни общества.

В современных условиях продолжает остро стоять проблема интеллектуальной миграции в нашей стране. Это происходит в силу того, что в недостаточной степени ценится труд научных работников, не созданы все соответствующие условия.

Ученые, профессора, преподаватели, высококвалифицированные специалисты считают, что их деятельность заслуживает большего внимания и уважения. До тех пор, пока государство не поймет это и не предпримет усилия по решению этих проблем «интеллектуальная миграция» будет продолжаться [2, с. 107].

Рост безработицы, ухудшение благосостояния, снижение доходов населения, рост бедности, теневизация экономики – основные факторы увеличения темпов миграционного оттока квалифицированных кадров из субъектов Российской Федерации, которые в конечном итоге могут стать угрозой устойчивости экономики и способствовать снижению уровня безопасности страны [1, с. 109].

Говоря об интеллектуальной миграции, можно отметить, что миграция интеллектуального капитала из государства, или «утечка мозгов» (brain drain) зависит от международных, региональных социально-экономических процессов, а также от политических или экономических кризисов внутригосударственного значения.

В экономике, основанной на знаниях, подготовленные высококвалифицированные кадры приобретают ключевое значение. Научные разработки, а также

фундаментальные исследования способствуют повышению конкурентоспособности национального рынка на мировой арене и способствуют инновационному развитию страны [4, с. 56].

Однако миграция высококвалифицированных специалистов имеет несколько другие последствия для стран в отличие от миграции неквалифицированной рабочей силы. И здесь важно отметить, что эмиграция квалифицированных рабочих, учёных и специалистов может негативно отразиться на «отдающей стране», поскольку вследствие оттока интеллектуальных мигрантов происходят затраты, вкладываемые в подготовку кадров, которые переезжают в итоге в другую страну.

Так, в последние годы российский рынок труда теряет большое количество высококвалифицированной рабочей силы, которая является основой для успешного развития экономики в стране [3, с. 120].

Данная проблема является особо актуальной для нашей страны и включает в себя три стороны:

1. Эмигранты, переживающие волнения при переезде и пытающиеся адаптироваться в новом месте;
2. Государство, теряющее ценные кадры;
3. Страна, принимающая эмигрантов, которая должна содержать иностранных граждан.

Рассматривая процесс утечки умов, следует отметить, что этот процесс обуславливается в основном оттоком квалифицированных кадров, который можно охарактеризовать с двух сторон. Во-первых, как широкое перемещение специалистов из научных областей в другие сферы деятельности в нашей стране (внутренняя утечка). Во-вторых, как продолжительный или постоянный переезд за границу – внешняя утечка [5, с. 207].

В том и другом случае результаты такой утечки будут заключаться в следующем [6, с. 8]:

- спад привлекательности научной и трудовой деятельности на территории нашей страны, в частности, в глазах высококвалифицированных специалистов и молодёжи;
- уменьшение заинтересованности зарубежных инвесторов во вложения инвестиций в отечественную науку и международном сотрудничестве;
- ухудшение экономической ситуации в стране и регионах, связанное с оттоком высококвалифицированных специалистов не только в экономически-привлекательные регионы (Москва, Санкт-Петербург), но и за рубеж;
- снижение научного потенциала в нашей стране, а также снижение позиций в мировом научном сообществе;
- ухудшение социально-экономической и демографической ситуации в стране и регионах.
- эмиграция потенциальных «умов» (студентов, аспирантов, стажеров) вместе с эмиграцией состоявшихся ученых приводит к падению престижа науки в социуме.

В современных условиях важным оказывается разработка наиболее эффективных механизмов государственной политики в сфере управления интеллектуальной миграцией, которые бы положительным образом отражались на социально-экономическом развитии страны.

На сегодняшний день в России наблюдаются серьёзные проблемы, связанные с формированием, развитием, удержанием и привлечением высококвалифицированных кадров в нашей стране. Данная ситуация подталкивает Россию в необходимости обращения к опыту зарубежных стран в вопросе регулирования процессов интеллектуальной миграции.

Так, многие развитые страны уже давно выявили, что эффективное решение для развития страны может состоять в превращении одностороннего процесса миграции научных кадров в нормальный двухсторонний процесс. Однако, такая ситуация обеспечивается только созданием в стране спроса на научные идеи и разработки, а также потребностью в высококвалифицированных рабочих.

В области государственной политики в сфере интеллектуальной миграции важным оказывается разработка рекомендаций по решению существующих проблем. К таким рекомендациям можно отнести как создание единого нормативно-правового акта в области управления интеллектуальной миграцией, так и 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.

Таким образом, направлениями миграционной политики в области удержания высококвалифицированных специалистов могут стать такие, как:

- повышение роли российской науки в мировом сообществе;
- создание благоприятных условий для трудовой деятельности специалистов на территории нашей страны: высокие зарплаты в городах федерального значения и регионах;
- создание системы дополнительных льгот для работников интеллектуальной сферы: программы релокации молодых специалистов из центральных городов в регионы, дополнительные премиальные поощрения за занятие научной деятельностью и участие в международных конференциях, семинарах и форумах.

Список литературы

1. 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.
2. Баккуев Э. С. Миграционные процессы и пути совершенствования миграционной политики // Региональные проблемы преобразования экономики. 2017. № 12 (86). С. 106-113.

3. Жестерев Д. В. Миграция высококвалифицированных специалистов и инновационное развитие России и ее регионов // Экономика и предпринимательство. 2018. № 3-2 (56). С. 119-124.

4. Ивахнюк И. В. Высококвалифицированные мигранты на российском рынке труда: лекция 5 // Миграция в России: экономические аспекты. М.: Спецкнига, 2015. 56 с.

5. Казанцев А. А. «Утечка мозгов» из России как политико-управленческая проблема // Вестник МГИМО Университета. 2019. № 6 (33). С. 206-214.

6. Каменский А. Н. Утечка умов в Российской Федерации // Мировое и национальное хозяйство. 2018. № 2 (3). С. 7-8.

7. Плужникова Т.В. Проблемы «утечки умов» из России / Т. В. Плужникова, Т. В. Бутова // Современная экономика: сборник статей XXII Международной научной конференции. Кемерово: Издательский дом «Плутон», 2018. С. 3-5.

ОПЫТ ЭЛЕКТОРАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ В СЕНТЯБРЕ 2022 ГОДА (НА ПРИМЕРЕ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ)

Логинов А. М., аспирант,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: amloginov@list.ru

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

Аннотация. В статье рассмотрены особенности электоральных процессов в социально-политическом аспекте на примере Волгоградской области в 2022 году. Рассмотрены изменения в избирательном праве и электоральных процессах последних лет, а также избирательного процесса на региональном уровне. Приведены показатели электоральной статистики Волгоградской области в сравнении с выборами в 2019 году.

Ключевые слова: выборы, избирательный процесс, электорат, политика, статистика.

THE EXPERIENCE OF ELECTORAL PROCESSES IN SEPTEMBER 2022 (ON THE EXAMPLE OF THE VOLGOGRAD REGION)

Loginov A. M., graduate student,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Bardakov A. I.**, Doctor of Political Science, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article discusses the features of electoral processes in the socio-political aspect on the example of the Volgograd region in 2022. Changes in the electoral law and electoral processes of recent years, as well as the electoral process at the regional level, are considered. The indicators of electoral statistics of the Volgograd region are given in comparison with the elections in 2019.

Keywords: elections, electoral process, electorate, politics, statistics.

Российская электоральная система в течение всего периода своего существования претерпевала существенные изменения как в области избирательного права, так и по части возможности реального волеизъявления граждан на выборах. Вышедшее из СССР, времен перестройки, общество уже понимало, что реализация своих избирательных прав является одной из основ демократического

государства, прав и свобод человека, поэтому выборы первой трети 90-х годов были наиболее открытыми и доступными на всех уровнях. Поэтому достаточно сложно согласиться с А. И. Бардаковым, который разделяет категории «электорат» и «избиратели» и утверждает, что электорат – это малая группа, «... которая формирует власть», а избиратели – это люди, участвующие в выборах, но их воля не определяет состав власти [2, с. 10]. Дело в том, что электоральный процесс в 90-х годах XX столетия имел более благоприятные условия, поэтому народ выбирал власть. С принятием Конституции Российской Федерации в 1993 году и изменением политической конъюнктуры и вектора развития, электоральные процессы менялись, а реализация избирательных прав становилась все более сложной. Авторитарные тенденции первой половины 2000-х незначительно сказались на электоральных процессах, однако после 2014 года оппозиции стало все труднее регистрировать партии и участвовать в выборах сначала на федеральном, а потом и на местном уровнях. В большинстве парламентов как региональных, так и местных, наибольшее число мест сегодня контролирует партия «Единая Россия». Трудности с участием в выборах любого уровня для оппозиционных кандидатов, особенно беспартийных связано со сбором необходимого числа подписей, которые даже по меркам выборов низшего уровня остается высоким и затруднительным с точки зрения соблюдения всех параметров. А также для большинства политических партий достаточно сложно преодолеть барьер в 5 % для получения мандатов, а также имеется системная проблема отказа многим кандидатам в регистрации, в связи с несоблюдением правильности оформления документов и недостоверными декларациями. Современное состояние электоральных процессов можно оценить, как «особо сложное» в плане реализации своих избирательных прав. По оценкам международного агентства «Freedom House», Российская Федерация в реализации политических и гражданских прав, оценивается, как «несвободное государство» с индексом 19 из 100 [5]. Тут надо заметить, что предлагаемые Западом лекала оценивания российской демократии выполняют идеологическую функцию, цель которой опорочить социально-полити-

ческую систему в целом и электоральные процессы в частности. Однако критическое конструктивное осмысление электоральных процессов России имеет очевидное позитивное значение. А. И. Бардаков обращает внимание на два важных обстоятельства: 1) «... независимо от партийной принадлежности ... победитель на выборах всегда лоялен к существующему общественному строю» [1, с. 9]; 2) «... задача выборов в современной России даже не победа конкретной партии, а избрание, формирование...» [1, с. 10] законодательных органов и глав регионов, поддерживающих существующую власть. С таким критическим взглядом не во всем можно согласиться, но он продуктивен для развития теории электоральных процессов и полезен для практики современных выборов.

Рассмотрим некоторые основные электоральные особенности статистики при проведении выборов разных уровней в связи с особенностями развития избирательных процессов:

1) явка на выборах органов власти более высокого уровня выше, чем более низкого [4];

2) явка на выборах высшего должностного лица региона выше, чем депутатов законодательного органа [4];

3) явка на выборах Президента выше, чем на выборах любого уровня и имеет устойчивую тенденцию к увеличению (например, в 2012 году явка составила 65 %, а в 2018 году 67,5 %) [4];

4) явка на выборах муниципального или областного уровня повышается в случае наличия ярких оппозиционных кандидатов, которые продолжительно и открыто ведут избирательную кампанию;

5) явка также повышается если выборы областной Думы проходят в один момент с выборами Губернатора.

Рассмотрим некоторые тенденции электоральных процессов, которые произошли по всей России в 2022 году:

1. Региональные выборы в России 11 сентября 2022 года проходили в беспрецедентной ситуации: впервые избирательная кампания проходит на фоне ведения специальной военной операции (далее СВО). Это привело к изданию ряда

специальных нормативных актов, которые усилили ограничения на избирательные права, свободу выражения мнений (закон о СМИ) и даже свободу передвижения (заккрытие воздушного пространства в городах, граничащих с зоной СВО).

2. После неудачных региональных выборов сентября 2021 года масштабная департизация на региональном и местном уровнях, которая уже началась несколькими годами ранее, получила дальнейшее расширение: было снято требование распределять не менее 25 % мест в региональных парламентах по пропорциональной системе.

3. Изменение в законе также коснулось и работы избирательных комиссий. Был отменен институт членов комиссий с правом совещательного голоса. Политические партии и кандидаты активно использовали данную возможность непосредственно в день выборов, что существенным образом помогало контролировать ход проведения голосования.

На фоне всего вышесказанного рассмотрим электоральные процессы и итоги выборов в Волгоградскую областную Думу в 2019 году, а также сравним этот период с дополнительными выборами 2022 г. в Волгоградскую областную Думу с учетом изменения избирательного законодательства и других факторов.

Структура приведена на рисунке 1.

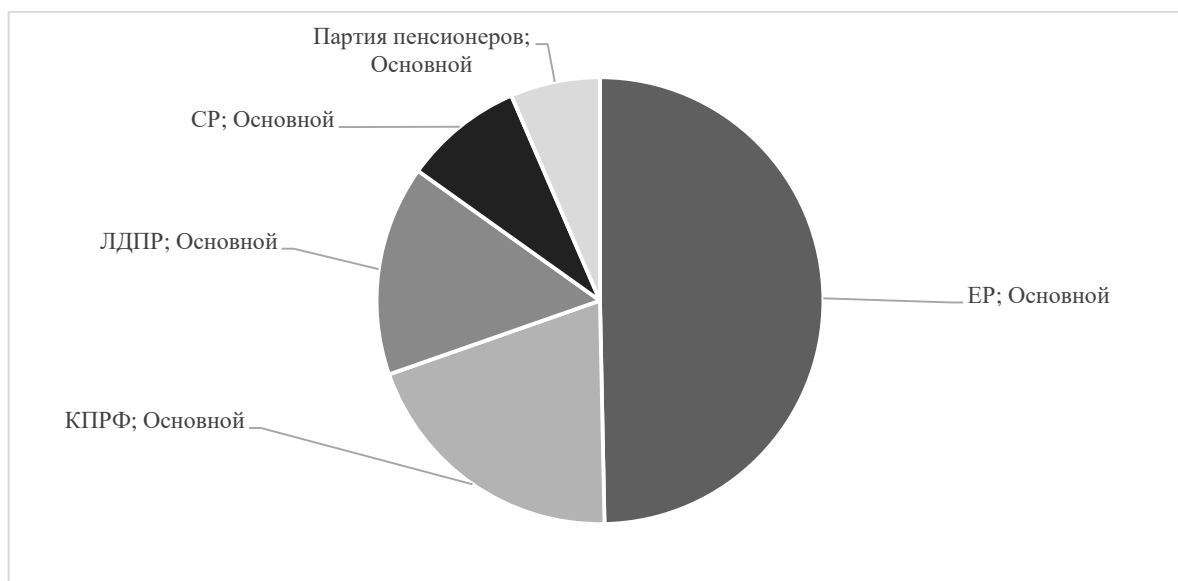


Рисунок 1. Состав Волгоградской областной думы по итогам голосования 2019 года, % [4]

Согласно итогам выборов, основными партиями, прошедшими пятипроцентный барьер и избранными в думу, стали:

1. Единая Россия – 48,5 % (28 депутатов).
2. Коммунистическая партия Российской Федерации – 19,5 % (5 депутатов).
3. ЛДПР – Либерально-демократическая партия России – 14,85 % (2 депутата).
4. Справедливая Россия – 8,44 % (2 депутата).
5. Партия пенсионеров – 6,34 % (1 депутат).

2,37 % получили иные партии, не преодолевшие 5 % барьер.

2 депутата были избраны по одномандатным округам от оппозиционных партий (КПРФ и СР), а 17 депутатов избраны по одномандатным округам от партии власти (ЕР).

Рассмотрим электоральные процессы в сентябре 2022 года в сравнении с выборами 2019 года на примере Волгоградской области. Для этого сравним округа, в которых проводилось голосование по довыборам в 2022 году и выборам основного состава в 2019 году. В нашем случае это Городищенский, Михайловский и Краснооктябрьский районы (Таблица 1).

Таблица 1 – Анализ электорального процесса на выборах в Волгоградскую областную думу в 2019 и 2022 гг. [4]

№	Сумма	Волгоград- ская об- ласть 2019 г.	2019 г.			2022 г.			Отклонения, + -		
			Городи- щен- ский	Михай- ловский	Красно- октябрь- ский	Городи- щен- ский	Михай- ловский	Красноок- тябрьский	Городи- щенский	Михайлов- ский	Красноок- тябрьский
1	Число избирателей, включенных в список избирателей на момент окончания голосования	1843098	107480	105683	87686	106774	101328	86336	-706	-4355	-1350
2	Число избирательных бюллетеней, полученных участковой избирательной комиссией	1678823	104974	96993	81003	103726	94613	77441	-1248	-2380	-3562
3	Число избирательных бюллетеней, выданных участковой избирательной комиссией избирателям в помещении для голосования в день голосов	678359	34714	37627	24390	35784	33252	28887	+1070	-4375	+4497
4	Число избирательных бюллетеней, выданных избирателям, проголосовавшим вне помещения для голосования в день голосования	81354	3740	8312	1302	10696	7861	2975	+6956	-449	+1673
5	Число погашенных избирательных бюллетеней	919076	66490	51054	55311	57246	53500	45579	-9244	+2446	-9732
6	Число избирательных бюллетеней, содержащихся в переносных ящиках для голосования	81344	3740	8312	1302	10696	7780	2975	+6956	-532	+1673
7	Число избирательных бюллетеней, содержащихся в стационарных ящиках для голосования	677340	34680	37613	24362	35784	33251	28887	+1104	-4362	+4525
8	Число недействительных избирательных бюллетеней	20655	2896	1676	1300	683	484	245	-2213	-1192	-1055
9	Число действительных избирательных бюллетеней	738029	35524	44249	24364	45797	40547	31617	+10273	-3702	+7253
12	1. Политическая партия «Российская партия пенсионеров за социальную справедливость»	48074	1033	1478	547	1490	2045	1374	+457	+567	+1006
		6,34%	10,19%	10,28%	1,25%	3,21%	4,40%	2,96%	-8,8%	-8,3%	-0,4%
13	2. Политическая партия «КОММУНИСТИЧЕСКАЯ ПАРТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»	147939	2414	3664	4188	6948	6049	2815	4534,0	2385,0	-733,0
		19,5%	23,8%	25,48%	9,56%	14,95%	13,01%	6,06%	-17,3%	-19,5%	-16,2%
14	3. Всероссийская политическая партия «ЕДИНАЯ РОССИЯ»	365301	3115	6026	10840	33745	28928	22532	30630,0	22902,0	12742,0
		48,15%	30,71%	41,9%	24,75%	72,60%	62,24%	48,48%	+41,9%	+20,03%	+23,73%
15	4. Политическая партия ЛДПР – Либерально-демократическая партия России	112662	2592	1834	2869	2028	2602	3189	-564,0	768,0	716,0
		14,85%	25,56%	12,75%	6,55%	4,36%	5,6%	6,86%	-21,2%	-7,1%	+0,31%
16	5. Политическая партия «СПРАВЕДЛИВАЯ РОССИЯ»	64053	495	884	2072	1528	865	1707	1033,0	-19,0	-231,0
		8,44%	4,88%	6,51%	4,73%	3,29%	1,86%	3,67%	-1,59%	-4,65%	-1,06%

По итогам анализа электоральных процессов можно сделать следующие выводы:

1. Кандидаты от Единой России на выборах 2022 года по одномандатным округам получили значительно больше голосов, чем в 2019 году в этих же районах, результат увеличился в два и более раза в анализируемых районах. Это может говорить о выдвижении более узнаваемых кандидатов чем 3-мя годами ранее. Также большое значение имеет период проведения выборов, например при проведении избирательной кампании 2019 года, кандидатам от партии власти приходилось оправдываться перед населением о принятии большинством голосов пенсионной реформы в 2018 году. В 2022 году на фоне проведения специальной военной операции единение народа выросло, что безусловно сказалось на увеличении рейтинга партии власти и ее кандидатов.

Менее 5 % голосов набрали кандидаты от партии «Российская партия пенсионеров за социальную справедливость» и «Справедливая Россия», а кандидаты от КПРФ набрали значительно меньше голосов, чем в 2019 году. Единственная оппозиционная партия, которая показала рост в одном из округов в 2022 году, стала ЛДПР.

2. В районах, где проходило голосование число избирателей, включенных в список избирателей в 2022 году уменьшилось во всех избирательных округах, самый большой отток был установлен в Михайловском одномандатном округе, минус 4 355 избирателей. Данный факт возможно связан с пандемией COVID-19, которая за два года «унесла» большое количество жизней, особенно возрастного поколения. Также еще одной причиной уменьшения количества избирателей является естественный отток населения на постоянное место жительства в мегаполисы.

Следует также отметить увеличение практически в 3 раза надомного голосования с 3740 человек в 2019 г. До 10 696 человек в 2022 г., т.е. приблизительно 304 человека в час. Количество недействительных бюллетеней уменьшилось во

всех избирательных округах, это может свидетельствовать о сознательности избирателей и желании проголосовать за конкретного кандидата, а также снижения протестного голосования.

3. Явка на выборах 2022 года значительно выше, чем в 2019 году при условии основных тенденций, описанных выше. В среднем явка увеличилась на 9-12 % относительно 2019 года.

Таким образом, по анализу электоральных процессов Волгоградской области в 2022 году можно сделать вывод о том, что интерес к избирательной системе растет на фоне сильных-узнаваемых кандидатов, которые могут мобилизовать своего избирателя на выборы. Также с учетом изменений в избирательном законодательстве и результатов выборов, можно сделать вывод, что большинство политических сил не смогли быстро перестроиться под текущие реалии и показать больший процент по сравнению с выборами в 2019 году.

Список литературы

1. Бардаков А. И. Воля избирателя в советском и российском политическом бытии // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. Серия: политология и социология. 2019. № 1. С. 5-13.

2. Бардаков А.И. Понятие «электорат»: проблемы интерпретации // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. Серия: политология и социология. 2014. № 1. С. 5-12.

3. Разинская А. И. Электоральный процесс в России: его особенности и возможности влияния на развитие демократии в стране // Вестник Московского государственного областного университета (электронный журнал). 2018. № 4. С. 122-134. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/elektoralnyy-protsess-v-rossii-ego-osobennosti-i-vozmozhnosti-vliyaniya-na-razvitie-demokratii-v-strane/viewer> (дата обращения 12.10.2022).

4. Центральная избирательная комиссия Российской Федерации. Волгоградская область. URL: <http://www.volgograd.vybory.izbirkom.ru/> (дата обращения 28.12.2022).

5. Freedom House. URL: <https://freedomhouse.org/> (дата обращения 28.12.2022).

СОЦИАЛЬНАЯ СЕТЬ В «ЦИФРОВЫХ ЛИЦАХ»: ВИЗУАЛЬНАЯ САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ ЧЕРЕЗ ФОТОРЕДАКТОРЫ

Магомедова В. Р., Сб-201,

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

e-mail: violetta1703.1589@gmail.com

Научный руководитель – **Сгибнева О. И.**, доктор филос. наук, профессор ВолГУ

Аннотация. Выявлены негативные и положительные влияния обработки фотографий в фоторедакторах на визуальную самопрезентацию личности в социальных сетях. Представлены результаты полужформализованного интервью, показавшие распространенность обработки фотографий в фоторедакторах, а также мотивы употребления данной практики пользователями социальных сетей.

Ключевые слова: самопрезентация личности, социальные сети, практика обработки фотографий, цифровизация, опосредованная коммуникация.

SOCIAL NETWORK IN «DIGITAL FACES»: VISUAL SELF-PRESENTATION THROUGH PHOTO EDITORS

Magomedova V. R., Sb-201,

Federal State Educational Institution of Higher Education «Volgograd State University»

Supervisor – **Sgibneva O. I.**, Doctor of Philos. of Sciences, Professor of Volgograd

State University

Abstract. The negative and positive effects of photo processing in photo editors on the visual self-presentation of a person in social networks are revealed. The results of a semi-formalized interview are presented, showing the prevalence of photo processing in photo editors, as well as the motives for the use of this practice by users of social networks.

Keywords: self-presentation of personality, social networks, photo processing practice, digitalization, mediated communication.

В условиях цифровизации и расширения виртуальной реальности «представление себя другим» [4, с. 5] в современном мире стало большим проблемным

социальным полем. Одна из возможностей применить практику визуальной самопрезентации в онлайн-пространстве посредством цифровой фотографии массово осуществляется в современном обществе. Эта тенденция стала следствием развития компьютерно-опосредованной коммуникации, что инициировало у общающихся потребность представить себя не только вербально через асинхронный обмен текста, но и «оживить» бестелесное экранное сообщение фотографией. Ведь «С самого начала своего существования фотография используется для регистрации наиболее значимых моментов и этапов жизни человека» [2, с. 98]. Это одно из обоснований использования фотографий при социологическом анализе. Также важную роль в этом вопросе играют социальные сети. «К настоящему времени в силу своей распространенности, богатству функций и сложности структуры социальные сети стали достаточно значительным фактом социальной организации/дезорганизации» [3, с. 110]. Потому нет сомнений в том, что вопрос самопрезентации актуален для современности.

Этой ситуацией определяется основной проблемный вопрос нашего исследования: обработанные в фоторедакторе фотографии в социальных сетях – это вид визуальной самопрезентации личности или за фильтрами и масками человек уже «теряет» себя? И здесь стоит определять фотографии как «Two-dimensional visual data» [5, с. 62], т. е. двумерные визуальные данные.

Цель исследования: выявить влияние обработки фотографий в фоторедакторах на визуальную самопрезентацию личности в социальных сетях.

Исходя из этого, мы сформулировали следующие исследовательские задачи:

- 1) выявить особенности самопрезентации по средствам фотографий в социальных сетях;
- 2) изучить частоту использования фоторедакторов для социальных сетей;
- 3) понять основные мотивы транслирования в социальных сетях обработанных фотографий.

«В настоящее время в социально-гуманитарных науках наблюдается повышенный интерес к сфере визуальных проявлений и репрезентаций, в связи с чем

особую популярность приобретают соответствующие научные методы и подходы» [1, с. 67]. Социология не исключение потому, учитывая социальный аспект поставленной проблемы исследования, для достижения задач мы будем пользоваться социологическими методами и средствами, в частности, эмпирическими данными, полученными в ходе проведенного полуформализованного интервью с пользователями социальных сетей двумя форматами: очных встреч и e-interview.

Всего в рамках данной работы было проведено 10 интервью с людьми, которые имели дело с практикой обработки личных фотографий. Отбор респондентов осуществлялся методом «снежного кома». До начала интервью был подготовлен гайд, размещенный в «Приложении 2». Он состоит из трёх смысловых блоков:

- 1) Опыт использования респондентом компьютерно-опосредованной коммуникации (в социальных сетях);
- 2) Размещение фото контента в социальных сетях респондентами;
- 3) Практика обработки личных фотографий респондентом и размещение их в социальных сетях.

Дата проведения интервью: 7.10.22 – 13.10.22.

Время проведения интервью варьировалось от 10 до 30 минут.

Стоит начать с того, что опыт использования компьютерно-опосредованной коммуникации имеют все респонденты, также все они размещают личные фотографии в социальных сетях. Важные критерии при отборе фото чаще выявлялись такие: *«Само собой, чтобы я нравилась себе на фотографии. И ещё немаловажную роль играет эстетическая составляющая, потому что мне хочется, чтобы у каждой фотографии была какая-то своя атмосфера...»*. При этом необходимо учитывать, что основная возрастная категория составляла 18–21 год. Поскольку более взрослые респонденты 24, 27 лет сошлись во мнении, и при выборе фото учитывают наличие родных людей, памятных мест. Интересно, что респонденты, которые не только фотографируются, но и фотографируют также обращают внимание на профессиональность сделанного фото: *«Чтобы*

фото было качественное. Не завален горизонт, не отрезаны головы, ноги, руки, шпильки церквей, половины машин, хвосты от котов, гитары от гитаристов, корпуса от кораблей и т.п. Чтобы были соблюдены цветовой баланс и пропорции. Чтобы фото было не скучным».

При ответах на 3-й блок вопросов выяснилось, что так или иначе все из респондентов когда-либо обрабатывали фото в фоторедакторах, чтобы разместить его в социальных сетях. Однако при этом ими двигали различные мотивы: «*Фото бы не получилось таким как я хочу.*»; «*...если говорить о попытках в ретушь, то, в первую очередь, как и многие люди, я убираю временные недостатки на коже, вроде прыщей и покраснений. Не хочется потом смотреть на фотографию и вспоминать о высыпаниях. Само собой, хочется, чтобы на фотографии всё вышло «идеально».*»; «*Они помогают передать ту эмоцию, что ты хочешь...*». Также важно отметить, что несколько респондентов упомянули о связи представления обработанных фото с деловыми отношениями: «*Смотря с какой целью был заведен аккаунт, если это бизнес, продажи, способ заработка, то конечно фильтры спасают и помогают выдавать красивую картину. Если это личный аккаунт для себя и знакомых, без цели получить прибыль, то я не вижу смысла в сильной обработке.*»; «*Если человек пользуется фоторедактором для устранения незначительных недостатков при создании презентативной фотографии для профиля в соц. сети, который является публичным и открытым для доступа потенциальных работодателей и /или деловых партнёров, то это, скорее, плюс...*». В основном негативно респонденты отзывались о современном тренде наложения масок и каких-либо отдельных элементов на фотографии, считая, что они искажают реальные представления о человеке. При изучении материалов исследования выявился парадокс. Первостепенная цель таких инструментов манипуляций над фотографиями – сделать их оригинальными, интересными. Однако, учитывая, что в технической возможности пользователям предлагаются определенные, ограниченные наборы шаблонов, на выходе мы можем наблюдать одинаковое оформление фотографий.

На главный вопрос исследования: обработанные в фоторедакторе фотографии в социальных сетях – это вид визуальной самопрезентации личности или за фильтрами и масками человек уже «теряет» себя? респонденты ответили однозначно, склоняясь все же к первой категории. Даже при условии сильного искажения реального себя, внешности информаторы считали, что это отражает внутренний мир человека, однако презентация уже происходит не через фото, а через то, какие именно манипуляции над фото проделал человек.

Подводя итог, необходимо ответить, что обработка фотографий в фоторедакторах как негативно, так и положительно влияет на визуальную самопрезентацию личности в социальных сетях. Из негативных влияний выделим: искажение реального представления о себе, стандартизация фото контента, появление нереалистичных стандартов красоты, возникновение диссонанса у личности при несовпадении личных представлений о себе в реальном и виртуальном мирах и т.д. Из положительных: помогает восполнить технические недостатки фотоприборов, делает самовыражение в цифровом формате практически безграничным, улучшает публичное представление для потенциальных работодателей, «хорошая картинка» более предрасполагает к себе, также это даёт возможность людям представить «идеального себя».

Список литературы

1. Богданова Н. М. «Визуальная социология» – новая наука или особый угол зрения? // Социологический журнал. 2012. №. 3. С. 67-79.
2. Богданова Н. М. Фотография как инструмент социологического анализа практик конструирования визуальной самопрезентации // Журнал исследований социальной политики. 2012. №. 2. С. 98-113
3. Винник В. Д. Социальные сети как феномен организации общества: сущность и подходы к использованию и мониторингу // Философия науки. 2012. № 4. С. 110-126.

4. Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни / Пер. с англ. и вступ. статья А. Д. Ковалева. М.: «КАНОН-пресс-Ц», «Кучково поле», 2000. 304 с.

5. Emmison M. et al. Researching the visual. Sage, 2012. p. 296.

Приложение 1

Гайд интервью:

1 блок. Опыт использования компьютерно-опосредованной коммуникации (социальных сетей).

- 1) Расскажите, пожалуйста, немного о себе: сколько вам лет, чем Вы в основном занимаетесь?
- 2). Перечислите, пожалуйста, основные социальные сети, которыми Вы пользуетесь.
- 3). Опишите, пожалуйста, для чего в основном Вы используете социальные сети.

2 блок. Размещение фото контента в социальных сетях респондентами.

- 1). Загружаете ли Вы фотографии в социальные сети? Если да, то как часто?
- 2) Какого характера чаще всего эти фото? (К примеру, селфи, фото с друзьями, близкими, с путешествий и т.п).
- 3) Какими критериями Вы пользуетесь при выборе фотографий для размещения их в социальной сети? (К примеру: хорошо получился на фотографии, она является памятной и т.п.).
- 4) Размещение какого фото контента для Вас недопустимо?
- 5) Считаете ли Вы фотографии в социальных сетях способом «показать себя» другим?

3 блок. Практика обработки личных фотографий респондентом и размещение их в социальных сетях.

- 1) Пользуетесь ли Вы фоторедакторами? Если да, то как часто. Если нет, то почему?
- 2) Какими функциями фоторедакторов Вы пользуетесь чаще всего? И почему?
- 3) Что чаще всего Вы редактируете: фон, себя: лицо, тело и т.п?
- 4) Как Вы считаете фотошоп оппозиционирует движению бодипозитива?
- 5) Перечислите 3-5 основных причин того, что вы используете фотошоп?
- 6) Как Вы думаете без обработки Ваши фото были бы такими, как Вам хочется?

7) Как Вы считаете какое место в самопрезентации в социальных сетях занимают фоторедакторы?

Приложение 2

Пример транскрипта интервью:

Длительность интервью – 29 мин.

Место проведения интервью – социальная сеть «ВКонтакте»

Способ фиксации данных – голосовые сообщения, их инициализация

И. – Интервьюер

Р. – Респондент

И.: Здравствуйте! Для начала расскажите, пожалуйста, немного о себе.

Р.: Мне 19 лет, я учусь и работаю.

И.: Какими социальными сетями Вы пользуетесь и как давно?

Р.: Я пользуюсь социальными сетями: ВКонтакте, Одноклассники, раньше Twitter и Instagram. На постоянной основе пользуюсь мессенджером Telegram. Пользуюсь социальными сетями 9 лет.

И.: А для чего в основном используете социальные сети?

Р.: Я пользуюсь социальными сетями для того, чтобы:

— выразить себя как личность через публикацию фотографий, а также мыслей и мнения;

— следить за тем, как живут мои друзья, знакомые и другие люди;

— вдохновляться, мотивировать себя на что-то и искать новое для себя

И.: Очень сложно сейчас представить аккаунт в соц.сетях без аватарки

Часто ли Вы загружаете фотографии в социальные сети?

Р.: Часто. Даже слишком.

И.: А какие фотографии Вы загружаете чаще остальных?

Р.: Селфи, (пауза) , ну, либо какие-то определённые элементы, вроде глаз, рук, губ и т.д.

И.: А что для Вас важно при выборе фотографий для размещения их в социальной сети?

Р.: Само собой, чтобы я нравилась себе на фотографии. И ещё немаловажную роль играет эстетическая составляющая, потому что мне хочется, чтобы у каждой фотографии была какая-то своя атмосфера. Фотографию без атмосферы я считаю неудачной.

И.: Какие фотографии Вы бы ни за что не опубликовали бы в общем доступе?

Р.: Сейчас я могу сказать, что я не стала бы выставлять фотографии интимного характера, можно сказать, вызывающие.

И.: Спасибо за ответ! А пользуетесь ли Вы фоторедакторами? Если да, то как часто. Если нет, то почему?

Р.: Да, пользуюсь. Часто камера «ест» цвета и искажает то, что есть в реальной жизни. Иногда хочется, напротив, «подкрутить» фотографию, чтобы казалось, что я сфотографировала(сь) лучше. Если говорить о попытках в ретушь, то, в первую очередь, как и многие люди, я убираю временные недостатки на коже, вроде прыщей и покраснений. Не хочется потом смотреть на фотографию и вспоминать о высыпаниях. Само собой, хочется, чтобы на фотографии всё вышло «идеально».

И.: Положительно ли Вы относитесь к искажению порой реального себя на фотографиях?

Р.: Нет. Потом очень тяжело смотреть в зеркало и видеть совершенно другого человека.

И.: Как вы считаете какое место в самопрезентации в социальных сетях занимают фоторедакторы?

Р.: Сейчас первое, потому что современный человек по большому счёту живёт не в реальной жизни, а в виртуальной. Именно поэтому очень важно, какой ты в социальных сетях. (Пауза). Довольно часто случается так, что человек настолько притворяется в социальных сетях, что в впоследствии это становится реальностью. Так было, например, с моей уверенностью в себе: сначала играла на публику, а теперь это стало реальным. (Пауза). Но иногда люди всё же не могут измениться, и то, что мы видим в социальных сетях, совершенно не совпадает с реальностью.

И.: Обработанные в фоторедакторе фотографии в социальных сетях – это вид визуальной самопрезентации личности с положительным эффектом или за фильтрами и масками человек уже «теряет» себя?

Р.: Вид визуальной самопрезентации, ведь, так или иначе, человек выбирает определённый ракурс и фильтр, а это говорит о нём уже больше, чем как о совокупности отличительных черт лица.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Маркина С. С., МУПЗ-200,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: Sofiamarkina98@mail.ru

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

Аннотация. В статье изучена мотивация персонала как фактор роста производительности труда. В ходе статьи рассматриваются наиболее действенные методы мотивации и их процесс внедрения в структуру предприятия.

Ключевые слова: мотивация персонала, производительность труда, управление персоналом, система мотивации, методы мотивации.

PERSONNEL MOTIVATION AS A FACTOR IN LABOR PRODUCTIVITY GROWTH

Markina S. S., MUPZ-300,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The article examines staff motivation as a factor of labor productivity growth. In the course of the article, the most effective methods of motivation and their process of implementation into the structure of the enterprise are considered.

Keywords: personnel motivation, labor productivity, personnel management, motivation system, motivation methods.

Мотив – это побудительная причина, повод к какому-либо действию [1, с. 317]. Побудить человека к работе возможно, лишь предоставив какие-либо знания, объяснив необходимость, представив идею, финальную цель, а также предварительно обговорив вознаграждение, соотнеся его с итогом работы.

Профессиональный анализ и финансовое понимание сущности феномена «мотивация» позволяет управленцам и менеджерам осознанно подойти к созданию качественно организованной деятельности. Работник будет считаться мотивированным лишь в случае, когда он не старается добиться только личного результата, а также ему важно внести в работу предприятия/компании серьезный

вклад. Мотивация всех сотрудников непосредственно объединена с созданием в компании «корпоративного единства», когда каждый сотрудник считает себя важной частью работы компании [8, с. 36].

В современном мире перед российскими компаниями возникла серьезная задача, решение которой приведет к успешному функционированию компании в жестких реалиях конкурентной борьбы, – обеспечить максимальный рост трудовой и прибыльной производительности предприятия. Для решения данной задачи компании работают над внедрением грамотной стратегии по управлению ресурсными силами производства.

Бесспорно, что работники компании – это основной и самый важный ресурс. Все же руководители часто не осознают этот факт, а также не в состоянии качественно управлять данным ресурсом. Также важно понимать, что результативность и итог работы предприятия находится в большей зависимости не от принятых руководством решений и идей, а от рабочего состава, в рамках деятельности которых данные решения и идеи будут реализованы. Именно поэтому, чтобы достигнуть качественных результатов – заинтересован в них должен быть в первую очередь работник, а потом только руководство.

Для того, чтобы у сотрудника возникло желание достигать качественных результатов работы – мотивация, ему необходимо обоснование и достойная награда за его труд. Так получается, что феномен «мотивации» является моментом, побуждающим к действию работника [3, с. 120].

Что же касается организационных моментов по мотивации сотрудников, то задача стоит перед управленцем не только привлечь работника к труду, а создать целую, работающую не один год систему, которая направлена на мотивировку работников согласно идее: достижение не только личных цели, но и цели самой компании.

Представим вниманию типы мотивации, которые можно считать основными в мотивации сотрудников:

- прямая материальная мотивация;
- нематериальная мотивация;
- косвенная материальная мотивация.

Прямая материальная мотивация обычно считается та, которая представлена системой платы за работу сотрудников. Здесь мотивацией является не вся заработная плата, а некая переменная, которая помимо оклада мотивирует сотрудников к более лучшей деятельности.

Нематериальной мотивацией – является та мотивация персонала, которая выражается в проведении различного рода мероприятий, таких как:

- конкурсы, фестивали или соревнования;
- праздничные мероприятия и корпоративные собрания, в честь каких-то весомых дат, например, профессиональный праздник, поздравление с днем рождения или с днем свадьбы, празднование международных праздников;
- тренинги, семинары, конференции и другие научные мероприятия, которые направлены на профессиональное общение и повышение квалификационных требований;
- тимбилдинги – корпоративные мероприятия.

Важно понимать руководству, что мотивация такого плана необходима сотрудникам, если не также как материальная, то по крайней мере минимальные мероприятия будут плодотворно влиять на деятельность компании в целом. Также стоит прислушиваться к своим сотрудникам, когда они вносят предложения и идеи по улучшению работы, важно поощрять и отмечать их желание помочь компании.

Косвенной материальной мотивацией представляется в социальном пакете, который получает работник, устаивавшись на работу. Социальный пакет может быть добровольным и обязательным. Обязательный социальный пакет установлен трудовым законодательством, а добровольный включает в себя дополнительные социальные гарантии, которые устанавливаются уже по инициативе организации и включает в себя определенного рода компенсации, которые были установлены, чтобы удовлетворять потребности сотрудников [1, с. 56].

Рассмотрим самые известные системы мотивации сотрудников для повышения трудоспособности.

Мотивация по КРІ

Key Performance Indicators (сокращенно КРІ) переводится с английского языка как – ключевой показатель эффективности. В современном обществе эта система является одной из самых известных, подходящих для любой компании. Суть этой системы мотивации является такой: перед каждым работником поставлены строго сформулированные задачи, которые при качественном выполнении будут засчитываться и от количества выполненных задач будет рассчитываться премиальная часть заработной платы сотрудника [7, с. 49–50].

Исходя из статистических данных примерно больше 85 % иностранных компаний работают и мотивируют сотрудников благодаря действенным методам системы КРІ. Статистика также велась и учитывалось какой прирост в доходном плане составит деятельность организации при использовании системы КРІ, так эффективность повысилась на 30 %. В нашей стране многие компании тоже применяют технологические приемы по оплате деятельности, описанные в системе КРІ. Нашими соотечественниками была также проведена аналитическая работа, в ходе которой удалось отметить, про прирост деятельности произошел на 20 %, а что касается выгодной работы в экономике компании, то не менее 15 % [1].

Многоаспектность методики, которая открывается нам при использовании системы КРІ, в большей степени проявляется в том, что разработчиками даны векторы, но каждая компания может построить на этот «скелет» хорошо систематизированную работу мотивации своих сотрудников. Есть большое количество методов, которые работают над созданием идеального механизма материальной мотивации работников, называющиеся совершенно разные показатели – основными показателями эффективной работы.

Именно поэтому каждая организация, которая задается проблемой выбора методической мотивации, должна в первую очередь любую методику индивидуализировать, «сделать под себя». Важно помнить о ряде факторов, которые возникают в момент выбора лучшего метода по мотивации сотрудников. Чаще всего требуется применение 2–3 методики в моменте, чтобы подобрать наиболее верное стратегическое решение для той или иной организации [5, с. 68–70].

Науке и обществу известна также теория по мотивации персонала, изобретенная Федериком Герцбергом, в которой зафиксирована несколько иная идея по мотивации. Так он делит потребности работника на два вида – гигиенический вид и мотивирующий вид [7, с. 46].

Гигиенический вид включает в себя работу над избавлением работника от эмоционального выгорания и просто от негативных эмоций, которые возникают в процессе деятельности. Такая терминология была использована оттого, что под гигиеной обычно человек представляет очищение, здесь тоже идет очищение, только в психологическом плане. Важно понимать, что если гигиенические потребности не удовлетворены, то на иной вид не имеет смысла переходить. Гигиенический вид мотивации полностью обязан покрывать все потребности человека в физиологическом плане, в еде, в безопасности на работе, в приятном коллективе, исключение давления от начальства. Если один из этих моментов «не работает», то сотрудник психофизически не чист, не гигиеничен.

Во второй вид входят такие факторы для удовлетворения работой – признание деятельности сотрудника, карьерный рост, оценивание достижений и другие.

Следующая теория по мотивации была разработана Джоном Адамсом. Эту теорию называют теорией справедливости или иначе теорией равенства. Смысл ее состоит в том, что сотрудника нужно мотивировать и побуждать к действию лишь после того, как изучены его отношения с руководством, а также произведен анализ справедливости и равенства этих отношений. В теоретическую базу данной методы входит оценка, которую может поставить организация для определенного сотрудника и его деятельности, а также сопоставление этой оценки с личными ощущениями сотрудника и его взаимоотношения с руководством [8].

Большая часть мотивационных практик, которые применяются в нашей стране, были заимствованы от опыта других стран. На данный момент отечественных школ, которые бы занимались мотивацией нет. Именно поэтому различными компаниями (вне зависимости от их масштабов) используются теории, но не в чистом виде, а непосредственно переложенные на структуру работы, на

особенности деятельности организации. Некоторые компании объединяют несколько методик и теорий воедино, также получается, что результат эффективности возникает. Идеальной методики по мотивации сотрудников, универсальной и используемой большим количеством наших компаний – пока что не имеется.

Главная особенность решения по выбору мотивационной методики должна стать комплексность, системность методики, включающая все факторы цепочки управления и приносить эффективность для всех отделов и подразделений компании. При этом необходимо использовать все многообразие инструментов мотивации, разработанное и предлагаемое практикой.

Мотивация требуется не только в частных компаниях. Крупнейшие государственные корпорации имеют собственные системы мотивации, разрабатываемые государством – основным акционером, выступающим в лице Росимущества, и утверждаемые на уровне советов директоров.

При разработке системы мотивации необходимо проанализировать все успешные практики с учетом их применимости к конкретной отрасли экономики и статусу предприятия.

Перед вынесением системы на утверждение руководства она должна пройти процедуру согласования и визирования. Оптимально уже на этапе разработки предложить всем заинтересованным лицам вносить свои изменения и предложения и создать удобный режим обсуждения, как в рамках документооборота, так и на совещаниях. Итогом должна стать верификация системы всеми заинтересованными лицами и лист согласований, не содержащий виз без замечаний [4, с. 17].

Этап внедрения системы должен начинаться с принятия всех основных положений. При их разработке должно быть учтено мнение трудового коллектива, в том числе профсоюзного комитета. Положения должны соответствовать всем требованиям законодательства, ссылки на них должны содержаться в трудовых договорах. При необходимости нужно подготовить дополнительные соглашения к контрактам, содержащие отсылки к этим внутренним нормативным актам.

Каждый сотрудник должен быть ознакомлен с прописанными в уставе нововведениями под роспись, которая делается в специальном журнале. Методики оценки персонала также должны быть доведены до сведения всех сотрудников.

Динамично изменяющаяся конкурентная среда считается главным побуждающим фактором предприятия формировать наиболее подходящую стратегию по мотивации сотрудников. В основе мотивации представлена некая система, нацеленная на управление ресурсным состоянием сотрудников. В данных условиях компания должна принимать во внимание наиболее известные системы по мотивации работников, а также стараться разработать какие-либо инновационные методика, подходящие именно для определенной отрасли или данной компании.

Главная цель каждой компании – это увеличение прибыли, поэтому в рамках реализации политики кадрового обеспечения, помимо мотивации материального характера работников, компания должна включать современные модели мотивации. Данные модели позволят лучше вовлечь в трудовую деятельность сотрудников, потому как будут удовлетворять как материальные, так и нематериальные требования работников. В общей системе это поможет повысить производительность деятельности и добиться наибольшей прибыли.

Список литературы

1. Азрилиян А. Н. Большой экономический словарь. М.: Институт новой экономики, 1999. 525 с.
2. Алтухов С. И. Организация и мотивация как функции управления: учебное пособие / Новосибирск: СГГА, 2012. 62 с.
3. Баженова Е. В. Мотивация и стимулирование: на пути к успеху фирмы. М.: АСТ, 2009. 192 с.
4. Барышева А. Мотивация / А. Барышева, Е. Киктева. СПб.: Питер, 2014. 208 с.
5. Ветлужских Е. Н. Как разработать эффективную систему оплаты труда: Примеры из практики российских компаний. М.: «Альпина Диджитал». 2016.

6. Кочиева Т. Б. Базовые системы стимулирования / Т. Б. Кочиева, Д. А. Новиков. М.: Апостроф, 2000. 108 с.

7. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики – Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.gks> (дата обращения 25.05.2022)

8. Тхакатова Б. О., Дзанагова Т. Я. Влияние методов мотивации на производительность труда предприятия // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. V междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5. URL: <http://sibacslhf0/arcЫIve/ecommy/5.docx/> (дата обращения 25.05.2022).

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНО- РАСПОРЯДИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Мкртчян А. В., МУ-100,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: alina08122000mkrтчyan2000@gmail.com

Научный руководитель – **Стрельникова В. В.**, канд. экон. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматриваются функциональные и организационные особенности структурного подразделения исполнительно-распорядительного органа городского округа. Также уделяется внимание критериям формирования организационной структуры подразделения.

Ключевые слова: местная администрация, организационная структура, структурное подразделение, отдел, функции.

FEATURES OF THE ORGANIZATION OF THE ACTIVITIES OF THE STRUCTURAL SUBDIVISION OF THE EXECUTIVE AND ADMINISTRATIVE BODY OF THE CITY DISTRICT

Mkrтчyan A. V., MU-100,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Strelnikova V. V.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article discusses the functional and organizational features of the structural subdivision of the executive and administrative body of the city district. Attention is also paid to the criteria for the formation of the organizational structure of the unit.

Keywords: local administration, organizational structure, structural unit, department, functions.

Органы местного самоуправления сами определяют свой состав и структуру, несмотря на большое количество норм, регулирующих их деятельность. Однако следует учитывать три важных составляющих: законодательно установленные полномочия, вытекающие из них функции, а также организованность основных процессов управления.

Согласно статье 37 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» исполнительно-распорядительным органом городского округа является местная администрация. В ее состав могут входить как структурные (отраслевые или функциональные) органы, так и территориальные [4, с. 230]. То, как будет выглядеть администрация, решает представительный орган городского округа, утверждая ее структуру по представлению главы.

В статье 38 Устава города-героя Волгограда прописано, что положения о территориальных и структурных подразделениях местной администрации утверждаются представительным органом городского округа на основании его решения.

Структуру отраслевого подразделения администрации утверждает, как правило, руководитель данного органа местного самоуправления. Чаще всего никакие научные методики при формировании организационной структуры не применяются, следовательно, специфика органа МСУ не отражается в структуре, которая также не совсем соответствует потребностям социально-экономического развития территории муниципального образования [3, с. 124]. Рассматривая различные организационное строение подразделений администраций городских округов, можно прийти к выводу о том, что наиболее распространенным видом оргструктур является линейная или линейно-функциональная, которая несет в себе некоторые недостатки. Во-первых, страдает координация как внутри подразделения (между различными звеньями-отделами), так и с внешней средой (населением, другими органами МСУ и т.д.). Во-вторых, присутствует несогласованность в составных частях МСУ, например, в целях, задачах,

нормативно-правовом регулировании. А в-третьих, наименьшее внимание уделяется служащим среднего звена – что снижает их потенциал и трудовые возможности [7, с. 26].

Структурные подразделения местной администрации занимаются разными вопросами (земельные отношения, финансы, культура и др.), и исходя из их специфики уже формируются особенности организации деятельности [5, с. 91-92]. Но также существуют общие направления деятельности структурного подразделения – это планирование, юридические вопросы, финансы и т.д.

Построение структурного подразделения зависит от различных факторов – ресурсов, количества сотрудников, состава и места данного звена. Однако можно выделить следующие критерии, которым должна соответствовать организационная структура структурного подразделения администрации.

Во-первых, необходима корреляция полномочий, которые установлены для исполнения органом МСУ, и задачами, проистекающими из них. То есть, задачи подразделения должны нести в себе отражение тех самых полномочий, не быть оторванными от них [6, с. 123].

Во-вторых, нужно не забывать о сфере ответственности при формировании организационной структуры подразделения. Это важный элемент, так как отдельные единицы внутри структуры должны выстраиваться по соподчиненности – ответственные лица (например, заместители руководителя структурного подразделения) могут курировать отдельные управления или отделы и, соответственно, отвечать за них.

В-третьих, должна соблюдаться иерархичность в структуре подразделения – это может проследиваться в существовании более крупных единиц внутри структурного подразделения (например, управлений) и отделов, которые меньше по численному составу и обычно входят в состав отдельных управлений.

В-четвертых, структура подразделения должна учитывать взаимосвязь основных процедур управления, а именно: прогнозирования, планирования, мониторинга, анализа и оценки, контроля. То есть в основе деятельности звеньев подразделения должны отражаться перечисленные процедуры.

В-пятых, деятельность структурного подразделения и его звеньев во многом связана со взаимодействием с внешним миром (населением, субъектами экономической деятельности и т.д.). Поэтому важно принимать во внимание данный фактор, так как это отражается на специфике работы отделов.

В-шестых, следует избегать дублирования и пересечения функций структурных единиц. Для этого необходимо четко разграничить сферы влияния звеньев внутри подразделения.

Также необходимо уточнить, что полностью изменить структуру подразделения считается затратным как по времени, так и по денежным ресурсам. Поэтому возможностью улучшить данную ситуацию будет внесение изменений в положение подразделения с целью уточнения функций каждого звена внутри структуры.

Так, данный процесс поспособствует устранению дублирующих функций, функции станут более аргументированы с правовой точки зрения, произойдет упорядочивание процесса исполнения функций, формулировки функций станут более точными и ясными, во многом и благодаря тому, что будет соблюден единый синтаксический стандарт.

Конечно, невозможно сразу привнести все изменения в организационную структуру подразделения местной администрации. Это должна быть последовательная работа, сопровождаемая алгоритмами и научными методиками. Но при этом изменения не должны стать самоцелью, они должны рассматриваться как трамплин в общем улучшении деятельности администрации и способствовать более точному достижению целей и показателей эффективности.

Список литературы

1. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 06.10.2003. № 131-ФЗ / Российская Федерация. Законы. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (дата обращения 01.12.2022).

2. Устав города-героя Волгограда: принят постановлением Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29 июня 2005 г. № 20/362 (в ред. решения Волгоградской городской Думы от 29.06.2022 № 68/996). URL: <https://docs.cntd.ru/document/446507151?section=text> (дата обращения 01.12.2022).

3. Альхимович И. Н. Активизация функционирования управленческих структур администраций муниципальных образований в Архангельской области // Вопросы управления. 2015. С. 24-31. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktivizatsiya-funktsionirovaniya-upravlencheskih-struktur-administratsiy-munitsipalnyh-obrazovaniy-v-arhangel'skoy-oblasti/viewer> (дата обращения 06.12.2022).

4. Андреев В. А. Местные исполнительно-распорядительные органы в Российской Федерации // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. 2015. С. 230-239. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mestnye-ispolnitelno-rasporyaditelnye-organy-v-rossiyskoy-federatsii/viewer> (дата обращения 02.12.2022).

5. Жуков А. П. Проектирование организационных структур исполнительно-распорядительных органов местного самоуправления как ресурс повышения эффективности муниципального управления в России // Вестник Университета. 2014. № 7. С. 123-128. URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/proektirovanie-organizatsionnyh-struktur-ispolnitelno-rasporyaditelnyh-organov-mestnogo-samoupravleniya-kak-resurs-povysheniya/viewer](https://cyberleninka.ru/article/n/proektirovanie-organizatsionnyh-struktur-ispolnitelno-rasporyaditelnyh-organov-mestnogo-samoupravleniya-kak-resurs-povysheniya) (дата обращения 01.12.2022).

6. Маслов, И. С., Руднев, В. М., Слинко, А. А. Подходы к формированию организационной структуры органов местного самоуправления: региональный аспект // Регион: системы, экономика, управление. 2017. № 2 (37). С. 122-126. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-formirovaniyu-organizatsionnoy-struktury-organov-mestnogo-samoupravleniya-regionalnyu-aspekt/viewer> (дата обращения 03.12.2022).

7. Чуксина В. В., Шастина А. Р. О формировании исполнительно-распорядительного органа муниципального образования в аспекте конституционных изменений // Аграрное и земельное право. 2020. № 4 (184). С. 90-92. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-formirovanii-ispolnitelno-rasporyaditelnogo-organa-munitsipalnogo-obrazovaniya-v-aspekte-konstitutsionnyh-izmeneniy/viewer> (дата обращения 02.12.2022).

КАЧЕСТВО ВЫПУСКАЕМОЙ ПРОДУКЦИИ И ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ

Омельчак Д. А., ЭКМ,

Саратовский государственный технический университет им. Гагарина Ю. А.

e-mail: daniilomelchak1603@gmail.com

Научный руководитель – **Яшин Н. С.**, профессор, доктор экон. наук, СГТУ им. Гагарина Ю. А.

Аннотация. В современной рыночной экономике качество выпускаемой продукции и оказываемых услуг является важнейшим условием, способствующим поддержанию хозяйственно – экономических показателей компании на высоком уровне. В статье исследуется проблема конкурентоспособности продукции.

Ключевые слова: качество, качество продукции, конкурентоспособность, конкурентоспособность продукции, обеспечение конкурентоспособности.

INFLUENCE OF ECONOMIC CHANGES ON THE STATE OF SOCIETY

Omelchak D. A., ACM, Saratov State Technical University named after Gagarin Yu. A.

Supervisor – **Yashin N. S.**, Professor, Doctor of Economics, SSTU named after Gagarina Yu. A.

Abstract. In a modern market economy, the quality of products and services provided is the most important condition that contributes to maintaining the economic and economic performance of the company at a high level. The article examines the problem of product competitiveness.

Keywords: quality, product quality, competitiveness, product competitiveness, ensuring competitiveness.

Ключевым элементом конкуренции на рынке является продукция, которая в свою очередь обеспечивает удовлетворение имеющихся потребностей у потребителей. Таким образом конкурентоспособность выпускаемой продукции определяет конкурентное положение организации на рынке.

В вопросе о том, что первично конкурентоспособность продукции по отношению к организации, или организация по отношению к конкурентоспособности продукции нет однозначного ответа. Всё дело в том, что параметры выпускаемой продукции зависят от технологических возможностей компании, сырьевой базы, уровня квалификации персонала. А технологические возможности

компании, качество сырья и материалов, квалификация сотрудников зависят от финансового состояния организации. Можно сказать, что конкурентоспособность организации зависит от конкурентоспособности выпускаемой продукции. Но для потребителя продукции не важно каким образом компании производят необходимый ему товар. Потребитель в первую очередь смотрит на качество товара и его цену. Именно качество и цена товара являются характеристиками продукции, в которых отражены конкурентные преимущества организации.

Понятие конкурентоспособности и её сущности менялось в российской науке из-за социально-политических и экономических изменений конца 20 – начала 21 века. Учёные понимали под конкурентоспособностью товара соотношение затрат, которые понёс потребитель, и результат, достигнутый при его использовании [1].

Ещё один выдающийся экономист Р. А. Фатхутдинов считал, что конкурентоспособность проявляется в степени удовлетворения конкретной потребности потребителя по сравнению с аналогичными товарами, которые имеются на данном рынке. Представим точку зрения Р. А. Фатхутдинов на рисунке 1 [5].

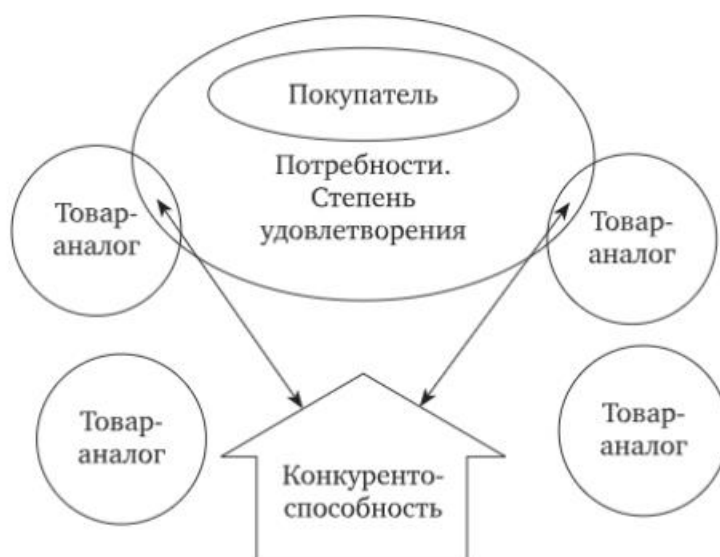


Рисунок 1. Конкурен-тоспособность как степень удовлетворения потребности по сравнению с аналогами

Так же есть мнения, что конкурентоспособность продукции характеризуется возможностью её реализации по цене равной рыночной. Таким образом

можно дать такое обещающее определение термину конкурентоспособность продукции. Конкурентоспособность продукции – это уровень её экономических показателей и потребительских свойств, которые позволяют конкурировать с другими производителями аналогичной продукции. Конкурентоспособность товара складывается из следующих элементов: качество (или потребительская ценность), цена потребления, эффективность маркетинговой и коммерческой деятельности продавца, что определяет реакцию потребителя на данный товар.

На рисунке 2 наглядно продемонстрированы все составляющие конкурентоспособности продукции [2].

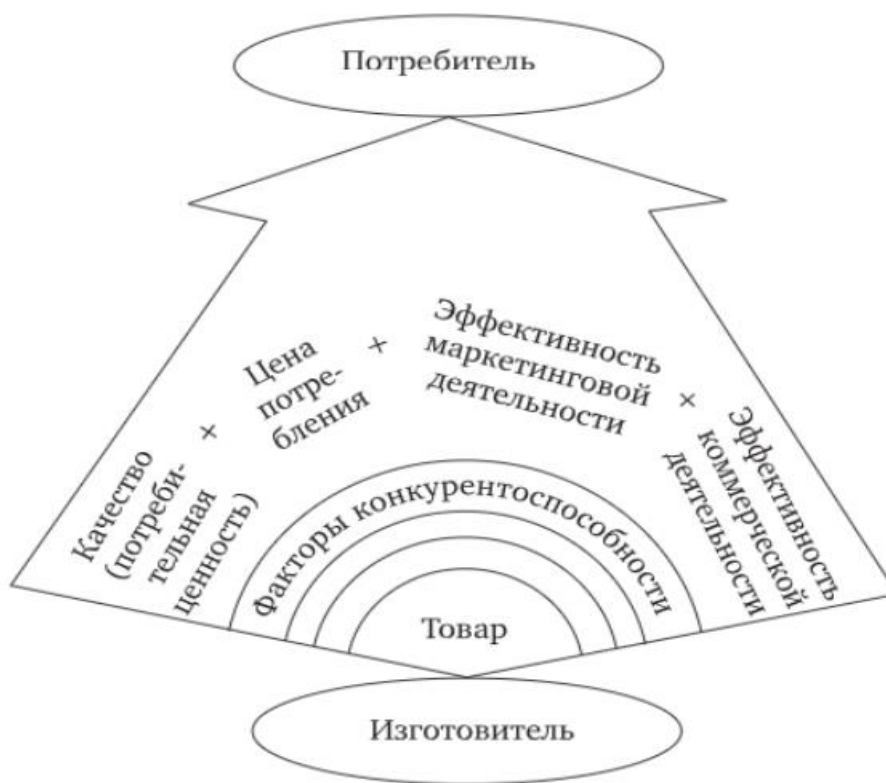


Рисунок 2. Схема конкурентоспособности товара

В рыночных условиях конкурентоспособность продукции часто зависит не только от её качества или цены, но и от того, предлагает ли организации дополнительные услуги, например, гарантийное и послегарантийное обслуживание, установка, информационное сопровождение и др. Таким образом организация становится более конкурентоспособной за счёт того, что предлагает широкую

номенклатуру дополнительных услуг. Ни одна организация не может соперничать с другими организациями, если её товар не отвечает тем потребностям, которые хочет удовлетворить покупатель.

Качество товаров и услуг определяется потребительскими свойствами, которые являются ключевыми элементами конкурентоспособности продукции. Цена продукции является второй составляющей конкурентоспособности. Также важным фактором конкурентоспособности продукции является маркетинговая деятельность организации.

Факторы конкурентоспособности продукции – это те причины, по которым могут измениться те или иные критерии конкурентоспособности продукции. Для того, чтобы понять причины снижения конкурентоспособности продукции проводят факторный анализ. Данный анализ подразумевает выявление факторов, которые в наибольшей степени влияют на повышение либо понижение конкурентоспособности продукции [5]. Приведём классификацию факторов конкурентоспособности, представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Классификация факторов конкурентоспособности

Признак классификации	Факторы
1. Сфера действия	1.1. Макроэкономические
	1.2. Мезоэкономические (отраслевые)
	1.3. Микроэкономические
2. Происхождение	2.1. Основные (природные)
	2.2. Развитые (искусственные)
3. Специализация	3.1. Общие
	3.2. Специализированные
4. Этапы обеспечения	4.1. Производственные
	4.2. Сбытовые
	4.3. Сервисные
	4.4. Рыночные
5. Социально-экономическая природа	5.1. Ресурсы
	5.2. Инфраструктура
6. Характер воздействия	6.1. Положительные
	6.2. Отрицательные
7. Интенсивность воздействия	7.1. Малозначительные
	7.2. Значительные
	7.3. Очень значительные

При проведении факторного анализа обычно используют схему К.Исикавы. Данная схема позволяет выявить и сгруппировать факторы, влияющие на определённую проблему. На рисунке 3 показано влияние факторов на разных этапах обеспечения конкурентоспособности [4].

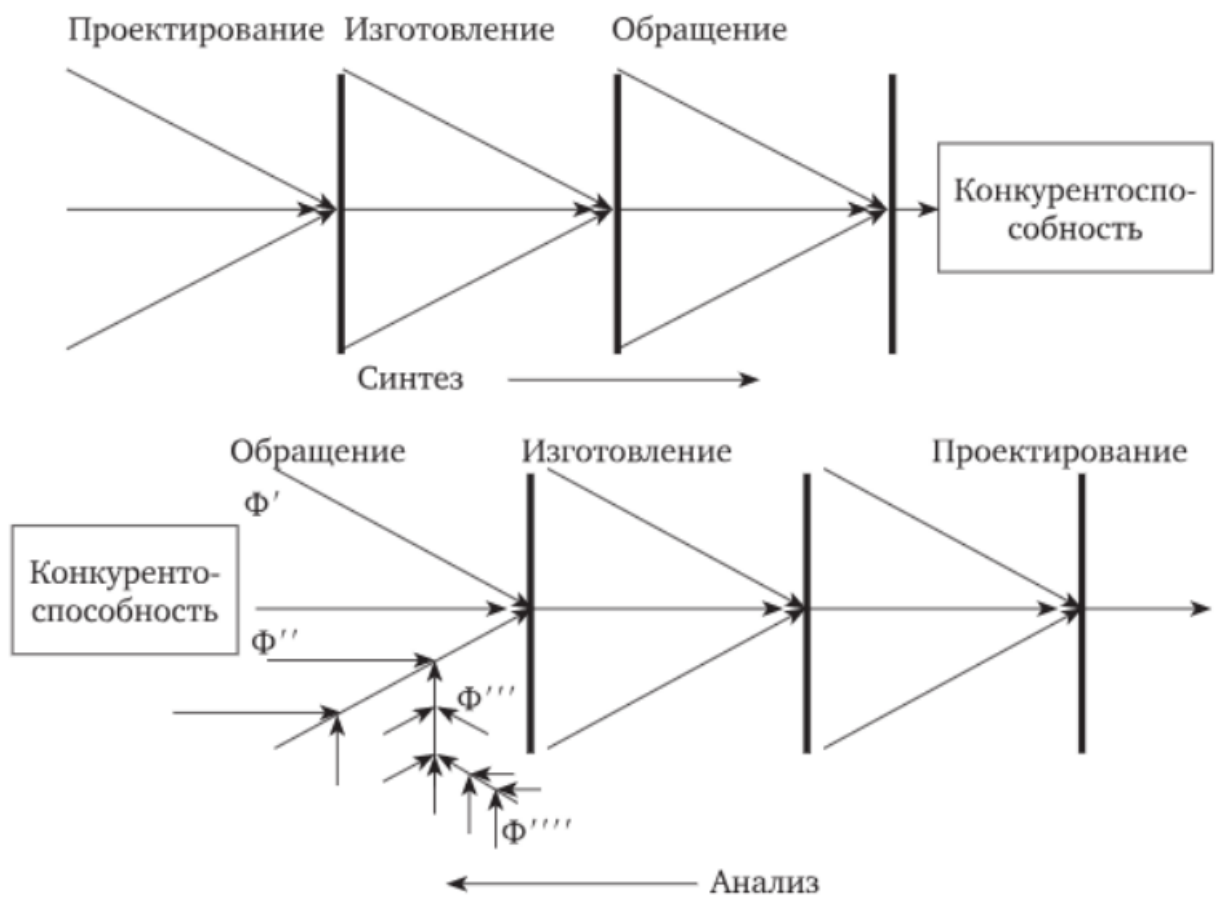


Рисунок 3. Факторы конкурентоспособности

Изучение факторов основывается либо на методе синтеза (индукции), то есть от факторов к проблеме, либо на методе анализа (дедукции), то есть от проблемы к факторам. Целью данного анализа является установление причины снижения конкурентоспособности продукции. Рассмотрим подробнее микроэкономические факторы конкурентоспособности продукции. Конкурентоспособность складывается из производственных, сбытовых, сервисных и рыночных факторов (рис. 4).

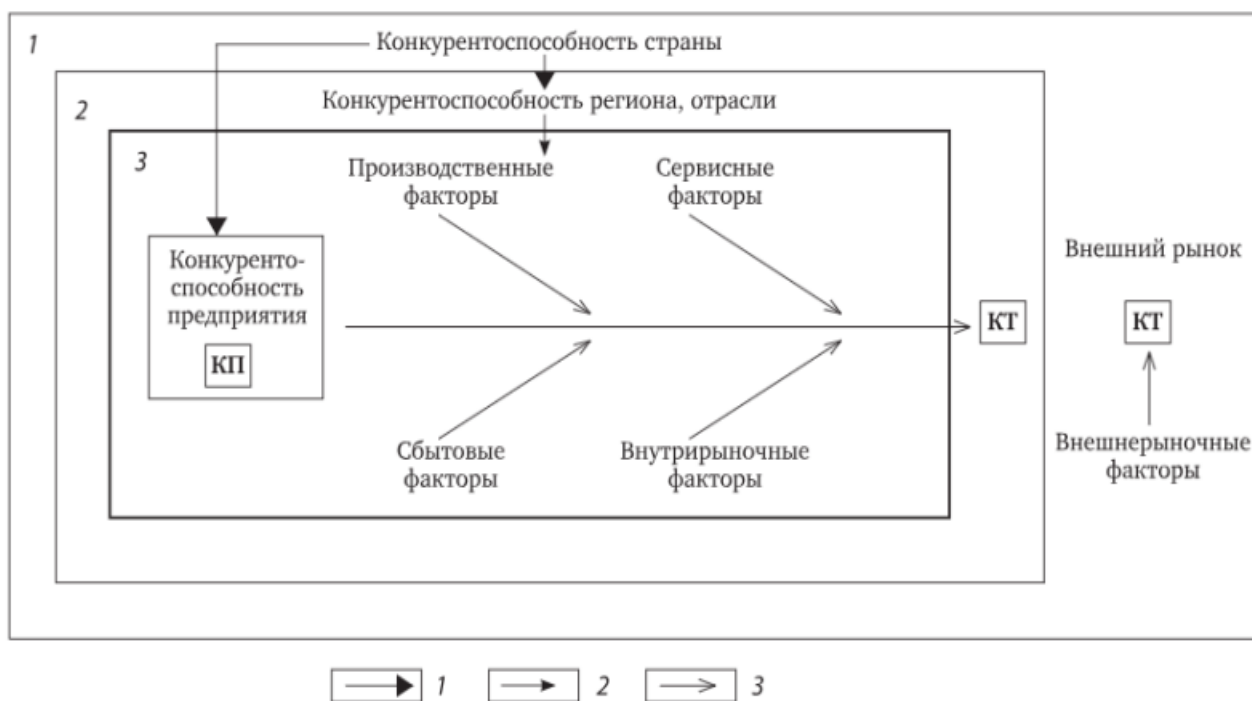


Рисунок 4. Микроэкономические факторы конкурентоспособности [3]

Микроэкономические факторы могут быть как техническими, так и управленческими. К производственным относят факторы, которые формируют качество продукции, такие как сырьё, технология, конструкция. К рыночным факторам конкурентоспособности продукции относят: тип рынка в зависимости от остроты конкуренции, емкость рынка, стабильность и перспективность рынка, и подготовленность рынка. В сбытовых факторах ключевую роль играет «подкрепление товара», то есть материальные и нематериальные средства стимулирования сбыта товара, сюда же относятся условия и удобство доставки, а также стабильность поставок. Сервисные факторы включают условия приобретения товара и форма его оплаты, подбор по индивидуальным потребностям, упаковка, доставка и монтаж, купленного товара, послепродажное обслуживание и другое.

Таким образом, конкурентоспособность продукции является главным фактором конкурентоспособности организации. Повышение конкурентоспособности поможет повысить не только выручку от продажи, но и повысить основные финансовые показатели организации.

Список литературы

1. Жгунова П. А. Повышение конкурентоспособности компаний на основе логистического подхода // Рязанский государственный радиотехнический университет. 2019. С. 152-154.
2. Зарубина О. А., Особенности повышения конкурентоспособности продукции промышленного назначения // Экономика и предпринимательство. 2020. № 5 (118). С. 1117-1120.
3. Кобозева Е. М., Мануйлова Ю. И. Определение конкурентных преимуществ предприятий // Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы и пути их решения: Сборник научных статей 9-ой Международной научно-практической конференции. В 3-х томах. Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. С. 291-294.
4. Микалут С. М. Современные подходы к пониманию конкуренции // Белгородский экономический вестник. 2018. N 1. С. 44-47.
5. Фатхутдинов Р. А. Сущность конкурентоспособности // Современная конкуренция. 2007. № 3 (15). С. 99-129.

САНКЦИИ КАК ПОПЫТКА ПОДРЫВА ВНУТРЕННЕГО УСТРОЙСТВА ГОСУДАРСТВА

Панин А. А., студент БкУ-301,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: aristarh-panin@yandex.ru

Шевченко К. Е., студентка БкУ-301,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: kseniashevchenko081102@yandex.ru

Научный руководитель – **Михнева С. В.**, канд. юрид. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье анализируется сущность санкций, их опасность, а также положение России в современной реальности. Рассматриваются основные санкции, наложенные на Россию с 2022 года. Выявлены явные противоречия между действиями и заявлениями иностранных государств.

Ключевые слова: санкции, Россия, государство, угроза, экономика, поддержка.

SANCTIONS AS AN ATTEMPT TO UNDERMINE THE INTERNAL STRUCTURE OF THE STATE

Panin A. A., student BkU-301,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Shevchenko K. E., student BkU-301,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Mikhneva S. V.**, Candidate of Law, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article analyzes the essence of sanctions, their danger, as well as the position of Russia in modern reality. The main sanctions imposed on Russia since 2022 are considered. There are obvious contradictions between the actions and statements of foreign states.

Keywords: sanctions, Russia, state, threat, economy, support.

В истории нашего государства 2022 год запомнится годом коренных изменений как во внешней, так и во внутренней политике. Если рассматривать вопрос

более глобально, то изменения коснулись не только нашей страны, но и построения геополитических отношений в целом. В данных условиях Российская Федерация вынуждена развиваться под сильным давлением со стороны западных стран, которые пытаются создать угрозы как внешние, так и внутренние.

Стоит заметить, что западные страны используют как можно более изощренные методы ведения экономической и информационной войны. Американские политики, перед началом специальной военной операцией, часто пытались обратиться непосредственно к гражданам Российской Федерации. Так, 16 февраля 2022 года, президент США Джозеф Байден сказал: «Обращаюсь и к гражданам России – вы нам не враг. И я не верю, что вы хотите кровавой, разрушительной войны против Украины – страны и народа, с которым у вас такие глубокие связи» [1]. Помимо этого, член Совета Безопасности США также пытался использовать данный ход. Питер Харрелл сообщил: «Наши намерения в том, чтобы со временем снизить промышленный потенциал России и сократить производственные мощности, а не в том, чтобы действовать против обычных российских потребителей» [1]. Кроме того, он считает, что санкции должны спровоцировать отток капитала и инфляцию, которая сумеет разорить банки РФ и привести к непосильным для российских финансовых институтов издержкам, которые будут исходить из широких экспортных ограничений.

На самом деле, данные высказывания могут вызывать лишь абсурд, так как организации связаны между собой экономическими связями, которые осуществляют обмен на определенных рынках, а работники этих организаций получают зарплату за успешное осуществление функций на соответствующих предприятиях. Об этом и говорит Т. И. Поликарпова в своем учебном пособии «Экономическая теория» [2, с. 107]. Говоря обобщенно, граждане не могут не чувствовать последствия санкций, так как являются непосредственно участниками экономики своей страны, пусть и на микроуровне. Поэтому, слова западных деятелей могут нести лишь деструктивный характер, опираясь на ложную информацию.

Неужели высокопоставленные чиновники в США не понимают, какие поступки совершают раз говорят о диаметрально противоположных интересах? Во все нет, в учебнике А. Г. Караяни «Военная психология» верно подмечена суть опыта Первой Мировой войны: «Как показали результаты войны, было значительно легче морально разложить воюющие государства, чем разбить армии противников» [4, с. 71]. Самое удивительное, что своими высказываниями нынешние американские политики буквально цитируют своих коллег из прошлого: «Так, американские листовки призывали простых немецких солдат оказывать сопротивление своим генералам, аристократам и официальным властям» [4, с. 71]. Но в Российской Федерации к массовым беспорядкам, с последующей сменой власти, данная деятельность не привела, что говорит о провале планов западных государств. Поэтому, было решено пойти ва-банк и максимально использовать свою международную репутацию, дабы оправдать свои действия, которые де факто подрывают статус стабильного делового партнера. США прибегли к совершенно беспрецедентному способу давления на РФ и заморозили золотовалютные резервы нашей страны, которые хранятся на территории штатов. Важно сделать акцент на том, что остальные иностранные государства не вступили в дискуссии с США по поводу данного неправомерного действия, которое отражает несостоятельность США в деловом взаимодействии с другими странами. Стоит заметить, что и Украина следует по пути плохой деловой репутации, так как она отказалась платить по долгу в 3 млрд. долларов России [5].

Использование санкций в качестве средства политической, военной, финансово-экономической, научно-технологической, информационной и идеологической борьбы имеет давнюю историю и Россия – далеко не первая страна, против которой их применяют [3, с. 2]. На данный момент, против России введено 9 пакетов санкций от Европейского Союза. Бездумное введение санкций против нашей страны, уже отражается на социально-экономическом положении других стран, вводя их в глубокий энергокризис. Исходя из нынешней ситуации, европейские страны, доверяясь США, открыли свои двери для их нефтегазовых

поставок. А вместе с ними, дверь открылась и для инфляции и снижения конкурентоспособности европейских производителей. Иностранные государства, считывая на слабые позиции России в данной ситуации, не учли тот факт, что наша страна самостоятельно и с удовольствием подыгрывает им. Если европейские государства так хотели отказаться от выгодного российского сырья, то мы предоставили им такую возможность.

Ввод санкций уже похож на огромный сарказм со стороны международной арены. Закрытие магазинов из-за якобы потери репутации и возвращение этих же магазинов спустя пару месяцев замечательно отражают всю суть подобных действий. Понимая, что компании теряют большое количество потребителей, вопрос о репутации у многих уходит на второй план. Абсурд санкций выражается даже в запрете кошкам и котам с России участвовать в международных выставках. Кажется, иностранные государства запрещают России все, что можно запретить, считая это суровым наказанием.

Необходимость облета территории Российской Федерации международными авиакомпаниями, уже повысила расходы топлива во время полетов. Стоит только вспомнить карту и можно сразу сделать вывод о том, насколько вредящие санкции ввели иностранные государства против самих себя. Некоторые авиакомпании отказываются от определенных рейсов, продолжительность которых выросла в разы.

Российская Федерация успешно преодолевает санкции еще с 2014 года и здесь стоит отметить стремительное переориентирование. Гибкость рынка, полученная в результате перехода на демократический режим, успешно функционирует в нашем государстве. Об этом может свидетельствовать тот факт, что самый жесточайший период санкционного давления, который выдался на февраль-март 2022 года, был успешно завершён уже к апрелю, то есть, менее чем за полтора месяца. Этому способствовали антисанкционные меры поддержки.

Рассматривая антисанкционные меры поддержки, стоит заметить, что они присутствуют на государственном уровне: в виде региональных и федеральных

мер поддержки. Здесь важно отметить, что в региональном управлении присутствует некоторая специфика, в виде обоснования губернаторами стратегического развития своих субъектов. Так, губернатор Калининградской области, составляя ежемесячный координационный план развития, смог обосновать необходимые дополнительные меры поддержки, которые способствуют развитию бизнеса, в виде грантов до 50 млн. рублей, «на компенсацию части затрат на уплату процентов по кредитным договорам, заключенным субъектами деятельности в сфере промышленности с кредитными организациями в целях пополнения оборотных средств», и более серьезным инвестиционным стимулированием до 300 млн. рублей «на финансирование инвестиционных проектов, результатом которых станет создание новых производств, или модернизация действующих производств, или создание новых рабочих мест». Стоит заметить, что в Волгоградской области нет таких региональных мер поддержки, они носят индивидуальный характер по отношению к субъектам РФ.

На наш взгляд, для достижения максимально положительного эффекта Российской Федерации необходимо развивать внутренний рынок и стимулировать развитие внутреннего производства, а также создавать отрасли производства товаров с высокой добавленной стоимостью. Необходимо учитывать, что технологическую базу можно использовать у стран, с которыми налажены экономические связи, такие как: Китай или Иран. Так, Китай может способствовать развитию собственного производства автоматизированных станков, а Иран производству беспилотных летательных аппаратов. На самом деле, учитывая, что западные страны отказались от сотрудничества с нашим государством, нам стоит извлечь из этого выгоду, поскольку у нас есть огромный ресурсный потенциал, а у наших геополитических союзников промышленный потенциал, который необходимо использовать для создания своего.

Стоит отметить, что подобный опыт был использован многократно Китаем. Так, в области оборонной промышленности советский танк Т-34 был использован Китаем для построения своих танков, ввиду Т-34-1 и Т-34-2 и т.д. А в

области автомобилестроения уже с 2000-х годов были использованы современные зарекомендовавшие себя автомобили. Беря за основу уже имеющуюся модель, создавая ее более дешевый аналог, можно составить уверенную конкуренцию другим брендам. И данный опыт уже используется на заводе Москвич, производя модель «Москвич 3», который является копией китайского автомобиля JAC Sehol X4.

Говоря о выводах хочется отметить, что санкционное давление для российской экономики приведет лишь к росту, поскольку кризис не является страхом управленца, кризис является поворотным моментом для создания более стойкой системы. Кроме того, санкции, использованные для подрыва внутреннего устройства РФ, не дали нужного результата для США и ЕС, поскольку власти России находятся в активном диалоге и комментируют всевозможные нападки со стороны иностранных государств.

Список литературы

1. Жуковский, И. «Мы вам не враги». Байден обратился к гражданам России. // Газета.ru. 16.03.2022. URL: <https://www.gazeta.ru/politics/2022/02/16/14540329.shtml> (дата обращения 12.12.2022).
2. Поликарпова Т. И. Экономическая теория: учебное пособие. Волгоградский филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы». 3-е изд., испр. Волгоград: Изд-во Волгоградского филиала ФГОУ ВПО РАНХиГС, 2012. 248 с.
3. Казанцев С. В. Антироссийские санкции: оценка ущерба. Новосибирск. ООО «Офсет-ТМ». 2021. 212 с.
4. Караяни А. Г. Военная психология: учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2016. 218 с.
5. Трефилов В. Британский суд поставит точку в деле о «миллиардах Януковича» / РИА Новости. 03.03.2020. URL: <https://ria.ru/20191212/1562288692.html?ysclid=lc3aqeeze9236564998>

К ВОПРОСУ О ПОНЯТИИ И СУЩНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Рай А., МУЗ-200,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: rad22091999@mail.ru

Научный руководитель – **Михнева С. В.**, канд. юрид. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье раскрывается сущность такого института как социальное предпринимательство, проводится анализ его понятия и нормативно-правовой базы в РФ. Сформулированы и обоснованы выводы о назначении данного института и его социально-экономическом характере ввиду целевой направленности.

Ключевые слова: предпринимательская деятельность, социальное предпринимательство, социальное предприятие, малое и среднее предпринимательство, правовые основы, социальные проблемы, социальный эффект.

TO THE QUESTION OF THE CONCEPT AND ESSENCE OF SOCIAL ENTREPRENEURSHIP IN THE RUSSIAN FEDERATION

Rai A., MUZ-200,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Mikhneva S. V.**, Candidate of Law Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article reveals the essence of such an institution as social entrepreneurship, analyzes its concept and the regulatory framework in the Russian Federation. The conclusions about the purpose of this institution and its socio-economic nature in view of the target orientation are formulated and substantiated.

Keywords: entrepreneurial activity, social entrepreneurship, social enterprise, small and medium business, legal framework, social problems, social effect.

Изменения в современном мире происходят стремительно. Значение социальной сферы увеличилось, в том числе и на международном уровне. Об этом

свидетельствуют многие последние события политической, экономической, геополитической направленности. Современные государства функционируют на основе демократических принципов. Это означает их ориентированность на социальную сферу, на защиту и охрану прав и свобод человека и гражданина, на идеологический и политический плюрализм.

Многие государства в современном мире являются социальными. Этот статус официально закреплён в их основополагающем нормативно-правовом акте. Политика такого государства соответствует принципам социальной справедливости и направлена на достижение достойного уровня и качества жизни населения, решение других важных социальных проблем. Российская Федерация не является исключением. Статус социального государства характерен и для нашей страны. Согласно ст.7 Конституции РФ, «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» [7].

Таким образом, согласно Основному закону Российского государства наша страна признаёт и закрепляет базисность социальной сферы общества, что выражается в том, что государство должно заботиться об обеспечении достойной жизни людей, о достижении высокого уровня и качественных условий существования своих граждан, об их социальной защищённости и благополучии. Несмотря на общую декларативность данной нормы, сегодня принимаются в её продолжение многие законодательные и подзаконные акты, направленные на защиту и развитие основ и принципов, устоев социального государства. И сегодня глава государства отмечает важность таких аспектов социальной сферы, как поддержка малоимущих слоёв населения, защиту пенсионных прав граждан, развитие демографической политики и укрепление позиций многодетных семей.

Однако, современная социальная политика РФ нуждается в дополнительных мерах по обеспечению и установлению баланса между социальными обязательствами государства и социально-имущественными потребностями российского общества. Для Российской Федерации все ещё остаются характерными та-

кие социальные проблемы, как рост безработицы, высокий уровень региональной дифференциации, бедности, социального разобщения и другие немаловажные аспекты развития общества. Данные обстоятельства наглядно демонстрируют тот факт, что государственная политика не является достаточно эффективной на современном этапе. Поэтому на всех уровнях власти, в органах государственного и муниципального управления как научные сотрудники, так и практические работники заявляют о необходимости поиска, применения и использования новых современных инструментов и механизмов решения проблем населения в социальной сфере.

Ввиду вышеизложенного одним из таких механизмов является институт социального предпринимательства. Уже исходя из наименования данного института предпринимательской сферы, можно выявить его специфику: социальное предпринимательство имеет двойственную природу, которая сочетает в себе получение социального блага и извлечение экономической выгоды. Получение такого эффекта сопряжено с социальным воздействием и инновационностью принимаемых решений. Это обеспечивает необходимую финансовую устойчивость реализуемым инициативам, направленным на решение различных социальных проблем.

Историко-правовой анализ социального предпринимательства охватывает значительный период времени. За рубежом социальное предпринимательство появилось в 70-80-е годы прошлого века, существует и развивается уже около 40 лет. В Российской Федерации институт социального предпринимательства появился сравнительно недавно. Данный феномен для нашей страны является еще достаточно новым и не изученным с различных научных точек зрения, в том числе и правовой.

Рассматривая категориальный аппарат в рамках объекта исследования, а точнее понятия социального предпринимательства, следует обратиться к нормам и положениям нормативной правовой базы современной правовой системы России. Следует отметить, что правовая основа социального предпринимательства в Российской Федерации находится в стадии своего начального развития

виду относительной новизны данного института и его развития в современных условиях.

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим данный вид предпринимательских отношений, является Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 N 209-ФЗ [10]. Изменения в данный Федеральный закон в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие» были внесены лишь в 2019 году, то есть недавно. Кроме того, в данном законе выделены условия (критерии), которым должно соответствовать социальное предприятие, и меры поддержки данным субъектам.

Об актуальности темы свидетельствует тот факт, что сегодня идет активное развитие законодательства в сфере социального предпринимательства на всех уровнях нормативно-правовой базы. Так, по мнению заместителя Председателя Совета Федерации, Галины Кареловой, акты, принимаемые органами региональной государственной власти, представляют наибольшее значение для социальных предпринимателей, так как создают благоприятные условия для их успешной деятельности по реализации социальных целей региона и получения финансово-экономической выгоды. «В ряде регионов уже предусмотрены специальные меры поддержки социальных предприятий: снижение налоговых ставок, специальные условия аренды государственного и муниципального имущества, а также информационно-консультационная поддержка. Такие региональные меры поддержки доказали свою эффективность. Те регионы, которые их практикуют, как правило, занимают лидирующие позиции в ежегодном рейтинге субъектов Российской Федерации по итогам реализации механизмов поддержки СОНКО и организаций социального предпринимательства», – отметила сенатор [2].

В плане правового регулирования местного уровня нормативно-правовой базы надо отметить, что сегодня создаются в муниципалитетах программы благоприятного ведения социального предпринимательства, вводятся льготы и предпринимаются меры и мероприятия по поддержке социальных предпринимателей.

Юридическая категория социального предпринимательства закрепляется на уровне федерального законодательства. В соответствии с Федеральным законом № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательского в РФ», социальное предпринимательство – это предпринимательская деятельность, направленная на достижение общественно полезных целей, способствующая решению социальных проблем граждан и общества и осуществляемая в соответствии с условиями, предусмотренными ч. 1 ст. 24.1 Федерального закона [10].

В науке предпринимательского права также можно увидеть попытки определения социального предпринимательства. Так, Р. И. Газизуллин определяет его как «социально-экономическую активность, осуществляемую в различных организационно-правовых формах, объединенных непосредственной целевой направленностью на решение одной или нескольких актуальных для данного общества социальных проблем» [1, с. 49].

В понятие социального предпринимательства заложено особое содержание. Это вид предпринимательской деятельности, осуществляемый ради достижения общественно полезных целей. Для предпринимательства в целом данное свойство не характерно, потому что главной целью бизнеса является извлечение прибыли, а достигаются ли при этом какие-то сверхиндивидуальные цели – вопрос вторичный. По крайней мере, ни один субъект не может быть принуждаем к достижению этих целей.

Рассматривая и анализируя смысловую значимость норм и положений Федерального закона о предпринимательской деятельности, можно отметить, что организации малого и среднего бизнеса, функционирующие в разных секторах экономики, ожидают определенные меры государственной поддержки, а также рассчитывают на более широкий спектр ее форм [1, с. 46].

Важным субъектом социального предпринимательства является социальное предприятие. Под этим понятием понимается любой субъект малого и среднего предпринимательства [10].

Так, О. Б. Пономарев следующим образом понимает социальное предпринимательство: «Это вид предпринимательской деятельности в социальной сфере

и в сфере благотворительности, осуществляемый предпринимателем на высшей ступени своего жизненного цикла, когда в силу приобретенных богатств и накопленного капитала наиболее значимыми для него становятся социальные и благотворительные цели» [6, с. 566]. В этом ракурсе очень демонстративный и яркий пример подобного размышления – строительство известным бизнесменом С. Н. Галицким в России стадиона ФК «Краснодар». Как отмечает при этом социальный предприниматель, «мы должны в России научиться строить не только для себя, но и для своих детей и внуков» [9].

Рассмотрение вопросов достижения социальной цели, или, иначе говоря, социального эффекта как базового признака и особенности социального предпринимательства сопряжено с гарантированностью предпринимателю комплекса мер и мероприятий поддержки от органов государственной или муниципальной власти. Убыточная работа, несмотря на социальность предпринимательской деятельности, и достижение социального эффекта, не станет целью и задачей коммерческой или некоммерческой организации [4, с. 35]. В своей работе А. А. Мохов указывает на принципиальное отличие социального предпринимательства: извлечение прибыли достигается посредством решения отдельных социальных задач [3, с. 8]. Похожая позиция встречается и среди других экспертов, рассматривающих социальное предпринимательство как способ деятельности социально-экономической направленности предпринимателей, при котором применение инновационных приемов осуществления коммерческой деятельности сочетается с достижением устойчивой самоокупаемости в целях обеспечения решения социальных проблем [5; 8, с. 13].

Таким образом, вышерассмотренный анализ нормативно-правовых основ, юридического и экономического смыслового содержания и терминологии социального предпринимательства позволяет сделать вывод о следующих характеристиках этого явления, и особенностях его проявления в современных условиях:

1. Возникновение социального предпринимательства в РФ связано с достижением цели – решение социальных проблем населения наиболее эффективным способом с помощью субъектов, наиболее приближенных к ним.

2. На сегодняшний день существует нормативно-правовой акт, регламентирующий сферу социального предпринимательства (Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ).

3. Понятие социального предпринимательства охватывает такую предпринимательскую деятельность, целью которой является извлечение прибыли за счет решения определенных социальных задач.

4. К субъектам социального предпринимательства относятся – субъекты малого и среднего предпринимательства, деятельность которых направлена на решение какой-либо одной социальной проблемы или нескольких, именуемые социальными предприятиями.

5. Характер социального предпринимательства обусловлен его социальной направленностью, которая выражается в достижении определенного положительного социального эффекта путем осуществления предпринимательской деятельности.

На наш взгляд, социальное предпринимательство можно определить как правовой и экономический институт, субъектами которого являются субъекты малого и среднего предпринимательства (социальные предприятия), обладающие особым правовым статусом для осуществления своей деятельности, которая направлена на как на извлечение прибыли, так и на решение социальных проблем населения.

Список литературы

1. Газизуллин Р. И. Социальное предпринимательство: понятие, признаки, перспектива // Государственная власть и местное самоуправление. 2020. № 12. С. 46-49.

2. Карелова Г. Поддержка социального предпринимательства – в числе приоритетов государственной политики. URL: <http://council.gov.ru/events/news/129176/> (дата обращения 26.10.2022).

3. Мохов А. А. Медицинская деятельность – вид социального предпринимательства // Медицинское право. 2016. № 1. С. 6-10.
4. Писарев Г. А. Социальное предпринимательство: новое законодательство РФ и вопрос об изменении ГК РФ // Гражданское право. 2019. № 6. С. 33-36.
5. Плетень А. С. Социальное предпринимательство в современной России: законодательное регулирование и основные направления государственной поддержки // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 10. С. 94-101.
6. Пономарев О. Б. О перспективах развития теории социального предпринимательства // Российское предпринимательство. 2017. Т. 18. № 4. С. 561-570.
7. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 декабря 1993 года [с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020] // Собрание законодательства РФ. 2021. № 45. Ст. 4367.
8. Серова О. А. Социальное предпринимательство: выбор организационно-правовой формы // Гражданское право. 2019. № 2. С. 11-15.
9. Стадион «Краснодар»: история проекта, который никогда не окупится. URL: <https://www.rbc.ru/krasnodar/08/10/2016/57f78bab9a794770de3a30ab> (дата обращения 26.10.2022).
10. Федеральный закон от 24 июля 2007 г. N 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (последняя редакция) // СПС «КонсультантПлюс».

ПОЛИТИЧЕСКАЯ МАНИПУЛЯЦИЯ В МОБИЛИЗАЦИОННОМ АСПЕКТЕ ГРАЖДАНСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

Райц В. А., ПЛм-221,

Волгоградский государственный университет

e-mail: valera.sokol.1999@mail.ru

Научный руководитель – **Макаренко К. М.**, старший преподаватель ВолГУ

Аннотация. В данной работе изучены элементы психологического воздействия на оппонента в период такого коммуникативного акта. Проведен анализ с позиции применения политической манипуляции в контексте интегрирующей силы, имеющей целеполагающую основу, выраженную в тех или иных моральных установках. Указаны техники, применяемые в политическом дискурсе с целью воздействия на подопечное лицо во благо персональных интересов.

Ключевые слова: Манипуляция, политическая мобилизация, технологии манипуляции, лидеры мнений, каналы распространения информации, общественная повестка.

POLITICAL MANIPULATION IN THE MOBILIZATION ASPECT OF THE CIVILIAN POPULATION

Raits V. A., PLm-221,

Volgograd State University

Supervisor – **Makarenko K. M.**, Senior Lecturer of Volgograd State University

Abstract. In this work, the elements of the psychological impact on the opponent during such a communicative act are studied. The analysis is carried out from the standpoint of the use of political manipulation in the context of an integrating force, which has a goal-setting basis, expressed in certain moral attitudes. The techniques used in political discourse with the aim of influencing the ward person for the benefit of personal interests are indicated.

Keywords: Manipulation, political mobilization, manipulation technologies, opinion leaders, information dissemination channels, public agenda.

В социально-политической жизни индивид нередко является субъектом воздействия со стороны окружающей среды, выраженной в проведении действий определёнными актёрами, посредством чего осуществляется манипуляционная деятельность на разных эшелонах общественных страт. Сама манипуляция как

феномен является типичным аспектом жизни любого человека, встречающаяся даже в его обыденности, однако далеко не во всех случаях манипуляции политического характера имеют успех в реализации поставленных целей. Поэтому, для того чтобы понять, как при помощи властных механизмов осуществима такая политическая технология, способная сплотить широкие слои населения разных социальных групп под одной эгидой, сперва надо дать трактовку дефиниции «манипуляция».

С психологической точки зрения, манипуляция представляет собой разновидность коммуникативного воздействия на лицо, стимулирующих у объекта воздействия набора мотивационных установок (триггеров), которые побуждают совершать тот или иной поступок, желаемый для субъекта воздействия с учетом невыгодности для объекта воздействия [2, с.123]. Такая трактовка по смысловому наполнению схожа с трактовкой власти в классическом понимании, где один субъект заставляет совершать те или иные действия вопреки воли того, кто находится под воздействием. Однако филигранность манипуляции заключается с завуалированности посылки в претворении дела ради получения результата, почему можно и сказать, что манипуляция – это один из властных инструментов.

Как отмечал один из классиков и основателей неопрейдизма Э. Фромм, политическое манипулирование приводит индивида к лишению способности персональной установки целостной картины, представленной в реальности, где человек осуществляет подмену своеобразной абстрактной мозаикой из предубежденно найденной связи ряда факторов [3, с. 114].

Исследователь М. Лернер по данной проблематике считал, что человек – это некий «котел мыслей», у которого происходит конструирование неконструируемых понятий, где взаимосвязь событий не имеет действительных оснований. Здесь речь идет о вклинивании отдельных фактов в конкретную систему под названием «система стереотипов», ориентированная на противоборство моральных категорий добра и зла, воспринимаемых как догма [4, с. 76].

Из чего следует, что манипуляция в качестве метода управления людьми ради конкретных предпочтений, в силу требования определенной политической

гибкости, имеет специфический плюс в качестве латентности осуществления собственной деятельности для тех, кто находится под управлением, а также способна проводить бескровные меры ради достижения результата. К этому следует добавить, что связка «управление – манипуляция» в концепции А.И. Бардакова с неизбежностью прерывается или значительно уменьшается при утрате доминанты социальных взаимосвязей в организации жизнедеятельности современных людей. Автор связывает это с «...развитием человеческих начал в обществах, индивидах и перспективностью организации их жизни в формах самоуправления» [1, с. 145].

Более того, к числу вариаций политического манипулирования можно отнести и такой компонент как наличие явного воздействия на объект манипуляции, у которого реальная цель не только скрыта от объекта воздействия, но также прошла подмену понятий, приведшая к формулированию публичной псевдоцели, способная проистекать в диаметрально противоположном векторе, существовавшие у действительности у субъекта манипуляции.

Поэтому политическое манипулирование в виде самоцели подразумевает получение, удержание, распределение и использование власти благодаря скрытым инструментам, причем рациональность выбора в достижении этих политических целей в рамках политического процесса вполне объяснима с точки зрения эффективности применения на акторов воздействия ради получения тех или иных предпочтений [5, с. 91].

Также в качестве преимуществ манипуляции можно отнести её сравнительную экономичность, поскольку траты на подкуп условных политических оппонентов не так высок, чтобы прервать трансляцию их рискогенных мыслей в собственный адрес. Принимая во внимание, что в политическом ключе манипуляция, как таковая, представляет собой господство над духовным состоянием реципиента и навязывания соответствующих стереотипов мышления, необходимо указать на методы, которыми способен пользоваться актер в определённой ситуации:

1. Формирование эффекта единения через построение дискурса на базе местоимений по типу «мы-они».

2. Выстраивание положительного статуса адресата, который разделяет позицию того, кто проводит манипулятивные действия.

3. Приведение в пример абстрактные источники информации ради введения в заблуждение и создания иллюзии достоверности источников.

4. Стигматизация акторов с оппозиционными взглядами с выстраиванием негативной политики к по отношению к ним, как к врагам [5, с. 192].

Выстраивая конкретную классификацию, также в качестве методов манипуляции можно выделить

А) По воздействию на аудиторию:

1. Обман.

2. Соккрытие.

3. Внушение.

4. Убеждение.

5. Мистификация.

6. Дозирование информации.

7. Пропаганда и т.д. [6, с. 69].

Здесь можно говорить о двух подгруппах, которые делятся на действия, направленные на убеждение и вовлечение групп индивидов в поставленную цель, и действия, осуществления для претворения той самой цели в жизнь.

Б) в зависимости от воздействия на аудиторию:

1. Действия направленные на изменение поведения отдельного актора.

2. Действия, направленные на изменение поведения конкретных социальных групп или групп, представляющих политические интересы.

3. Действия, направленные на изменение взглядов во всем социуме [8, с. 135].

Тут можно выстроить конкретную градацию от единичного субъекта к гражданам всех страны. Поэтому, поднимая вопрос о политической манипуля-

ции в контексте политической мобилизации слоев населения, корректным представляется акцентирование внимания на последний компонент, поскольку такой властный инструмент старается охватить как можно большее число лиц в решении масштабной дилеммы.

Политическая мобилизация может проявляться по разным поводам: от провластных к оппозиционным, однако вектор и стремления заинтересованных лиц всегда будет отличаться. Обращая внимание на тот факт, что к примеру, в современной российской действительности динамично возрастает уровень национального самосознания, стоит сказать, что мобилизация жителей страны может выстраиваться манипуляционным путем при помощи выстраивания сакральной задачи всех поликонфессиональных и полиэтничных граждан, обязанных сражаться с «внешним злом», мешающим государственному процветанию и гармонии власти и общества. Как раз здесь выражается тезис «мы – они» как противопоставление одного другому, в котором возможно приобретение эмоционального окраса для большей экспрессии. Также сюда возможно применение «мифа о золотом веке», когда страна достигала пика процветания, но в силу ряда факторов утратила былое могущество. Здесь политическая манипуляция может выстраиваться на основе скрытого призыва к реваншистским идеям для получения большей власти и т.д.

Поэтому, принимая во внимание, что в политическом поле такого рода использования политтехнологических практик несметное множество, с учетом современных источников коммуникации, политические манипуляции элит и государства имеют широкие возможности для превращения завуалированных идей в священные догмы, которые будут поддержаны населением и иметь широкий отклик. Но, даже с учетом поднятия подобным родом морального духа, вопрос о поддержке манипуляционной планки всегда остается открытым, поскольку чрезмерная экспрессия рано или поздно у масс вызывает эмоциональное выгорание (апатию) к происходящим реалиям, где заданный вектор воздействия на широкие слои может дать сбой.

Список литературы

1. Бардаков А. И. Когнитивность самоуправления // Социология власти. 2006. № 4. С. 140-146.
2. Володенков С. В. Современная политическая коммуникация как инструмент манипулирования общественным сознанием // Вестник Московского университета. Серия 12. Политические науки. 2012. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennaya-politicheskaya-kommunikatsiya-kak-instrument-manipulirovaniya-obschestvennym-soznaniem> (дата обращения 10.12.2022).
3. Крысько В. Г. Словарь-справочник по социальной психологии. М.: Владос-пресс, 2004. 123 с.
4. Лернер М. Развитие цивилизации в Америке. М.: Радуга 1992. 1246 с.
5. Михальская А. К. Русский Сократ: лекции по сравнительно-исторической риторике. М.: Academia, 1996. 192 с.
6. Морозов К. Е., Питько О. А. Психологические механизмы воздействия пропаганды СМИ // Вестник ПГУ им. Шолом-Алейхема. 2018. № 2 (31). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-mehanizmy-vozdeystviya-propagandy-smi> (дата обращения 10.12.2022).
7. Тибинько Н. Д. Манипуляция в политическом дискурсе // Вестник ЧелГУ. 2011. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/manipulyatsiya-v-politicheskom-diskurse-1> (дата обращения 10.12.2022).
8. Фромм Э. Бегство от свободы. М., 2009. С. 248.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОЛИТИКИ И СПОРТА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Ржевский Э. Ю., Президент,

Волгоградская региональная общественная организация «Здоровые люди – Сильная нация»

e-mail: reacentr34@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается взаимосвязь политики и спорта в современной России как двух социальных явлений, которые в процессе детерминации выступают средством спортивной дипломатии, способны влиять на деятельность государственной власти. Спортивная политика государства, направленная на развитие массового спорта для детей представлена федеральным проектом «Детский спорт» партии «Единая Россия».

Ключевые слова: спорт, политика, детерминация, спортивная дипломатия, спортивная политика, спорт для детей, партия «Единая Россия».

THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS AND SPORTS IN MODERN RUSSIA

Rzhevsky E. Yu., President,

Volgograd regional public organization «Healthy People are a Strong Nation»

Abstract. The article examines the relationship between politics and sports in modern Russia as two social phenomena that, in the process of determination, act as a means of sports diplomacy and are able to influence the activities of state power. The state's sports policy aimed at the development of mass sports for children is represented by the federal project «Children's Sports» of the United Russia party.

Keywords: sport, politics, determination, sports diplomacy, sports policy, sports for children, United Russia Party.

В настоящее время спорт приобретает достаточно весомое идеологическое, политическое и экономическое значение. При этом одним из самых массовых явлений современности стало спортивное движение, в русле которого происходит приобщение к спорту.

Л. П. Матвеев подчеркивает тот факт, что спортивное движение расширилось до глобальных масштабов и стало движением интернациональным. При этом оно сохраняет специфические черты национальных культур и развивается в зависимости от особенностей общественных формаций [7, с. 427].

Стоит отметить, что олимпийское движение считается самым популярным в мире, характерной чертой которого является проявление противоборства различных государств, в котором спорт становится средством демонстрации преимущества одной политической системы над другой [5].

В настоящее время Олимпийские игры являются основным объединяющим элементом международного олимпийского движения. По мнению Е. Г. Исинбаевой Олимпийские игры представляют собой культурное событие, далеко выходящее за рамки спортивных соревнований [1].

В эпоху современности спорт рассматривается как инструмент политической борьбы в международных отношениях. К. А. Курасова полагает, что спортивная дипломатия может преодолеть культурные различия и объединить людей разных стран, а Олимпийские игры являются политическим примером использования спорта в дипломатических целях [5].

Является ли спортивная деятельность политической, и какова связь спорта с политикой? Такими вопросами задаются многие исследователи.

По этому поводу большой интерес представляет позиция А. А. Передельского, который признает тесную связь спорта с политикой. В его понимании спорт – институциональное политическое качество, оформление спортизированной видовой практики, способной играть активную и важную роль в политике и влиять на деятельность государственной власти [9, с. 317].

Безусловно, спорт и политика неразрывно связаны друг с другом, и данная детерминированность может приводить к разным последствиям. С одной стороны спорт используют для формирования положительного имиджа страны, повышения ее авторитета, с другой стороны, спорт является инструментом политического давления на другие государства [4].

Известный эксперт в области политики В. И. Столяров убежден в том, что наличие противоречивых мнений вокруг взаимоотношения спорта и политики требует уточнения методологических принципов анализа данной проблемы. Особое значение для глубокого научного анализа, по его мнению, имеет диалектический метод, его компоненты и принципы. При этом он отмечает, что,

если в соответствии с диалектическим принципом конкретности рассмотрения учитывать использование спорта в той или иной социальной системе, то становится возможным выявить зависимость спорта от социально-политических условий [11].

Немецкий политолог С. Гюльденпфенниг считает, что различие спорта как системы деятельности и как институциональной системы имеет значение при анализе взаимоотношения спорта и политики. Спорт как деятельность, по его мнению, не имеет политического характера, а спорт как институциональная система выступает как область и как предмет политического влияния [12]. Также он подчеркивает, что особое внимание следует уделить всем нюансам терминов «спорт» и «политика» и только в этом случае можно точно описать, кто вовлечён в отношения между политикой и спортом и как эти отношения должны быть организованы [13, с. 133].

На наш взгляд вполне обоснованной представляется концепция политики, когда ее понимают как отношения между классами, нациями, другими социальными группами по поводу завоевания, удержания и использования власти. При этом политика есть подчиняющийся конституционно-правовым нормам процесс соперничества различных социальных групп в сфере распределения власти в системе принятия общенациональных решений [8, с. 26].

Наряду с этим специфика политики заключается в том, что она фиксирует отношения между большими массами людей, интересы которых интегрируются в единое, всеобщее целое, сводит индивидуальное, коллективное выражение воли в интегративно-целое, системное качество [10, с. 171].

Разработка концепции взаимоотношения спорта и политики невозможна без определения понятия «спорт». На современном этапе развития общества спорт принято понимать как собственно-соревновательную деятельность, которая исторически выделилась и оформилась в виде состязаний, направленных на демонстрацию достижений, став унифицированным способом выявления и оценки человеческих возможностей [3].

С позиции социально-философской концепции С. И. Курило считает, что спорт как социальная система, социальный институт и социальное движение оказывает воздействие практически на все слои и сферы современного общества, включает в свою сферу образование, политику, экономику, науку и искусство [6].

Неоспоримым является мнение Л. П. Матвеева о том, что в рамках широкого спортивного движения возрастает ценность спорта как фактора социальной интеграции и международных связей, где спорт органично включен в целостную социально-педагогическую систему и является одним из эффективных средств физического воспитания личности [7, с. 433].

Несомненно, расширение сети спортивных учреждений привело к изменению отношения к спорту у населения Российской Федерации. Однако как отмечает А. В. Кононенко, качественный скачок может произойти только в случае трансформации спортивной политики государства, с ее переориентацией на интересы большей части граждан [2].

В настоящее время происходит стремительное развитие профессионального спорта, ослабление социально-педагогических и культурных основ спорта в целом, девальвация в этой сфере духовно-нравственных ценностей. С учетом этой ситуации часто высказывается мнение о том, что основным ориентиром спортивной политики должно быть усиление значения спорта в воспитании детей и молодежи, а также всемерная поддержка спорта для всех [11].

Ярким примером развития массового спорта для детей и подростков является проект «Детский спорт» партии «Единая Россия», который включает в себя два спортивных направления – «Дворовый тренер» и «Школьный спорт», а также три инфраструктурных направления – строительство физкультурно-оздоровительных комплексов, реконструкции спортивных залов в сельских школах, «500 бассейнов».

Партийный проект направлен на оздоровление детей, формирование культуры здорового образа жизни у подрастающего поколения. При содействии про-

екта в регионах ремонтируются спортивные клубы и школьные спортзалы, открываются новые спортивные площадки, проводятся многочисленные турниры по игровым видам спорта. Благодаря федеральному партийному проекту «Детский спорт» в 2022 году в Суровикинском муниципальном районе Волгоградской области был построен новый физкультурно-оздоровительный комплекс открытого типа. В рамках направления проекта «реконструкция спортивных залов в сельских школах» в 10 муниципальных районах Волгоградской области были открыты новые спортивные объекты, которые включают в себя универсальные спортивные залы для занятий футболом, баскетболом и другими видами спорта, в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Таким образом, в заключении можно сделать вывод о том, что спорт и политика, выступают средством спортивной дипломатии, способной преодолеть культурные различия и объединить людей разных стран. При этом спорт как институциональная система способен играть важную роль в политике и активно влияет на деятельность государственной власти. Активному развитию массового спорта для детей способствует федеральный проект «Детский спорт» партии «Единая Россия», цель которого – приобщение детей и подростков к систематическим занятиям физической культурой и спортом, формирование навыков здорового образа жизни среди подрастающего поколения.

Список литературы

1. Исинбаева Е. Г. Концептуальная модель эволюции современных олимпийских игр: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.04 / Исинбаева Елена Гаджиевна. Волгоград, 2010. 22 с.
2. Кононенко А. В. Формирование государственной политики в области спорта в современной России: политологический анализ: автореферат дис. ... кандидата политических наук: 23.00.02 / Кононенко Алексей Валентинович. Ростов-на-Дону, 2011. 22 с.

3. Кузнецов П. К. Массовый спорт в современной России: социальные факторы воспроизводства и развития: автореферат дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.04 / Кузнецов Павел Константинович. Санкт-Петербург, 2013. 29 с.
4. Кузнецова Т. Д. Взаимосвязь спорта и политики: исторический аспект и современность // Молодой ученый. 2020. № 47 (337). С. 424-426.
5. Курасова К. А. Спорт как инструмент политической борьбы в международных отношениях // Международный студенческий научный вестник. 2016. № 2. С. 149.
6. Курило С. И. Социально-философская концепция международного спорта: автореферат дис. ... доктора философских наук: 09.00.11 / Курило Сергей Ильич. Нижний Новгород, 2000. 46 с.
7. Матвеев Л. П. Теория и методика физической культуры: Учебник для институтов физической культуры. М.: Физкультура и спорт, 1991. 543 с.
8. Панарин А. С. Политология: Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное. М.: «Проспект», 1999. 448 с.
9. Передельский А. А. Физическая культура и спорт в отражении философских и социологических наук. Социология спорта: учебник. М.: Спорт, 2016. 416 с.
10. Словарь по политологии / под ред. проф. В. Н. Коновалова. Ростов н/Д: Изд-во РГУ, 2001. 285 с.
11. Столяров В. И. Спорт вне политики и в мире политики: монография. Москва: Русайнс, 2017. 288 с.
12. Giildenpfennig Sven. Friedensfordernde Werte des Sports // Gesellschaftliche Funktionen des Sports: Beitrage einer Fachtagung: Schriftenreihe der Bundeszentrale fur politische Bildung. Band 206. Bonn, 1984. S. 171-188.
13. Giildenpfennig Sven. Political Science of Sport // ICSSPE. Vade Mecum. Directory of sport science. 2nd Edition, 2000. P. 123-136.

ЦИФРОВЫЕ СЕРВИСЫ И РЕШЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Рыльцева А. В.,

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

e-mail: aleksandra.ryltseva@gmail.com

Научный руководитель – **Полтавская М. Б.**, канд. соц. наук, доцент ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

Аннотация. В статье рассматриваются инструменты цифровизации, используемые НКО. Исследование было проведено среди руководителей некоммерческих организаций по Южному федеральному округу. Были выявлены цифровые продукты и сервисы, которые активно используются НКО.

Ключевые слова: некоммерческие организации, цифровизация, цифровые сервисы и инструменты, цифровые решения, социальные сети, средства коммуникаций.

DIGITAL SERVICES AND SOLUTIONS IN THE ACTIVITIES OF NON-PROFIT ORGANISATIONS: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Ryltseva A. V.,

Volgograd State University

Supervisor – **Poltavskaya M. B.**, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of Volgograd State University

Abstract. This article examines the digitalization tools used by NGOs. The study was conducted amongst the head managers of non-profit organizations in the Southern Federal District. Digital tools and services that are actively used by NGOs were identified

Keywords: non-profit organizations, digitalization, digital services and tools, digital solutions, social networks, means of communication.

В настоящее время с развитием современных технологий процесс цифровой трансформации охватил не только коммерческий сектор, но и активно проявляется в третьем секторе (некоммерческом). Цифровые продукты внедряются в различные процессы, протекающие в некоммерческих организациях (НКО): в принятие и согласование решений, в разработку стратегии, в поддержание коммуникации с благополучателями, сотрудниками и волонтерами. Цифровизируется и процесс межсекторного взаимодействия, контакты и коммуникация с представителями органов государственной власти и муниципалитетов, бизнес-сообществом и другими НКО выстраиваются на основе цифровых систем и технологий. Посредством современных цифровых технологий и сервисов организации имеют возможность нанимать специалистов из других городов, привлекать экспертов из различных стран, сотрудничать с коллегами по сектору и волонтерами из разных точек земного шара.

Исследовательские центры, занимающиеся проблематикой гражданского общества, в настоящее время изучают процесс цифровизации некоммерческого сектора, выявляют барьеры, препятствующие цифровому развитию сектора, описывают необходимые условия и запросы [3; 6]. Процесс цифровизации стал актуальной темой для научного обсуждения в последние несколько лет: проводятся большое количество разнообразных конференций, посвященных цифровому обществу [4], опубликован ряд работ по данной проблематике [1; 2; 5].

Под некоммерческой организацией понимается организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности, и не распределяющая полученную прибыль между участниками [8].

Запрос на цифровизацию некоммерческого сектора с особой остротой проявился во время пандемии коронавирусной инфекции и не утрачивает своей актуальности по сегодняшний день. Некоммерческий сектор является важной экономической и социальной силой развития общества. В понятие «цифровизация» вкладывают различные смыслы [10]. В иностранных источниках выделяют три родственные понятия:

Digitization – «оцифровка» – «процесс перехода от аналоговой формы к цифровой».

Digitalization – «использование цифровых технологий для изменения бизнес-модели и представления новых возможностей для получения доходов и создания ценности; процесс перехода к цифровому бизнесу».

Digital transformation – «может относиться ко всему, что связано с цифровыми технологиями вплоть до разработки новых цифровых бизнес-моделей».

Несмотря на то, что в вышеупомянутых источниках выделяют три понятия цифровизации, в данной статье это понятие будет рассматриваться как «переход в сторону принятия ключевых решений в организации на основе имеющихся данных, а не на основе человеческой интуиции» (digital transformation) [9]. Отдельно мы сфокусируемся на данном понятии в отношении коммуникаций как внутри организаций некоммерческого сектора, так и в межсекторном взаимодействии.

Актуальность данного исследования состоит в том, что некоммерческий сектор является важной экономической и социальной силой в развитии государства, а коммуникация лежит в основе взаимодействия между некоммерческими организациями и представителями целевой аудитории, а также грантодающими организациями. Посредством цифровой коммуникации в настоящее время формируется взаимодействие между государством, частным бизнесом и гражданским обществом. Целью данного исследования являлось выявление популярных цифровых инструментов и сервисов, которые используют некоммерческие организации в своей деятельности. Объектом выступили некоммерческие организации, входящие в коалицию «Забота рядом» по Южному федеральному округу. Организационно-правовая форма НКО-участников коалиции различна: общественные организации, ГОСы, АНО, Фонды и др. Данная коалиция была создана по инициативе Фонда Тимченко и Альянса «Серебряный возраст», для объединения организаций, которые оказывают поддержку пожилым людям на территории 56 регионов страны. Предметом исследования выступили цифровые инструменты и сервисы, используемые НКО в своей деятельности. Исследование было

проведено посредством онлайн-опроса, который проходил в период с октября по ноябрь 2022. Респондентами являлись 18 представителей руководителей некоммерческих организаций. В инструментарий анкетного опроса были включены некоторые вопросы из исследования, проведенного Центром оценки общественных инициатив ИППИ НИУ ВШЭ в 2021 году [7, с. 31-38, с. 66-69].

В нашем онлайн-опросе ключевым вопросом являлся «Какие цифровые продукты, сервисы и решения использовались в работе Вашей НКО в течение последнего года?» Руководители НКО ответили, что чаще всего используют мессенджеры для рабочих коммуникаций (100 %), социальные сети (94,4 %), электронную цифровую подпись (88,8 %), 72,2 % организаций имеют собственный сайт, 66,6 % пользовались видеозвонками и трансляциями на платформах Zoom, Teams, Skype и др., 72,2 % ведут электронный документооборот и бухгалтерию (1С и др.), столько же (72,2 %) используют облачные хранилища, 55,5 % ведут совместную работу с документами (Google Документы, аналогичные сервисы Яндекс и др.).

На основе полученных данных мы пришли к выводу о том, что мессенджеры являются коммуникационной основой рабочего процесса деятельности некоммерческих организаций. Также главное, что требует отметить – это то, что рабочий процесс некоммерческих организаций «оцифрован» посредством внедрения цифровых сервисов, подавляющее большинство респондентов отметили, что используют в своей работе те или иные цифровые сервисы и инструменты.

Среди социальных сетей и мессенджеров некоммерческие организации задействуют следующие социальные сети и мессенджеры: ВКонтакте (94,4 %), Одноклассники (44,4 %), WhatsApp (77,7 %), Telegram (38,9 %). Было выявлено то, что социальные сети Facebook и Instagram (деятельность запрещена в России с 21 марта 2022 г.), попавшие под запрет в марте 2022 года на территории Российской Федерации, до запрета использовали только 27,7 % и 22,2 % представителей некоммерческих организаций соответственно. Данные показатели позволяют нам понять то, что в своей коммуникации с русскоязычной аудиторией и целевыми группами благополучателей представители некоммерческого сектора

предпочитали до марта 2022 г. и предпочитают в настоящее время использовать отечественные социальные сети и мессенджеры.

Таким образом, процесс цифровизации некоммерческого сектора осуществляется через активное использование руководителями и сотрудниками некоммерческих организаций цифровых сервисов в своей текущей деятельности, в работе с благополучателями, грантодающими организациями, а также с местным сообществом.

Список литературы

1. Вишнева К. В. Цифровая трансформация некоммерческих организаций: проблемы и направления развития // Международный научно-исследовательский журнал. 2021. № 4-3 (106). С. 152-155.

2. Ермаков В. Г. Влияние политики цифровизации на развитие институтов гражданского общества в Российской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук. 2020. Т. 15. №1. С. 51-60.

3. Какие знания нужны сегодня некоммерческому сектору. Итоговый аналитический отчет по результатам исследования; под ред. Н. М. Дорошевой. М.: ДПК Пресс 2021. 136 с. URL: http://www.zircon.ru/upload/iblock/03d/znania_nko_2020.pdf (дата обращения 01. 10.2022).

4. Круглый стол «Цифровой суверенитет: технологии искусственного интеллекта в НКО и социальной сфере» 7 декабря 2022 г. Агентство Социальной Информации. URL: <https://www.asi.org.ru/event/2022/12/02/kruglyj-stol-czifrovoj-suverenitet-tehnologii-iskusstvennogo-intellekta-v-nko-i-soczialnoj-sfere/> (дата обращения 01.10.2022).

5. Полтавская М. Б. Проблемы безопасности информации в деятельности организаций третьего сектора // Безопасность в современном мире. Материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Отв. редактор С. А. Бондарева. Волгоград, 2021. С. 95-99.

6. Результаты исследования цифровой трансформации российской некоммерческой сферы 2020. Исследование выполнено Фондом целевого капитала

«Истоки» и Союзом грантодающих организаций «Форум доноров». URL : <https://www.donorsforum.ru/reports/forum-donorov-i-fond-tselevogo-kapitala-istoki-predstavlyayut-rezultaty-issledovaniya-tsifrovizatsii-blagotvoritelnosti/1> (дата обращения 01.10.2022).

7. Скокова Ю., Корнеева И., Краснопольская И. и др. Цифровизация некоммерческого сектора: готовность, барьеры и эффекты, Центр оценки общественных инициатив ИППИ НИУ ВШЭ при поддержке Благотворительного фонда Владимира Потанина. М., 2021.

8. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 05.12.2022) «О некоммерческих организациях» // Собрание законодательства РФ. 12.01.1996.

9. Chamorro-Premuzic T. The Essential Components of Digital Transformation. Harvard Business Review, 2021. URL: <https://hbr.org/2021/11/the-essential-components-of-digital-transformation>] (дата обращения 01.10.2022).

10. Irniger A. Difference between Digitization, Digitalization and Digital Transformation // Core systems. 2017. URL: <https://www.the-future-of-commerce.com/2020/05/18/difference-between-digitization-digitalization-and-digital-transformation/> (дата обращения 01.10.2022).

ОРГАНИЗАЦИЯ ТВОРЧЕСКОЙ МАСТЕРСКОЙ В ШКОЛЬНОМ ЛАГЕРЕ: ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И АДМИНИСТРАТИВНЫЕ АСПЕКТЫ

Рябова Г. С., МПУОСз-21,

Ульяновский государственный педагогический университет им. И. Н. Ульянова

e-mail: galkich.kartash@gmail.com

Научный руководитель – **Захарова И. В.**, канд. пед. наук, доцент ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова»

Аннотация. В статье приведены данные о развитии рынка летнего отдыха учащихся и его сегмент школьных лагерей отдыха. Обосновывается эффективность формирования творческих способностей учащихся в школьном лагере. Представлена авторская Программа пришкольного лагеря, направленная на развитие творческих способностей детей, для чего организовываются Творческие мастерские.

Ключевые слова: школьный лагерь, организация воспитательной работы, уголок отряда, творческие навыки, творческая мастерская.

ORGANIZATION OF A CREATIVE WORKSHOP IN A SCHOOL CAMP: PEDAGOGICAL AND ADMINISTRATIVE ASPECTS

Ryabova G. S.,

Ulyanovsk State Pedagogical University named after I. N. Ulyanov

Zakharova I. V., Cand. Sci. (Pedagogy), Assoc. Prof. Ulyanovsk State Pedagogical University named after I.N. Ulyanov

Abstract. The article presents data on the development of the summer recreation market for students and its segment of school recreation camps. The effectiveness of the formation of creative abilities of students in the school camp is substantiated. The author's Program of the school camp is presented, aimed at developing the creative abilities of children, for which Creative workshops are organized.

Keywords: school camp, organization of educational work, squad corner, creative skills, creative workshop.

1. Постановка проблемы.

Организация летнего отдыха детей является важной социальной проблемой, решению которой уделяется внимание как на государственном уровне, так и на уровне регионального управления. Отечественные образовательные организации имеют большой опыт вовлечения учащихся в полезную деятельность и формирования у них стремления к просоциальной активности. При отсутствии возможностей загородного отдыха дети традиционно вовлекаются в систему школьных лагерей дневного пребывания.

В большинстве регионов России продолжается тенденция сокращения количества загородных оздоровительных лагерей (ДОЛ) и отдохнувших в них детей (табл.), с 2005 г. по 2017 г. количество ДОЛ в России сократилось на 17,4 % (9182 ед.). В Приволжском ФО отмечается наиболее существенное сокращение – на 5212 лагерей (для сравнения, в Центральном ФО – на 2384) [5, с. 59]. Положительные изменения 2018-2019 гг. прервала пандемия Covid-19.

Таблица – Тенденции детского летнего отдыха, тыс. чел.

	1990	2000	2010	2018	2019	2020	2021
Количество детей, отдохнувших в лагере	7233,1	5584,2	3184,3	4274,4	4331,3	707,1	3597,5

В работе летних школьных лагерей применяются эффективные практики из учебно-воспитательного процесса в течение учебного года, например, реализация различных проектов [4]. Традиционно эффективным является взаимодействие школы, учреждений дополнительного образования, центров культуры [1, с. 30]. В Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 гг. в рамках направления «Совершенствование управления системой образования» указана необходимость поддержки инновационных форм работы с детьми.

Цель данной статьи – описание опыта организации творческих мастерских в пришкольном лагере.

В. А. Сухомлинский писал: «Истоки способностей и дарования детей – на кончиках их пальцев. От пальцев, образно говоря, идут тончайшие нити-ручейки, которые питают источник творческой мысли. Другими словами, чем больше мастерства в детской руке, тем умнее ребенок [3, с. 52]. Педагогическая составляющая организации летнего отдыха детей на основе масштабного отечественного опыта разрабатывалась в исследованиях В. П. Бедерхановой, О. С. Газмана, М. П. Нечаева, Ю. В. Тарана, С. А. Шмакова и других классиков российской педагогики. Однако организационно-административным аспектам функционирования детских лагерей отдыха уделяется недостаточно внимания [2, с. 9]. При этом без материального снабжения и администрирования нельзя ожидать качественных результатов детского творчества.

2. Организационно-административные аспекты деятельности школьного лагеря.

В Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обозначено, что основной задачей школы и педагогического коллектива является создание благоприятных условий для реализации потенциальных возможностей ученика. Развитие творческого потенциала в процессе образования находится наряду с интеллектуальным и духовно-нравственным развитием личности. Важность развития творческого потенциала в различных сферах деятельности человека продиктована требованиями современного общества, которые предъявляются специалисту для решения нестандартных задач. Такими условиями располагает организация отдыха и оздоровления детей в каникулярное время. Летний отдых предполагает возможность оздоровления, раскрытие творческих и интеллектуальных способностей, духовного и интеллектуального обогащения, развития лидерских качеств детей и подростков.

Согласно Федеральному закону «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24 июля 1998 года №124-ФЗ (ред. от 02.12.2013) отдых детей и их оздоровление – это совокупность мероприятий, направленных на

развитие творческого потенциала детей, охрану и укрепление их здоровья, профилактику заболеваний у детей, занятие их физической культурой, спортом и туризмом, формирование у детей навыков здорового образа жизни, соблюдение ими режима питания и жизнедеятельности в благоприятной окружающей среде при выполнении санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических требований и требований обеспечения безопасности жизни и здоровья детей. Организация отдыха и оздоровления в работе школьного лагеря с дневным пребыванием включает в себя вышеперечисленные мероприятия и создает такие условия для детей, чтобы их отдых и оздоровление прошли успешно.

3. Опыт творческого развития детей в школьном лагере «Солнышко».

На базе МБОУ СШ №53 г. Ульяновска ежегодно организуется школьный лагерь с дневным пребыванием детей «Солнышко». В 2022 г. в лагере реализована разработанная нами авторская дополнительная общеобразовательная Программа «Симбирские самоцветы», направленная на развитие творческих способностей детей. Её особенностью является организация Творческих мастерских. Это программа социально-гуманитарного профиля, ориентирована на детей в возрасте от 6,5 до 14 лет. В реализации Программы принимали участие педагоги начальной школы, педагог дополнительного образования, учитель физической культуры и учитель иностранных языков.

Разработка данной программы вызвана тем, что 2022 год объявлен Годом культурного наследия народов России (Указ Президента Российской Федерации от 30.12.2021 № 745). Это важно для популяризации народного искусства, сохранения культурных традиций, памятников истории и культуры, этнокультурного многообразия, культурной самобытности всех народов и этнических общностей Российской Федерации. Народное творчество оказывает сильное воспитательное воздействие на формирование личностных качеств детей и подростков, раскрывает творческий потенциал через игру, народный фольклор, изучение ремесленных традиций.

Дополнительная общеобразовательная Программа «Симбирские самоцветы» представляет собой комплекс мероприятий смены лагеря в области

народного творчества, объединенных единой темой – народное творчество и культурное наследие малых народов Ульяновской области (татарского, мордовского, чувашского). Цель данной Программы – это содействие развитию творческих навыков и формирование межкультурных компетенций у детей и подростков при помощи использования игровых технологий и организации творческих мастерских.

Программа решает ряд педагогических задач:

- создать благоприятные условия для разностороннего развития личности, в том числе для формирования межкультурных компетенций при ознакомлении с культурным наследием народов Ульяновской области через реализацию конкурсно-игровых программ;

- познакомить обучающихся с народным творчеством малых народов Ульяновской области через организацию занятий в творческих мастерских.

При разработке данной программы учитывались различные формы развития творческой активности детей, которые затрагивали следующие виды искусства: музыка, хореография, литература, театр, живопись и декоративно-прикладное искусство.

Наряду с играми, коллективно-творческими конкурсами, литературными викторинами и театральными пробами нами были организованы кружки дополнительного образования «Танцевальная студия» и «Спортивный калейдоскоп», а также новая форма мероприятия, которая максимально погружала детей в творческую атмосферу – это творческая мастерская. В мастерских школьники постигают азы изобразительного искусства, развивают творческие способности и находят свой собственный художественный стиль в процессе проведения мастер-класса педагогом.

Для данной формы мероприятия был обустроен специальный кабинет. Большое внимание уделялось организации предметно-пространственной среды. Было установлено необходимое оборудование для демонстрации будущих объектов творчества (компьютер, проектор, экран, доска). Представлены для озна-

комления и вдохновения предметы различных видов искусств – картины известных художников, предметы народного быта, костюмы, деревянная посуда, самодельные фигурки и игрушки.

Творческая мастерская работала в лагере ежедневно на протяжении смены. Согласно режиму дня и плану мероприятий Школьного лагеря после обеда дети одного отряда приглашались в творческую мастерскую для участия в мастер-классах. Они проводились педагогом дополнительного образования с целью развития творческого потенциала детей и их знакомства с ремесленными традициями и художественным искусством народов Ульяновской области, получали опыт создания национальных продуктов своими руками, навыков росписи предметов, и смогли представить свои работы на выставке в конце смены.

Функционирование творческих мастерских позволило каждому ребенку создать свой собственный творческий продукт. Заключительным мероприятием смены «Симбирские самоцветы» была организация выставки работ детей, куда были приглашены учителя, родители, родственники и сами дети. В организованных творческих уголках отрядов были выставлены все творческие работы воспитанников за смену. Педагогический коллектив Школьного лагеря «Солнышко» получил многочисленные положительные отзывы от родителей о работе смены, слов благодарности о проведении многочисленных творческих мероприятий, но главным результатом реализации программы «Симбирские самоцветы» можно считать желание детей посещать лагерь в следующем году.

Таким образом, организация в летнем пришкольном лагере Творческой мастерской как особой формы воспитательной деятельности позволила достичь следующих результатов:

- 1) усиление творческой активности детей и повышение мотивации к данной деятельности через их погружение в творческую атмосферу;
- 2) развитие творческих навыков школьников в процессе создания собственных творческих продуктов;
- 3) сплочение воспитанников, формирование разновозрастных групп с близкими творческими интересами.

Список литературы

1. Анохина Г. В., Башкирова Л. А., Лукичева О. В., Штоль К. А. Летний школьный лагерь – это маленькая жизнь! // Актуальные проблемы преподавания в начальной школе. Кирюшкинские чтения: Материалы Всероссийской научно-практической конференции (Балашов, 28-29 марта 2018 г.) / Под редакцией Е. Н. Ахтырской, М. А. Мазаловой. Балашов: Саратовский источник, 2018. С. 28-31.
2. Захарова И. В., Мисанец Е. З. Сайт детского оздоровительного лагеря: методическая площадка или административный инструмент? // Поволжский педагогический поиск. 2022. № 1 (39). С. 8-13. DOI: 10.33065/2307-1052-2022-1-39-8-13.
3. Сухомлинский В. А. Сердце отдаю детям. 4-е изд. Киев: Радянська школа, 1973. 288 с.
4. Хуснетдинова М. К. Развитие проектных компетенций младших школьников. Школьный лагерь с углублённым изучением английского языка // Начальная школа. 2009. № 1. С. 69-71.
5. Шубович М. М., Захарова И. В. Маркетинговые коммуникации детского оздоровительного лагеря в цифровом пространстве // Экономика образования. 2022. № 5 (132). С. 58-67.

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ БРАЧНО-СЕМЕЙНЫХ УСТАНОВОК РОССИЙСКИХ СТУДЕНТОВ

Рязанова Д. С., Сб-201,
ФГАОУ «Волгоградский государственный университет»
e-mail: ryazanovad6@yandex.ru

Научный руководитель – **Беликова Е. О.**, канд. социол. наук, доцент ФГАОУ ВолГУ

Аннотация. В данной работе автором проанализирована важность брачно-семейных установок студенческой молодежи в современной демографической и экономической ситуации России. Описаны результаты проведенного социологического исследования в рамках заявленной темы. Автор выявил основные тенденции поведения юношей и девушек в сфере отношений, семьи и брака и спрогнозировал возможные последствия существования данных процессов. Завершается работа предложенными автором государственными мерами регулирования брачно-семейного поведения студентов.

Ключевые слова: брачно-семейные установки, студенты, гендерные особенности, рождаемость, брак.

GENDER FEATURES OF MARRIAGE AND FAMILY INSTALLATIONS OF RUSSIAN STUDENTS

Ryazanova D. S., Sb-201,
Federal State Educational Institution «Volgograd State University»

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

Abstract. In this paper, the author analyzes the importance of marriage and family attitudes of students in the modern demographic and economic situation in Russia. The results of the conducted sociological research within the framework of the stated topic are described. The author has identified the main trends in the behavior of boys and girls in the relationships of family and marriage and predicted the possible consequences of the existence of these processes. The work is being completed by the state measures proposed by the author to regulate the marital and family behavior of students.

Keywords: marital and family attitudes, students, gender characteristics, fertility, marriage.

Французский социолог XIX века Огюст Конт утверждал, что семья – это базовая ячейка общества. Она служит источником нравственного воспитания и

естественной основой политической организации [3, с. 136]. По образцу семьи строится общество, следовательно, негативные трансформации в формировании семейных отношений подрывают устойчивость всей общественной сферы. Студенческая молодежь – это социальная группа, наиболее поддающаяся изменению ценностей в ответ времени. При этом студенты особенно подходят для создания семьи и воспроизводства населения, а значит, их брачно-семейные установки требуют внимания. Наиболее хорошее репродуктивное здоровье юношей и девушек в возрасте 18-25 лет способствует лучшим показателям здоровья новорожденных. Качество здоровья воспроизводимого населения прямо зависит от здоровья младенцев.

Согласно данным Росстата, численность населения в России за 2021 год сократилась на 600 тыс. чел. [5]. Суммарный коэффициент рождаемости (число детей в расчете на одну женщину) сейчас равен 1,5 [1, с. 1]. В данной динамике остановить сокращение населения не является возможным. Брачно-семейные установки студентов оказывают влияние на воспроизводство убывшего населения. Для его увеличения необходимо достичь показателя СКР, равного как минимум 2,1. Кроме того, рождение нового поколения детей не только помогает улучшить демографические показатели, но и влияет на экономику страны. Снижение рождаемости в будущем приведёт к нехватке научного потенциала и молодых специалистов в России.

Под установкой будем понимать стабильную готовность субъекта поступить тем или иным образом ещё до того, как появится стимулирующая активность объекта или явления, при условии знания, что именно этот определенный объект или явление будет предъявлено [2, с. 213]. Установки всегда формируются под влиянием ряда общественных институтов. На брачно-семейные установки студентов, соответственно, имеет особое влияние институт семьи и брака. Итак, брачно-семейные установки – это позиция личности в отношении брака и семьи, сформированная на основе опыта, которая определяет состояние готовности к браку и поведение человека в брачно-семейной сфере [4, с. 5]. Индикаторами проявления брачно-семейных установок в социологическом исследовании

можно назвать предпочтительный возраст вступления в первый брак и необходимая длительность отношений до него, желаемое количество детей и отношение к добрачному сожительству пары.

В рамках изучаемой темы было проведено пилотажное социологическое исследование с целью выявления брачно-семейных установок студентов Волгоградского государственного университета. Всего с помощью сервиса Google-форма методом стихийной выборки было опрошено 285 студентов.

Анкета включала 15 вопросов и была поделена на два блока. Первый блок содержал вопросы, связанные с семейным положением респондентов. 90,4 % девушек и 94,4 % юношей не состоят в зарегистрированном браке. Наиболее активный репродуктивный возраст (18-25 лет) опрошенных совпадает с периодом получения образования. В это время сохраняется сильная зависимость от родителей и неспособность самостоятельно содержать семью. Приоритетом является получение образования, поэтому желаемый возраст вступления в брак отодвигается на более поздний период, что также выявлено в результате опроса.

44,5 % респонденток в вопросе о наилучшем возрасте вступления в брак выбрали вариант 22-25 лет. Почти столько же опрошенных, 41,5 % девушек, считают наиболее подходящим возрастом для заключения брака период 26-29 лет. У юношей данный возраст немного сдвинут: 53 % выбрали 26-29 лет и лишь 27,4 % – 22-25 лет. В 22 года большая часть респондентов заканчивает обучение в бакалавриате, поэтому можно сделать вывод, что девушки более готовы сразу создать семью, чем юноши, у которых основная нагрузка по желаемому возрасту заключению брака падает на период 26-29 лет. Вероятно, юноши осознают традиционную семейную роль мужчины, которая подразумевает обеспечение и содержание семьи, особенно в период декретного отпуска жены. Они чаще хотят не просто закончить обучение, но и найти стабильный хороший заработок прежде, чем вступить в брак, поэтому брачный возраст у юношей немного сдвинут по сравнению с девушками.

В вопросе о длительности отношений до брака особых расхождений не наблюдается. Почти одинаковое количество участниц исследования 24,1, 27,41 и

24,7 % отмечали варианты «от года до двух», «от двух до трех лет» и «более трех лет» соответственно. Примерно такие же ответы дали и юноши: 29,1, 23,9 и 19,7 % соответственно. Так же звучали следующие ответы студентов: «зависит от человека», «всё индивидуально, зависит от людей», «в зависимости от подготовленности к браку», «зависит от темперамента», «у каждого по-разному, в зависимости от того, насколько глубокая связь между партнерами» и т.п. Таким образом, респонденты не ограничивают длительность периода добрачных отношений, указывая на индивидуальность каждого опыта. Отсутствует желание как можно скорее заключить брак или, наоборот, отказаться от него – приоритет отдается моральной готовности и духовной связи между партнерами.

Почти все опрошенные ответили, что необходимо «пожить вместе» до заключения брака: 91,6 % девушек и 95,7 % юношей. Респондентам было предложено выбрать не более трех ценностей и недостатков этой формы отношений. Главной ценностью добрачного сожительства для всех студентов считается возможности проверить свои чувства в обстановке быта, будущего мужа/жену на наличие неприятных бытовых привычек, а также – возможность легко прервать отношения без юридических трудностей. Эти три популярных варианта-ценности сожительства отражают некую неуверенность в выбранном для семейной жизни партнере и говорят о необходимости его обязательной проверки в быту.

Рассматривая риски сожительства, девушки и юноши выбирали отличные друг от друга варианты. Опрашиваемых студенток чаще волнует отсутствие правовой защиты и непонимание своего социального статуса в таких отношениях (33,8 % на каждый вариант ответа). Юношей – страх появления внебрачных детей и ухода от ответственности, возникающей во время семейной жизни (35,3 и 33,3 %). Но и девушки, и юноши указали, что такие отношения затянутся и они никогда не заключат официальный брак. Особенно это волнует студенток (54,4 %). В целом можно сделать вывод, что студенты осознают все негативные последствия добрачного сожительства, но это всё равно не пересиливает желание вступить в такую форму отношений. Так как большая часть респондентов лишь начинает совершеннолетнюю жизнь, можно предположить, что они просто

хотят поскорее сепарироваться от родителей, а возможность съехаться с партнером представляется наиболее доступной.

Вопрос, связанный с желаемым количеством детей, подтверждает отказ молодежи от создания многодетных семей. Около $\frac{3}{4}$ опрошенных хотят иметь не более двух детей, в чем отражается тенденция, о которой шла речь в начале статьи. Такие же результаты и у юношей, и у девушек соответствуют ответам о том, что в семье опрашиваемых студентов, включая их самих, двое или один ребенок. Здесь можно сказать, что перенимается опыт жизни родителей, а навыки и ощущение важности жить в большой семье, где много детей, отсутствуют с детства.

Около 60 % опрошенных каждого пола в вопросе о наиболее подходящем возрасте для рождения первого ребенка выбрали вариант 26-29 лет. Как объяснялось выше, это возраст наибольшей подготовленности к браку и детям ввиду окончания образования и начала карьеры. В данном вопросе наблюдается откладывание рождения ребенка на период «максимальной готовности», который сопровождается, по мнению студентов, финансовой стабильностью и эмоциональной зрелостью.

Таким образом, в ходе исследования были подтверждены следующие тенденции: долгие добрачные отношения, продолжительные сожительства, откладывание возраста вступления в брак и рождения первого ребенка, отказ от рождения более двух детей. Выявлено, что сейчас молодые люди больше задумываются о карьере и самореализации, чем о семье. Также в приоритет ставятся эмоционально-психологический комфорт и уверенность в партнере, что ведет к увеличению длительности отношений до официального брака или долгому поиску «своего» человека. Данные результаты незначительно разнятся в зависимости от пола респондентов, что позволяет сделать вывод о схожем отношении к браку и семье у юношей и у девушек.

Перечисленные выше тенденции брачно-семейных отношений современных студентов негативно сказываются на демографической ситуации в стране, поэтому требуется принятие мер. В ходе исследования выявлено, что основная брачно-семейная нагрузка падает у молодежи на возрастной период 26-29 лет,

значит, можно стимулировать молодые пары к созданию семьи в более раннем возрасте. Например, возможно введение мер финансовой поддержки для супругов до 25 лет в виде единовременных или регулярных выплат. Для молодоженов-студентов следует увеличить выплаты от университета и облегчить процедуру реализации академического отпуска в случае беременности студентки. Многие студенты боятся создания семьи или рождения ребенка из-за слабой просвещенности и малообразованности в этой сфере, страхе не справиться с ответственностью. В таком случае успешным было бы введение дисциплин о семье и детях в университетах, а также работа с психологами. Отдельно следует проводить политику улучшения здоровья населения, так как большинство репродуктивных болезней является не врожденными, а приобретенными. Целенаправленная и методичная политика государства, направленная на укрепление семейных ценностей, выраженная в законодательных актах и поддерживаемая ВУЗами страны, в перспективе приведет к росту количества официальных браков и увеличению рождаемости детей.

Список литературы

1. Казенин К. И. Рождаемость в России в 2020 г.: региональная динамика // Экономическое развитие России. 2021. Т. 28. № 3. С. 50-54.
2. Кондратьев М. Ю. Азбука социального психолога-практика: Справочно-энциклопедическое издание / Кондратьев М. Ю., Ильин В. А. Москва: ПЕР СЭ, 2007. 464 с.
3. Курамшев А. В. Роль семьи в социологии О. Конта // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2020. № 3 (59). С. 135-139.
4. Сорокина Т. Ю. Особенности брачно-семейных установок студенческой молодежи: автореферат / Самара: Издательство СНЦ РАН, 2007. 23 с.
5. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. – Москва, 1999–2021. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 01.04.2022).

О РАЗГРАНИЧЕНИИ ПОЛНОМОЧИЙ РЕГИОНАЛЬНЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В КОНТЕКСТЕ РЕФОРМЫ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ

Саркисов А. О., БкУ-401,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: aurum.sarkisoff@yandex.ru

Научный руководитель – **Задорин В. В.**, канд. филол. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье рассмотрены основы взаимодействия и разграничения полномочий региональной и муниципальной власти, связанные с реформой публичного управления в Российской Федерации. Предоставлен анализ нормативно-правовой базы формирующейся новой системы государственного и муниципального управления в РФ.

Ключевые слова: государственная власть, муниципальная власть, публичная власть, Конституция РФ, федеральный закон.

ON THE DELIMITATION OF POWERS OF REGIONAL AND MUNICIPAL AUTHORITIES IN THE CONTEXT OF PUBLIC POWER REFORM

Sarkisov A. O., BkU-401,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Zadorin V. V.**, Candidate of Philology, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article consider the basics of interaction and differentiation of powers of regional and municipal authorities related to the reform of public administration in the Russian Federation. The analysis of the regulatory framework of the emerging new system of state and municipal administration in the Russian Federation is provided.

Keywords: state power, municipal power, public power, Constitution of the Russian Federation, federal law.

Российская федерация в соответствии с Конституцией Российской Федерации считается демократическим федеративным государством, построенным на принципах правового государства с республиканской формой правления. Исходя из принципа федерализма, территория Российской Федерации делится на субъекты разных видов. На территории каждого субъекта существуют муниципальные образования, в пределах которых осуществляется местная власть. Из-за разделения видов власти на государственную и муниципальную возникают проблемы взаимодействия этих видов.

На сегодняшний день между государственной и муниципальной властью существует некий «разрыв», который заключается в разностатусности положений органов власти в муниципальных образованиях и субъектах, в которых они находятся. Данную тенденцию в реализации властных полномочий заметил Президент РФ Владимир Путин и указал на важность решения этой проблемы в своем Послании к Федеральному Собранию РФ 15 января 2020 года [2]. Также в этом же обращении Президент призвал сократить разрыв между государственной и муниципальной властью, объединив их в единую систему публичной власти в Российской Федерации. Данное решение Президент Путин аргументировал статьей 2 Конституции Российской Федерации, где закрепляется обязанность государства соблюдать, признавать и защищать права и свободы человека и гражданина.

Проблема разрыва государственной и муниципальной власти является актуальной. До 2021 года в Российской Федерации не существовало закона, который регулировал бы деятельность государственной власти. Все принципы реализации государственной власти были разбросаны по разным нормативно-правовым актам, что вызывало некоторые вопросы в разграничении полномочий между регионом и муниципалитетом. В то время как муниципальная власть в России строилась на базе Федерального закона № 131-ФЗ от 6 октября 2003 года «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [3], в котором были закреплены полномочия муниципальной власти. Это породила некую проблему: то, что относится к МСУ четко прописано, все

то, что не относится к нему должно реализовывать государственная власть. И вот руководствуясь этим некоторые моменты, которые по логике должны решаться местным самоуправлением, решает государство из-за проблемы описанной выше. Именно эту проблему заметил Президент РФ и предложил решение в виде единой публичной власти.

Так, в 2021 году появился Федеральный закон «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» от 21.12.2021 № 414-ФЗ [4], который закрепил деятельность и полномочия государственной власти в субъекте федерации. Однако данное законодательство не регулирует взаимоотношения государственной власти субъекта и находящихся на их территории муниципальных образований. По-прежнему МСУ регулируется 131 федеральным законом, который не отражает нового подхода во взаимодействии государственной и муниципальной власти – подход единой публичной власти. Местное самоуправление требует нового федерального закона, который будет базироваться на новых принципах единой публичной власти и отражать изменения деятельности по Конституции Российской Федерации. Так, в Государственной Думе РФ в первом чтении был принят проект закона под номером 40361-8 [1] и рабочим названием «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти». Предполагается, что новый законопроект закрепит настоящие положение местного самоуправления и определит новые границы полномочий муниципальных органов.

Также интересная особенность взаимодействия органов региональной и муниципальной власти это закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» [5], в соответствии с которыми добавились новые пункты в статьи, связанные с Главой 8 Конституции РФ. Изменения коснулись всех статей данной главы, но наибольший интерес представляет собой статья 131 и пункт 1. Государственный орган власти вправе участвовать в формировании органов местного самоуправления и назначать или освобождать от должности должностных лиц местного самоуправления. Подобное изменение

в Конституции РФ свидетельствует об объединении государственной и местной власти в единую систему, потому что до изменений 2020 года в статье 131 провозглашалось, что структуру органов МСУ вправе определять население самостоятельно при отсутствии вмешательства государственной власти.

Также хорошим примером объединения в единую систему является ст. 25 «Основные полномочия высшего должностного лица субъекта Российской Федерации» Федерального закона «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» от 21.12.2021 № 414-ФЗ, в которой глава субъекта РФ вправе:

- вынести предупреждение, объявить выговор главе муниципального образования, главе местной администрации за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по обеспечению осуществления органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления федеральными законами и (или) законами субъекта Российской Федерации;

- обратиться в представительный орган муниципального образования с инициативой об удалении главы муниципального образования в отставку, в том числе в случае систематического недостижения показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления в порядке, установленном федеральным законом об общих принципах организации местного самоуправления;

Законодательный орган в соответствии со ст. 8 Федерального закона «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» от 21.12.2021 № 414-ФЗ, вправе:

- в пределах полномочий, определенных федеральным законом, осуществлять наделение органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями субъекта Российской Федерации;

- в пределах полномочий, определенных федеральным законом, устанавливать порядок проведения выборов в органы местного самоуправления на территории субъекта Российской Федерации;

Таким образом, можно наблюдать ужесточение существующей вертикали власти и соблюдения принципа иерархии. Государственная власть получила некоторые полномочия для влияния на местное самоуправления тем самым объединив их в единую систему публичной власти. Реформа об общественном управлении началась только в 2021 году и продолжается до сих пор, что может говорить об внесении и дополнении полномочий как региональной, так и муниципальной власти в Российской Федерации для улучшения их взаимодействия и функционирования.

Список литературы

1. Законопроект № 40361-8 «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти» / Система обеспечения законодательной деятельности. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/40361-8> (дата обращения 10.10.2022).

2. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 15.01.2020 «Послание Президента Федеральному Собранию». Доступ из СПС КонсультантПлюс (дата обращения 10.10.2022).

3. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: закон Российской Федерации от 06.10.2003 года № 131-ФЗ / Российская Федерация. Законы. Доступ из СПС КонсультантПлюс (дата обращения 10.10.2022).

4. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации: закон Российской Федерации от 21.12.2021 года № 414-ФЗ / Российская Федерация. Законы. Доступ из СПС КонсультантПлюс (дата обращения 10.10.2022).

5. Российская Федерация. Законы. О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти: закон Российской Федерации о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 года № 1-ФКЗ / Российская Федерация. Законы. Доступ из СПС КонсультантПлюс (дата обращения 10.10.2022).

КАЧЕСТВО ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Свищева И. Ю., БкУ-401,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: svishcheva2001@yandex.ru

Научный руководитель – **Богомолова И. В.**, канд. экон. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. На основе исследования рассмотрена проблема формирования качества городской среды как фактора социально-экономического развития региона и предложены меры по повышению уровня качества городской среды в Волгоградской области. Приведены результаты сравнения показателей качества городской среды города Волгограда и Ростова-на-Дону на основании закрепленных Правительством России индексов.

Ключевые слова: качество городской среды, индекс качества городской среды, социально-экономическое развитие.

THE QUALITY OF THE URBAN ENVIRONMENT AS A FACTOR OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE VOLGOGRAD REGION

Svishcheva I. Y., BkU-401,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Bogomolova I. V.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. Based on the study, the problem of the formation of the quality of the urban environment as a factor of socio-economic development of the region is considered and measures to improve the quality of the urban environment in the Volgograd region are proposed. The results of comparing the quality indicators of the urban environment of Volgograd and Rostov-on-Don on the basis of the indices fixed by the Government of Russia are presented.

Keywords: urban environment quality, urban environment quality index, socio-economic development.

В настоящее время проблема повышения уровня качества городской среды является одним из приоритетных направлений развития как отдельно взятого региона, так и страны в целом. В ходе эволюции процесс урбанизации затронул все страны мира. С каждым годом численность населения в городах растет. Это говорит о необходимости принятия мер по развитию городской среды, соответственно по повышению ее качества. Уровень качества городской среды является неотъемлемой составляющей конкурентоспособности региона. В своем очередном Послании Федеральному Собранию от 21 апреля 2021 года Президент Российской Федерации указал на необходимость повышения качества жизни людей, модернизацию инфраструктуры и экономики [2]. Актуальность данной проблемы также закреплена в национальном проекте «Жилье и городская среда», где ключевым положением является повышение уровня качества городской среды.

Социально-экономическое развитие и проблемы Волгоградской области неотделимы от тех же аспектов непосредственно города Волгограда. По количеству проживающего населения Волгоград является одним из крупнейших городов Российской Федерации. В нем на момент переписи 2022 года проживает более миллиона человек. По этому показателю Минстрой России включил Волгоград в рейтинг крупнейших городов страны [1]. Формирование рейтинга происходило относительно индекса качества городской среды. Индекс позволяет оценить городскую среду, а затем и разработать рекомендации для повышения ее качества. Выработка индекса происходит раз в год, посредством деятельности Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ. В рейтинге представлены категории городов, различаемых своим размером и климатическими условиями [5]. В соответствующей категории Волгоград занял одну из низших позиций, набрав 163 балла из 360 возможных. Это говорит о необходимости принятия более эффективных мер по развитию качества городской среды. Необходимо учесть, что в том же рейтинге на год раньше Волгоград набрал 159 баллов. Тем самым прослеживается слабая тенденция улучшения показателей.

По Южному Федеральному округу среди крупнейших городов России наибольшим показателем индекса качества городской среды обладает Ростов-на-Дону. В данном рейтинге город набрал 208 баллов. Проводя сравнительную характеристику по показателям, выдвинутым Минстроем России, отмечается видимое отставание Волгограда от Ростова-на-Дону. Особенно это хорошо заметно по таким показателям, как: социально-досуговая инфраструктура, жилье и прилегающие территории. Такой результат говорит о необходимости развития ключевых факторов качества городской среды на территории Волгограда (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнительная характеристика баллов, полученных Минстроем России по городу Волгограду и Ростову-на-Дону

Показатель	Волгоград (баллы)	Ростов-на-Дону (баллы)
Общегородское пространство	35	44
Улично-дорожная сеть	28	28
Общественно-деловая инфраструктура	28	28
Социально-досуговая инфраструктура	26	41
Жилье и прилегающие пространства	24	42
Озеленение пространства	22	25

В рамках национального проекта в Волгоградской области реализуется три региональных проекта, главная цель которых состоит в формировании комфортной городской среды на территории области, способной обеспечить конкурентоспособность муниципальных образований и региона. Так, в регионе активно преобразуют скверы и аллеи, модернизируют и реконструируют системы водоснабжения, строят очистительные сооружения и прочее [3]. Активная деятельность органов власти в сфере повышения уровня качества городской среды нацелена на положительную динамику социально-экономического развития как Волгоградской области, так и всех муниципальных образований, расположенных на ее территории.

Однако, несмотря на все меры, принятые и последовательно реализуемые в Волгоградской области, регион значительно отстает от других крупнейших городов с численностью населения свыше миллиона человек по показателям, характеризующим качество городской среды.

Исходя из полученных данных и опыта регионов с относительно высоким уровнем качества городской среды, задачу по повышению уровня качества городской среды Волгоградской области можно решить путем введения следующих положений:

- включение в региональные программы возможности финансирования из внебюджетных источников в виде сотрудничества органов власти и предпринимателей;

- создание единой системы данных о мероприятиях, планируемых проводиться на территории муниципального образования, для которых необходимы частные инвестиции;

- повышение уровня информированности населения о предстоящих мероприятиях по развитию качества городской среды посредством использования рекламы и активное ведение соответствующих проблеме страниц в социальных сетях;

- обеспечить возможность участия граждан в выборе территорий, наиболее нуждающихся в благоустройстве, с помощью проведения голосований в электронной форме.

При реализации данных положений ожидается существенное повышение качества городской среды в Волгоградской области. При учете мнений большинства граждан использование бюджетных средств станет наиболее эффективным и рациональным [4]. Население в первую очередь заинтересовано в создании комфортной городской среды и при активном сотрудничестве с ним органы государственной и муниципальной власти смогут в короткий срок достичь нужных показателей. Привлечение и использование частных инвестиций станет дополнительным источником, обеспечивающим реализацию потенциала региона по благоустройству территории.

Список литературы

1. Индекс качества городской среды. URL: <https://индекс-городов.рф/#/groups/1> (дата обращения 13.10.2022).
2. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 21.04.2021 «Послание Президента Федеральному Собранию» URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_382666/ (дата обращения 13.10.2022).
3. Постановление Администрации Волгоградской области от 31 августа 2017 года N 472-п «Об утверждении государственной программы Волгоградской области "Формирование современной городской среды Волгоградской области"». URL: <https://docs.cntd.ru/document/450327195> (дата обращения 14.10.2022).
4. Постановление Администрации Ростовской области от 31 августа 2017 года N 597 «Об утверждении государственной программы Ростовской области "Формирование современной городской среды на территории Ростовской области"». URL: <https://docs.cntd.ru/document/450323645> (дата обращения 14.10.2022).
5. Распоряжение Правительство Российской Федерации от 23 марта 2019 года N 510-р «Об утверждении методики формирования индекса качества городской среды». URL: <https://docs.cntd.ru/document/553937399> (дата обращения 13.10.2022).

ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИИ

Семиколеннова Ю. А., аспирант,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: semikolennova96@yandex.ru

Научный руководитель – **Кузеванова А. Л.**, доктор социол. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. Рассмотрены основные средства и каналы коммуникации при реализации внутренней социальной политики в бизнес-организациях. Представлены результаты социологического исследования, характеризующие практику информирования сотрудников в волгоградских компаниях. Предложены рекомендации по совершенствованию коммуникационного процесса в волгоградских бизнес-структурах.

Ключевые слова: внутренняя социальная политика, бизнес-организация, руководитель, сотрудники, каналы коммуникации, обратная связь.

INTERNAL SOCIAL POLICY AS A TOOL FOR THE FORMATION OF EFFECTIVE COMMUNICATION IN A MODERN BUSINESS ORGANIZATION

Semikolennova Yu. A., graduate student,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Kuzevanova A. L.**, Doctor of Social Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The main means and channels of communication in the implementation of internal social policy in business organizations are considered. The results of a sociological study characterizing the practice of informing employees in Volgograd companies are presented. Recommendations for improving the communication process in Volgograd business structures are proposed.

Keywords: internal social policy, business organization, manager, employees, communication channels, feedback.

Внутренняя социальная политика представляет собой основной инструмент успешного функционирования современных бизнес-организаций и выполняет роль связующего элемента между руководителями и собственным персоналом, что обуславливает важность изучения коммуникационного процесса в данной системе. Развитие внутрикорпоративных коммуникаций является важным элементом при построении эффективной системы управления внутренней социальной политикой, поскольку его использование способствует росту эффективности применения разработанных социальных инструментов и методов воздействия на собственный персонал в современных компаниях.

Согласно представлениям Э. Ф. Хузиевой и А. Р. Гайнутдиновой, внутренняя социальная политика организации предполагает вид деятельности организации, который включает комплекс мероприятий, направленных на укрепление социальных связей между работниками и руководителями, отношений в коллективе, а также на улучшение качества труда и человеческих факторов (здоровья и образования) персонала [5, с. 105-106].

Реализация мероприятий внутренней социальной политики обусловлена организацией, поддержанием и развитием внутрикорпоративных коммуникаций, посредством которых формируется понимание сотрудниками миссии, стратегии, долгосрочных и краткосрочных задач компании, а также индивидуальной роли каждого; создается информационное пространство; вовлекаются работники в разработку наиболее оптимальных решений и способов выполнения бизнес-процессов; предоставляется специализированная и профессиональная информация, необходимая персоналу для выполнения производственных полномочий; происходит формирование и подкрепление разделяемых норм, ценностей, правил поведения и использование делового языка; сокращаются временные затраты на поиск актуальной информации и сопровождение изменений, а также создается оптимальный эмоциональный настрой, который необходим сотрудникам при выполнении производственных функций [1, с. 243-244].

Анализируя процесс управления внутренней социальной политикой в бизнес-организации, необходимо акцентировать внимание на этап информирования

внутренних стейкхолдеров о проводимых социально-ориентированных мероприятиях. Данный процесс предполагает передачу всей актуальной социально-ориентированной информации собственным работникам, используя следующие средства и каналы связи: межличностное общение между руководителем и сотрудниками; организация общих собраний коллектива или проведение планерок в рамках отделов (подразделений); трансляция информации на официальном сайте компании; публикация корпоративной газеты или размещение актуальной информации на информационных стендах; корпоративная рассылка официального письма на электронные ящики персонала; создание корпоративных групп в социальных сетях; внедрение корпоративного чата на официальном портале, а также использование чатов в различных мессенджерах.

Процесс изучения позиций сотрудников был весьма многогранным и комплексным, поэтому в рамках статьи будут отражены только отдельные результаты исследования, которые раскрывают специфику коммуникационного процесса в волгоградских бизнес-структурах. По результатам социологического исследования были выявлены наиболее популярные средства и каналы связи, которые используют волгоградские компании для информирования сотрудников о проводимых мероприятиях в области внутренней социальной политики: «проведение общих собраний коллектива (планёрки)» (53,1 %), что больше характерно для крупного бизнеса; «межличностное общение между руководителем и сотрудниками (52 %)» подтверждает популярность практики очного взаимодействия в бизнес-организациях и чаще используется в малых и средних компаниях (детерминировано фактической частотой возможных контактов), а также «использование чатов в различных мессенджерах» (40,9 %) которое обусловлено активным использованием современных электронных коммуникативных средств.

30 % респондентов отметили полную информированность благодаря наличию корпоративных газет (40 %) и корпоративному чату на официальном портале (39 %) несмотря на то, что в общей выборке данные каналы оказались не столь популярными (10 % и 11,7 % соответственно). 40,6 % респондентов, которые «скорее информированы, чем не информированы», отметили использование

корпоративного чата на официальном портале (48,8 %), проведение общих собраний (планерок) (45,7 %), а также корпоративную рассылку официального письма на электронные ящики сотрудников (44,8 %) [3, с. 148-149]. Полученные результаты свидетельствуют о влиянии масштаба бизнеса на выбор средств и каналов коммуникации (крупные компании обладают наибольшим арсеналом средств для информационного взаимодействия с собственным персоналом в сравнении с представителями среднего и малого бизнеса), что оказывает влияние на эффективность коммуникационного процесса.

Сотрудники, которые «скорее не информированы, чем информированы», чаще указали использование чатов в различных мессенджерах (18,2 %), что требует корректирующих действий со стороны руководства в плане эффективности использования данного канала при передаче важной информации. Стоит отметить, что выстраивание организационных коммуникаций через различные приложения для обмена сообщениями набирает наибольшую актуальность в волгоградском бизнесе как между сотрудниками, так и в процессе взаимодействия руководящего состава с собственным персоналом, что не ограничивается только системой управления внутренней социальной политикой, но и активно используется в рамках выстраивания других коммуникационных процессов бизнес-организации. Доступность и удобство использования различных мессенджеров, масштаб охвата целевой аудитории, а также скорость передачи информации, учитывая рост доли сотрудников, активно пользующихся смартфонами или работающих в дистанционном формате, приобретают все большую значимость при выполнении производственных задач, что обусловлено тенденциями использования информационного пространства в современном бизнесе. Однако, эффективность использования различных мессенджеров (качество усвоения информации и получение адекватной обратной связи) зависит от формата (актуальность, краткость и доступность информации для привлечения внимания) и временных сроков передачи информации (избегание трансляции важной информации перед окончанием рабочего дня, в обеденные перерывы или в выходные дни, когда внимание сотрудников может быть сосредоточено не на рабочих моментах).

Наряду с выстраиванием процесса информирования персонала, респондентам был задан вопрос о проведении встреч с руководителями с целью выявления и решения социальных проблем сотрудников (получение обратной связи «до» и «после» использования инструментов внутренней социальной политики). 29,4 % респондентов указали на проведение подобных мероприятий каждый месяц; 26,6 % работников отметили, что подобного рода встречи не проводятся в их компании. В целом, больше половины сотрудников принимают участие в таких встречах с различной степенью периодичности (от ежемесячных брифингов до собраний раз в год), что подтверждает факт заинтересованности руководителей в состоянии собственных работников. Стоит отметить, что желаемая позиция респондентов оказалась более активной в сравнении с реальной практикой – 42,9 % отметили, что подобные встречи необходимо организовывать на ежемесячной основе [3, с. 149]. Учитывая масштабы бизнеса, было установлено повышение частоты ежемесячных встреч от малых компаний к крупным организациям, где ситуация фактического отсутствия проведения подобных встреч больше характерна для представителей малого бизнеса, чем для средних и крупных волгоградских предприятий.

Обобщенный анализ оценки позиций сотрудников бизнес-организаций по уровню фактического осуществления внутренней социальной политики представляет собой следующие результаты: работники частично удовлетворены предлагаемыми социально-ориентированными мерами; они точно принимают участие в формировании и реализации мероприятий внутренней социальной политики, но полагают, что их участие должно быть более развито в своей компании; отмечают факт учета мнений, интересов и потребностей работников при разработке и реализации социально-ориентированных мероприятий руководством; относительно информированы о социальной ситуации в компании и склонны доверять предлагаемым программам внутренней социальной политики своей бизнес-организации.

Стоит отметить, что основным элементом для построения грамотного коммуникационного процесса выступает обратная связь, которая предполагает двусторонний процесс, способствующий корректировке взаимодействия между двумя элементами для достижения поставленной цели [2, с. 4] – между руководителями разных уровней и внутренними стейкхолдерами в процессе реализации внутренней социальной политики. Получение обратной связи выражается в степени оценки коллективом предлагаемых мер со стороны организации, которыми они пользуются как в реальном времени, так и будут апробировать в дальнейшем, что позволит своевременно корректировать существующую внутреннюю социальную систему, учитывая запросы и позиции всех внутренних заинтересованных сторон. Внутреннюю коммуникацию в современных компаниях отличает такой процесс передачи и обмена информацией, при котором всё ориентировано на повышение понимания персоналом принимаемых решений со стороны руководителей, что способствует формированию у коллектива чувства лояльности и идентификации с компанией [4, с. 4].

Наряду с анализом данных анкетного опроса работников, которые являются ключевым объектом в системе управления внутренней социальной политикой, автором проводились глубинные интервью с основными субъектами бизнес-структур, в результате которых были получены следующие данные: подавляющее большинство руководителей отметили не только важность и необходимость выстраивания коммуникаций с собственным персоналом, посредством которых учитывается мнение сотрудников при разработке и реализации мероприятий внутренней социальной политики в своей компании, но и констатировали фактическую реализацию данной позиции – транслируется ориентация на установление обратной связи от собственного персонала, благодаря которой определяются дальнейшие корректировочные действия при реализации мероприятий внутренней социальной политики.

Необходимо отметить, что процедура информирования персонала играет особую роль как при приеме новых сотрудников на работу, так и в периоды внедрения новых мероприятий, поскольку её ключевой задачей выступает не только

ознакомление новичков с фактически реализуемыми мероприятиями в области внутренней социальной политики, но и своевременное информирование действующего персонала об изменениях в отношении социальных мер, гарантий и программ, которые представляются компанией-работодателем. Акцентируя внимание на адаптационный период, в рамках которого происходит знакомство новых сотрудников со спецификой внутренней социальной политики своей компании в разных форматах, необходимо отметить, что от уровня эффективности коммуникации на данном этапе зависит дальнейшее удержание сотрудника. При реализации внутренней социальной политики волгоградским бизнес-организациям рекомендуется осуществить следующие действия, способствующие улучшению коммуникационного процесса между руководителями и новыми сотрудниками:

1) крупным бизнес-организациям, используя технологии электронных адаптационных курсов, рекомендуется внедрить тематический блок про внутреннюю социальную политику, что позволит ознакомиться со всеми существующими мерами социальных программ посредством прохождения обучения и итогового тестирования на освоение пройденного материала. Целесообразно использование корпоративных чатов на официальном портале, а также рекомендуется вернуть корпоративные газеты, что обусловлено высокой долей информированности работников при использовании данного канала.

2) сотрудников средних компаний можно информировать, используя «вэлком-пакеты», в которых будут включены информационные буклеты-опросники про предлагаемые меры внутренней социальной политики с целью ознакомления и сбора обратной связи.

3) представителям малого бизнеса рекомендуется организовывать «вэлком-группы» с новичками (1 раз в квартал), где руководитель или ответственный специалист ориентирован на информирование новых сотрудников со спецификой социально-ориентированной деятельности своей компании (возможен устный формат, подготовка тематической презентации или использование информирующих видеороликов).

В заключение необходимо отметить, что реализация социально-ориентированных мероприятий обязывает руководителей устанавливать контакты с сотрудниками с целью выявления их актуальных потребностей для дальнейшей разработки и реализации на практике социально-ориентированных мер. Важным выступает тот аспект, что от степени развития внутренней коммуникации зависит эффективность системы управления внутренней социальной политикой в современных бизнес-организациях, поскольку она обуславливает уровень восприятия и понимания сотрудниками принимаемых решений со стороны руководителей, что способствуют росту удовлетворенности, формированию лояльности и чувства идентификации у работников в отношении компании-работодателя.

Список литературы

1. Маслова В. М. Роль аудита в развитии внутренних коммуникаций организации // Вестник экономической безопасности. 2018. № 4. С. 243-247.
2. Назаренко Н. В. Системы коммуникаций в современной организации: социальные аспекты // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2017. № 4 (17). С. 3-4.
3. Семиколеннова Ю. А. Оценка сотрудниками системы управления внутренней социальной политикой бизнес-организаций: социологический анализ (на материалах г. Волгограда) // Социально-гуманитарные знания. 2022. № 4. С. 141-156.
4. Хаванов А. В. Внутренние коммуникации в системе потребительской кооперации России // Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. 2020. № 2 (32). С. 3-10.
5. Хузиева Э. Ф., Гайнутдинова А. Р. Особенности внутренней социальной политики современной организации // Современные исследования в гуманитарных и естественнонаучных отраслях: Сборник научных статей. М.: Издательство «Перо». 2019. С. 105-110.

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ В XX – НАЧАЛО XXI ВЕКАХ

Сорокина А. П., студент,

Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю. А.

e-mail: melnikova.sachka.2015@yandex.ru

Филатова В. В., студент,

Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю. А.

e-mail: filatova.mar.200183@gmail.com

Научный руководитель – **Плеханов С. В.**, кандидат экономических наук, доцент

Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю. А.

Аннотация. В статье проведен анализ динамики численности населения России в XX – начало XXI веках. Актуальность выбранной темы обосновывается важностью исследования динамики и состава населения, как непосредственного участника производственного процесса и потребителя его результатов.

Ключевые слова: численность населения, перепись населения, рождаемость, смертность.

STATISTICAL ANALYSIS OF THE DYNAMICS OF THE POPULATION OF RUSSIA IN THE XX – BEGINNING OF THE XXI CENTURY

Sorokina A. P., student,

Saratov State Technical University named after Yuri Gagarin

Filatova V. V., student,

Saratov State Technical University named after Yuri Gagarin

Supervisor – **Plekhanov S. V.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Saratov State Technical University named after Yuri Gagarin

Abstract. The article analyzes the dynamics of the population of Russia in the XX – early XXI centuries. The relevance of the chosen topic is justified by the importance of studying the dynamics and composition of the population as a direct participant in the production process and consumer of its results.

Keywords: population, population census, birth rate, mortality.

Статистика населения – одна из основных и самых ранних отраслей статистической науки. Она изучает закономерности изменения численности населения, включая численность населения, состав, миграцию, причины и факторы изменения численности населения, рождаемость, смертность и ожидаемую продолжительность жизни. Эти аспекты рассматриваются по нескольким критериям: пол, возраст, социальный статус, образование и т.д.

Даже сегодня население является непосредственным участником производственного процесса и потребителем его результатов, поэтому оно является предметом всестороннего исследования. Кроме того, интерес к демографическим исследованиям, процессам, происходящим в обществе, и условиям жизни не уменьшился, а, наоборот, все больше возрастает [6, с. 587]. Иными словами, население является движущей силой всех процессов, происходящих в обществе. Поэтому для того, чтобы регулировать и прогнозировать эти процессы, необходимо изучать динамику и состав населения.

Наиболее полным источником информации о численности населения, демографическом составе и демографических процессах является текущая учетная и единовременная перепись населения в форме непрерывных и выборочных переписей, крупномасштабного статистического обследования, специально организованного на национальном уровне [5, с. 101]. Это позволяет получать экономические и социальные данные непосредственно от населения, чтобы в какой-то момент охарактеризовать всех жителей исследуемой территории. Целью переписи является сбор информации о численности, составе и местоположении населения с различными социально-экономическими потребностями (отделы планирования, ожидаемые расчеты и т.д.). Согласно рекомендациям ООН, перепись населения должна проводиться в течение цикла продолжительностью около десяти лет. Перепись дает «моментальный снимок» населения в критический момент.

В промежутках между переписями для получения важных данных о демографических и социальных процессах, происходящих в обществе, используются

также: материалы текущих учетов естественного движения и миграции; выборочные и специальные демографические обследования; регистры и различные списки (учеты) населения [2, с. 85].

Существуют также микропереписи направленные на получение подробной информации о составе населения и детальный анализ данных, необходимых для социально-демографических процессов страны и отдельных регионов [4, с. 290].

Первая всеобъемлющая перепись населения Российской империи была проведена в 1897 году. По данным Росстата, население территории, соответствующей современным границам Российской Федерации, составляло в то время 67,5 млн. человек, достигнув 89,9 млн. в 1914 году. Первая мировая война замедлила естественный прирост, но не остановила его, и в 1917 году население достигло отметки в 91 млн. человек.

По данным переписи 1926 года, на территории РСФСР проживало 100 млн. 891 тыс. человек (Росстат дал цифру в 92,7 млн. человек, так как в то время в состав РСФСР входили районы, которые затем были быстро переданы другим советским республикам). До начала Великой Отечественной войны население достигло 108 млн. 379 тыс. человек (данные переписи 1939 года) и продолжало расти.

Советский Союз понес первые серьезные потери населения во время Великой Отечественной войны. По подсчетам Советского государственного исследовательского комитета по потерям военного персонала, с 1941 по 1945 год погибло около 25,3 млн. граждан страны, родившихся к 22-му числу 1941 года. Для этой цифры эксперты Комиссии увеличили показатель смертности детей, родившихся во время Второй мировой войны, который был выше довоенных потерь – около 1,3 млн. человек. Таким образом, во время Великой Отечественной войны Советский Союз потерял 26,6 млн. человек.

По данным Первой общесоюзной послевоенной переписи 1959 года, в РСФСР проживало 117 млн. 534 тыс. человек. В 1970 году – 130 млн. 79 тыс. человек, в 1979 году – 137 млн. 551 тыс. человек. Хотя население продолжало расти естественным путем (600–700 тыс. человек в год), в конце 1970-х годов

Советский Союз пережил демографический кризис, когда дети поколения 1940-х годов вступили во взрослую жизнь.

Таблица 1 – Среднегодовой темп прироста (снижения) численности населения за указанные периоды изучаемого столетия

1897–1917 гг.	1926–1951 гг.	1952–1977 гг.	1978–2002 гг.
1,5	0,1	1,1	0,3

В первом указанном периоде (таблица 1), по сравнению с остальными, можно наблюдать самую большую долю прироста численности населения в основном за счёт естественного прироста. Как уже было выше сказано, Первая мировая война (1914–1918 гг.) сыграла свою роль, но не смогла сильно усугубить положение.

Во втором периоде наблюдается самая маленькая доля прироста численности населения. В 30-е годы наблюдалось снижение рождаемости, как следствие индустриализации и коллективизации. В 1933 году был резкий рост всех видов смертности, включая детскую, что произошло на фоне сильного голодания населения, унесшего с собой 900 тыс. человеческих жизней. Так же с 1941 года по 1945 год Великая Отечественная война унесла с собой около 26,6 млн. человеческих жизней нашей страны, и из них 1,3 млн. детских жизней. Сильный голод послевоенный голод забрал с собой еще 400 тыс. человек. Хотя и были понесены такие ужасные потери, но даже это не обратило среднегодовой темп прироста в минус.

Третий период выглядит более оптимистично, среднегодовой темп прироста составил 1,1, хотя наша страна и переживала такие немалочисленные кризисы, как: политический кризис, демографический кризис и т.д. В середине данного периода наблюдалось резкое снижение рождаемости в период демографического перехода на фоне ускоренной урбанизации [1, с. 29]. Присутствует самый низкий показатель смертности, характерный для конца демографического перехода. В 1968-1970 годах наблюдалось первое «эхо» ВОВ, когда молодое поколения 1940-х годов вступили во взрослую жизнь.

Последний, четвертый период так же, как и второй период, показывает не самые лучшие результаты. Хотя в его начале рождаемость и достигала 2,23, но данный период часто терзают пережитки прошлого такие, как: второе «эхо» ВОВ, демографические кризисы, политический кризис и т.д. Также здесь присутствуют экономический и социальный кризисы, а ближе к концу выделенного периода смертность превышала рождаемость в 1,5 раза.

Таким образом, страна попала в демографическую яму из-за всех пережитых ею катастроф: войн, различных видов реформ и социальных потрясений. А также внешние и внутренние исторические потрясения XX века сильно отпечатались на демографическом переходе, который характеризуется повышением продолжительности жизни и переходом к малодетным семьям.

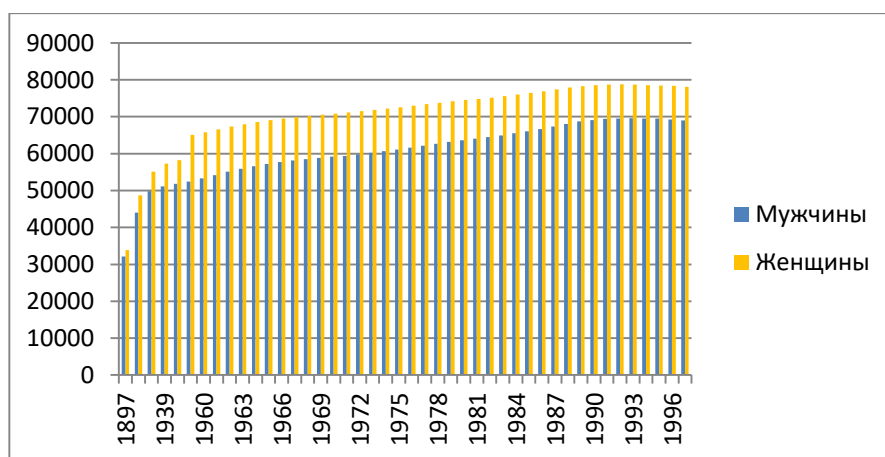


Рисунок 1. Динамика соотношения мужского и женского сегмента (тысяч)

В 1897 году доля мужчин и женщин составляла 49 % и 51 % населения, что соответствовало демографическому стандарту. Однако позже это соотношение было нарушено. В 1926 году (после Первой мировой войны и Гражданской войны) эти доли составляли 47 % и 53 %. С 1959 по 1971 год в структуре населения России было 45 % мужчин и 55 % женщин (результат Второй мировой войны). По данным переписи населения 2002 года, ситуация не сильно улучшилась: в России насчитывается около 67,6 млн. мужчин, или 46,6 %.

Это обусловлено физиологическими особенностями. Женский организм обладает высоким потенциалом к адаптации, женщины менее подвержены алкоголизму и наркомании, чем мужчины, а также меньше степень травматизма. Кроме того, исследования показали, что в случае развода женщины мягче переносят тяжелые условия жизни и более психологически устойчивы [3, с. 33].

В конце 19 века основными особенностями были высокая рождаемость и высокая смертность. Последнее было характерно в основном для детских возрастов, но, конечно, эффект сказывался и на группе последующих возрастов. В целом рождаемость значительно превышает смертность, поэтому особенностью социальной возрастной структуры является скромное преимущество детей и молодежи. Эта тенденция распространилась с 1897 и до конца 1920-х годов.

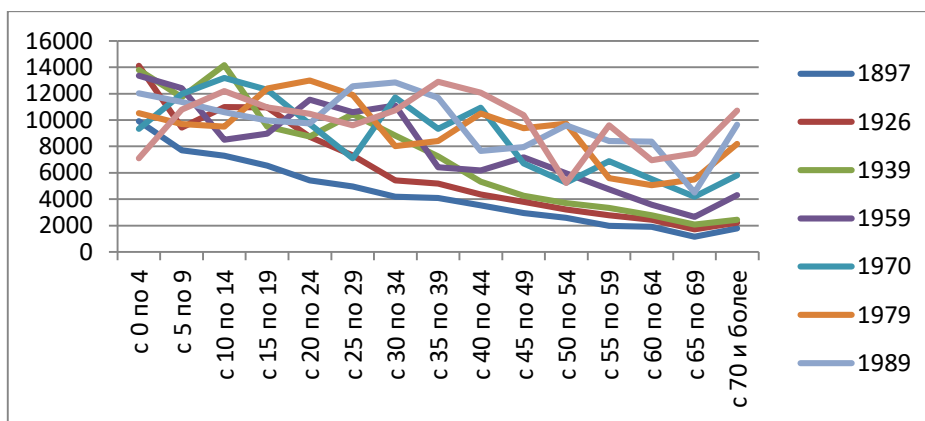


Рисунок 2. Распределение населения по возрастным группам (тыс. человек)

Благодаря медицинской революции, которая произошла при правлении Советского Союза, уровень младенческой смертности резко снизился, а рождаемость была все еще относительно высока. Группы детей и молодежи стали значительно преобладать. В обществе произошло «оживление». В будущем уровень смертности (детской и общей) продолжит снижаться, но рождаемость упадет более значительно: проблема старения в России назревает. Этот процесс можно проследить примерно до 1970 года, когда доля населения старше 7,8 % составляла около 65 лет. (По международным стандартам население страны считается

пожилым, если доля населения старше 65 лет превышает 7 % от общей численности населения.) В 1999 году 12,5 % населения России (то есть всех россиян) было старше 65 лет.

Самое важное для изменения демографической структуры – это увеличение процента (и абсолютного числа) лиц пенсионного возраста (женщин старше 60 лет и мужчин старше 65 лет). Доля населения пенсионного возраста в России увеличилась с 15,4 % в 1970 году до 26,8 % в 2003 году. Это вызывает проблемы с выплатой пенсий [7, с. 113].

Согласно сведениям Росстата, количество жителей в Российской Федерации с 1991 год по 2002 год уменьшилось на 2,1 %. Демографический упадок длился вплоть до 2009 года – в то время количество жителей составило 142,7 млн. человек.

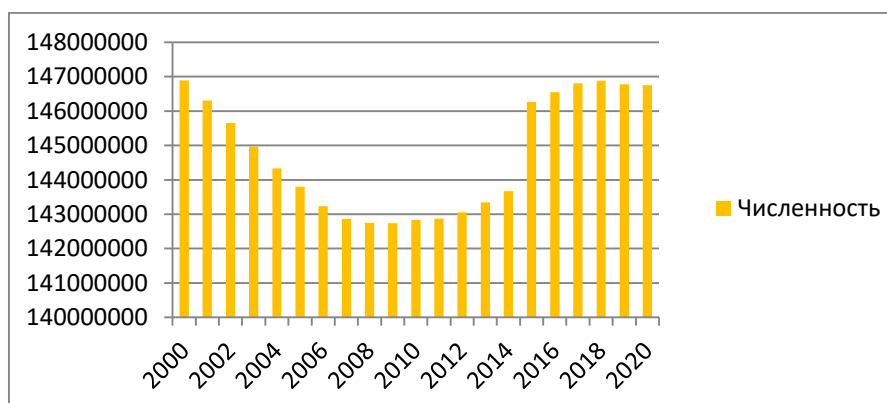


Рисунок 3. Общая численность населения России за 2000–2020 годы

В 2010 году на новый этап своего жизненного пути вступают поколение родившихся в 1980-е годы, уже после чего численность жителей снова начала увеличиваться. В 2010 году, согласно сведениям переписи, в Российской Федерации проживало 142,8 млн. человек. В 2014 году численность жителей резко увеличилась на 400 тыс. человек по сравнению с 2013 годом, что составило 143,7 млн. человек. В 2015 году, уже после присоединения Крыма с Российской Федерацией, страна достигла отметки в 146,5 млн. человек. Также в 2015 году был максимальный показатель рождаемости – 1,78. Положительная динамика

просуществовала в плоть до 2018 года, в прошедшем году численность постоянных жителей в России достигла 145,5 млн. человек (на 1 января 2022 года).

Основным вопросом считается, соотношение социально-экономических и научно-технических нужд населения, а также структуры рабочей силы, поскольку она считается производной от демографической структуры населения. Старение жителей, а также сокращение рождаемости привело Российскую Федерацию к недостатку жителей в трудоспособном возрасте. Таким образом происходит рост нагрузки на экономически предприимчивое население из-за того, что ему приходится содержать наибольшее по количеству жителей пенсионного возраста. В Российской Федерации роста производительности труда не отмечается, так как из-за низких пенсионных выплат пожилое население страны продолжает трудовую деятельность, тем самым, не уступая мест молодому поколению. По этой причине данный демографический эффект приводит к снижению ВВП России, и тем самым снижению её доли в мировой торговле.

Рост населения и продление жизни обуславливаются тем, что становится устойчивой рождаемость и удерживается на конкретном уровне, также сокращение смертности напрямую связаны с прогрессом нынешнего цивилизованного образа жизни, улучшения самочувствия жителей и т.д.

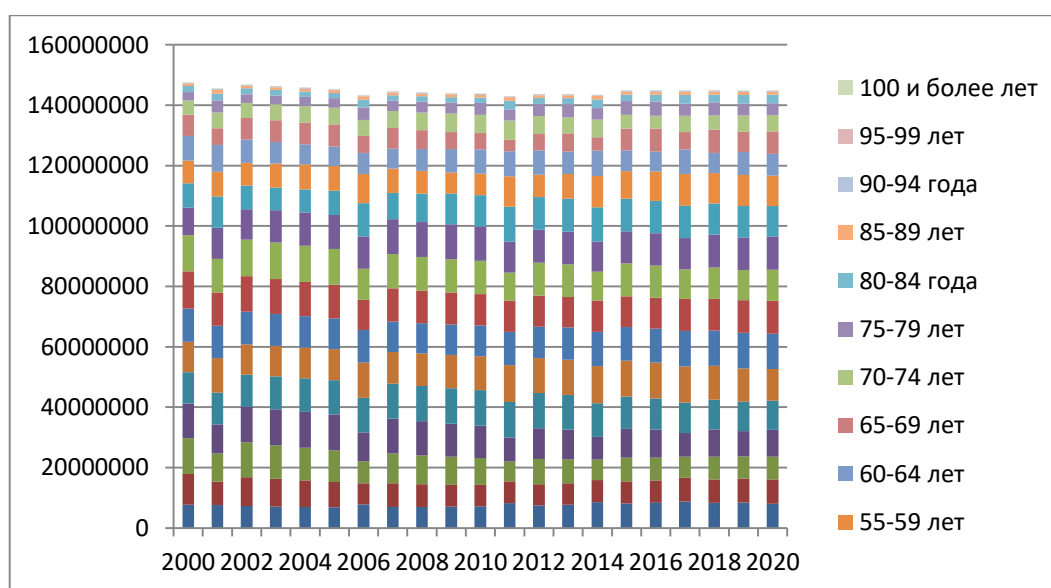


Рисунок 4. Численность населения по возрастам РФ за 2000–2020 годы

Таким образом, анализ статистики демографических изменений в стране показывает, что Россия постепенно начинает подниматься из демографической ямы, которая образовалась при переходе от плановой экономики к рыночной. Однако, хотя нынешнее соотношение гарантирует рост численности населения, оно не гарантирует расширенное воспроизводство. Тем не менее человек, невзирая на растущий прогресс технологий, был и будет особо значимым компонентом в системе социально-экономических богатств, которым обладает социум.

Список литературы

1. Бурмистрова И. К. Интегральная оценка влияния социально-экономических факторов на уровень и продолжительность молодежной безработицы / И. К. Бурмистрова, И. М. Кублин, В. П. Насыбулина, Н. А. Соловьева // Экономика устойчивого развития. 2019. № 1 (37). С. 26-31.

2. Еремеев М. А. Формирование принципов обеспечения эффективности системы оплаты и стимулирования труда / М. А. Еремеев, И. М. Кублин // Современная экономика: проблемы и решения. 2011. № 1 (13). С. 83-92.

3. Жукова О. А. Медико-социологическая интерпретация психического здоровья / О. А. Жукова, Д. Д. Карелина, И. Л. Кром, Ю. Б. Барыльник // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2011. Т. 11. № 1. С. 30-35.

4. Калашников А. Н. Использование программных решений бизнес-аналитики как инструмент повышения конкурентоспособности компаний и регионов / А. Н. Калашников, Ю. Ю. Пянзина, И. М. Кублин, Р. В. Фомин // Экономика устойчивого развития. 2019. № 1 (37). С. 289-292.

5. Коровникова Г. В. Совершенствование методологии оценки эффективности деятельности хозяйствующих субъектов в современных условиях / Г. В. Коровникова, И. В. Коровникова, С. В. Плеханов // Парадигмы управления, экономики и права. 2021. № 2 (4). С. 97-103.

6. Осипов Д. А. Объективизация оценки качества жизни больных ишемической болезнью сердца / Д. А. Осипов, Т. В. Рождественская, И. Л. Кром, А. П. Ребров // Саратовский научно-медицинский журнал. 2010. Т. 6. № 3. С. 585-588.

7. Яковлев Л. С. Конструирование гендерных стереотипов в пространстве потребительской культуры (в контексте эволюции постиндустриальной парадигмы) / Л. С. Яковлев, В. В. Матвеева, О. М. Дмитриева // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2015. № 1 (5). С. 110-116.

СОУЧАСТВУЮЩЕЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАК ФОРМА ЭФФЕКТИВНОГО ВОВЛЕЧЕНИЯ ГРАЖДАН В ФОРМИРОВАНИЕ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ (НА ПРИМЕРЕ ПРОЕКТНОГО СЕМИНАРА В Г. ФРОЛОВО)

Степанищева П. А., БкУ-301,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: ssstepanishcheva@mail.ru

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

Аннотация. Вовлечение жителей в процесс улучшения городской среды – актуальная проблема, заданная как национальным проектом «Жилье и городская среда», так и спецификой современного городского развития. Применение на практике данного метода показало, что именно соучаствующее проектирование – наиболее результативная форма эффективного вовлечения граждан в формирование комфортной городской среды как в малых, так и в крупных городах России.

Ключевые слова: соучаствующее проектирование, городская среда, проектный семинар, город, горожане.

PARTICIPATORY PLANNING AS A FORM OF EFFECTIVE INVOLVEMENT OF CITIZENS IN THE FORMATION OF THE URBAN ENVIRONMENT (ON THE EXAMPLE OF A PROJECT SEMINAR IN FROLOVO)

Stepanishcheva P. A., BkU-301,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Bardakov A. I.,** Doctor of Political Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The involvement of residents in the process of improving the urban environment is an urgent problem set by both the national project «Housing and Urban Environment» and the specifics of modern urban development. The practical application of this method has shown that it is participatory planning that is the most effective form of effective involvement of citizens in the formation of a comfortable urban environment in both small and large cities of Russia.

Keywords: participatory planning, urban environment, project seminar, city, citizens.

Современный этап развития городской среды диктует новые принципы её организации: реновации, благоустройства, кардинального изменения. Идея «города зданий» претерпевает пересмотр, акцент смещается на внутренние процессы – функции, которые он выполняет, людей, которые его населяют, изменения в социокультурной среде, которые порождает то или иное его состояние [5, с. 261]. Городская местность сложнее сельской: город полицентричен, в нем больше форм деятельности и взаимосвязей между различными его элементами. Именно при интерпретации понятия «город» существует риск становления примата «зданий и дорог» над горожанами и их жизнью.

Понятие города шире, чем совокупность построек, скверов и людей, прежде всего, город – это отношения между различными его элементами. Опираясь на мнения исследователей-урбанистов, социологов, антропологов, экономистов и других, можно проследить эту мысль. Например, по мнению Вячеслава Глазычева город – это не просто скопление домов или скопление людей, а средоточие всех форм активности, множества людей, составляющих самоуправляемое сообщество [1, с. 8]. Последнее – ключевое в понимании сущности городского управления и создании комфортного города. Именно самоуправляемость, а точнее, самоорганизация предопределяет желание жителей иметь прямое отношение к созданию облика «своей территории». Перманентное взаимодействие граждан с городской средой, в которую они включены по различным основаниям принадлежности, обуславливает внимательное отношение к ней, «право» на ее создание и наполнение, то есть своеобразный доступ или разрешение на ее использование и видоизменение создает крепкие связи между горожанином и тем, что на ней будет происходить.

Федеральный проект «Формирование комфортной городской среды» национального проекта «Жилье и городская среда» ставит задачу – увеличить долю

граждан, принявших участие в решении вопросов развития городской среды к 2023 году до 25 %, а к 2030 – до 30 %, что усиливает значение роли горожанина в принятии решений в «его» городе. Здесь следует отметить, что формы участия могут быть различными: это может быть не только соучаствующее проектирование, а также участие в социологических онлайн-опросах, в том числе и по инициативному бюджетированию проектов благоустройства, участие в публичных слушаниях и общественных обсуждениях различных вопросов, связанных с градостроительной деятельностью [3].

О важности личного вклада в развитие города писала американская активистка Джейн Джекобс в своем труде «Смерть и жизнь больших американских городов», говоря о порождаемой, а также увеличиваемой этим социальной ответственности населения за свою территорию [2, с. 72]. Она отмечала, что для успешного функционирования всех городских процессов и улучшения разнообразных экономических показателей города, следует создавать городскую среду осознанно, на первое место выдвигая человека, как субъекта градообразования. Именно Дж. Джекобс в середине XX века одна из первых описала практики вовлечения граждан в процессы формирования городской среды.

Одним из методов вовлечения граждан в формирование городской среды является соучаствующее проектирование [4, с. 8]. Под ним следует понимать процесс модерлируемой работы по созданию или дополнению концепции проекта преобразования городской среды с различными стейкхолдерами: неравнодушными горожанами, активистами города, представителями бизнеса, органов власти и отраслевыми экспертами. Форма реализации данного метода также различна. Наиболее эффективная – проектный семинар, как правило, это однократное мероприятие, включающее короткую теоретическую и обширную практическую часть по работе непосредственно с проектированием территории.

Важно отметить, что в ходе соучаствующего проектирования, несмотря на выделение большей части внимания мнению населения, задачи принять именно то, что разработают горожане, нет. И вовсе, в ходе тех или иных практик по со-

участвующему проектированию нельзя предоставлять горожанам право последнего слова. Решения, идеи, принимающиеся на проектных семинарах и прочих схожих по тематике мероприятиях, носят рекомендательный характер, но обязательно принимаются к сведению и дозированно применяются при внесении правок в ту или иную концепцию благоустройства, реконструкции, реновации и т.п.

Соучаствующее проектирование – это не сбор предложений от горожан, а создание площадки для их взаимодействия. Это своеобразная игра – то есть искусственно созданная среда, с исходными «правилами» и набором располагаемых инструментов и объектов, с которыми должна проводиться непосредственная работа. Ключевое – это обмен идеями и предложениями между всеми участниками процесса, решение конфликтов и разногласий, которые возникают непосредственно на площадке проведения практики соучаствующего проектирования. Основные каналы коммуникации во время проектирования должны происходить не только между организаторами (и проектировщиками) и горожанами, а между всеми участниками, представляющими различные категории населения (разного пола, возраста, сферы занятости и увлечений) [6, с. 594].

Соучаствующее проектирование – это комплекс мероприятий, поэтому единократное проведение той или иной практики данного комплекса не будет продуктивным; для того, чтобы вовлечение стало эффективным и продуктивным, следует придать ему характер постоянного действия. Так, проведения только проектного семинара будет недостаточно, необходимо на всех этапах, в том числе после реализации проекта, сопровождать его участием горожан, их прямым влиянием на наполняемость территории.

Примером удачного вовлечения жителей в процесс формирования городской среды можно назвать проведенный проектный семинар в городе Фролово 4 октября 2022 года. Мероприятие было проведено командой автономной некоммерческой организации «Институт развития городской среды и креативных индустрий «СРЕДА» в рамках разработки концепции благоустройства парка Железнодорожного для формирования заявки на Всероссийский конкурс лучших проектов создания комфортной городской среды.

Перед проведением проектного семинара был проведен социологический онлайн-опрос, в ходе которого были получены ответы от 718 респондентов. Целью социологического опроса было выявить отношение фроловчан к городской среде в городе Фролово, и в особенности к территории проектируемого парка.

Среди респондентов ответы примерно в равных долях принадлежали всем возрастным категориям горожан, за исключением категории «66 и выше» – 1,5 %. Более половины опрошенных (54 %) представляли часть населения, занятую на постоянной основе в трудовой деятельности, 15,5 % отметили, что учатся в школе, 10,2 % воспитывают ребенка, 10,2 % получают среднее профессиональное образование (как правило, обучаются в Фроловском промышленно-экономическом техникуме), 5,8 % не работают, 2,6 % находятся на пенсии и лишь 1,1 % получают образование. Таким образом, результаты проведенного исследования можно будет считать репрезентативными, поскольку опрошенные достаточно равномерно распределены по различным категориям.

Более 58 % опрошенных предпочитают проводить свой досуг дома и лишь 27,3 % проводят его в парках, скверах и на других общественных пространствах, поэтому был выявлен актуальный запрос: повлиять на то, чтобы как можно большее количество людей вышло на улицы и проводили досуг на открытом воздухе, занимаясь различными видами деятельности. Однако, и любители активного отдыха в городе есть – в местах активного отдыха проводят досуг 6,7 %, на различных площадках для занятий своим хобби – 4,7 %, среди иных распространенных вариантов: спортивные площадки, детские площадки, приусадебный участок, «на природе».

На ключевой вопрос «Как Вы думаете, у Фролово есть свои традиции, особенная культура?», ответили следующим образом: «да» – 61,3 %, «нет» – 38,7 %. Те, кто отметили «да», считают, что идентичность Фролово состоит в казачьей культуре, красивой архитектуре, ярких празднованиях Масленицы и других праздников, характере жителей. Те, кто отмечает, что особенной культуры у Фролово нет, объясняют это так: «Всё то же, что и в других городах», «Недоста-

точно говорят о традициях, культуре, интересных событиях», «Уезжает молодежь, развивать традиции и культуру некому». Так, был выявлен запрос на придание парку статуса «точки притяжения», которая, одновременно с этим, положительно влияла бы на формирование городской идентичности посредством визуального насыщения парка различными элементами.

Проблема с уезжающей молодежью остро стоит на повестке дня: население Фролово уменьшается с каждым годом, в том числе с покидающей город молодежью.

Опираясь на результаты социологического исследования, горожане проводят свой досуг преимущественно дома, перестают пользоваться общественными территориями – парками, скверами, объектами социальной инфраструктуры, что негативно влияет на психологический климат среди населения Фролово, снижает ценность вновь обустроенных территорий и вводит горожан в депрессивное состояние, а также негативно влияет на экономическое развитие, поскольку общественные территории и объекты социальной инфраструктуры перестают приносить доход и, следовательно, быть востребованными среди предпринимателей, размещающих торговые точки или инвестирующие в развитие каких-либо территорий. Развитие парка и размещение в нем зон с различными функциями позволило бы улучшить общее положение города среди остальных муниципальных образований региона и государства в целом.

Проанализировав итоги социологического опроса, специалисты перешли к следующему этапу – проведению проектного семинара с целью вовлечения жителей города в формирование городской среды.

Перед проведением самого проектного семинара была поставлена гипотеза: если горожане поймут, что вынесенные ими предложения, будут прямо влиять на то, как будет выглядеть давно знакомый парк, то будут более бережливо относиться к реализованному проекту в дальнейшем.

Перед началом работы были освещены предварительные итоги социокультурного исследования города и территории. Затем была организована работа по этапам:

1. Выявление сильных сторон территории.
2. Выявление слабых сторон территории.
3. Выдвижение идей и предложений по изменению и дополнению концепции.
4. Рассмотрение событийного наполнения благоустраиваемой территории.
5. Работа с картой.

Важнейший этап – последний. Именно работая с картой, горожане полноценно могут увидеть все преимущества и недостатки территории, в ходе перебора вариантов проектирования понять, как лучше организовать функциональное зонирование территории, расположить основные объекты и т.д.

По итогам проектного семинара было выявлены основные предложения горожан по изменению и дополнению существующей концепции, а также вынесены к рассмотрению локальные пожелания и советы, которые сложно было бы узнать, работая отстраненно от местного сообщества (понимания под ним активное население города Фролово, заинтересованное в разработке данного проекта).

Более 50 жителей в рамках совместной работы отразили свои взгляды на благоустройство территории парка, и рассказали о своем видении на дальнейшее развитие этого общественного пространства. Это мероприятие стало лишь частью социологического исследования, проводимого в рамках разработки проекта, однако позволило сформировать наиболее точное видение города жителями, отношение к нему, выявление существующих преимуществ и недостатков рассматриваемой территории.

Таким образом, проектный семинар стал своеобразным открытым диалогом с жителями, в отличие от замечаний, выраженных в онлайн-опросе, стало возможным увидеть живые эмоции фроловчан, их конкретные замечания относительно конкретных зон в парке. Жители внесли большой вклад в доработку концепции, напрямую повлияв на ряд новых решений и изменение старых.

Поставленная перед проектным семинаром гипотеза пока не может быть подтверждена, так как конкурс, на который разрабатывалась заявка не завер-

шился и, соответственно, реализация проекта не состоялась. Однако, уже на данный момент жители стали более активно использовать Железнодорожный парк для проведения досуга, проводить там регулярные субботники, тематические собрания, и, кроме того, более активно отражать события, происходящие в парке, в социальных сетях.

Вовлечение жителей должно происходить на каждом этапе разработки и реализации проекта, это позволяет сделать конечный продукт – проект благоустройства – наиболее предпочтительным для большинства горожан. Кроме того, принимая участие в процессе создания проекта и его реализации жители начинают чувствовать приверженность к этому месту, ответственность за него, благодаря этому повышается и сознательность горожан, парк остается чистым, востребованным и вызывающим приятные впечатления как можно дольше. Еще одна проблема, решаемая вовлечением, – ускорение процесса принятия новой территории. Чем быстрее произойдет заочное «знакомство» с территорией, тем быстрее она станет посещаемой и популярной соответственно.

Активное вовлечение жителей в разработку проектов формирования городской среды – главный фактор успешного пользования территорией после реализации проекта. Вовлечение формирует социальную ответственность у горожан за данную территорию, а также сокращает период принятия новшеств после преобразования городской среды, нивелируя предпосылки негативного отношения к результату благоустройства. Применение на практике методов вовлечения показывает, как меняется отношение горожан к городу и друг другу, а также положительно сказывается на формировании социокультурной базы вовремя предпроектного анализа для дальнейшего архитектурного и градостроительного проектирования.

Список литературы

1. Глазычев В. Л. Урбанистика. М.: Европа, 2008. 219 с.
2. Джекобс Д. Смерть и жизнь больших американских городов / Пер. с англ. М.: Новое издательство, 2011. 460 с.

3. Российская Федерация. Законы. Градостроительный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2004 года № 190-ФЗ / Российская Федерация. Законы // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 1. Ст. 16.

4. Санофф Г. Соучаствующее проектирование. Практики общественного участия в формировании среды больших и малых городов / Пер. с англ.; ред. Н. Снигирева, Д. Смирнов. Вологда: Проектная группа 8, 2015. 170 с.

5. Степанищева П. А. Социальные и культурные основы современного города // Управление и современность: междисциплинарный дискурс: сборник статей молодых исследователей / ред. А. И. Бардаков, Т. Б. Иванова, А. Л. Кузеванова; Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы». Волгоград: Изд-во Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2022. С. 255-264. URL:

<https://docs.vlgr.ranepa.ru/podr/ipc/elizd/Upravlenie%20i%20sovrem...%202022.pdf>
(дата обращения 10.10.2022).

6. Токарева Е. В. Принципы соучаствующего проектирования / Е. В. Токарева, А. Н. Ахмедьянов // Избранные доклады 65-й Юбилейной университетской научно-технической конференции студентов и молодых ученых: Сборник докладов, Томск, 25 апреля 2019 года. Томск: Томский государственный архитектурно-строительный университет, 2019. С. 592-595.

ОБРАЗ ЖИЗНИ ДЕТЕЙ В ВЕЛИКОБРИТАНИИ В 1939–1944 ГОДАХ: ПО МАТЕРИАЛАМ ЛИЧНЫХ ПИСЕМ ДЕТЕЙ И ИХ СЕМЕЙ

Степанов А. В., 7 «б»,

МОУ СШ № 19, Центрального района г. Волгограда

e-mail: vlgktr@gmail.com

Научный руководитель – **Степанова Е. В.**, канд. филолог. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Научный руководитель – **Джабарова Е. А.**, учитель английского языка МОУ СШ № 19

Аннотация. В статье исследуются внешние и внутренние факторы, обуславливающие образ жизни и быт детей Великобритании в условиях Второй мировой войны на материале официальных документов и свидетельств, а также личной переписки детей и их семей на языке оригинала (английском) для оценки реалий существования несовершеннолетнего населения в обозначенный исторический период в Великобритании. Автор выявляет и характеризует внешние и внутренние факторы, определяющие жизнь и эмоциональное состояние детей в условиях экстремальной ситуации. В работе используются основополагающие теоретические направления для изучения жизни детей: история повседневности и микро-история, контент-анализ, благодаря которым производилась реконструкция социальных практик детей военного времени на микроуровне.

Ключевые слова: образ жизни детей, личные письма, вторая мировая война, внешние и внутренние факторы.

THE WAY OF LIFE OF BRITISH CHILDREN IN 1939–1942: A CASE STUDY OF PERSONAL LETTERS WITH FAMILIES

Stepanov A. V., 7 «b»,

Secondary school No. 19, Central district of Volgograd

Supervisor – **Stepanova E. V.**, Candidate of Philology. Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Dzhabarova E. A.**, English teacher, Secondary school No. 19, Central district of Volgograd

Abstract. The article examines the external and internal factors that determine the way of life of children in Great Britain during the Second World War on the basis of official documents, as well as on personal correspondence of children and their families in the original language (English) to assess

the realities of the existence of a minor population in the designated historical period in the UK. The author identifies and characterizes the external and internal factors that determine the life and emotional state of children in an extreme situation. The work uses the fundamental theoretical directions for studying the life of children: the history of everyday life and micro-history, content analysis, thanks to which the social practices of wartime children were reconstructed at the micro level.

Keywords: lifestyle of children, personal letters, World War II, external and internal factors.

Вторая мировая война – время больших потрясений для детей по всему миру и в том числе в Великобритании. Многие дети погибли, пережили бомбардировки, были ранены или остались без крова, им пришлось столкнуться с угрозой газовых атак, воздушными рейдами, нормированием. Более миллиона детей были эвакуированы из больших и малых городов, им пришлось приспособиваться к разлуке с семьей и друзьями.

С. Ю. Кондратенко отмечает, что культура бумажного письма была важной частью литературного и исторического наследия [8, с. 148-150]. Благодаря дошедшей до наших дней корреспонденции ученые могут изучить личную биографию авторов писем, а также проанализировать исторические события, настроения и быт рассматриваемого периода. Письма представляют собой средство коммуникации между людьми и важный исторический источник [5, с. 24].

Написание письма в военный период, с одной стороны, было схоже с созданием литературного произведения, поскольку отражало скрытые чувства, надежды, чаяния и эмоции. Стоит отметить, что корреспонденция детей и их семей была, прежде всего, направлена на поддержку друг друга в трудное время, передачу информации о судьбе семей в указанный период, при этом мы можем также делать выводы об исторической действительности того периода [3].

Исследование особенностей жизни и быта детей Великобритании в условиях Второй мировой войны на материале официальных документов и личной переписки детей обуславливает задачи настоящего исследования.

Методы, используемые в статье, включают основополагающие теоретические направления для изучения жизни детей: история повседневности и микро-история, контент-анализ, реконструкция социальных практик детей военного времени на микроуровне. Цель настоящей работы выявить и охарактеризовать факторы, определяющие жизнь и эмоциональное состояние детей в условиях

экстремальной ситуации, на материалах личной переписки с семьями во время Второй мировой войны.

В ходе изучения проблематики на первом этапе авторы рассматривали внешние и внутренние факторы, определяющие обстоятельства жизни детей войны в Великобритании в период Второй мировой войны на материалах открытых документов Британского архива [7]. На втором этапе материалом исследования послужили военная переписка (более 20 писем на языке оригинала (английском)) за период с 1940 по 1942 гг. семьи и детей из Великобритании, разлученных вследствие военных действий.

В результате исследования по документальным источникам выделены внешние и внутренние факторы, определяющие образ жизни детей. Повседневная жизнь и быт детей Великобритании в условиях Второй мировой войны во многом были детерминированы внешними военными обстоятельствами и внутренними решениями государства. Продолжались воздушные рейды, бомбардировки, например, Лондон бомбили 57 ночей подряд. Многие дети были убиты, тяжело ранены, потеряли близких, жилье, были переведены в дома войны (Wartime Homes), пережили нормирования и рационализацию (ограниченное количество продуктов питания), замерзали без теплой одежды [2]. Вторая мировая война внесла коррективы, прежде всего, в повседневную жизнь, безопасность, образование, здоровье и труд детей.

Вместе с тем многие дети продолжали учиться в школах, трудились на огородах. Малыши занимались выращиванием овощей, чтобы прокормить себя и отправки на фронт (существовал призыв «Dig for Victory» – «Копай для победы»), собирали деньги на боеприпасы, вязали теплые вещи для солдат. Подростки участвовали в оказании помощи (Girl Guides, Boy Scouts), в рамках гражданской обороны, обеспечивая предупреждения воздушных налетов, работая посыльными, пожарными, добровольцами, многие погибли при исполнении служебных обязанностей. Дети 14-17 лет работали полный рабочий день, с 18 при-

зывались в вооруженные силы. Хотя многие школы были эвакуированы, некоторые продолжали работать [2]. Тем самым дети Великобритании также внесли свой вклад в победу.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что, несмотря на трудности военного периода, жертвы среди детского населения, жизнь и здоровье детей в Великобритании были в числе приоритетов правительства и политики государства [1, с. 103]. Дети эвакуировались из городов в сельские территории Великобритании, отдаленные от фронтовых линий и относительно безопасные для нахождения; многие несовершеннолетние были эвакуированы в Северную Америку, Австралию, Новую Зеландию и Южную Африку. В связи с чем многие дети были разлучены со своими близкими на период войны, они вели переписку с членами своей семьи.

В рамках практической части работы авторы рассмотрели историю семьи Хилл с острова Гернси в переписке с их детьми с помощью Международного Красного Креста. Содержание писем отражает бытовые, семейные, военные события, а также психологическое и эмоциональное состояние детей и их родителей из Великобритании в период второй мировой войны [4].

Семья Хилл – Уильям, Флоренс и их трое детей Кеннет, Герберт и Билли - жили на острове Гернси, когда разразилась война. После эвакуации Дюнкерка в 1940 году, когда британское правительство заявило, что остров нельзя защитить, Уильям и Флоренс решили пережить войну на Гернси. Уильям должен был заботиться о пожилых родителях и поддерживать работу своего продуктового магазина, чтобы обеспечить продуктами питания жителей города. Семейой было принято решение, что два их старших сына, Кеннет и Герберт, 12 и 11 лет, присоединятся к 17 000 эвакуируемым с острова Гернси в период с 20 по 28 июня 1940 года, что составляло почти 50 процентов всего населения. 5 000 детей первыми покинули остров со своими учителями и пятьсот взрослых помощников. Младший сын Билли, которому было 5 лет, остался с родителями на острове. Немецкая оккупация Гернси началась 30 июня 1940 года. Около тысячи мужчин и женщин из Гернси были депортированы в Германию в лагеря пленных.

Используя специальную форму, семьи могли написать короткое сообщение, которое отправлялось сначала в штаб-квартиру Красного Креста в Женеве, затем через другие страны предполагаемому адресату. Первоначально допустимое количество слов было 20, позже было увеличено до 25. Всего 25 слов, чтобы задать все вопросы, рассказать новости и передать любовь своим детям и родителям. Поскольку письма проходили через бюро сообщений Красного Креста, переправлялись в Женеву через Португалию, Испанию, Францию, а затем через немецкую почтовую систему в Гернси, доставка до предполагаемого получателя занимала несколько месяцев.

В письме от декабря 1941 года Флоренс и Уильям спрашивают об оставшейся в Великобритании семье, особенно об их мальчиках. Говорят, что у них все хорошо, просят поблагодарить воспитывающую Берта сестру, выражают свою любовь. *«Everyone well. Thank Alice for having Bert. Love to boys, no news from them. Is Peggy working? Are you with Art? Love. Florrie. Will».*

В феврале 1942 они получают ответ, в котором сообщается, что сыновья живут в разных домах, но периодически гостят друг у друга в полном доме их тети. *«Hope all well. Bert with Pet for weekends at Alice`s hank Alice for having Bert. have fine time together. Alice has full house. Ken quite happy. Love. Meg».*

На многих письмах видна синяя полоса, сделанная специальным химическим веществом, применяемым немцами для обнаружения скрытых надписей и невидимых чернил. В письме от марта 1944 сестра Уильяма, Марджет Суини, пишет родителям о семье, в которой живет второй сын Берт, сообщая, что у них все хорошо, она ждет письма от Кена, Берт в порядке и живет с мисс Скотт, он весел и играет в гольф. *“All well. Hope same. Expecting letter from Ken. Bert fine. Living with Miss Scott who keeps house for her uncle. Lively and plays golf...”*

В следующем письме Уильям и Флоренс пишут своим детям, что у них все хорошо, отмечают, что Берт вырос и спрашивают, какой рост у Кена, сообщают, что очень тоскуют и ждут воссоединения. *«Dear boys. Everyone well. You have grown tall Bert. What is Ken`s height? Relieved to know you are happy. Longing reunion. Fondest love. Mom Dad.».* Родители и дети сильно скучают друг без друга,

дети растут, родители их не видят и даже не знают, какого роста дети, а дети - живы ли их родители.

Последнее письмо в этой переписке было написано из Гернси в Великобританию и датировано 16 марта 1944 года. Оно прибыло в Великобританию 6 июня 1944 года. Ответа не последовало из-за вторжения союзников в северную Европу, после которого этот способ общения был приостановлен. В 1945 году Гернси был освобожден, семья Хилл воссоединилась, Герберт и Кеннет вернулись домой. Письма семьи Хилл очень краткие, но они могут рассказать о разлуке, тревоге, переживаниях, вызванных войной.

Анализ корреспонденции выявил различия в структуре, длине, обстоятельствах написания, внешним характеристикам и месту составления, возрасту корреспондентов и получателей, а также была обнаружена схожесть писем по фактическому и эмоциональному содержанию.

Все рассматриваемые сообщения полны надежды на лучшее, любви и тоски по воссоединению семьей, с разной степенью драматичности передают переживания молодых людей и образ жизни, который им был предопределен второй мировой войной. Одним из наиболее ярких свойств корреспонденции британских детей периода 1939-1944 гг. было также определенная смета настроений после первого года войны с эмоционально насыщенными (восторженных или крайне раздосадованных) в сторону более сдержанных, реалистичных.

Список литературы

1. Brown, M. A child's war: growing up on the Home Front 1939–1945 // Brown M.: Stroud, 2000. 265 p.
2. Growing up in the Second World War. / URL: <https://www.iwm.org.uk/history/growing-up-in-the-second-world-war> (дата обращения 02.12.2022).
3. Origins of the NHS, URL: <https://www.nationalarchives.gov.uk/cabinetpapers/alevelstudies/origins-nhs.htm> (дата обращения 02.12.2022).
4. Ross S. Evacuation (At Home in World War II S.). // Evans Publishing Group, London: 2001. 189 p.

5. Samways, R. We think you ought to go – the evacuation of London’s children // London Metropolitan Archives, 1995. 321 p.

6. The Hill Family Letters – Iwm Stories 'Longing reunion. Fondest love, mum dad' URL: <https://www.iwm.org.uk/history/the-hill-family-letters-iwm-stories> (дата обращения 02.12.2022).

7. Архив BBC URL: <https://www.bbc.co.uk/history/ww2peopleswar/stories/53/a1130653.shtml> (дата обращения 02.12.2022).

8. Кондратенко С. Ю. Много людей переживают всякое горе: о публикации писем учителей и их учеников времен великой отечественной войны // Новый исторический вестник. 2020. № 3 (65). С. 148-157.

9. Права человека: Сборник международных договоров, том I (часть вторая): Универсальные договоры / Женева. – 1994 – URL: <https://ohchr.org/Documents/Publications/Compilation2ru.pdf> (дата обращения 02.12.2022).

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Страшева Д. А., БКУ-401,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: dstrasheva@inbox.ru

Научный руководитель – **Богомолова И. В.**, канд. экон. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. На основе исследования практического опыта разработаны рекомендации и меры совершенствования государственной региональной политики по развитию туристической отрасли в Волгоградской области. Приведены результаты сравнения целевых показателей развития туризма Волгоградской области и Краснодарского края.

Ключевые слова: туристическая отрасль, государственная политика, туризм, Волгоградская область, Краснодарский край, целевые показатели, рекомендации.

STATE POLICY FOR THE DEVELOPMENT OF THE TOURISM INDUSTRY IN THE VOLGOGRAD REGION

Strasheva D. A., BkM-401

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Bogomolova I. V.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, brunch of RANEPA

Abstract. Based on the study of practical experience, recommendations and measures have been developed to improve the state regional policy for the development of the tourism industry in the Volgograd region. The results of comparison of target indicators of tourism development in the Volgograd region and the Krasnodar region are presented.

Keywords: tourism industry, government policy, tourism, Volgograd region, Krasnodar region, targets, recommendations.

Туристическая отрасль является одной из ведущих отраслей социально-экономического развития субъектов Российской Федерации. Развитие туризма в регионе оказывает благоприятное воздействие на смежные отрасли региональной экономики – транспорт, торговля, сфера услуг, строительство и др. Кроме

того, денежные средства, полученные в виде дохода в туристской индустрии, поступают во все уровни бюджета нашей страны. Соответственно, Волгоградская область, повышая конкурентоспособность туристского рынка региона и создавая особый и качественный туристский продукт как для граждан РФ, так и для граждан иностранных государств, справедливо может рассчитывать на рост показателей социально-экономического развития. Поэтому разработка грамотной государственной региональной политики развития туристической отрасли в данном регионе является актуальной.

Органы государственной власти субъекта РФ осуществляют государственную региональную политику развития туризма, посредством определения наиболее эффективных путей развития, создания таких условий, которые позволят продвигать качественный туристский продукт, а также государственная политика реализуется путем разработки и утверждения необходимых документов стратегической направленности.

Например, в Волгоградской области реализуется государственная программа «Развитие туризма в Волгоградской области», которая закрепляет основные направления развития туризма, а также механизм реализации государственного регулирования [2].

При этом Волгоградская область имеет огромные возможности и предпосылки для создания и дальнейшего эффективного функционирования туристско-рекреационного комплекса, который будет характеризоваться высокой конкурентоспособностью. Область отличается наличием культурно-исторического наследия, а также имеет богатый природно-ресурсный потенциал. Такое сочетание возможностей позволяет региону иметь несколько направлений развития туризма – медицинский, религиозный, культурно-познавательный и прочие.

Однако при наличии таких возможностей и перспектив Волгоградская область в значительной степени уступает лидирующему региону Южного федерального округа по нынешнему состоянию туристической отрасли – Краснодарскому краю. Что касается Краснодарского края, то государственное регулирова-

ние сферой туризма регламентируется государственной программой Краснодарского края «Развитие санаторно-курортного и туристского комплекса», которая ставит целью увеличения количества туристов и отдыхающих в пределах границ Краснодарского края [3].

Производя сравнительную характеристику определенных целевых показателей развития туризма, наблюдается серьезное отставание Волгоградской области, которое можно объяснить такими проблемами как низкий уровень развитости туристской инфраструктуры, конкурентоспособности туристического продукта, а также неэффективная маркетинговая деятельность по рекламе продукта региона на рынке страны и других государств (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнение целевых показателей развития туризма Волгоградской области и Краснодарского края

Целевой показатель	Волгоградская область	Краснодарский край
Объем туристского потока на территории региона	929,9 тыс. чел.	16,6 млн. чел.
Объем платных туристских услуг	1047,7 млн. руб.	135,7 млрд. руб.
Численность граждан РФ, размещенных в КСР	514,7 тыс. чел.	8,1 млн. чел.
Численность граждан иностранных государств, размещенных в КСР	2,9 тыс. чел.	198 тыс. чел.

Таким образом, в результате сравнения можно сделать вывод. По такому целевому показателю, как объем туристского потока на территории региона

Краснодарский край превышает количество человек в 18 раз, по объему платных туристских услуг – в 130 раз, по численности граждан РФ, которые размещены в КСР – в 16 раз, а по численности граждан иностранных государств, которые размещены в КСР – в 68 раз.

Такое соотношение целевых показателей, что Краснодарский край в лучшей степени развивает туризм и использует туристские ресурсы.

Исходя из опыта Краснодарского края реализации государственной региональной политики развития туристической отрасли, проблемы Волгоградской области можно решить с помощью проведения следующих мероприятий:

- предоставление субсидий различным субъектам на финансовое обеспечение затрат, связанных с развитием туристической инфраструктуры;
- подготовка и обеспечение дополнительного профессионального образования кадров для туристского рынка Волгоградской области;
- проведение рекламной политики, направленной на продвижение туристского продукта Волгоградской области;
- создание автотуристского кластера в Волгоградской области;
- осуществление исследований, направленных на обнаружение новых возможностей туристского потенциала региона;
- разработка приложений для туристов в интерактивной форме для привлечения граждан;
- реализация различных региональных проектов, связанных с туристической отраслью;
- учитывать туристов зарубежных стран при оказании туристских услуг;
- увеличить количество КСР для граждан РФ и граждан иностранных государств.

Для проведения мероприятий по развитию туристической отрасли в рамках государственной политики существуют определенные инструменты создания и продвижения конкурентоспособного и качественного туристского продукта, а также для формирования широкого туристского рынка [4].

Для Волгоградской области будут эффективно использовать следующие инструменты:

- создание такого туристского продукта, который сможет удовлетворять потребности в туризме не только местных жителей области, но и Российской Федерации, а также прибывших граждан из других государств. Туристский продукт будет отличаться успешностью, если повысить привлекательность и узнаваемость местного бренда посредством грамотной работы маркетинга;

- сегодня в условиях ограниченности ресурсов важно использовать их по максимуму. Для этого важен процесс планирования, который позволит координировать действия всех звеньев управления и выбирать оптимальный путь развития туризма;

- транспорт и развитая транспортная сеть также важна для развития туристической отрасли. Необходимо обеспечить доступность туристских услуг, создавать комфортные условия для поездок и преодоления расстояния;

- оказывать туристские услуги и предоставлять продукты необходимо специализированным людям, которые обладают достаточной компетентностью. Для осуществления такой деятельности важно повышать количество потенциальных кадров с помощью проводить курсы подготовки.

При проведении данных мероприятий, применении вышеперечисленных инструментов и осуществлении мер в Волгоградской области можно будет наблюдать положительную динамику. Результатами такой государственной региональной политики развития туристической отрасли будут удовлетворение различных категорий граждан в туристских услугах, формирование позитивного имиджа Волгоградской области, который будет связан с благоприятным туризмом, а также доходы бюджетов всех уровней будут значительно увеличиваться. Кроме того, важно соблюдать законодательство туристской деятельности, которое представлено федеральными и региональными нормативно-правовыми актами.

Список литературы

1. Официальный интернет-портал Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Туризм. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 13.10.2022).

2. Постановление Администрации Волгоградской области от 09.04.2019 № 168-п «Об утверждении государственной программы Волгоградской области «Развитие туризма в Волгоградской области». URL: <https://docs.cntd.ru/document/553238455> (дата обращения 13.10.2022).

3. Постановление Губернатора Краснодарского края от 05.11.2015 № 1007 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие санаторно-курортного и туристского комплекса». URL: <https://docs.cntd.ru/document/430655743> (дата обращения 13.10.2022).

4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20.09.2019 N 2129-р «Об утверждении Стратегии развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года». URL: <https://docs.cntd.ru/document/561260503> (дата обращения: 14.10.2022).

5. Федеральный закон от 24.11.1996 N 132-ФЗ (ред. от 28.05.2022) «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9032907> (дата обращения 14.10.2022).

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИЕЙ КАК КЛЮЧЕВОЙ КОМПОНЕНТ, ПОВЫШАЮЩИЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Щеглова Д. О., МУП-100,

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

e-mail: shcheglovadaria072000@gmail.com

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

Научный руководитель – **Князев С. А.**, канд. экон. наук, доцент ВИУ РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема управления трудовой мотивацией в коммерческих организациях. Она выражается через знание теории и неумение применить полученную информацию на практике своей организации.

Ключевые слова: мотивация труда, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, разработка системы, человеческий фактор.

MANAGEMENT OF WORK MOTIVATION AS A KEY COMPONENT THAT INCREASES THE PRODUCTIVITY OF COMMERCIAL ORGANIZATIONS

Shcheglova D. O., MUP-100,

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Supervisor – **Knyazev S. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article examines the problem of managing labor motivation in commercial organizations. It is expressed through knowledge of the theory and the inability to apply the information received in the practice of their organization.

Keywords: labor motivation, material incentives, non-material incentives, system development, human factor.

Данная тема является важной, поскольку существует некоторый дисбаланс между целями организаций и целями работников. Поэтому проблема состоит в

том, что сотрудники недостаточно мотивированы на повышение результатов своей работы. Предполагается, что решение проблемы должно выстраиваться таким образом, чтобы замотивировать сотрудников на повышение эффективности своего труда, так как от этого будет формироваться и производительность организации в целом. Сложности возникают в самом построении системы мотивации труда, которая, безусловно, должна учитывать все категории сотрудников. Быть сформированной исходя из различных параметров и понимания того, что мотивировать всех одинаково не получится и нужно будет гибко подстроить систему и под такие ситуации. И тут уже от руководителя зависит насколько сильная мотивация будет у его сотрудников, в результате выстроенной системы.

Наиболее полно сформулировал определение Шапиро С. А. «Мотивация трудовой деятельности – это процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованный с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим это комплекс применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников» [1, с. 18]. То есть по этому определению можно выделить два ключевых момента, на которые нужно ориентироваться – удовлетворение сотрудником своих желаний и совпадение его целей с предприятием, в котором он работает.

Карташова Л. В. считает, что мотивация представляет собой систему различных «приемов действий» для достижения целей организаций, так и для удовлетворения своих потребностей сотрудником. Пряжников Н. С. трактует мотивацию как «широкий круг явлений», побуждающих к деятельности [2]. Руденко А. М. обращает внимание на необходимость «формирование мотива» у персонала предприятия. Травин В. В., Дятлов В. А., Шапиро С. А. считают, что трудовую мотивацию определяют в основном жизненные «потребности» людей, а также «влечения», «установки», «идеалы» и другие, необходимые для существования человека факторы [3, 4].

Руденко А. М. также выделяет следующие функции мотивации, которые раскрывают ее, как психологический процесс: [5, с. 102]

- та, что побуждает и направляет – первая «на определенный объект» и вторая «на определенную активность»;

- та, что стимулирует – связана с каким-либо намерением, посторонним воздействием;

- та, что организует – в основе лежит какая-либо задумка;

- та, что структурирует – приводит к детальному анализу;

- та, что является смыслообразующей – имеет «личностный смысл»;

- та, что отражает – показывает, например, содержание «мотивационной сферы личности»;

- та, что объясняет – может разъяснить поступок или действие;

- та, что обладает защитным действием – когда «истинная цель подменяется официальной версией».

Многие сотрудники, проработав некоторое время, испытывают разочарование в своей трудовой деятельности, которое идет в разрез с его первоначальными ожиданиями. Вызвано это может быть несколькими причинами, среди которых можно назвать следующие: [6, с. 114]

- чрезмерный контроль со стороны руководящего состава компании за выполнением трудовых обязанностей работника;

- проблемы в трудовом коллективе, которые могут выражаться в отсутствии сплоченности внутри или негативном психологическом климате;

- отсутствие достаточного уровня информации со стороны работодателя для выполнения работником своих трудовых функций;

- отсутствие инициативы со стороны руководства компании в оказании всей необходимой сотруднику помощи по его запросам в рамках выполнения им своих трудовых обязанностей;

- плохая организованность труда работника, которая выражается в незнании работником своих прямых должностных обязанностей и нежелании руководства компании разъяснить эти обязанности работнику;

- недооценка результатов труда работника со стороны руководства компании;

■ низкая материальная мотивация труда работника, то есть проблема низких заработных плат работников, особенно занятых в социальной сфере.

Все вышеперечисленные факторы, оказывающие влияние на снижение уровня работоспособности работников, оказывают прямое влияние на возможность дальнейшего сотрудничества между работником и работодателем. Во избежание этого и нужен такой компонент внутри организаций как управление трудовой мотивацией.

Менеджеру по работе с персоналом на сегодняшний день необходимо первоначально изучить отношение каждого отдельно взятого работника к собственному труду. Именно анализ этого отношения позволит выработать персонализированный (индивидуальный) подход к работнику. Работник должен быть ознакомлен с теми трудностями, которые могут встать (возникнуть) в его трудовой деятельности на пути к достижению определенных профессиональных достижений.

Основной задачей руководства компании в организации рабочего процесса является достижение оптимального уровня эффективности (продуктивности) выполнения сотрудниками компании своих трудовых обязанностей. Организация данного процесса происходит через политику мотивации персонала по достижению высоких результатов деятельности сотрудников компании.

Процесс мотивации лежит, прежде всего, в глубинах человеческой психики, поэтому для достижения наилучших показателей трудовой деятельности руководству необходимо индивидуально подходить к каждому своему сотруднику. Фактором, который побуждает сотрудника к определенным действиям, являются его потребности. По мнению отечественного психолога А. Н. Леонтьева именно потребности переходят в мотив, то есть лежат в основе мотивов человека [7, с. 33].

Мотивационная структура трудовой деятельности работников имеет сложную структуру, в которой можно выделить несколько взаимосвязанных элементов [8, с. 203]:

- потребности работника и его интересы;

- организационная культура (то есть те нормы поведения, принятые внутри компании – работодателя);

- ценностные качества работника (то есть свойства личности, которые показывают отношение самого человека к обществу, к окружающему миру).

Для создания механизма формирования среды, способной мотивировать сотрудников на высокие результаты труда нужно сформулировать принципы управления, которые будут объяснять использование методов.

Наиболее известные принципы управления А. Файоля и Г. Эмерсона. Однако они имеют частный характер. Можно сформулировать принципы гуманистического управления персоналом, которые сконцентрированы на экономическом и социальном поведении, на личных потребностях и мотивах.

Общие принципы гуманистического управления выглядят следующим образом: [9, с. 8]

- 1) любое управленческое решение должно быть принято осознанно, доведено и понято остальными. Здесь идет отрицание и отвержение решений, не имеющих смысла (бессмысленных решений);

- 2) воздействие должно быть по мере возможности выгодным как субъекту, так и объекту управления;

- 3) также должно учитывать конкретную обстановку, цели, силы и средства для реализации экономических и социальных целей – (означает принцип управления, подстраивающийся под ситуацию).

Подводя итоги, можно сделать вывод о необходимости использования индивидуального подхода при построении системы мотивации, а также использования материального и нематериального вида стимулирования. Можно сопоставлять показатели материального стимулирования с целями коммерческих организаций и предусматривать награждения не за реализацию конкретных задач, а за выполнение общих планов для того, чтобы повысить эффективность материаль-

ной мотивации. Конечно, большинство организаций отдают предпочтение материальному поощрению сотрудников, так как считается, что этими методами легче управлять мотивационными механизмами. Но важно также использование и нематериальных стимулов. Сотрудник будет выполнять свою работу качественно и добросовестно, если он в этом заинтересован, то есть мотивирован различными способами.

Список литературы

1. Токарева Ю. А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю. А. Токарева, Н. М. Глухенькая, А. Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б. Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. Шадринск : ШГПУ, 2021. 216 с.
2. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для студентов вузов / Н. С. Пряжников. Москва: Академия, 2008. 368 с.
3. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия / В. В. Травин, В. А. Дятлов. Москва: Дело, 2000. 270 с.
4. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации: учеб. пособие / С. А. Шапиро. 3-е изд. перераб. и доп. Москва: КНОРУС, 2016. 268 с.
5. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / А. М. Руденко [и др.]; под ред. А. М. Руденко. Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. 350 с.
6. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова. М.: ИНФРА-М, 2016. 524 с.
7. Верещагина Л. А. Психология персонала. Потребности, мотивация и ценности. 2-е изд., испр. и доп. М.: Гуманитарный центр, 2017. 230 с.
8. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие (ФГОС 3-го поколения). 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2017. 377 с.

9. Петросян Д. С., Столярова А. Н., Князева О. В., Машин Д. В., Оберменко Л. Г., Андрианова Ю. С. Мотивационный механизм управления персоналом // Индустриальная экономика. 2021. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnyu-mehanizm-upravleniya-personalom> (дата обращения 10.12.2022).

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 1,12 МБайт

Дополнительные программные средства: Программа для просмотра PDF

Издательско-полиграфический центр ВИУ РАНХиГС

г. Волгоград, ул. Герцена, 10