

# НАУЧНЫЙ ВЕСТНИК



ВОЛГОГРАДСКОГО ФИЛИАЛА  
РАНХиГС

Серия: политология и социология

---

---

**УЧРЕДИТЕЛЬ:**

федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российская академия народного хозяйства  
и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации»

**№2 2016**

**Журнал основан в 2009 г.**

Периодичность серии 4 номера в год

---

**Редакционный совет:**

И. О. Тюменцев, д-р ист. наук, профессор  
(председатель Редакционного совета);  
Е. М. Бабосов, академик Национальной Академии Наук  
Республики Беларусь;  
В. А. Лоскутов, д-р филос. наук, профессор;  
А. В. Понделков, д-р полит. наук, профессор;  
С. П. Поцелуев, д-р полит. наук, доцент;  
Ф. М. Эфендиев, д-р филос. наук, профессор;  
М. Я. Яхьяев, д-р филос. наук, профессор

**Главный редактор:**

А. И. Бардаков, д-р полит. наук, доцент

**Заместитель главного редактора:**

Ю. А. Дроздова, канд. социол. наук, доцент

**Ответственный научный секретарь:**

Е. В. Перерва, канд. истор. наук

**Редакторы перевода:**

Е. В. Гуляева, канд. филол. наук, доцент;

Ю. В. Семикина, канд. филол. наук, доцент

**Редакционная коллегия:**

С. С. Восканян, д-р полит. наук, доцент;  
Р. А. Данакари, д-р филос. наук, доцент;  
О. А. Долгополова, канд. психол. наук, доцент;  
Д. М. Зиновьева, канд. психол. наук;  
И. А. Злочевский, канд. эконом. наук, доцент;  
В. А. Колесников, д-р полит. наук, доцент;  
А. Л. Клейтман, канд. ист. наук;  
А. Л. Кузванова, д-р социол. наук, доцент;  
А. М. Медведев, канд. психол. наук, доцент;  
Е. Р. Мкртчян, канд. социол. наук, доцент;  
И. Л. Морозов, д-р полит. наук, доцент;  
А. А. Огарков, канд. эконом. наук, доцент;  
Е. Г. Олейникова, д-р ист. наук, профессор;  
О. В. Рвачева, канд. ист. наук, доцент;  
Н. С. Субочев, д-р социол. наук, доцент;  
Д. Р. Яворский, д-р филос. наук, доцент;  
А. В. Одинцов, канд. социол. наук (секретарь);  
С. С. Ермакова, секретарь

---

---

Адрес редакции: Волгоградский филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС

400131, Волгоград, ул. Гагарина, 8.

vestnik\_1@vags.ru

Издательство Волгоградского филиала  
ФГБОУ ВО РАНХиГС, 2016

**СОДЕРЖАНИЕ**

**THE CONTENT**

**ПОЛИТОЛОГИЯ**

**POLITICAL SCIENCE**

<i>Морозов И. Л.</i> ПОЛИТИЧЕСКИЙ РАДИКАЛИЗМ КАК СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КУБА)..... 5	<i>Morozov I. L.</i> POLITICAL RADICALISM AS A STRAT- EGY TO CONTROL THE ECONOMY OF THE STATE IN CONDITIONS OF INTER- NATIONAL TENSION (THE CASE OF THE REPUBLIC OF CUBA)..... 5
<i>Колесников В. А.</i> ПУБЛИЧНАЯ ПОЛИТИКА И ВЛАСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ..... 21	<i>Kolesnikov V. A.</i> PUBLIC POLICY AND AUTHORITY IN CONTEMPORARY RUSSIA..... 21
<i>Зуева Т. М.</i> РОЛЬ ПОЛИТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ФОРМИРОВАНИИ ОБРАЗА ВЛАСТИ..... 27	<i>Zueva T. M.</i> THE ROLE OF POLITICAL MANAGEMENT IN IMAGE SHAPING OF AUTHORITIES..... 27
<i>Олейникова Е. Г.</i> ОПЫТ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ РОССИИ В ПЕРИ- ОД КРИЗИСОВ 1990-х, 2008–2010 гг. И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ АНТИКРИЗИСНОЙ ПОЛИТИКЕ..... 31	<i>Oleinikova E. G.</i> REGIONAL EXPERIENCE OF RUSSIAN SOCIAL SPHERE DURING THE CRISIS OF THE 1990-s, 2008–2010 AND IND POSSIBLE USE IN MODERN ANTI-CRISIS POLICY..... 31
<i>Бардаков А. И.</i> МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ МИ- ГРАЦИИ В СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ..... 39	<i>Bardakov A. I.</i> RESEARCH METHODOLOGY OF MI- GRATION IN SOCIAL SYSTEMS..... 39

**СОЦИОЛОГИЯ**

**SOCIAL SCIENCE**

<i>Дроздова Ю. А.</i> МИГРАЦИОННЫЕ РИСКИ: К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ И МЕТОДОЛОГИИ ИССЛЕДОВАНИЯ..... 44	<i>Drozдова J. A.</i> MIGRATION RISKS: REVISITING THE DEFINITION AND METHODOLOGY OF THE STUDY..... 44
<i>Демушина О. Н.</i> ОТКРЫТОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО КАК НОВАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНОМ..... 48	<i>Demushina O. N.</i> OPEN GOVERNMENT AS A NEW MOD- EL OF REGIONAL GOVERNANCE..... 48
<i>Субочев Н. С., Ефимова Д. А.</i> СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК КОМПОНЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ..... 53	<i>Subochev N. S., Efimova D. A.</i> SOCIAL RESPONSIBILITY AS THE COMPONENT OF CORPORATE CULTURE..... 53
<i>Лагутин С. Г.</i> КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ..... 56	<i>Lagutin S. G.</i> CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE MODERN CONTEXT..... 56

<i>Ленская И. Ю.</i> ЗНАЧЕНИЕ КОМАНДНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА.....	62	<i>Lenskaya I. Yu.</i> THE IMPORTANCE OF TEAM MANAGEMENT IN THE STAFF LOYALTY LEVEL INCREASING.....	62
---	----	--	----

<i>Смолина Е. Г.</i> СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК СПОСОБ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ.....	66	<i>Smolina E. G.</i> THE ROLE OF SOCIAL NETWORKS IN THE YOUTH EMPLOYMENT.....	66
--	----	--	----

<i>Шиндряева И. В.</i> ПРОЦЕСС ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ЕГО ВЗАИМОСВЯЗЬ С ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ.....	71	<i>Shindrjaeva I. V.</i> THE PROCESS OF WORK MOTIVATION AND ITS INTERRELATION WITH ORGANIZATIONAL CULTURE.....	71
---	----	---	----

**ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДИКИ**

**TECHNOLOGIES AND TECHNIQUES**

<i>Субочев Н. С., Углова В. А.</i> РОЛЬ HR-МАРКЕТИНГА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	76	<i>Subochev N. S., Uglova V. A.</i> THE ROLE OF HR-MARKETING IN A MODERN ORGANIZATION.....	76
---	----	---	----

<i>Дроздова Ю. А., Воловатова Д. А.</i> ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ.....	81	<i>Drozdova J. A., Volovatova D. A.</i> THE HUMAN FACTOR IN THE HR-MANAGEMENT OF REGIONAL EXECUTIVE AUTHORITIES.....	81
--	----	---	----

<i>Ленская И. Ю., Менжунова Е. О.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	85	<i>Lenskaya I. Yu., Menzhunova E. O.</i> THEORETICAL ASPECTS OF TALENT ACQUISITION MARKETING IN MODERN ORGANIZATION.....	85
--	----	---	----

<i>Крутова В. В., Поликарпова О. С.</i> МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЛЕДСТВЕННЫХ ДЕЙСТВИЙ С УЧАСТИЕМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ЛИЦ.....	91	<i>Krutova V. V., Polikarpova O. S.</i> METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS FOR THE INVESTIGATIVE ACTIONS INVOLVING JUVENILES.....	91
---	----	--	----

<i>Демьянова В. В.</i> ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ.....	98	<i>Demjanova V. V.</i> INFORMATION SECURITY IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS MANAGEMENT.....	98
---	----	--	----

**СЛОВО –  
МОЛОДОМУ УЧЕНОМУ**

**THE WORD FROM YOUNG  
SCIENTISTS**

<i>Воронин Н. М.</i> МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОПЫТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....	104	<i>Voronin N. M.</i> LOCAL SELF-GOVERNMENT IN MUNICIPAL UNITS OF THE VOLGOGRAD REGION: THE EXPERIENCE OF FUNCTIONING AND PROSPECTS FOR FURTHER DEVELOPMENT.....	104
--	-----	--	-----

<b>Матюк Е. В.</b> КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ.....	110	<b>Matyuk E. V.</b> CONFLICTS IN AN AGENCY: ESSENCE AND FEATURES.....	110
<b>Прибытков Ю. Б.</b> РОЛЬ КОМПЛЕКСНОЙ ГУМАНИТАРНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ.....	113	<b>Pribytkov Y. B.</b> THE ROLE OF COMPLEX HUMANITAR- IAN EXPERTISE IN THE MODERN RUSSIAN SOCIETY.....	113
СЛОВО ОБ АВТОРАХ.....	117	THE INFORMATION ABOUT AUTHORS.....	117

# ПОЛИТОЛОГИЯ

## POLITICAL SCIENCE

УДК 321.74  
ББК 66.2(7куб)' 8

### ПОЛИТИЧЕСКИЙ РАДИКАЛИЗМ КАК СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КУБА)

*И. Л. Морозов*

**Аннотация.** В статье раскрываются методы политического управления экономическими процессами государства, применяемые революционным правительством Республики Куба в условиях системного кризиса и американских санкций во второй половине XX – начале XXI веков. Автор выделяет сильные и слабые стороны данного подхода к экономике, формулирует выводы, ориентированные на современную Россию.

**Ключевые слова:** Куба, США, СССР, экономический кризис, Че Гевара, Фидель Кастро, эмбарго, санкции, социализм.

### POLITICAL RADICALISM AS A STRATEGY TO CONTROL THE ECONOMY OF THE STATE IN CONDITIONS OF INTERNATIONAL TENSION (THE CASE OF THE REPUBLIC OF CUBA)

*I. L. Morozov*

**Abstract.** The article describes the methods of political management of economic processes of the state, the government of the Republic of Cuba in the context of a systemic crisis and the US sanctions in the second half of XX – beginning of XXI centuries. The author describes the strengths and weaknesses of this approach to the economy, draws conclusions, focused on modern Russia.

**Keywords:** Cuba, the USA, the Soviet Union, economic crisis, Che Guevara, Fidel Castro, embargo, sanctions, socialism.

Постановка научной проблемы. Международный экономический кризис второго десятилетия XXI века, совпавший с непрогнозируемо высоким со времен «холодной войны» уровнем военно-политической напряженности в отношениях между ведущими акторами мировой политической системы, принципиально изменил внешнеполитическое положение современной России, обострил ее экономические проблемы, грозящие постепенно перерасти во внутривнутриполитическую нестабильность. Введенные в 2014 г. антироссийские экономические санкции со стороны стран Запада, а также па-

дение цен на энергоресурсы (ключевая статья российского экспорта), поставили перед профессиональным сообществом российских политиков, политологов и экономистов задачу поиска способов сохранения устойчивости политико-экономической системы Российской Федерации. Одним из путей решения данной задачи является выявление и изучение исторических моделей государственного управления экономикой в условиях системного кризиса и международной изоляции, а также экстраполяции их положительного опыта (если таковой будет выявлен) на российские реалии.

В данной статье предпринята попытка системного рассмотрения опыта государственного управления экономикой Республики Куба времен жесткого противостояния с США – 1959–2015 гг. Особое внимание будет уделено рассмотрению экономических воззрений и оценке практической деятельности одного из наиболее радикальных лидеров кубинской революции – Эрнесто Че Гевары, занимавшего посты президента Национального банка Кубы, начальника Департамента промышленности национального института аграрной реформы, министра промышленности Кубы в 1959–1965 гг. Именно Че Гевара предлагал наиболее жесткие, если не сказать волюнтаристские, методы управления экономическими процессами, поэтому период его работы в кубинском руководстве имеет особый интерес.

До сих пор идут споры относительно возможностей планово-директивного метода Че Гевары по управлению национальной экономикой в условиях кризисного периода. Что же первично – экономика или политика? Может ли политический лидер волевым решением переломить так называемые объективные законы экономического развития? Целесообразно ли в условиях внешнеэкономической блокады пресекать рыночные отношения в пользу перехода к государственному регулированию? И будет ли данное регулирование эффективнее рынка? Че Гевара как раз и стремился найти ответы на данные вопросы, причем именно в практической плоскости. Его успехи и провалы, ошибки и достижения в деле защиты национальной экономики Кубы от американской агрессии, с высоты наших дней позволяют сделать определенные выводы, которые могут представлять практический интерес для современного российского руководства.

На стадии отбора первичных источников при подготовке данной статьи некоторая проблема заключалась в том, что Че Гевара, не будучи профессиональным экономистом, не оставил какой-либо фундаментальной, целостной обзорной работы, последовательно излагавшей его концепцию. В основном его сохранившееся интеллектуальное наследие как экономиста-практика – небольшие статьи, устные выступления по тем или иным текущим экономическим проблемам. Хотя научная литература по экономике Кубы весьма обширна, работ, посвященных непосредственно экономическим концепциям Че Гевары, даже сейчас относительно мало. Отчасти ситуацию улучшает привлечение в качестве вспомогательных источников нормативно-правовых актов Революционного правительства Кубы рассматриваемого периода, речи и

выступления других представителей кубинского руководства того времени, касающиеся экономических вопросов.

Кубинский экономист Карлос Таблада отметил, анализируя итоги работы Че Гевары: «Вся созданная им бюджетная система была основана на самых современных, на том этапе, организационных принципах и отличалась высоким уровнем профессионализма» [26, с. 5]. К. Таблада сформулировал принцип, оказавший влияние на характер всей кубинской историографии этого вопроса: экономическая концепция Че Гевары в целом была эффективной и своевременной, хотя и содержала ряд второстепенных ошибок, которые не должны заслонять положительного опыта. К. Таблада указал на теорию воспитания «работника нового типа» как на одно из центральных звеньев в экономических расчетах Че Гевары, выдвинул призыв реанимировать его концепцию как вариант спасения кубинской экономики, оказавшейся в ужасающем состоянии уже к концу XX века вследствие исчезновения поддержки со стороны СССР – тогда кубинскими учеными начался поиск неординарных путей спасения социально-экономической ситуации Острова Свободы.

Другой кубинский автор, Фернандес Мартинес Эредиа, также положительно характеризует деятельность Че Гевары: «Большая часть кубинской экономики работала эффективно в условиях, когда предприятия не имели собственных фондов, последние регулировались через госбюджет... Обстановка тех лет благоприятствовала претворению в жизнь планов Че и его соратников» [29, с. 39].

Эрнесто Че Гевара бесспорно относится к числу наиболее известных и противоречивых исторических лидеров XX века, которого по праву называли самой знаменитой личностью столетия. Однако даже «братья по классу» – советские коммунисты, относились к нему неоднозначно. Эрнесто пугал их своей бескомпромиссностью, самопожертвованием, бесстрашием к смерти, своеобразным пониманием коммунизма не как идеологической догмы, но как повседневной жизненной практики каждого человека. Парадоксально, но даже для революционного кубинского правительства он в итоге оказался неудобной фигурой. Свергнувшие в 1959 г. власть проамериканского кубинского диктатора Ф. Батисты, новые лидеры Кубы постепенно все более бюрократизировались, «закрывались» от рядовых масс – шел процесс окончательного формирования новой элиты и распределения статусных позиций в ней, определяющих в том числе и пра-

вила доступа к разного рода привилегиям, недоступным для простых граждан. Эрнесто явно не вписывался в этот фон, отказываясь от льгот любого рода, демонстративно носил простую одежду военного покая, ездил на вызывающе старом и недорогом служебном автомобиле, находясь в ранге министра.

Мировоззренческие разногласия Эрнесто Че Гевары с новой элитой росли, он убедился, что его мечта – экономически независимая Куба, оказалась утопией. В политическом плане кубинское руководство все более и более превращалось в латиноамериканский военно-политический плацдарм СССР и экономика страны пошла по пути наименьшего сопротивления – донорскому, основанному на безвозмездных или символически оплачиваемых промышленных и военных советских поставках. Не в силах изменить ситуацию, Че Гевара оставил все руководящие посты в кубинском правительстве и посвятил себя более привычной работе организатора и руководителя революционных партизанских войн в странах «третьего мира», в итоге погибнув в Боливии в 1967 году и обессмертив свое имя, ставшее культовым образом для леворадикалов всей планеты.

Макроэкономический анализ состояния Кубы в последний год правления диктатора Ф. Батисты. Что представляла собой Куба накануне революции 1959 г. и начала экономических экспериментов нового революционного правительства? Бесспорен тот факт, что кубинская экономика при последних годах правления Ф. Батисты исчерпала пределы роста, находилась в кризисном состоянии, во многом из-за экономического и политического давления со стороны США, искусственно сдерживавших развитие некоторых отраслей производства, потенциально способных создать конкуренцию американским товарам на кубинском национальном рынке.

Особенно это касалось промышленного сектора. Соединенные Штаты Америки полностью удовлетворялись существовавшей схемой товарообмена, получая кубинскую сельскохозяйственную продукцию и поставляя взамен свои товары широкого потребления и промышленное оборудование.

Экономическая позиция Кубы в региональной «американоцентрической» системе разделения труда была явно не выгодна для страны, все сильнее загоняя ее в статус аграрного придатка чужих экономик. Подобная позиция затрудняла накопление национальных богатств, не оставляла надежды на рост численности рабочих мест на внутреннем рынке труда и повышение материального благосостояния кубинского населения. Высококвалифицированная рабочая сила вообще рисковала не найти своего применения, поскольку соответствующие ей сферы производства не развивались. Экономические ресурсы Кубы того периода оценивал Г. Н. Зуйков: «С одной стороны, плодородные почвы, мягкий тропический климат явились важной объективной предпосылкой аграрной ориентации страны, ее хозяйственного развития, с другой – отсутствие собственных сколько-нибудь значимых энергоресурсов и сравнительно узкая минеральная сырьевая база предопределили зависимость страны от внешних источников снабжения топливом и невысокий уровень развития добывающей и перерабатывающей промышленности» [10, с. 8].

Страна могла развиваться только за счет внешних поступлений товаров и энергоносителей, которые обеспечивались зарубежными закупками. Причем импорт играл ведущую роль не только в удовлетворении обеспечения Кубы промышленной продукцией, но и в продовольственной системе. Ситуация наглядно отражена в таблице 1.

Таблица 1

**Соотношение внутреннего производства и импорта ряда продуктов питания Кубы за 1954–1956 годы (показатели в процентах)**

Виды продуктов	Отечественное Производство	Импортные поступления
1. Крупяные	45	55
2. Жиры	12	88
3. Мясо	32	68
4. Консервы	37	63
5. Рыба сушеная	0	100
6. Кондитерские изделия	23	77

Основную статью кубинского экспорта составлял сахар, на который приходилось 25–30 % национального дохода и около 80 % денежных поступлений от внешней торговли. В тот период Куба являлась ведущим экспортером сахара на мировом рынке. Однако даже сахарное производство не являлось национальным достоянием: «Тринадцать североамериканских сахарных заводов располагали более чем 47 % всех площадей под сахарным тростником и получали около 180 млн. долл. в каждую сафру. Природные богатства Кубы – никель, железо, медь, марганец, хром, вольфрам – США рассматривали как свои стратегические резервы, которые до поры до времени в незначительном количестве разрабатывались их компаниями в соответствии с потребностями своей армии и промышленности. На Кубе в 1958 г. имелось больше зарегистрированных полицией проституток, чем рабочих – горняков» [7, с. 111].

Данный фактор ставил всю судьбу кубинской экономики в зависимость от «одной карты». Две угрозы могли в любой момент опрокинуть хрупкое равновесие: падение спроса (мировых цен) на сахар и погодные катаклизмы, ведущие к неурожаю. При малейшем появлении признаков хотя бы одного из этих условий, кубинскую экономику начинало «лихорадить». В результате кризиса общие площади, засаженные сахарным тростником, сократились с 119,6 тыс. кабальерий в 1953 г. до 97,2 тыс. кабальерий (1 кабальерия = 13,42 га) в 1958 году.

Непредсказуемость устойчивости экономики, базирующейся на экспорте сахара, приводила к тому, что национальная буржуазия Кубы предпочитала инвестировать получаемую прибыль в непроизводственные сферы, ориентированные на работу с небольшой, но элитарной социальной группой: обслуживание, туризм, игровой бизнес. Капитал крупных собственников при этом переводился за рубеж и хранился на счетах иностранных банков вне пределов Кубы. Национальный капитал, порождаемый даже такой скудной экономической системой, бежал с Острова.

Итак, к моменту падения режима Ф. Батисты кубинскую экономическую систему характеризовали следующие особенности:

- ярко выраженный аграрный характер с ориентацией на производство и экспорт одного агропродукта – сахара;
- слаборазвитая промышленность, в основном представленная мелкими предприятиями, обслуживающими сахарное производство;

- бедность полезными ископаемыми, почти полное отсутствие источников энергии.

Проблема заключалась и в быстром истощении почв, которое агротехнологии середины XX века остановить не могли. По мнению Эдуардо Галеано, Кубу, если на ней не произойдут серьезные экономические изменения, ожидала судьба Барбадоса и Гаити – экономически мертвых «муравейников», кишящих безработными людьми, объективно приговоренными к нищете [7, с. 96].

Политический и экономический кризис 1959 года. Пришедшие на короткий момент к власти в результате свержения Ф. Батисты круги либеральной национальной экономической элиты не смогли найти выход из экономического тупика. Быстрого улучшения макроэкономического климата не произошло, и в силу вступил «железный закон революций» – к власти, сменяя друг друга, поэтапно стали приходить все более и более радикальные политические силы, пока страна не оказалась на пороге социалистической авторитарной модели управления. 16 февраля 1959 г. умеренное правительство Миро Кардоны было оттеснено от власти сторонниками Фиделя Кастро, умело игравшего на народных настроениях.

Однако, хотя новая элита в целом и осознавала пагубность сохранения экономической зависимости от США, построение социализма как самоцель пока официально не фигурировала. Сам Ф. Кастро позднее указывал, что ни о каком ожидании помощи со стороны социалистических стран в его правительстве изначально речи не шло [12, с. 20], а Куба предпримет попытку провести экономические преобразования собственными силами. 17 мая 1959 г. издается «Закон об аграрной реформе», осуществление которой поручается Национальному институту аграрной реформы, возглавляемому сторонником Фиделя Кастро – А. Хименесом. Чтобы понять, какие цели преследовала реформа, воспроизведем основные статьи данного Закона:

«Статья 1. Латифундии упраздняются. Максимальный размер земли, которым может владеть физическое или юридическое лицо, устанавливается в 30 кабальерий. Земельная собственность, превышающая этот максимум, будет экспроприирована и разделена между безземельными крестьянами и сельскохозяйственными рабочими...

Статья 12. По прошествии года со дня опубликования настоящего закона акционерные общества не могут владеть плантациями сахар-



ного тростника, если они не удовлетворяют следующим требованиям:

- а) все их акции должны быть именными;
- б) владельцами акций являются только кубинские граждане;
- в) владельцы акций не являются одновременно собственниками, акционерами или чиновниками предприятий по производству сахара.

Статья 15. В дальнейшем право приобрести земли в собственность предоставляется только кубинским гражданам...

Статья 18. Земли, находящиеся в частном владении и обрабатываемые колоннами, субколоннами, арендаторами, издольщиками и лицами, не имеющими оформленных договоров, будут бесплатно переданы тем, кто их обрабатывает, если размер участков не превышает жизненного минимума» [19, с. 42–43].

Анализ данного документа позволяет сформулировать вывод, согласно которому правительство Фиделя Кастро стремилось максимально быстро реализовать две задачи: создать на Кубе многочисленный слой мелких аграрных собственников, жизненно заинтересованных в развитии именно национальной экономики и максимально ограничить экономическое влияние иностранного капитала. В первую очередь под удар реформы должны были попасть интересы американского бизнеса. Помимо плантаций сахарного тростника, национализации подлежало 8 тыс. ферм, насчитывающих 3 млн. голов рогатого скота (все поголовье тогда составляло 5 миллионов) [1, с. 173]. Среди латифундий, переходивших в распоряжение государства, были владения семьи Кастро Рус в Биарне, на севере провинции Орьенте – то есть Фидель Кастро демонстративно начал экспроприацию со своей собственной семьи [23, с. 15].

До аграрной реформы 8 % собственников владели более чем 70 % земельной площади. Четвертая часть земель Острова находилась под контролем американских компаний, 42 % крупного рогатого скота принадлежало латифундистам, в тоже время как 74 тыс. мелких хозяйств владели всего 25 % поголовья [22, с. 40]. К 1961 г. на Кубе 39 % используемой в сельском хозяйстве земли принадлежало крестьянам, владевшими участками до 5 кабальерий и 20 % земель контролировали средние собственники (5–30 кабальерий). То есть быстро произошло кардинальное перераспределение основных средств производства – почти 60 % обрабатываемой земли перешло в руки тех, кто до реформы имел в совокупности не более 11 % [24, с. 218]. Социально-экономическая политика Ф. Кастро полно-

стью оправдала себя – появилась весьма заметная социальная категория населения, заинтересованная в сохранении и упрочнении нового правительства. Именно эта поддержка позволит Фиделю Кастро выдержать не только политическое и экономическое давление со стороны США, но и отразить прямые военные интервенции, подавить вооруженную оппозицию внутри самой Кубы.

Желая вызвать народное недовольство революционным правительством, США продолжали усиливать экономическое давление на Кубу, оборачивающееся падением уровня жизни для всех слоев населения. Но этим они подтолкнули Ф. Кастро не к капитуляции, а к поиску равноценного внешнеэкономического партнера, способного занять место США. X съезд Конфедерации трудящихся Кубы (18–22 ноября 1959 г.) стал рубежом необратимого разрыва со старой экономической моделью, замкнутой на сотрудничество с американскими компаниями. Именно на этом съезде Фидель Кастро впервые обозначил склонность к марксистской риторике, назвав основной движущей силой политической жизни страны не численно преобладающее крестьянство, а пролетариат [14, с. 159]. Тогда же впервые прозвучал термин «индустриализация» и началось накопление финансовых фондов для ее осуществления – временно приостановлена выдача заработной платы некоторым категориям работников, введены новые 4-х процентные отчисления из зарплаты в пользу государства.

Привлечение Че Гевары к управлению экономикой страны и его первые действия. Усиливавшиеся противоречия с США и укрепление власти Ф. Кастро сделали возможным выдвижение в высшие политические круги новых лиц, которым ранее не давали хода по соображениям «политкорректности». Одним из них стал Эрнесто Че Гевара, врач по образованию, бунтарь по характеру, профессиональный революционер по роду деятельности, отличавшийся антиамериканской риторикой. Че Гевара не был экономистом и назначение его на пост председателя Национального банка Кубы носило ярко выраженный политический характер. Среди американской экономической и политической элиты Че Гевара пользовался самой дурной славой из всего революционного состава новой власти. Если, выдвигая его на передовые позиции, Фидель Кастро хотел испортить настроение Белому Дому, его замысел полностью сбывлся. Как образно, но верно подметили кубинские авторы: «враги забили тревогу... они содрогнулись, увидев на кубинском песо короткую простую подпись: Че» [23, с. 12].

Сыгравший немалую роль в успехе вооруженной борьбы, но после победы революции на некоторое время «задвинутый» Фиделем Кастро на задворки политической жизни, Че Гевара не скрывал, что выступает за более радикальный и бескомпромиссный характер реформ, чем тот, что проводит новый кубинский лидер. Теперь он сам получал реальные рычаги влияния. Построение социализма в качестве своей задачи Че Гевара в 1959 г. не ставил, но уже тогда становилось ясно, что для противодействия американской экономической политике он обратится за помощью к внешним силам.

Деятельность Че Гевары как главного экономиста страны формально началась 7 октября 1959 г. с назначением его начальником Департамента промышленности Национального института аграрной реформы. А 26 ноября того же года по личному указанию Фиделя Кастро Че Гевару назначают и председателем Национального банка Кубы с фактическим присвоением ему функций министра финансов. «По поводу своего назначения Че любил рассказать анекдот: «Однажды Фидель собрал своих товарищей и спросил, кто из них экономист. Я поднял руку. Фидель удивился: «С каких это пор ты стал экономист»? Я ответил: «Мне послышалось, ты спрашиваешь, кто из нас коммунист». Так я был назначен директором национального банка» [16, с. 179].

Однако, несмотря на удивления, вызвавшие выдвижение Че Гевары, назначения не были случайностью. Фидель Кастро понимал, что в связи со все более обострявшимися отношениями с США и углублением экономического кризиса в стране, традиционными методами ситуацию не выправить. Необходим был именно политик, своего рода политический комиссар, управляющий экономическими процессами волевыми решениями, но не инструкциями учебников по экономике. Че Гевара идеально подходил на эту роль. Его незнание экономики в данном случае безысходности в некотором роде шло на пользу – чем менее новый руководитель знает о классических методах борьбы с кризисом, тем больше вероятности, что он, руководствуясь политическими соображениями и имея в своих руках диктаторскую власть, придумает что-то новое, которое может оказаться успешным. Тем более, как новый человек (аргентинец, прикнувшийся к кубинским группам сопротивления и после победы революции получивший кубинское гражданство), Эрнесто Гевара не имел связей и знакомств в среде кубинских промышленников и аграриев, не имел контактов с зарубеж-

ными экономическими корпорациями, не обладал собственностью на Кубе, презирал роскошь. Все это гарантировало, что на него мало кто сможет повлиять в корыстных интересах.

К моменту прихода Че Гевары валютный фонд страны составлял 50 млн. долл. – рекордно низкий для Кубы показатель. Для исправления ситуации, Че Гевара использовал три меры:

- 1) приостановил оплату предъявляемых государству счетов;
- 2) ограничил объем обмена песо на доллары (учитывая усиливающийся поток эмиграции в США, страна несла большие валютные потери);
- 3) вбросил в оборот новую массу песо.

Данные радикальные меры принесли свои плоды и временно стабилизировали катастрофическое экономическое положение. За несколько первых месяцев деятельности нового экономиста, валютный резерв государства утроился [1, с. 189]. В 1960 г. при поддержке Че Гевары в стране произошла массовая национализация иностранных предприятий и латифундий, что привело к резкому обострению отношений с США. Далее, в начале 60-х годов, он начинает разрабатывать концепцию ускоренной индустриализации Кубы.

Рассмотрим основные пункты экономической концепции Че Гевары более подробно.

*Промышленность и социалистическое планирование.* Основа экономической концепции Че Гевары довольно проста – путем индустриализации, направленной на создание на Кубе автономной самодостаточной производственной базы, добиться фактической экономической независимости страны как от США, так и от излишне «жарких объятий» со стороны социалистического блока. Начать предполагалось со следующих шагов:

- 1) закупка за рубежом новейших станков и другого промышленного оборудования, предназначенного для производства средств производства;
- 2) приобретение лицензий и патентов по новейшим производственным технологиям и развитие на Кубе таких наукоемких отраслей, как электроника и точное приборостроение;
- 4) провести комплексную интенсивную разведку полезных ископаемых, повысить эффективность использования уже разведанных запасов.

По мнению Че Гевары, кубинская промышленность должна ориентироваться на развитие четырех основных отраслей: металлургия, судостроение, электротехника и химия сахарного производства [8, с. 61]. Хотя он признавал, что

по состоянию на начало 60-х годов, основой кубинской экономики все еще является сахарное производство, однако будущее видел не в нем. Наряду с тяжелой индустрией, Че Гевара был сторонником централизации промышленности, укрупнения предприятий. Укрупнение должно было облегчить управление производством, экономить рабочую силу, повысить производительность труда.

Важным звеном предстоящей индустриализации новый руководитель считал энергетическую сферу: «Велика потребность в капитальных вложениях в энергетику, с тем, чтобы суметь дать необходимую электроэнергию широкой программе нашего экономического развития; хотя инвестиции в этом направлении осуществляются приблизительно с той же скоростью, что и растут потребности. Это и обеспечивает расширение всей производственной базы экономики» [8, с. 59]. Не забывалась также и роль оборонной промышленности, ибо Эрнесто Че Гевара не мог расстаться с излюбленным тезисом, что война Кубы с США все же неизбежна.

Разумеется, полный приоритет отдавался плановой экономике. В экстремальных условиях, сложившихся поле разрыва отношений с американскими компаниями, плановый подход к управлению экономическими ресурсами казался единственным способом выживания. Все рычаги управления производственными процессами сосредоточились в Центральном совете планирования. В этой связи Че Гевара разработал модель планирования, позволявшую, на его взгляд, максимально снизить число ошибок при разработке долгосрочной экономической стратегии.

Воплощение планового производства по варианту Че Гевары содержит три этапа: разработка плана, реализация, контроль над итоговым выполнением плана. Разработка плана так же осуществляется в три стадии.

1. Центральные органы вырабатывают первоначальный вариант, учитывая имеющиеся средства, резервы и реальные перспективы развития.

2. План направляется для обсуждения на места, на те предприятия, где он будет осуществляться. Рабочие и администрация данных предприятий обсуждают его, вносят свои предложения исходя из конкретной обстановки в их секторе.

3. Центральные органы, получив поправки, дорабатывают первоначальный вариант плана.

На последующих этапах реализации утвержденного документа от предприятий уже

требуется жесткое соблюдение государственного плана, предельная мобилизация всех производственных ресурсов для его выполнения. Одновременно соответствующие службы контроля следят за ходом его выполнения и по мере надобности вносят изменения, страхуя от чрезвычайных, неучтенных обстоятельств.

*Финансовая система.* Именно финансовая сфера явилась той областью, в которую Че Гевара внедрил наибольшее количество своих разработок. В идеале Че Гевара выступал за полную отмену денег и вытеснение их из экономики [29, с. 39], однако понимал, что пока это нереально и для начала предлагал хотя бы свести функцию денег к минимуму.

В те годы на Кубе шли интенсивные споры ведущих экономистов по принципам финансовой основы реформ: что же внедрять – бюджетное финансирование или хозрасчет? Последний, создавая заинтересованность конкретных предприятий в постоянном улучшении качества и количества выпускаемой продукции, сулил плавный и гарантированный рост производства. Однако Че Гевара склонялся именно к бюджетному финансированию. Отдельно взятое предприятие он не рассматривал как самостоятельную экономическую единицу, оно включалось во всю национальную систему промышленности и существовало как ее звено. Министерство промышленности непосредственно давало задание по выпуску той или иной продукции каждому заводу, определяло размеры финансовых средств, отпускаемых данному предприятию. Предприятия не имели собственных финансовых фондов, не получали банковский кредит в обычном понимании данного термина. Предприятия не платили налогов, вся прибыль переходила в госбюджет и уже оттуда возвращались деньги на выплату заработной платы и т.д.

Продукция и сырье, циркулирующие между предприятиями и базами государственного сектора, товаром не считались и становились таковыми лишь в момент передачи конечному потребителю. Данная система, по мнению Че Гевары, позволяла установить строгий контроль над создаваемыми промышленностью ценностями, предотвратить расхищение и неэффективное расходование средств. Ресурсы, создаваемые в результате работы промышленности, государство получало быстро и могло перебрасывать их в «стратегические» отрасли.

Безусловно, предложенная Че Геварой мобилизационно-директивная экономическая модель могла принести определенный эффект на ранних стадиях внедрения. Однако она содержа-

ла серьезные недочеты, чей удельный вес нарастал со временем и перевесил все плюсы. Непосредственные производящие единицы не имели стимула для самостоятельного развития, финансовые средства на модернизацию производства могли выделить лишь государственные центральные административные органы, если сочтут нужным. Но всегда ли они могли произвести грамотный анализ по состоянию того или иного предприятия? Всегда ли успевали понять, когда наступал момент необходимого обновления производственного оборудования и технологий? Единственным стабильным резервом интенсификации производства на каждом кубинском предприятии являлись лишь людские ресурсы. Надо признать, что Че Гевара осознавал тенденцию, поэтому с качественным развитием человеческого ресурса связывал особые, можно сказать, главные надежды при проведении индустриализации на Кубе.

Человек нового типа как главное звено экономической модели Че Гевары. Структура кубинской экономики времен диктатуры Ф. Батисты почти не требовала промышленных специалистов высокой квалификации, вполне хватало американских экспертов. Для полномасштабной индустриализации, задуманной Че Геварой, сложившаяся кадровая ситуация грозила проблемой. Доставшаяся в наследство новой власти армия малограмотных городских безработных и сезонных сельских батраков была полна революционного энтузиазма, но задействовать ее в сложных технологических производственных процессах не представлялось возможным. Немногочисленные кубинские технические специалисты старались покинуть страну, эмигрируя в США. Оценивая ситуацию, Че Гевара писал: «В этих условиях мы должны настроиться на серьезную и упорную работу с массами с тем, чтобы заполнить бреши, оставленные предателями и удовлетворить потребности в квалифицированной рабочей силе, потребности, которые вызываются быстрым темпом, диктуемым нашему развитию. Поэтому повышение квалифицированных кадров играет ведущее место во всех планах Революционного правительства» [8, с. 186].

Политику Че Гевары в области экстренного формирования новой рабочей силы можно свести к следующим направлениям:

- повышение производственной квалификации рабочих кадров;
- формирование у работника нового мировоззрения, при котором человек будет работать бескорыстно, с максимальной отдачей, так сказать, «за идею»;

- повышение интенсивности производственного процесса рабочих коллективов за счет метода «социалистического соревнования».

Хозяйственные кадры Че Гевара делил на две категории: управленцев и непосредственных производителей. Особое внимание уделялось поиску и подготовке будущих руководящих кадров, подготовке формирования будущего научно-технического потенциала страны. По отношению к низко квалифицированной массе работников Че Гевара рекомендовал применить комплексную и многоступенчатую систему обучения: «Для достижения поставленной цели необходимо пройти ряд ступеней. Это общеобразовательные курсы для рабочих, которые только что закончили обучение грамоте; курсы по телевидению и радио, чтобы довести всех рабочих до шестилетнего образования; обеспечение технического минимума всем рабочим; специальная подготовка техников из числа квалифицированных рабочих, имеющих определенный общеобразовательный уровень на курсах, организуемых непосредственно на производстве; повышение технического и культурного уровня руководящих работников; определение инженерных специальностей, имеющих наибольшее значение для промышленности, а также изучение потребностей в специалистах с высшим образованием, чтобы поставить перед компетентными органами вопрос о необходимости их подготовки» [8, с. 68].

Тогда казалось, что Че Гевара шел по верному пути, который в перспективе мог привести к созданию технократического общества с развитым промышленным производством. Однако Че Гевара стремился достигнуть данную цель не столько экономическими, сколько идеологическими и политическими методами. Он искренне верил, что в условиях послереволюционного кризиса человек должен трудиться бескорыстно, временно забыв о личном материальном благополучии. Поэтому в кадровой политике следовало сосредоточиться на моральных стимулах, материальное же поощрение за образцовый труд считалось второстепенным и даже идейно вредным. В качестве моральных стимулов предлагалось использовать почетные грамоты, присвоение звания ударника труда, предложение о вступлении в партию, направление на учебу.

Особый пример должна была подавать руководящая элита Кубы, демонстративной скромностью уровня жизни как бы подталкивающая рядовых граждан уподобиться себе. Надо признать, что Че Гевара в личном плане сделал многое для пропаганды безвозмездного труда в свободное от основной работы время. Особое отно-

шение у него вызывал бюрократизм – органы экономического управления на послереволюционной Кубе заполнились партийными выдвиженцами, сплошь и рядом бывшими бойцами повстанческих отрядов Фиделя Кастро. Че Гевара указывал, что приходит время, когда руководителя придется выбирать по принципу деловой компетентности, а не верности партийной линии. Характерно его высказывание, прозвучавшее в диссонанс с революционной риторикой: «После революции работу делают не революционеры. Ее делают технократы и бюрократы. А они – контр-революционеры» [25, с. 67].

Внешнеэкономические отношения с США и Западной Европой. Разрыв экономических отношений с США, который, в принципе, не страшил Че Гевару, был крайне болезненным для экономики Кубы. До 1959 г. фактически вся внешняя торговля была замкнута на американские корпорации: на них приходилось 60 % кубинского экспорта и 80 % импорта, более 60 % кубинского сахара (3 млн. тонн в год) шло в США. Более того, американские коммерческие компании настолько глубоко проникли во внутреннюю экономику Кубы, что энергетическая, горнодобывающая, значительная часть сахарной отрасли – перешли под их финансовый контроль, равно как и 30 % сельскохозяйственных земельных ресурсов [5, с. 62].

Первый шаг к разрыву наметился в связи с начатой Фиделем Кастро аграрной реформой, призванной создать на Кубе крепкий и многочисленный слой мелких и средних национальных собственников земли. В июне 1959 г. правительство США заявило официальный протест по поводу проведения аграрной реформы и настоятельно рекомендовало кубинским властям пересмотреть содержание «Закона об аграрной реформе» так, чтобы он не наносил урона интересам иностранного капитала. Кубинские власти ответили отказом.

В ответ на данный шаг американцы использовали испытанный прием, обычно безотказно укрощавший строптивость неугодных правителей латиноамериканских государств – сократили поставки нефти, промышленного оборудования и высокотехнологичной продукции, которую латиноамериканцы не могли произвести собственными силами. Параллельно в высших сферах США началась демонстративная дискуссия о необходимости ограничить закупки кубинского сахара. Подобный комплекс мер был серьезным испытанием для нервов любого реалистически мыслящего кубинского экономиста, но не для Че Гевары. В ответ в Вашингтон была

направлена телеграмма, в которой экономические отношения между США и Кубой характеризовались как неравноправные и для Острова Свободы не выгодные, в заключение говорилось: «... революционное правительство выражает надежду, что правительство Вашего Превосходительства пересмотрит свою политику в отношении Кубинского правительства и народа» [24, с. 213].

Хотя уже 1959 г. США предприняли ряд действий, направленных на подрыв политической стабильности на Кубе, переломным в кубино-американских отношениях явился 1960-й год, до середины которого американским фирмам позволяли действовать еще относительно свободно. Однако летом кубинское правительство обратилось к американским предприятиям (и в частности к «Кубинской электрической компании») с требованием ускорить выполнение строительных работ и разведки природных месторождений, предусмотренных заключенными ранее контрактами. Чуть ранее на Кубе был принят закон, по которому иностранные фирмы теряли свои концессии в случае невыполнения ими обязательств по разведке нефти и должны были выплачивать государству определенную долю доходов от добычи нефти, если таковая на Кубе обнаружится. Американские предприниматели отказались выполнять данный ультиматум и в качестве экономического давления на правительство Кубы приостановили свою работу.

Остров Свободы оказался перед реальной угрозой полной парализации промышленности, поскольку фрондирующие компании составляли собой основную энергетическую базу страны. 4 июня 1960 г. американское правительство вновь направило в Гавану ноту протеста, в очередной раз требуя прекратить дальнейшее проведение аграрной реформы. США продолжали поддерживать правительственную деятельность «гусанос» (исп.: gusano – червь, презрительное название вооруженных отрядов противников революционного правительства Кубы). В довершение всего специалисты ЦРУ разработали идеологическую диверсию, получившую название «Питер Пэн». Ее суть состояла в нагнетании слухов о якобы готовящейся массовой высылке в советскую Сибирь детей зажиточных кубинцев и просто интеллигенции, о каком-то тайном «Законе об отмене родительских прав», в соответствии с которым дети будут объявлены собственностью государства. В итоге кубинцы стали массово отправлять своих детей в США. Терпение Фиделя Кастро на этом истощилось. 29 июня 1960 г. издается закон о национализации нефтеперераба-

тывающих заводов, принадлежащих американским фирмам. Фактически это был акт объявления экономической войны между Кубой и США.

6 июля 1960 г. Президент США Дуайт Эйзенхауэр подписал распоряжение о сокращении кубинской квоты на ввозимый в США сахар. Однако Куба пережила удар, сумев заключить компенсирующее соглашение с СССР, а Совет министров Кубы принял Закон № 851, объявивший о национализации основных американских предприятий на Кубе [19, с. 83]. Закон предусматривал оплату национализируемой собственности специальными боннами, которые погашались в течение 30 лет. Правительство США, переоценивая свое экономическое влияние, продолжало сокращать торговлю с мятежным Островом вплоть до полной экономической блокады, ожидая капитуляции.

Однако нового министра финансов и промышленности Кубы, Эрнесто Че Гевару, менее всего заботили угрозы со стороны американских политиков или деловых кругов. Куба уже интуитивно чувствовала наличие других партнеров, готовых, по тем или иным мотивам, вкладывать деньги в развитие экономики Острова Свободы. Ставка Вашингтона на силовое давление и ультимативный стиль общения обернулась серьезным внешнеполитическим проигрышем: умеренное, мелкобуржуазное по своей первоначальной сущности, правительство Фиделя Кастро «леveled» буквально на глазах, стремительно переродалось в социалистический политический режим.

17 сентября 1960 г. было объявлено о национализации американских банков, расположенных на Кубе. 13 октября (Закон № 890) началась принудительная экспроприация сахарных заводов, фабрик, железных дорог, других промышленных и торговых предприятий, принадлежащих кубинским и зарубежным частным лицам. 24 октября были национализированы последние 165 мелких североамериканских предприятий, сохранявшихся в частных руках. В конце года кубинское правительство потребовало сокращения дипломатической миссии США на Кубе, насчитывавшей более 300 человек – поступали данные, что эта многочисленная дипломатическая структура служила легальным прикрытием для ЦРУ, координирующего деятельность антиправительственных сил. Такого американские политики стерпеть уже не могли.

2 января 1961 г. правительство Дуайта Эйзенхауэра заявило о разрыве дипломатических отношений с Кубой. США предприняли попытку экономически изолировать Остров Свободы от внешнего мира, используя дипломатическое дав-

ление на страны, рискнувшие торговать с опальным режимом. Для особо несговорчивых европейских бизнесменов поработали «гусанос», организовавшие несколько взрывов зашедших на Кубу иностранных торговых судов. С подачи США Куба была исключена из «Организации Американских государств». 9 февраля 1962 года США объявили о полном торговом эмбарго по отношению к Кубе, 24 марта вступил в силу запрет на реализацию любых кубинских товаров на американской территории.

С Западной Европой Кубе так же не удалось установить широкомасштабного экономического сотрудничества, и именно по политическим причинам. Европа не желала осложнять отношения со своим главным партнером по НАТО. Впрочем, некоторые эпизодические контакты были. Например, в 1959–1960 годы большой интерес к потенциальной торговле с Кубой проявили ФРГ, Великобритания, продлены действия торговых соглашений со Швецией и Данией [4, с. 64]. Однако Западная Европа в любой момент могла найти адекватную замену кубинской сельхозпродукции, и по мере того, как укреплялись отношения между Москвой и Гаваной, западноевропейские страны отказывались от кубинской продукции.

*Куба и социалистические страны.* СССР внимательно следил за развитием событий на Кубе уже с первых дней прихода к власти революционного правительства Фиделя Кастро. Уже 11 января 1959 г. Москва объявила о своем признании новой власти, а 8 мая 1960 г. формально восстановила дипломатические отношения с Кубой, которых не было при свергнутом президенте Фульхенсио Батисте.

Советская дипломатия проявила редкую прозорливость, внимательно отслеживая разворачивающийся конфликт между Гаваной и Вашингтоном, умело и своевременно поддерживая Фиделя Кастро в его экономической игре с противником. Уже в 1959 г., то есть даже до официального установления дипломатических отношений, советские закупки кубинского сахара составили 132,5 тыс. тонн [6, с. 227]. В начале февраля 1960 г. на открытие советской торговой выставки в Гавану прибыл заместитель Председателя Совета министров СССР Анастас Микоян. С кубинской стороны в переговорах с ним активную роль играл Че Гевара. 13 февраля 1960 г. между двумя странами было подписано торговое соглашение, крайне выгодное для Кубы.

Острову Свободы предоставлялся кредит в 100 миллионов долларов для закупки в СССР машин и промышленного оборудования. Кредит

был предоставлен на условиях 2,5 % годовых, срок погашения определялся в 12 лет. Причем погашение этого долга допускалось за счет поставки в СССР кубинских сельскохозяйственных товаров. Кроме того, СССР взял на себя обязательство закупать на Кубе по 1 миллиону тонн сахара ежегодно в течение следующих пяти лет (1960–1964 гг.) по ценам более выгодным, чем предлагал мировой рынок. 20 % закупаемого сахара СССР обещал оплачивать долларами США, столь нужными Кубе для восстановления национального валютного резерва [6, с. 65–68].

Летом 1960 г., было заключено еще одно соглашение, по которому СССР в счет предоставленного ранее кредита обязался оказать Кубе техническое содействие в геологоразведочных работах по поиску железной руды, хромитов, нефти. Поставка оборудования, расширение и реконструкция кубинских заводов, сооружение тепловых электростанций – все это тоже осуществлялось за счет советской стороны. Кроме того, в 1960 г. советское правительство заявило о готовности оказать экономическое и техническое содействие в реконструкции и расширении трех действующих на Кубе металлургических заводов с целью довести их выпуск продукции до уровня в 35 тыс. тонн стали в год. Советские организации должны были выполнить проектные работы, осуществить поставку оборудования, командировать на Кубу свыше 80 советских специалистов и принять на обучение на металлургические заводы в СССР до 90 кубинских граждан. В 1962 г. советское участие на Кубе распространилось и на химическую, автостроительную, рыбную отрасли производства.

Торговые отношения с Кубой явно шли в ущерб экономическим интересам СССР, который преследовал политическую цель. Например, в 1962 г. СССР закупал на Кубе сахар по цене за 4 цента за английский фунт, в то же время цены мирового рынка на данную продукцию составляли лишь 2 цента. Когда же в 1963 г. мировая цена на сахар временно повысилась, СССР по собственной инициативе предложил повысить уровень расчетов с кубинской стороной, несмотря на установленные ранее контрактные соглашения [6, с. 73]. Насколько кубинские сельхозпродукты были необходимы Советскому Союзу, вопрос спорный. В обмен на поставки заморских продуктов советское правительство осуществляло по отношению к Кубе следующие внешнеэкономические шаги:

- предоставление кредитов на льготных условиях;

- строительство объектов на территории Кубы;
- поставки комплектного оборудования и материалов для строящихся заводов;
- оказание помощи в освоении выпуска сложной технической продукции; организация и проведение производственно-технического обучения кубинских граждан на предприятиях СССР;
- подготовка кубинских национальных кадров в учебных заведениях Кубы и СССР [20, с. 83].

Структура кубинского экспорта в СССР и в другие социалистические страны слагалась из следующих основных компонентов: сахар, концентраты цветных металлов, табак и табачные изделия, цитрусовые, ром. Увеличившись в 1961 г., кубинский экспорт до 1963 года оставался на стабильном уровне, в 1963 г. несколько сократился, что в некоторой степени было связано с наметившимся кризисом экономической стратегии, практикуемой Че Геварой. С 1965 г. кубинский экспорт начинает возрастать, что объяснимо новой ролью страны в международной системе товарообмена среди социалистических стран – Куба наконец рассталась с мечтами об индустриализации и достижении полной экономической самодостаточности и вновь сосредоточилась на производстве экспортной сельскохозяйственной продукции, а Че Гевара покинул руководящие посты в экономике. В то же время импорт на Кубу из стран социализма постоянно возрастал, в нем доминировали нефть, промышленные материалы, товары широкого потребления.

Вслед за СССР в экономический союз с Кубой (зачастую даже в убыток себе) постепенно втянулись и другие более-менее развитые социалистические страны. В 1960 г. Чехословакия предоставила Кубе кредит в 40 млн. долл., в течение последующих пяти лет доставила и смонтировала на Острове Свободы 19 предприятий. ГДР предоставила кредит в размере 20 млн. долл., на который был построен крупнейший на Кубе цементный завод. Польша предоставила кредит в эквиваленте 27 млн. песо. Болгария наладила подготовку кубинских специалистов в области сельского хозяйства. Определенную финансовую помощь оказал и Китай. Изменение во внешнеполитических ориентирах Республики Куба отражены в таблице 2.

Таблица 2

**Внешнеэкономические отношения Кубы при Че Геваре**

Статья	1959 г.	1960 г.	1962 г.
<b>Товарооборот %</b>			
Соцстраны	1,2	21,6	82,4
Капстраны	98,8	78,4	17,6
<b>Экспорт %</b>			
Соцстраны	2,2	24,3	82
Капстраны	97,8	75,7	18
<b>Импорт %</b>			
Соцстраны	0,3	18,7	82,8
Капстраны	99,7	81,3	17,2

В лице международного блока социалистических стран Куба нашла надежного и выгодного для себя партнера, готового ради политических целей поступиться экономической выгодой. Соцстраны добросовестно профинансировали эксперименты Че Гевары начала 60-х годов по проведению на Кубе полномасштабной индустриализации, подобной той, что осуществил СССР в 30-е годы XX века. Они же залатали финансовые бреши, образовавшиеся в кубинской экономике после провала экономической политики Че Гевары и его ухода с руководящих постов.

*Торговые отношения со странами Азии и Африки.* Развитию торговых отношений с этими регионами Че Гевара придавал исключительное значение. По его первоначальному замыслу, именно они должны были стать основным вектором развития внешнеторговых усилий Острова Свободы, так как отсутствовал риск попасть к ним в политическую зависимость. Прежде чем иллюзии развеялись, Че Гевара сумел предпринять несколько шагов в данном направлении. До 1965 г. рост внешнеторгового оборота между Кубой и развивающимися странами Африки увеличивался скачкообразно, хотя в целом играл малую роль по сравнению с поставками из СССР. Наиболее активно укреплялись отношения с Объединенной Арабской Республикой (ОАР) и Марокко. За период с 1960 по 1964 г. товарооборот между Кубой и ОАР вырос с 12,6 млн. песо до 31,4 млн., [4, с. 83] а с Марокко с 12 млн. до 67 млн. песо.

Однако афро-азиатское звено во внешнеэкономической модели Че Гевары развалилось одним из первых. Куба нуждалась в поставках станков, приборов, транспортной техники, товаров народного потребления. Этого ассортимента, да еще по выгодной для Кубы цене, «третий мир» выставить на продажу в то время не мог. Кроме того, несмотря на полуголодное суще-

ствование своих народов, данные государства не могли расходовать свои скудные валютные резервы на покупку кубинской сельхозпродукции. В силу данных факторов, как только полоса взаимного политического послереволюционного энтузиазма прошла и наступило время трезвых расчетов, экономические отношения с «третьим миром» стали сдавать свои позиции.

*Закономерности развития кубинской экономики.* Кубинская экономика времен Фульхенсио Батисты представляла собой одну из разновидностей регрессивной тупиковой модели, наблюдаемой в странах Латинской Америки в середине XX века. Экстенсивное хозяйство вело к истощению почв, коррумпированный государственный аппарат расхищал и без того предельно скудные государственные финансовые резервы. Ориентация на экспорт монокультуры (сахара) привела к деградации остальных отраслей производства. Особенно удручающие перспективы складывались относительно кубинской промышленности. В экономическом и политическом отношении будущий Остров Свободы представлял собой полуколонию США.

Приход к власти Фиделя Кастро и расширение внешнеэкономических контактов Кубы дали реальный шанс вывести страну из нищеты, использовать какой-либо новый путь экономического развития. Появление и попытка воплощения в жизнь леворадикальных волонтаристских экономических программ Эрнесто Че Гевары не должно вызывать удивления и поспешного осуждения – в той обстановке политический ответ на экономические вызовы казался вполне естественным и закономерным. Че Гевара правильно указывал, что только успешная индустриализация выведет Кубу на качественно иной уровень в мировой экономической системе. Хотя данный проект отличался авантюризмом, был составлен под влиянием идеалистических представлений о революционном социуме, основыва-



вался на неправильной, завышенной оценке национальных ресурсов, безоговорочно винить Че Гевару в навязывании кубинскому народу тупикового пути экономического развития нельзя. Куба должна была пройти через полосу революционного энтузиазма, грандиозных планов и несбывшихся надежд.

После победы революции на Кубе сложилась централизованная структура управления национальным хозяйством. Главным органом стал Центральный Совет планирования, созданный в 1960 году. Данный орган обладал возможностью определять, направлять и осуществлять надзор за экономической политикой всех государственных и автономных организаций, устанавливать общие нормы, вводящие деятельность частного сектора в четкие экономические рамки. Однако в начале 60-х годов XX века Совет еще не мог эффективно функционировать – не хватало ни опыта, ни средств [3, с. 101].

В 1961 г. был разработан среднесрочный план развития экономики на 1962–1965 гг., целиком построенный на основном тезисе Че Гевары – модернизировать структуру экономики Кубы таким образом, чтобы добиться максимальной автономии, независимости от импорта товаров широкого потребления и оборудования для промышленного производства. Основной круг задач, определяемый данным планом, не отвечал реальным экономическим возможностям страны. Помимо слабой технологической базы, отсутствия значительных валютных резервов, состояние народного хозяйства осложнялось жесткой внешней экономической блокадой.

Однако СССР и другие социалистические страны преследовали в отношении Кубы политические цели в глобальном противостоянии со странами НАТО и предоставили кубинскому руководству необходимые кредиты, специалистов,

технику, построили на Кубе гораздо больше объектов, чем кубинская экономика могла бы самостоятельно эффективно содержать. Уже в 1961 г. производственные мощности кубинской промышленности использовались в среднем лишь на 54 % (в газодобывающей на 59 %, в химической на 40 %, в текстильной на 55 %, в пищевой на 35 %) [9, с. 23].

Сосредоточение всех сил и средств на создании новых промышленных мощностей, осуществленное Че Геварой, распыление кредитов на попытку оперативного создания полноценной диверсифицированной промышленной базы на Кубе, привели к типичной для стран социализма проблеме – лишенное необходимого финансирования сельское хозяйство начало проявлять признаки кризиса. Сокращение выпуска сельскохозяйственной продукции (основной статьи кубинского экспорта) немедленно и негативно отразилось на финансовом состоянии государства. Можно констатировать, что к середине 60-х годов XX века экономика революционной Кубы грозила войти в полосу нового кризиса (см. таблицу 3).

Не смогла дать быстрого эффекта и кадровая политика, предложенная Че Геварой. Повышение квалификации и приобретение новых специальностей кубинскими рабочими проходило крайне медленно. За 2–3 года оказалось невозможным подготовить большое число специалистов для сложного вида технических работ. Когда стали поступать новейшие станки из СССР, неопытные кубинцы выводили их из строя. Дала себя знать и «оборотная сторона медали» – по мере повышения своей трудовой квалификации работники покидали Кубу, рассчитывая с новыми знаниями и навыками найти более выгодную сферу деятельности за рубежом.

Таблица 3

**Дисбаланс внешнеторговых отношений Кубы при Эрнесто Че Геваре\***

Статья учета	1959 г.	1964 г.
Оборот	1312,6	1732
Экспорт	637,8	713,8
Импорт	674,8	1018
Сальдо	-37	-305

\* Данные приведены в млн. песо.

Как видно из приведенных цифр Таблицы 3, расходы на импорт даже отдаленно не компенсируются валютными поступлениями от экспортной выручки. Автономных внутренних стабильных материальных ресурсов, способных приносить прибыль (например, высокотехно-

логическая промышленность), на Кубе не имелось. Однако кубинское руководство нашло силы достаточно быстро признать ошибочность своего экономического курса и расстаться с иллюзией независимости. Уже в 1963 г. официально объявляется новая экономическая стратегия, отрица-

ющая вариант ускоренной индустриализации Острова Свободы и констатирующая, что основой кубинской экономики до 70-х годов, а может и далее, по-прежнему будет оставаться сельское хозяйство [3, с. 105]. Если Че Гевара надеялся, что вскоре после начала его реформ основной экспортной статьёй Кубы станет промышленная продукция, то теперь пришлось смириться со специализацией на сахарном производстве, стараясь извлечь из данного обстоятельства максимум выгоды для страны.

Куба позиционирует себя как главный поставщик сахара и включается в так называемое «мировое социалистическое разделение труда», благодаря которому внешними поставками можно компенсировать закупку импортных товаров. Такой подход для небольших стран является выгодным и закономерным, но в данном случае он недвусмысленно обрекал кубинскую элиту на жесткую экономическую (значит и политическую) зависимость от политической воли Москвы. Сформировавшийся «донорский» тип кубинской экономики, основанный на неэквивалентном товарообмене с СССР, дал стране около 30 лет экономической стабильности. Подобного резерва времени должно было с избытком хватить на постепенное развитие разносторонней и гибкой производственной базы. Однако время было растрчено нерационально.

Окрепнув в 60-х годах XX века за счет советских поставок, Куба увлеклась «революционной внешней политикой», направляя свои войска (в явной и скрытой форме) в самые отдаленные регионы планеты в целях поддержания промарксистских политических режимов и в надежде военным путем ускорить «кризис империалистической системы». От стран социализма Куба почти безвозмездно получала дотации, суммарно приблизившиеся за 30 лет к 100 млрд. долл. США [18, с. 26]. Москва щедро оплачивала работу своих военных союзников, однако к концу 80-х годов XX века надобность в их услугах отпала и Куба оказалась в ситуации, близкой к катастрофе, из которой пришлось выходить поиском новых партнеров.

Периодизация истории кубинской экономики. Обобщая результаты исследования, с исторической точки зрения можно выделить девять этапов в развитии экономических процессов революционной Кубы:

1. Ликвидация ориентированной на США экстенсивной и неперспективной экономической модели времен диктатуры Фульхенсио Батисты (1959 г.).

2. Попытки широкомасштабной индустриализации революционной Кубы по варианту, предложенному Че Геварой (1960–1963 гг.).

3. Провал экономического курса Че Гевары, кризис кубинской экономики и отход Че Гевары от управления экономическими процессами (1963–1965 гг.).

4. Стабилизация кубинской экономики за счет формирования «донорской модели», основанной на неэквивалентном товарообмене с СССР и другими социалистическими странами (вторая половина 60-х – 70-е гг. XX века).

5. Наивысший уровень развития экономики Кубы, выход на стандартный для развитых социалистических стран уровень жизни и благосостояния населения (конец 70-х – первая половина 80-х гг. XX века).

6. Обвальное сокращение советских поставок и дотаций, прекращение широкомасштабного сотрудничества с СССР в результате кризиса и распада данного государства (вторая половина 80-х – начало 90-х гг.).

7. Коллапс кубинской экономики, маргинализация станы в мировой системе распределения труда и ресурсов, попытка выхода из кризиса путем частичного отказа от директивной плановой экономики (середина 90-х гг. XX века – начало XXI века).

8. Успешный поиск новых политических союзников и экономических партнеров – Куба вступает в стратегический союз с чавистской Венесуэлой, от которой получает дешевую нефть, развиваются отношения с КНР (первые десятилетия XXI века).

9. В 2015 г. по американской инициативе происходит восстановление дипломатических отношений с США и ослабление антикубинских торгово-экономических санкций, что в перспективе открывает новые возможности для экономического развития.

*Выводы.* Какие практические уроки может извлечь современная Россия из истории кубино-американского противостояния и насколько вообще методологически корректно сравнивать данные страны? При всем различии между Кубой и Россией, сходные элементы применительно к рассмотренной «case-stady» все же присутствуют. Современная Россия вынуждена решать вопрос своего политического выживания в условиях жесткого экономического давления со стороны США, причем американские методы остались неизменными – торговая блокада, санкции в отношении ключевых секторов экономики, воздействие на зарубежных партнеров с требованием прекратить контакты с неудобным политиче-

ским режимом, информационные диверсии, психологическое давление на лидера политического режима и т.д.

В отличие от СССР, современная российская экономика схожа с рассмотренной кубинской в появившейся зависимости от экспортного монопродукта. Если в кубинском случае это был сахар, то в российском – углеводородное сырье. Поэтому искусственное или естественное колебание цен на мировом рынке монопродукта способно существенно подорвать экономическую безопасность страны. За последние двадцать лет Россия прошла по пути деиндустриализации – сворачивались промышленное производство, останавливались заводы, капиталы перемещались из сферы материального производства в сектор спекулятивной игры, торговли, услуг. Почти по всем ключевым видам промышленной продукции Россия в той или иной степени попала в зависимость от других стран, национальные технологические цепочки полного производственного цикла оказались разомкнуты даже в сфере оборонно-промышленного комплекса.

Подобно тому, как Гавана конца 50-х годов XX века была застроена гостиницами, казино и публичными домами для развлечения богатых иностранцев, местных землевладельцев, чиновников аппарата диктатуры и представителей криминала на фоне тотальной нищеты населения провинций, современная Россия возводит исполтинские футбольные стадионы и лыжные трамплины на фоне остановленных и превращенных в руины заводов, игровой бизнес и подпольные казино соседствуют с коллапсирующей сферой социальной поддержки населения, нарастающее социально-экономическое расслоение общества грозит дестабилизацией политического режима. Как отмечает проф. И. Е. Бельских: «Большую роль играет организационная способность национальной элиты организовать устойчивый экономический рост» [2, с. 15], но как раз этот фактор в современной России находится под вопросом, хотя качественная и плотная обработка медийного поля страны пока позволяет удерживать рейтинг национального доверия к органам власти на достаточно высоком уровне [17, с. 553–556].

Отрицательным уроком из рассмотренного кубинского опыта является вывод, подтверждающий пагубность волюнтаристского, волевого директивного стиля управления экономикой. Экстренные меры, опробованные кубинским руководством в условиях экономической блокады первой половины 60-х годов XX века показывают краткосрочность своей эффективности. После

периода временной стабилизации неизбежно наступает кризис, грозящий перейти в экономический коллапс. Курс на необоснованно ускоренную индустриализацию и диверсификацию производства тоже не может вести к успеху – невозможно за один год пройти экономический процесс, требующий десятилетия. И даже политическая воля, безупречный идеализм и жертвенность политических лидеров не в силах изменить данный закон. Поэтому из экономического тупика, в который зашла современная Россия, выходить придется долго, постепенно оживляя производство, избегая волюнтаристской политики чрезвычайных мер и распыления оставшихся ресурсов на сверхамбициозные проекты, призванные в режиме «здесь и сейчас» обеспечить национальное «вставание с колен» и «возвращение в круг великих держав» [28, с. 77–79].

Положительным уроком является тот факт, что успешное противостояние американскому давлению возможно даже в условиях колоссального неравенства экономических ресурсов субъектов-антагонистов. Более пятидесяти лет американское руководство потратило в попытках дестабилизировать и свергнуть кубинский революционный режим и в итоге *de facto* признало свое поражение, по собственной инициативе начав процесс нормализации экономических и дипломатических отношений с конца 2014 года. Символической «точкой примирения» стал визит президента США Барака Обамы в Гавану в марте 2016 г. и подведение черты под эпохой «холодной войны» в отношениях между странами [15, с. 51–64]. Перед Республикой Кубой открываются перспективны не только возобновления товарооборота по традиционным статьям, но и освоение принципиально новых рынков, например, привлечение американских туристов, что может стать существенной статьёй валютных поступлений.

Разумеется, экономическую блокаду и военно-политическое давление со стороны США Кубе помогли выдержать не внутренние ресурсы. Успех был бы невозможен без умения привлекать внешних союзников. Несмотря на активную военную политику и направление своих военных контингентов в разные точки планеты, Кубе удавалось активно использовать «мягкую силу» – свой привлекательный образ в восприятии политических лидеров и общественного мнения других стран. У Кубы всегда было много сочувствующих, в том числе и в США. Поэтому революционное кубинское руководство легко находило стратегических союзников – после ухода СССР настало время Китая, Венесуэлы, а теперь, похоже, и США [21, с. 121–127].

Один из ключевых факторов успеха Кубы – внутренняя политическая устойчивость, обеспеченная наследием революционной романтики единства новой власти и рядовых граждан, а так же харизмой самого Фиделя Кастро (вошел в книгу рекордов Гиннеса как политический лидер, переживший наибольшее число покушений на свою жизнь [27, с. 14]). Кубинская революционная элита, пришедшая на смену свергнутым компрадорским группировкам во главе с диктатором Фульхенсио Батистой, в личностном плане была полностью независима от стран Запада, что обеспечивало свободу принятия политических решений. В современной России ситуация принципиально иная, значительная часть не только бизнес-сообщества, но и представителей государственного аппарата имеет экономические (собственность, бизнес, вклады в банках) и социальные (обучение детей, собственное лечение и отдых, постоянное проживание близких родственников и т.д.) связи со странами Запада. Этот факт значительно снижает возможность России к жесткому противостоянию с Западом, начавшемуся в 2014 г., сводя политику российского руководства к поиску компромиссов и примирения на фоне формальной жесткой патриотической риторики, регулярного проведения военных учений и тому подобных действий.

**Библиографический список**

1. *Алексеев, В.* Скромный кондотьер. Феномен Че Гевары [Текст] / В. Алексеев. – М.: Политиздат, 1991. – 304 с.
2. *Бельских, И. Е.* Факторы экономического роста: стратегия национального развития России [Текст] / И. Е. Бельских // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. – № 30.
3. *Бекаревич, А. Д.* Куба: строительство социализма [Текст] / А. Д. Бекаревич. – М.: Наука, 1983. – 288 с.
4. *Бекаревич, А. Д.* Куба. Внешнеэкономические отношения. [Текст] / А. Д. Бекаревич. – М.: Наука, 1970. – 221 с.
5. *Владимиров, В., Костин, В.* Куба: 20 лет новой внешней политики [Текст] / В. Владимиров, В. Костин. – М.: Наука, 1980. – 240 с.
6. *Внешняя торговля СССР. Статистический сборник. 1918–1966* [Текст]. – М.: Международные отношения, 1967. – 242 с.
7. *Галеано, Э.* Вскрытые вены Латинской Америки [Текст] / Э. Галеано. – М.: Прогресс, 1986. – 400 с.
8. *Гевара, Э.* Экономические воззрения. Сборник избранных статей и выступлений

- [Текст] / Э. Гевара. – М.: Экономика, 1990. – 256 с.
9. *Ефимов, В. А.* Куба планирует национальную экономику [Текст] / В. А. Ефимов, А. И. Анчишкин. – М.: Экономиздат, 1963. – 80 с.
10. *Зуйков, Г. Н.* Социально-экономические предпосылки Кубинской революции [Текст] / Г. Н. Зуйков. – М.: Наука, 1980. – 168 с.
11. *Кастро, Ф.* Речи и выступления [Текст] / Ф. Кастро. – М.: Иностранная литература. – 1960. – 576 с.
12. *Кастро, Ф.* Сила революции – в единстве [Текст] / Ф. Кастро. – М.: Издательство политической литературы, 1972. – 100 с.
13. *Кастро, Ф.* Наше дело побеждает. Речи и выступления [Текст] / Ф. Кастро. – М.: Прогресс, 1965. – 457 с.
14. *Кастро, Ф.* Речи и выступления (1961–1963 гг.) [Текст] / Ф. Кастро. – М.: Иностранная литература, 1963. – 815 с.
15. *Кодзоев, М.* США – Куба: как Барак и Рауль пишут историю [Текст] / М. Кодзоев // Латинская Америка. – 2016. – № 3.
16. *Лаврецкий, И. Р.* Эрнесто Че Гевара [Текст] / И. Р. Лаврецкий. – М.: Молодая гвардия, 1972. – 349 с.
17. *Мещеряков, И. В.* Государственная информационная политика как элемент системы национальной безопасности [Текст] / И. В. Мещеряков // Молодой ученый. – 2016. – № 1.
18. *Монтанер, К.* Накануне перемен [Текст] / К. Монтанер // Латинская Америка. – 1993. – № 1.
19. *Основные законодательные акты Кубинской республики* [Текст] / Отв. ред. и авт. предисл.: Н. Н. Разумович; сост.: О. Олтеану. – М.: Госюриздат, 1962. – 390 с.
20. *Петушков, И. Г.* Экономика Кубы в системе международного социалистического разделения труда [Текст] / И. Г. Петушков, Э. Я. Шейнин. – М.: Наука, 1978. – 167 с.
21. *Резников, А.* Лидеры современной Латинской Америки: обоснованный выбор [Текст] / А. Резников // Мировая экономика и международные отношения. – 2016. – № 5.
22. *Республика Куба. Справочник* [Текст]. – М.: Политиздат, 1987. – 341 с.
23. *Рохас, М.* 1959: год освобождения [Текст] / М. Рокас // Куба. – 1989. – № 1.
24. *Слезкин, Л. Ю.* История Кубинской Республики [Текст] / Л. Ю. Слезкин. – М.: Просвещение, 1966. – 468 с.
25. *Сулейманян, А. Г.* Че Гевара: взгляд через 45 лет, или Жизнь после смерти [Текст] /

А. Г. Сулейманян // Латинская Америка. – 2013. – № 1.

26. Таблада, К. Экономические взгляды Че [Текст] / К. Таблада // Куба. – 1988. – № 7.

27. Травкин, В. Е. Куба. Новая эра [Текст] / В. Е. Травкин // Латинская Америка. – 2015. – № 12.

28. Харьбин, А. Н. Мягкая сила и гибридная война как элементы стратегии России в геополитических конфликтах [Текст] / А. Н. Харьбин // Наука Красноярья. – 2015. – № 6.

29. Эредиа, Ф. Че, социализм, коммунизм [Текст] / Ф. Эредиа // Куба. – 1989. – № 8.

УДК 316.42

ББК 66.01

## ПУБЛИЧНАЯ ПОЛИТИКА И ВЛАСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

*В. А. Колесников*

**Аннотация.** Автором исследуется публичная политика в корреляции с феноменами «государственная политика», «публичная власть», «государственная власть». Акцентирована необходимость исследования публичной политики во взаимосвязи с фактором гражданского общества в Российской Федерации на основе трансформации действующей модели отношений государства и общества в новый тип «субъект-субъектного» взаимодействия на основе партнерства.

**Ключевые слова:** публичная политика, публичная власть, государственная политика, государственная власть, государство, гражданское общество, демократия.

## PUBLIC POLICY AND AUTHORITY IN CONTEMPORARY RUSSIA

*V. A. Kolesnikov*

**Abstract.** The article deals with public policy in correlation with the phenomena of «government policy» and «public authority». The author studies public policy taken in conjunction with civil society in the Russian Federation on the basis of transformation of relationship model between the state and society in a new type of «subject-subject» cooperation based on partnership.

**Keywords:** public policy, public authority, state power, state, civil society, democracy.

Исследование своеобразия публичной политики объективируется необходимостью укоренения в современной России стабильной демократии, преодоления «сохраненных» рудиментов авторитарного и авторитарного планов. Целесообразно однако учитывать отличие публичной политики, эманлирующей от общества – субъекта «социетальной» целостности, от государственной политики субъектом которой выступает государство – системная администрирующая структура, дистанцирующаяся в условиях авторитарных режимов от интересов полноты народовластия и формирующегося среднего класса, выступающая прежде всего проводником интересов властвующей элиты и крупного капитала. Проблематика государственной политики в конкретных ее направлениях фокусирована в научных исследованиях Центра проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования при ООН РАН (В. И. Якунин, С. С. Сулакшин, В. Э. Багдасарян и др. [10]). Для последова-

тельного проведения эффективной государственной политики учеными предложен к обсуждению научной общественности и российским политикам макет новой Конституции России (особо акцентирована доминанта «государственной идеологии») [18].

В контексте осмысления публичной политики существенно понимание смыслового содержания «публичной власти». Отметим к этому важность конституционного закрепления трехуровневой системы публичной власти в РФ. Напомним, что заложенная Конституцией РФ вертикальная децентрализация власти закрепила разведение понятий «публичная власть» и «государственная власть», которые ранее (особо в советский период) отождествлялись [7, с. 40–41]. Система российской публичной власти совмещает публичную власть, осуществляемую государственными органами (федеральный и региональный уровни) и органами местного самоуправления, а с этим власть, осуществляемую непосред-

ственно народом согласно ст. 3 Конституции [12, с. 4].

В сравнительном анализе публичной власти и государственной власти, только последняя – государственная – характеризуется как «высшая форма публичной власти» (но не публичная власть, непосредственно осуществляемая народа РФ (!) – референдумы, свободные выборы, реализуемые в формах «прямого народовластия»). На связке сопоставления, справедливо акцентируется однако необходимость утверждения в России и «публичной власти народа». В научной литературе также отмечается, что «концепция публичной власти стала разрабатываться в российском государствоведении сравнительно недавно, но термин «публичная власть» в *различных значениях* используется в российской и зарубежной науке давно» [24, с. 25].

Главная цель публичной власти в ее системных проявлениях в условиях демократических режимов – эффективное обеспечение интересов народа, гражданского населения страны. Этот идеал закреплен в «трехзвенной» формуле демократического народовластия: «власть должна идти от народа (ее источника), служить народу, осуществляться *через* народ». Государственная власть как форма публичной власти (с этим реализацией политики как государственной, так и публичной при акцентировании их отличия), в зависимости от типа режима – авторитарного – может использовать методы, контрастирующие с такой формулой в целях закрепления «чужой воли и частных интересов». В. Е. Чиркин, оценивая степень зрелости публичной власти в РФ, констатирует: «Бывает и так, что она (публичная власть) хотя и исходит в конечном счете от коллектива, присваивается отдельными группировками или лицами в нем и действует в противоречии с интересами коллектива» [24, с. 25].

Важно учитывать отличие публичной власти авторитарных режимов, от систем демократической власти, где важным компонентом общественного развития становится гражданский потенциал общества. Осуществление публичной политики происходит в условиях информационной открытости органов власти (ряд исследователей предлагают наряду с термином «публичная политика» использовать и такие как «открытая политика», «общественная политика» [22, с. 159–163]), политической конкуренции и «верховенства закона, что влечет новое качество для институционализации демократического государства. В этом коренное отличие публичной политики, подконтрольной и производной «от госу-

дарства» в условиях авторитарных и авторитарно-гибридных режимов от публичной политики, эманулирующей «от общества» с рациональной минимизацией государственного начала в условиях утверждения демократии и преодоления типа государственности, который, по определению В. Я. Гельмана, являет порочный круг «недостойного правления» с паразитированием на сырьевых ресурсах [8].

Интерес представляют и акценты в фундаментальном труде В. П. Макаренко «Русская власть и бюрократическое государство», изданном в г. Ростов-на-Дону в 2013 г. (ч. I комплексного исследования; II ч. – коллективная монография «Русская власть и бюрократическое государство» – отв. ред. В. П. Макаренко; г. Ростов-на-Дону. Изд-во ЮФУ, 2015 г.), исполненном в рамках политической концептологии в контексте проблем политической трансформации постсоветского государства и исследования взаимоотношений между русской властью и буржуазным государством, группами интересов и Правительством РФ. В ряду авторских пояснений используются понятия «общие интересы», «общие интересы населения страны». Утверждается, что «корпоративные, клиентельные и парантельные отношения групп интересов с госаппаратом *не отражают общие интересы населения страны...* Государственный аппарат тоже не выражает *общие интересы*. Поэтому *общие интересы населения страны* не выражаются и в российском законодательстве» [16, с. 7, 10–11].

Общие интересы – значимый социальный и политический феномен в системной аналитике механизма власти в бюрократическом государстве: «бюрократических отношений – государственного формализма – политического рассудка» (базовых понятий новой теории бюрократии), природы политических отношений, роли государственного аппарата и фактора «супер класса», в этом отличия между «реальной властью» и «официальной легитимностью» в реалиях современной России. В оригинальном исследовании задействована емкая метафора «змеиный клубок интересов», заимствованная у Б. Льюиса: «Под углом зрения «змеиного клубка интересов» можно рассматривать деятельность **всех** государственных ведомств и институтов» [16, с. 14]. Не углубляясь в многообразие концептуальных аспектов этой темы: исторического, системного, институционального, функционально-субъектных противоречий, других актуальных проблем взаимосвязи русской власти и бюрократического государства с экстраполяцией на современный этап развития России, отметим, что

А. П. Макаренко – д-р полит. н., д-р филос. н. в ряду подвижников и исследователей отечественной бюрократии, организатор научной политологической школы в г. Ростове-на-Дону – ЮФУ.

В современной аналитике государство в соотношении с обществом и общественными интересами нередко характеризуется основным носителем всеобщего интереса, с этим обеспечения общих интересов (как политическая форма организации социума – государство в «широком смысле» понимания). Однако в «узком» аппаратном понимании государство идентифицируется как конкретно-историческая система органов государственной власти и управления, не совпадающая с обществом, как институциональная структура, действующая в интересах правящего класса, конкретных политических сил. При этом такое понятие как «государственное управление», по признанию специалистов, отсутствует в Конституции и российском законодательстве в контексте организационного соотношения с базовыми конституционно закрепленными понятиями: «государственная власть», «органы исполнительной власти».

А в научной литературе понятие «государственное управление» используется в двух основных значениях: в широком – государственное управление характеризуется как организующее воздействие государственных органов на систему общественных отношений всеми доступными для государства способами; в узком – исполнительно-распорядительное воздействие государственного аппарата с задачами непосредственного воплощения в жизнь политического курса (как деятельность органов исполнительной власти, наделенных исполнительно-распорядительными полномочиями). Такое понимание стало ключевым в современном российском административном законодательстве [1]. Акцентируемый аспект обуславливает отличительную идентификацию отражаемого содержания в категориях «государственные интересы» и «общественные интересы» при выявлении их соотношения.

В условиях демократии «присвоение публичной власти народа» и функции насилия к обществу, осуществляемые посредством специальных государственных институтов, постепенно трансформируются. Заметим, существующий в России политический режим В. Е. Чиркин, солидаризируясь с зарубежными конституционалистами, также определяет как «президентский режим с сильными авторитарными тенденциями» [24, с. 27]. В критических оценках констатируется: «российское государство лишь в основ-

ном правовое»; «следует добавить правовой нигилизм, огромную коррупцию, о борьбе с которой говорят с высоких трибун»; государственная власть в субъекте РФ – «государствоподобная несuverенная публичная власть» и т. п. [24, с. 26–27, 29].

Заметим, в период правления Б. Ельцина такое понятие, как «публичная политика», редко задевалось в научной аналитике, но широко использовалось «государственная политика». Которая, однако, осуществлялась под влиянием ряда противоречивых процессов:

- проведение радикальной приватизации с переходом к рыночным отношениям;
- ломка политической надстройки с формированием первичных институтов демократии на принципе разделения властей по меркам западной демократии;
- использование режимом методов российского авторитаризма с его трансформациями, например, в 1993, 1996 гг. [21, с. 120–126], и включение в политическую практику либеральных форм: критика власти в СМИ, парламентский контроль и взаимодействие с парламентом [14, с. 7–9], проведение выборов с элементами конкуренции;
- особенностями российской политической культуры оставались патернализм, низкий уровень толерантности, этатизм. Глубокие характеристики неозататизма в условиях отсутствия социальной базы демократии – среднего класса – предложены М. А. Чешковым [23].

Радикальные формы государственной политики в краткие исторические сроки: разгосударствление и диверсификация форм собственности, формирование рыночной экономики, создание демократических институтов при отсутствии механизма эффективного государственного и общественного контроля обуславливали расточительное отношение к основным ресурсам: экономическим, институциональным, административным. Это проявилось в резком падении уровня производства, сказывалось на оборонительном потенциале, обострялась внутривнутриполитическая ситуация: 1993 г. – в связи с конституционным кризисом; 1996 г. – в связи с президентскими выборами; 1998 г. – в связи с дефолтом; 1999 г. – в связи с радикализацией исламизма в Дагестане и неопределенностью заключенного между РФ и Ичкерией к исполнению Хасавюртовского договора (1997 г.) и новой войной в Чечне.

Отношения федерального центра с субъектами РФ были неустойчивыми. В договорах с

республиками перечень предметов совместного ведения был шире установленного Конституцией РФ. Республики (государства), согласно ст. 5 Конституции РФ, отстаивали право на формирование отношений с центром на основе делегирования полномочий «снизу-вверх». Использовались трактовки и в пользу «неограниченного суверенитета» (см. ст. 7 Конституции Ингушетии [11, с. 7]). Нарастала и внешнеполитическая зависимость: Россия в стратегических ориентирах Запада рассматривалась только как сателлит и ресурсный источник. Все в совокупности привело к ослаблению государственности и падению легитимности Президента РФ. 31 декабря 1999 г. Б. Н. Ельцин досрочно прекращает исполнение своих полномочий и объявляет отставку. Причину пояснил: «уходит не по состоянию здоровья, а по совокупности всех проблем» [19, с. 1].

На первых этапах президентства В. В. Путина (2000–2008 гг.) в первую очередь решались задачи обеспечения устойчивости государства, «укрепления вертикали исполнительной власти», интеграции в мировой цивилизационный процесс. Несмотря на издержки рецентрализации с усилением административного ресурса курс явил свою результативность в управлении страной. Начаты административная реформа и реформа местного самоуправления. Комплекс мер способствовал стабильности федерального устройства: унификация правового пространства субъектов РФ, образование федеральных округов, новый порядок формирования института высшего должностного лица в субъектах РФ, повышение государственного контроля и борьба с коррупцией. Позитивные процессы стабилизации и укрепления государства импонировали ожиданиям населения, способствовали пробуждению гражданского самосознания.

В научной литературе сложившаяся политико-экономическая ситуация в России во второй половине 2000-х гг. характеризуется и как «бюрократическая стабилизация». Ю. В. Костенко утверждает, что достигнутая бюрократическая стабилизация управления страной ведет «к сужению поля публичной политики» [13, с. 10] – методы политического управления подменяются технологиями административного регулирования и контроля. Достигнутой стабильностью также не снимается необходимость демократизации государственного управления и переход России от бюрократической управленческой системы, построенной по принципу доминирования и подчинения к «горизонтальному взаимодействию равных партнеров». Аналогичные оценки наличествуют в ряде работ по проблематике полити-

ческой стабильности и эффективности управления в РФ (см. диссертации: К. И. Бабошина [20], С. И. Бойко [21], П. П. Бородина [22]).

Важно учитывать, что порядок и стабильность – не тождественные явления. Порядок характеризует предсказуемость общественного состояния на основе всеобщих правил, которая достигается в условиях демократии на основе правопорядка. А. Аузан, утверждает, что элитным группам, которые продвинулись во власть в РФ в первом десятилетии XXI в. единство порядка и правил оказалось не нужным, «тогда «перепилить» активы будет очень сложно, дорого». В данной позиции аргументируется и необходимость *нового «горизонтального» контракта власти с гражданским обществом в РФ*, новой стратегии в отношении гражданских институтов и среды для развития малого и среднего бизнеса. Иное означает, что очки сразу набирают вертикальный контракт и авторитарные варианты политического режима. Должен, таким образом, быть сдвиг, а, если снова выбираем государство, неважно как называется, «царская империя», «советская власть», «демократическая Россия» и представляем, что это ценность, то про модернизацию надо забыть. «Государство – инструмент, но не ценность» в полноценной публичной политике, идущей *«от общества»*. Политическое стабильное устройство сегодня это «вопрос поворота от ценности... державы – и порядка к демократическим ценностям: к договороспособности, справедливости, свободе, солидарности. Нужны новые институты, которые ответствовали бы этим ценностям» [2, с. 17, 23–25].

Для полноты осмысления важности новой публичной политики востребовано и комплексное исследование «качества» гражданского общества в РФ. Согласимся с утверждением, что еще присущий российскому гражданскому обществу *«сервильный характер, типичный для тоталитарного и авторитарного государств, должен преобразовываться в партнерский тип отношений с государством»* [20, с. 278–279]. Безусловно, необходимы значительные усилия как государства, так и не менее значительные – самого общества в этом направлении.

Варианты сохранной политики с доминированием государства-ценности отстаивают державники-патриоты, сталинисты, националисты, крайние радикалы и экстремисты. В их взглядах выявляется и общее: абсолютизация централизованных форм как условие порядка и развития. У национал-радикалов рельефны также проявления этнорадикализма и ксенофобии с ассимилятивной потенцией к малым этносам.



Устойчив сегодня державный традиционализм и в ментальности населения, не структурированно-го российским средним классом с полнотой опоры на структуры среднего и малого бизнеса, эффективное местное самоуправление.

У политической элиты, защищающей по преимуществу интересы крупного капитала (в рамках закрепляемого варианта государственного капитализма [15, с. 3–24]), устойчивое недоверие к самодеятельным инициативам и институтам гражданского общества имеет причинную объективацию. Самодеятельная инициатива «снизу» и активное участие граждан в политике влекут изменение механизма политического и государственного контроля, подключение системы общественного контроля с массовым участием гражданских институтов. Здесь объективация к сокращению поля политического контроля и нарастанию политического выбора и политической свободы (а, как известно, «свобода лучше несвободы» для общества в целом!), в этом и прямая угроза доминированию постсоветской буржуазии в сферах контроля и распределения основных ресурсов.

Как трансформировать государственную политику в системную публичную политику, нацеленную на полноту интересов гражданского общества в РФ? Проблема приобретает особую актуальность на третьем этапе Президентства В. В. Путина (2012–2018 гг.). Заметим, что в условиях относительной стабильности в РФ в первом десятилетии XXI в. пробуждение инициативы «снизу» обусловило стремительный рост гражданских организаций. В Волгоградской области, например, их количество в 2007 г. составило более 200 [25]. А на основе участия в государственной Программе «Государственная поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность на территории Волгоградской области» на 2014–2020 гг. их количество обретает и новое качество в реализуемых проектах [9, с. 66].

В многообразии гражданских институтов функционируют: добровольные организации взаимопомощи и благотворительные союзы социальной поддержки; ветеранские и волонтерские объединения, союзы по демографическому типу; организации по защите окружающей среды; культурные ассоциации; информационные независимые СМИ. Особый интерес представляют организации по поддержке предпринимательства, правозащитные объединения по обеспечению выборов, отстаиванию прав граждан в случаях нарушений законности должностными лицами и органами власти; национальные обще-

ственные объединения (НОО) обеспечивающие межэтническое согласие.

В Волгоградской области действующая система НОО консолидирует более 130 национальностей (этнообщностей). Особо эффективен механизм единения посредством «Дома Дружбы» – структуры под эгидой Комитета по делам национальностей и казачества Волгоградской области. Здесь актуализируются практические проблемы, утверждается толерантность, ведется и научный поиск с участием лидеров этнодиаспор, практиков и управленцев, молодежи, ученых. В этих целях, например, в ВФ РАНХиГС 11 апреля 2014 г. проведен круглый стол «Национальные общественные объединения и развитие гражданского общества в России: опыт взаимодействия» [6, с. 21]. Кафедрой истории и теории политики ФГБОУ ВПО ВФ РАНХиГС в мае – июне 2014 г. в этих целях было проведено и социологическое исследование, направленное на определение реального состояния сферы межнациональных отношений в Волгоградской области. Опрошено 280 респондентов, которые разделены на две целевые группы: 1. – «Государственные служащие» – (100 человек); 2. – «Население (жители)» – (180 человек). Респонденты целевой группы «Государственные служащие» являются сотрудниками администрации Волгоградской области. Опрос респондентов целевой группы «Население (жители)» проведен в г. Волгограде, в г. Волжском, в Городищенском и Светлоярском муниципальных районах Волгоградской области. Опрос провели: д-р полит. н. В. А. Колесников; д-р филос. н. Р. А. Данакари; Д. А. Кузьмин; К. В. Бизин – аспиранты кафедры. Обработка результатов опроса проведена А. Н. Фоминым – аспирантом кафедры. В настоящее время готовится монография творческого коллектива по проблемам формирования гражданской идентичности и этноидентификации в современной России с использованием этих материалов.

Противоречат или способствуют развитию гражданских институтов принимаемые меры правового характера? Законы об административных правонарушениях, митингах, о болельщиках, защите религиозных чувств верующих, некоммерческих организациях (НКО) (Федеральный закон РФ № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» в редакции от 11 февраля 2013 г.) направлены и на повышение правовой ответственности за проведение гражданских акций, свидетельствуют об обеспокоенности за сохранение порядка в интересах общества. В спектре мер и превентивные проверки НКО – «иностранных агентов», т. е. организаций, имеющих зару-

бежные источники финансирования и занимающихся политической деятельностью в РФ (понятие «политическая деятельность» в отношении НКО, однако вызывает неоднозначные подходы в силу его юридической неопределенности). По состоянию на 21 декабря 2015 г. 109 НКО включены в реестр «иностранных агентов» по данным Минюста РФ, 14 из них утратили уже статус в связи с самоликвидацией, 6 удалось воспользоваться процедурой выхода из реестра [17].

В отношении НКО, последовательно выступающими проводниками неконструктивных политических идей и оппонентами внутривнутриполитическому курсу, правовая позиция определена как: пресечение вмешательства во внутренние дела государства. Учитывается и то, что финансовая поддержка таких НКО «извне» существенная: например, в 2013 г. сумма иностранной помощи составила 28.3 млрд. руб., с общим числом получателей – 654. Объем финансирования НКО от дипломатических представительств зарубежных стран – 855 млн. рублей (из интервью В. В. Путина немецкому каналу ARD в 2013 г. накануне встречи с Канцлером ФРГ А. Меркель).

В заключение статьи отметим, в Российской Федерации назрел переход к новому типу публичной политики с трансформацией действующей «субъект – объектной» модели отношений в «субъект – субъектную», в рамках которой общество и государство становятся равноправными партнерами строительства новой России. Трансформируемая система «публичной власти» и «публичной политики», конкретные формы «государственной власти» и направления «государственной политики» обретут без сомнения новое качество в целях обеспечения полноты интересов российского общества и достижения развитой демократии.

#### **Библиографический список**

1. *Алехин, А. П.*, Административное право Российской Федерации [Текст] / А. П. Алехин, А. А. Кармолицкий, Ю. М. Козлов. – М.: ИКД «Зерцало». – 2003. – 608 с.

2. *Аузан, А.* Кризис и дискуссия об общественном договоре [Текст] / А. Аузан. – Вестник Московской школы политических исследований. Общая тетрадь. – М., 2009. – № 3 (49).

3. *Бабошин, К. И.* Социально-политическая стабильность в современной России: социологический анализ. Автореф. дис. ... канд. соц. наук [Текст] / К. И. Бабошин. – Саратов, 2005. – 24 с.

4. *Бойко, С. И.* Механизм обеспечения политической стабильности (международный и национальный аспекты). Автореф. дис. ... канд. полит. наук [Текст] / С. И. Бойко. – М.: Акад. труда и соц. – 2006. – 27 с.

5. *Бородин, П. П.* Социально-политическая стабильность – основное условие развития России. Автореф. дис. ... д-р полит. наук [Текст] / П. П. Бородин. – М.: Ин-т соц.-полит. исслед. РАН. – 2008. – 38 с.

6. Взаимодействие в национальной политике // Дом Дружбы [Текст]. – Волгоград ОАО «Альянс». Югполиграфиздат», ООО «Т-Пресс». – 2014. – № 23.

7. *Выдрин, И. В.* Муниципальное право России [Текст] / И. В. Выдрин, А. Н. Кокотов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. – 2000. – 368 с.

8. *Гельман, В. Я.* Порочный круг «недостойного правления» [Текст] / В. Я. Гельман. – Ведомости. № 4075. 17.05.2016.

9. *Головин, В. А.* Некоммерческий сектор Волгоградской области [Текст] / В. А. Головин. – Волгоград, 2014. – 66 с.

10. Качество и успешность государственных политик и управления. Серия «Политическая аксиология» [Текст]. – М.: Научный эксперт, 2012. – 448 с.

11. Конституция республики Ингушетия. Принята всенародным голосованием 27.02.1994. Официальный текст по состоянию на 1 августа 2001 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http // www. ingushforum.ru> viewtopic.php?id=1183](http://www.ingushforum.ru/viewtopic.php?id=1183) (дата вхождения 5 января 2016 г.).

12. Конституция Российской Федерации. – М.: Юрид. Лит. 1993. – 64 с.

13. *Костенко, Ю. В.* Совершенствование политического управления в условиях реформирования российского общества (на материалах Южного федерального округа). Авт. реферат дис. ... к. пол. наук (23.00.02) [Текст] / Ю. В. Костенко; Кубанский государственный университет. – Краснодар, 2009. – 29 с.

14. *Котенков, А. А.* Президент – парламент: становление взаимоотношений в законодательном процессе [Текст] / А. А. Котенков // Государство и право. 1998. – № 9.

15. *Кочеврин, Ю.* Стратегия экономического развития России [Текст] / Ю. Кочеврин // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 12.

16. Макаренко, В. П. Русская власть и бюрократическое государство [Текст] / В. П. Макаренко. – Ростов н/Д: МарТ, 2013. – 652 с.

17. Мухаметшина, Е. В. В ожидании новой власти [Текст] / Е. В. Мухаметшина // Ведомости – 25. 12. 2015. – № 3989.

18. Научный макет новой Конституции России / для научной дискуссии и обсуждения [Текст]. – М.: Научный эксперт, 2011. – 456 с.

19. Обращение Президента РФ Б. Н. Ельцина к гражданам России 31 декабря 1999 г. [Текст] // Деловая пресса. – 2000. – № 1.

20. Пляйс, Я. А. Политология в контексте переходной эпохи в России [Текст] / Я. А. Пляйс. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2009. – 448 с.

21. Проблемы консолидации российской политики (круглый стол). Выборы 1995–1996 гг.

и трансформация политического режима в Российской Федерации [Текст] // Полис. – 1997. – № 1.

22. «Фабрики мысли» и центры публичной политики: международный и первый российский опыт. Сборник статей / Под ред. А. Ю. Сунгурова [Текст]. – СПб.: Норма, 2002.

23. Чешков, М. А. Феномен неозатизма (мировые и локальные измерения) [Текст] / М. А. Чешков // Полис. – 1996. – № 2.

24. Чиркин, В. Е. Российская Конституция и публичная власть народа [Текст] / В. Е. Чиркин // Государство и право. – 2008. – № 12.

25. Шереметьева, Л. Н. Общественные объединения Волгоградской области: история создания, деятельности и взаимодействия с органами власти [Текст] / Л. Н. Шереметьева. – Волгоград: Издатель, 2007. – 448 с.

УДК 321  
ББК 66.06

## РОЛЬ ПОЛИТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ФОРМИРОВАНИИ ОБРАЗА ВЛАСТИ

*Т. М. Зуева*

**Аннотация.** Актуальность статьи определяется недостаточной разработанностью теории и практики политического менеджмента. Образы власти изменчивы. Это связано с индивидуальными действиями политиков и с колебаниями общественного мнения. Исходя из этого, в статье дается характеристика целенаправленного воздействия политических технологий, государственной идеологии и пропаганды, политической рекламы и политического маркетинга, политического пиара и политических манипуляций.

Поскольку политический пиар является управленческой деятельностью, то в статье обозначены методы информационного воздействия: принуждение, побуждение и убеждение. Также в статье показаны приемы формирования образа власти, относящиеся к символическому и вербальному воздействию на массовое сознание. Отдельные события, происходящие в современной России, их восприятие населением, как указано в статье, влияют на взаимоотношения власти и народа. Обозначены основные факторы, работающие на имидж политического лидера.

**Ключевые слова:** политический менеджмент, образ власти, политические технологии, политический имидж, политико-технологическое управление, информационная политика.

## THE ROLE OF POLITICAL MANAGEMENT IN IMAGE SHAPING OF AUTHORITIES

*T. M. Zueva*

**Abstract.** The relevance of the article is determined with the insufficient development of the theory and practice of political management. Images of authorities are variable. This is due both to the individual actions of politicians and to fluctuations of public opinion. The article is devoted to the political technologies, the state ideology and propaganda, political advertising and political marketing, political PR and political manipulation.

As political PR is a management activity, the article indicates information influence methods: compulsion, motivation and conviction. The author of the article also considers methods of authorities' image shap-

ing relating to the verbal and symbolic impact on mass consciousness. Some events occurring in Russia today, the way they are perceived by the public, as stated in the article, affect relations between the authorities and the people. The author specified the main factors influencing the image of a political leader.

**Keywords:** political management, authority's image, political technologies, political image, political and technological management, information policy.

Актуальность данной статьи определяется прежде всего недостаточной разработанностью теории и практики политического менеджмента. Массовому повседневному сознанию попросту неведомы цели, средства, методы и технологии политического менеджмента. При оценке действий той или иной политической партии, политического лидера или государственного деятеля в массовом сознании отталкиваются не от реалий политического менеджмента, а от различных социальных впечатлений, социальных ощущений и социальных чувств. Хотя реалии политического менеджмента должны соответствовать конституционным устоям государственности существующих экономических и социально-политических реалий и перспектив их развития.

Политический менеджмент должен быть выверенной, обоснованной и долговременной программой управления социально-политическими процессами. Причем эта программа должна быть открытой, понятной, доступной и своевременно обсужденной на уровне СМИ и привлечения других гласных общественных институтов. К таким институтам относятся общественные палаты различного уровня, гражданские форумы, информационные ресурсы интернета и т.д.

В системе современного управления понятие «политический менеджмент» употребляется во многих значениях. Для формирования образа власти, на наш взгляд, политический менеджмент надо рассматривать как социальный институт, который влияет на массовое сознание населения, структуру власти, политико-правовую жизнь, общественную жизнь, а также на политическую деятельность граждан. Это с одной стороны. С другой стороны, есть смысл рассматривать политический менеджмент как искусство политического управления – отсюда разработка, использование, совершенствование соответствующих методов, средств, технологий и других факторов влияния на политические процессы и отношения.

При создании привлекательного образа власти используется политико-технологическое управление, дающее возможность решать специфические задачи. От этих задач зависят основные виды политического менеджмента. В предмет нашего рассмотрения входят прежде всего

такие виды, как имиджмейкинг, корпоративный политический имиджмейкинг, электоральные технологии, политический брендинг. Политико-технологическое управление дифференцируется не только по видам решаемых задач, но и усложняется по профессиональному признаку. В обществе появились особые виды профессий, связанные с политическими технологиями. Например, ньюсмейкер или создатель событий, новостей или информационных поводов; спин-доктор – организатор пропагандистской кампании, направленной на снижение негативной информации для политического деятеля. Надо полагать, что это может привести к появлению новых видов политического менеджмента.

Ожидания и реализация обоснованной и долговременной программы управления социально-политическими процессами находят отражение в практической политике в виде того или иного образа власти. Более того, на каждом этапе реализации политики в виде применения политического менеджмента необходимо ожидать несоответствие планируемых результатов оценки тех или иных действий органов власти реальным оценкам. Это несоответствие может быть обусловлено целым рядом факторов. Во-первых, тем, что далеко не все сложности и проблемы политического руководства были учтены программой политического менеджмента. Во-вторых, эти обстоятельства могут быть результатом ошибок практической политики и политического менеджмента. В-третьих, не все результаты политических действий власть предержащих могут быть правильно поняты и адекватно оценены в представлениях народа, что отражается на массовом повседневном сознании.

Согласно этому, те или иные параметры образа власти, которые не соответствуют ожиданиям в реализации того или иного политического процесса, необходимо рассматривать как своеобразные социально-политические и социально-психологические индикаторы того, что положение дел в данной области или на данном этапе практической политики не дали требуемого результата. Поэтому должен быть разработан соответствующий социально-политический механизм обратной связи: несоответствие образа власти ожидаемым параметрам (рейтингу популярности власти в целом или популярности тех или иных

лидеров и результатов их действий); должен быть предложен комплекс по анализу ситуации, выработке корректировки практической политики, корректировки политического менеджмента и т.д.

В этом отношении далеко не вполне разработанным на уровне социально-политической теории и политической практики является вопрос о том, в чем заключается различие между, например, некоторым действующим политиком и руководителем некоторого государственного института. Очевидно, что и тот и другой реализуют определенные властные функции и полномочия. Но первый их реализует в политической борьбе, которая предполагает острую идеологическую полемику по спорным вопросам политики и идеологии со своими оппонентами, а второй – реализует властные функции в управлении государственными структурами. Очевидно, что это разные властные функции. И соответственно, образ власти, который формируется в массовом повседневном сознании, также должен быть разным. Эти разные образы власти должны по-разному анализироваться исследователями, должны выявляться различные особенности отправления властных функций, их разное распределение в пространстве власти, и уж во всяком случае, необходимо отдавать отчет о различных смыслах таких образов власти.

Таким образом, образ власти как социальный конструкт, двойственный и амбивалентный по своей природе, дискурсивный по характеру, еще представляется и как разнохарактерный по содержанию соответствующих властных функций, которые отправляются его субъектом, актором или агентом. Это, как нам представляется, существенно усложняет природу такого явления, как образ власти.

При анализе информационной политики в целом исследование информационно-коммуникативного формирования образа власти включает изучение субъекта и объекта этого процесса, его результата, средств, методов, приемов и технологий достижения желаемых целей.

Субъектом формирования образа власти выступают специалисты по административному управлению общественными связями, а объектом – массовое политическое сознание. Тот и другой как бы вычлениваются из более общих субъекта и объекта информационной политики.

Основным результатом информационно-коммуникативного воздействия является формирование в массовом политическом сознании образа власти в целом, отдельных политических институтов и политических лидеров, дополни-

тельным результатом является формирование системы административного управления общественными связями.

Главным средством создания образа власти служит административное управление общественными связями. Использование этого понятия требует предварительного анализа самих общественных связей. Общественные связи представляют собой процесс социальной коммуникации, являются одной из форм социального взаимодействия на макроуровне, реализующей взаимные потребности частей социального организма [3, с. 164].

Управление общественными связями получило специальное наименование «паблик рилейшнз» (public relations, PR); мы будем в дальнейшем использовать аббревиатуру PR.

Поскольку PR есть управленческая деятельность, то она пользуется теми же методами управлениями, что и в общем случае информационного воздействия. А именно принуждением, побуждением и убеждением в определенном их сочетании. Принуждение состоит в навязывании желаемого образа власти посредством агрессивной политической рекламы, использование компромата и различных средств «психологической войны». Побуждение создает мотивацию к политическому участию, поощряет политическую активность, наказывает нелояльность. Убеждение – наиболее эффективный метод информационно-коммуникативного воздействия, апеллирующий к чувству солидарности, идентификации с политической партией или властными институтами.

Основные приемы формирования образа власти относятся к символическому и вербальному воздействию на массовое сознание. Еще Аристотель отмечал тесную связь между политической символикой и отношениями власти: «Когда одни властвуют, другие находятся в подчинении... и появляется стремление провести различия между теми и другими в их внешнем облике, в их речах и знаках почета» [1, с. 98]. Периоды стабильного политического развития отмечаются огромным количеством знаков отличия власти, особенно на Востоке, влияние которого всегда испытывала и продолжает испытывать Россия.

Помимо символического, важную роль в административном управлении общественными связями играет речевое воздействие, которое зачастую также носит символический характер.

Д. Греввер выделяет три типа политической вербальной деятельности: риторика государственного деятеля, демагога и харизматического

лидера. Государственный деятель апеллирует в своих выступлениях не к эмоциям, а к разуму, пытаясь разъяснить и упорядочить политическое пространство для рядового избирателя. Демагог, напротив, обращается исключительно к чувствам, используя любые средства для достижения своих политических целей. Харизматические лидеры также ориентируются на чувства, представляющие собой «коллективное бессознательное», в обычных условиях не выходящее на поверхность политической жизни. В речи харизматических лидеров активно используются напыщенная символика, яркие выражения и образы [5, с. 145–146].

Существует ряд технологий информационно-коммуникативного воздействия. К ним относятся пропаганда и агитация, политическая реклама, работа с информацией, взаимодействие со СМИ, создание политических имиджей, лоббизм, изучение и формирование общественного мнения и другие [4, с. 227].

К дополнительным факторам, влияющим на процесс формирования образа власти, следует отнести объективную социально-политическую и социально-экономическую ситуацию в стране, регионе и местности, характеристики действующих политических лидеров, социально-психологические особенности индивидуального восприятия.

Взаимоотношения власти и общества в современной России осуществляются чаще всего через восприятие отдельных событий, происходящих в стране, либо через доверие публичным институтам. Как показывают данные социологических опросов, в сегодняшней ситуации российское общество сплачивает В. В. Путин как политический лидер страны. В последнее время используют такие технологии, как прямая линия президента с народом, телемосты, что работает на позитивный имидж президента.

Но как справедливо отмечается в статье Е. Н. Давыборец, есть и негативные стороны этих технологий: манипулятивные техники и идеологизация массового сознания. Отсутствует дискуссия по спорным вопросам, одна позиция (президента) преподносится как истина в последней инстанции [2, с. 57–62].

В заключение отметим, что политический менеджмент работает на благоприятный образ власти, создавая ее имидж, который формируется в системе отношений субъект (политик и его команда) – объект (массовый избиратель). Субъектная сторона имиджа включает реальную основу (факты биографии, свойства личности, результаты деятельности политика) и ее виртуальную надстройку (целенаправленную интерпретацию для создания идеального образа), а объективная сторона включает рациональные (обусловленные политической культурой и информированностью) и иррациональные (обусловленные культурно-историческими архетипами) аспекты.

Изменения рациональных составляющих имиджа обусловлены динамикой социально-экономической и политической ситуации, в то время как иррациональные аспекты в большей степени подвержены влиянию манипуляций. Поэтому рациональные оценки политиков обычно отличаются от иррациональных.

В отличие от элиты федерального уровня, региональные элиты менее политизированы и воспринимаются населением прежде всего с прагматических позиций оценки социально-экономических результатов их деятельности.

#### **Библиографический список**

1. Аристотель. Политика [Текст] // Сочинения в 4 т. Т. 4. – М., 1983. – 830 с.
2. Давыборец, Е. Н. «Прямая линия президента с народом» как социально-политическая технология [Текст] / Е. Н. Давыборец // Социс. – 2015. – № 4.
3. Карпухин, О. Формирование масс. Природа общественных связей и технологии. «Публик рилейшнз»: опыт историко-социологического исследования [Текст] / О. Карпухин, Э. Макаревич. – Калининград: Янтарный сказ, 2001. – 547 с.
4. Скрипюк, И. И. Политическая реклама и политические PR в России [Текст] / И. И. Скрипюк // Общество и политика: Современные исследования, поиск концепций / Под ред. В. Ю. Большакова. – СПб., 2000. – 512 с.
5. Ушакин, С. А. Речь как политическое действие [Текст] С. А. Ушакин // Политические исследования. – 1995. – № 5.

УДК 364-14(470)''190''+'2008/2010''  
ББК 60.94(2Рос)6

## ОПЫТ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ РОССИИ В ПЕРИОД КРИЗИСОВ 1990-х, 2008–2010 гг. И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ АНТИКРИЗИСНОЙ ПОЛИТИКЕ

*Е. Г. Олейникова*

**Аннотация.** Статья посвящена актуальным проблемам повышения эффективности управления социальной сферой в условиях социально-экономических кризисов. Социальная сфера как объект государственного управления является одним из приоритетных направлений научных исследований в нашей стране. Это обусловлено стратегической задачей формирования в Российской Федерации социального государства. Автором проведен компаративный анализ мер антикризисной социальной политики в различных экономических и политических условиях на основе комплекса критериев, включающих общую парадигму государственной социальной политики; степень влияния экономического кризиса на социальное развитие страны и регионов; антикризисные социальные мероприятия общегосударственного характера; меры антикризисной социальной политики на региональном уровне. Выявлены общие и специфические характеристики антикризисного реагирования на планирование развития социальной сферы. Сформулированы выводы и рекомендации по совершенствованию регионального управления социальной сферой. Автором обоснован вывод о том, что наличие общей государственной парадигмы социальной политики, основанной на обеспечении благосостояния и достойного образа жизни населения страны, способствует четкому выбору приоритетов антикризисной социальной политики, придающих ей наибольшую эффективность, обеспечивающих исполнение публичных обязательств государства перед населением в полном объеме. Социальные функции власти регионов в сложных экономических условиях должны осуществляться исходя из важнейшего ориентира – обеспечения максимального уровня социальной стабильности и защищенности населения. Это предусматривает активную деятельность по поддержке местных производителей, развитию малого и среднего бизнеса, стимулированию жилищного строительства, воздействию на процессы ценообразования и т.д. Осуществление приоритетных направлений антикризисной политики региона необходимо корректировать в строгом соответствии с динамикой экономической обстановки, особенностями воздействия кризиса на социальные процессы, реальными ресурсами и возможностями.

**Ключевые слова:** социальная политика государства, государственное управление социальной сферой, региональное управление социальной сферой, социально-экономический кризис, уровень жизни населения, антикризисная социальная политика, программно-целевое планирование, целевые социальные программы.

## REGIONAL EXPERIENCE OF RUSSIAN SOCIAL SPHERE DURING THE CRISIS OF THE 1990-s, 2008–2010 AND IND POSSIBLE USE IN MODERN ANTI-CRISIS POLICY

*E. G. Oleinikova*

**Abstract.** The article is devoted to actual problems of improving the management of the social sphere in terms of socio-economic crises. Social protection as an object of state administration is one of the priority directions of scientific research in our country. This is a strategic task of formation in the Russian Federation of the social state. The author carried out a comparative analysis of the anti-crisis measures of social policy in a variety of economic and political conditions on the basis of a set of criteria, including the overall paradigm of state social policy; the degree of impact of the economic crisis on the social development of countries and regions; crisis social events of national character; anti-crisis measures of social policy at the regional level. General and specific characteristics of the crisis response planning social development. Formulate conclusions and recommendations for the improvement of the regional department of social sphere. The author justified the conclusion that the presence of the general public paradigm of social policy based on ensur-

ing the well-being and a decent way of life of the population, contributes to a clear selection of priorities of anti-crisis social policy, giving it the highest efficiency, providing fulfillment of public obligations of the state to the public in full. Social functions of regional authorities in the difficult economic conditions should be based on the most important benchmark – ensuring the highest level of social stability and public security. It provides active support to local producers, the development of small and medium-sized businesses, to stimulate housing construction, impact on pricing processes, etc. Implementation of the priorities of anti-crisis policy in the region must be adjusted in strict accordance with the dynamics of the economic environment, especially the effect of the crisis on social processes, real resources and capabilities.

**Keywords:** Social policy, public administration social sphere, social sphere of regional governance, socio-economic crisis, living standards, social anti-crisis policy, program-oriented planning, targeted social programs.

Управление социальной сферой занимает особое место в системе приоритетов государственного управления. Эффективность проводимой государством социальной политики, действенность социальных программ, динамика качества жизни в огромной мере определяют степень доверия людей к власти, авторитет властных институтов в глазах населения.

В периоды экономических кризисов, сопровождающихся обострением социальных проблем, стремительным падением уровня жизни многих групп общества, значимость социальных мероприятий, проводимых как на общегосударственном, так и на региональном, муниципальном уровнях, многократно возрастает. Поэтому выявление общих и специфических характеристик антикризисного реагирования на планирование развития социальной сферы является актуальной проблемой, имеющей как научно-теоретическое, так и практическое значение.

Исследованию данной проблемы способствует компаративный анализ мер антикризисной социальной политики в различных экономических и политических условиях. С этой целью мы проанализируем опыт регионального управления социальной сферой России в период кризисов 1990-х и 2008–2010 гг., исходя из комплекса критериев:

- общая парадигма государственной социальной политики;
- степень влияния экономического кризиса на социальное развитие страны и регионов;
- антикризисные социальные мероприятия общегосударственного характера;
- антикризисная социальная политика на региональном уровне.

Социальное развитие нашей страны отличается целым рядом исторически сложившихся особенностей. Одна из них связана со сменами государственной парадигмы социальной политики в XX – начале XXI веков. В советский период сформировалась патерналистская модель социальной политики, возникшая на основе преобла-

дания государственной собственности, планового характера экономики, коммунистической идеологии. Десятилетия существования данной модели выявили как положительные, так и отрицательные ее стороны.

В конце 1980-х – в 1990-е годы произошли коренные перемены – ликвидация государственного патернализма в управлении экономикой, попытки перехода к либеральной модели социальной политики, что означало в наших условиях стремление государства к минимизации вмешательства в социально-экономические процессы. Огромное влияние на качество жизни миллионов россиян оказали либеральные реформы, ускоренная приватизация государственной собственности. Безусловно, данные реформы были необходимы для сохранения целостности России и ее дальнейшего развития как демократического государства.

Еще общесоюзная экономика к концу 1980-х годов подошла к критической точке: в 1989 г. прирост производства прекратился, с 1990 г. производство стало сокращаться. После распада СССР Россия потеряла около половины нефтепереработки, машиностроительного комплекса, четверти научно-технического потенциала, большинство морских портов. В результате экономика России подошла к приватизации в кризисном состоянии.

Наряду с экономической спецификой существовала и социально-психологическая. Сложившаяся за годы Советской власти экономическая система исключала плюрализм форм собственности, менталитет советского человека предусматривал скорее гарантированный, стабильно оплачиваемый труд по найму у государства, чем отношения собственника средств производства и его наемного работника. К тому же, вторая половина 1980-х годов была насыщена экономическими реформами, потерпевшими неудачу: политика ускорения социально-экономического развития, попытки перехода экономики на хозрасчет. Это не могло не ска-



заться на отношении населения к реформам вообще.

Таким образом, своеобразные условия, сложившиеся в России к началу приватизации, во многом влияли на сопровождавшие ее социальные процессы. Распространенным явлением в 1992–1994 гг. стала скрытая, номенклатурная приватизация предприятий, когда узкий круг лиц (чаще всего руководство) приобретали предприятие в частную собственность по заниженной цене, используя льготы, представлявшиеся законодательством трудовому коллективу.

Управленцы и рядовые работники в процессе приватизации руководствовались разными целями. Первые – стать собственниками предприятия юридически, уже являясь их хозяевами фактически. Мотивы вторых сводились в основном к следующему: использовать свои приватизационные чеки, «сделать как все», «взять то, что дают». В результате рядовые работники часто становились объектами различных манипуляций руководства (к примеру, когда скрывались условия закрытой подписки или участие в чековом аукционе); продавали свою долю акций по заниженным ценам, тогда как руководство скупало акции, становясь монопольным собственником. Закономерным результатом приватизации стали изменения в формировании доходов населения: теперь уровень доходов стал зависеть не только от оплаты труда, но и от наличия собственности, финансово-кредитных операций, различных видов предпринимательства. Однако значительным источником дохода собственность стала для небольшой группы населения, составившей слой наиболее обеспеченных.

В основном документе первого этапа приватизации – «Государственной программе приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации на 1992 год», были определены следующие главные ее цели:

- формирование слоя частных собственников, содействующих созданию социально ориентированной рыночной экономики;
- повышение эффективности деятельности предприятий путем их приватизации;
- социальная защита населения и развитие объектов социальной инфраструктуры за счет средств, поступивших от приватизации;
- содействие процессу стабилизации финансового положения в Российской Федерации;
- создание конкурентной среды и содействие демополизации народного хозяйства;
- привлечение иностранных инвестиций;
- создание условий и организационных

структур для расширения масштаба приватизации в 1993–1994 годах [3].

Анализ текста данного документа позволяет обнаружить в нем черты антикризисной государственной программы, основанной на приоритетности решения социальных проблем, порожденных предыдущим кризисом. Однако на практике стремительные приватизационные процессы, сопровождавшиеся либерализацией цен и заработной платы, галопирующей инфляцией, усугубили многие социальные проблемы. Еще в январе 1991 г. правительством СССР были в значительной мере освобождены оптовые цены: 40 % цен на изделия легкой промышленности; 50 % – на машины и оборудование; 25 % – на сырье. Розничные цены оставались государственными, и только в апреле произошло административное повышение – в среднем на 70 %. В номенклатуре розничных цен 55 % оставались твердыми, 15 % – регулируемые (устанавливались лимиты); 30 % договорными, т.е. практически свободными [7, с. 174].

С января 1992 г. произошел единовременный отпуск цен, которые еще оставались под контролем. После этого свободными стали 80 % оптовых и 90 % розничных цен. Еще сохранился контроль за ценами на ряд потребительских товаров: хлеб, молоко, кефир, творог, детское питание, соль, сахар, растительное масло, водка, спички, лекарства (цены повышены в 3 раза), а также на электроэнергию, городской транспорт, квартплату и плату за коммунальные услуги. В марте контроль за ценами на эти товары был снят или передан на уровень регионов.

В административном порядке с сохранением государственного контроля были повышены цены: на нефть – в 5 раз, на газ и электроэнергию для производственного потребления – в 4,7; на уголь – в 5,5 раза. По мнению Е. Г. Ясина, это было неудачное решение, во многом обусловившее колоссальный рост цен в 1992 г. Пятикратное повышение цен на нефть и нефтепродукты сразу задавало как бы нижнюю планку повышения всех остальных цен [13].

Следствием политики либерализации заработной платы стал ее форсированный рост у работников ресурсно-сырьевых отраслей. Работники бюджетных отраслей, напротив, оказались наиболее ущемленными: средняя заработная плата бюджетников в феврале–апреле 1992 г. составила 51–54 % от уровня зарплаты работников промышленности. Введение Единой тарифной системы с декабря 1992 г. незначительно уменьшило этот разрыв – до 61 %. В дальнейшем различия продолжали углубляться. В 1994 г.

средняя заработная плата в стране составляла 204 тыс. руб. В промышленности она была равна 216,5 тыс. руб., в том числе в нефтедобыче – 529,1 тыс. руб., в легкой промышленности – 113,5 тыс. руб. Средняя зарплата на транспорте составляла 320,2 тыс. руб., в сельском хозяйстве – 99,8 тыс. руб., в здравоохранении – 160,4 тыс. руб., в образовании – 148,7 тыс. руб., в науке – 156,2 тыс. руб., в аппарате органов управления – 271,7 тыс. руб. [11, с. 149–151].

В итоге характер экономических изменений делал рост социального расслоения в обществе неизбежным. Индекс Джини с 1991 по 1994 г. увеличился более чем в полтора раза – с 0,26 до 0,4 [9]. К концу 1990-х гг. на долю 10 % наиболее обеспеченных слоев населения приходилось 33,7 % денежных доходов страны, на долю 10 % наименее обеспеченных – всего 2,4 % [1, с. 121]. Бедность стала распространяться на многие категории населения, в том числе работающего, и приобретала угрожающие масштабы. Доходы приблизительно 9–11 млн. россиян не позволяли им обеспечить себе питание даже на уровне физиологического минимума [5, с. 170]. Таким образом, с начала 1990-х гг. падение уровня жизни и социальной защищенности значительной части населения стало наиболее острой социальной проблемой в России, социальный кризис был очевиден.

Обратимся к характеристике антикризисного реагирования государства на планирование развития социальной сферы. В июне 1992 г. правительство страны приняло комплексную программу экономической реформы. В ней были отражены и социальные задачи: регулирование доходов населения (с учетом прожиточного минимума); содействие расширению сферы занятости, профилактика безработицы; организация целевой помощи наиболее уязвимым слоям населения. Аналогичные цели социального развития были сформулированы и в Основных направлениях социальной политики Правительства Российской Федерации на 1994 год. В документе утверждалось, что результативная и взвешенная социальная политика является необходимым условием продолжения реформ, укрепления ее социальной базы и улучшения общественно-политической ситуации; подчеркивалась важность реализации целевых социальных программ в регионах страны [8].

К наиболее масштабным федеральным социальным программам того периода можно отнести программы «Содействие занятости населения РФ», «Улучшение условий и охраны труда», «Развитие социального обслуживания семьи и

детей» и др. На их финансирование уходили значительные средства, к примеру, в 1996 г. – 47,7 % общих федеральных централизованных инвестиций [12, с. 22.].

В регионах также принимались целевые социальные программы, призванные решать наиболее острые проблемы. К примеру, в Нижнем Поволжье действовали «Программа по социальной поддержке малообеспеченных групп населения Саратовской области», «Программа строительства и финансирования жилья в Астраханской области», Волгоградская «Областная программа первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда» и др. Однако, несмотря на обилие социальных программ разных уровней, единой государственной антикризисной социальной программы выработано не было.

Со второй половины 1990-х годов наметились тенденции усиления комплексности и системности в осуществлении социальной политики. «Программа социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 годов» ставила задачи улучшения взаимодействия федерального и регионального уровней в проведении социальной политики; совершенствования социального законодательства. В результате были приняты Федеральные законы «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», «Об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы», «О порядке исчисления и увеличения государственных пенсий», ряд законодательных актов по регулированию системы здравоохранения. Их появление позволило несколько восполнить законодательный вакуум социальной сферы, но не смогло решить глобальной задачи нормативно-правового обеспечения антикризисной социальной политики.

В регионах также принимались акты, направленные на стабилизацию социальной ситуации. К примеру, в Волгоградской области были приняты законы «О временных областных минимальных социальных стандартах в Волгоградской области», «Об адресной социальной помощи жителям Волгоградской области». Аналогичные документы существовали во многих субъектах федерации. Однако упорядочения, кодификации социального законодательства, которая могла бы способствовать комплексности и системности в борьбе с кризисом, в тот период не произошло (первые региональные Социальные кодексы появились только в начале 2000-х годов).

Специфической характеристикой антикризисного реагирования тот периода служит тот факт, что в ряде регионов местные власти, в от-

личие от государственной политики минимизации участия в социально-экономических процессах, в своей деятельности стремились к усилению их регулирования (тем самым невольно брали на себя функции, свойственные власти в социальных государствах). К примеру, в 1997 г. Свердловская областная Дума приняла решение приостановить в области процесс приватизации госсобственности до тех пор, пока не будут приняты региональная программа управления государственной и муниципальной собственностью на 1997 г., а также закон о постприватизационной политике в области.

В результате решений Волгоградской областной Думы начиная с 1994 г. постоянно снижались ставки областных налогов, расширялся перечень отраслей промышленности, которые пользовались налоговыми льготами. С 1995 г. был введен принцип «больше произвел – меньше ставка налога» (при этом одновременно достигались две цели: увеличивалась доходная часть бюджета, больше средств оставалось в распоряжении промпредприятий). В 1996 г. по распоряжению Волгоградской областной Думы рост цен на энергоносители в регионе был ограничен уровнем инфляции (с аналогичным предложением Дума обращалась к федеральному правительству).

*К концу 1990-х годов социальный кризис в стране приобрел угрожающие масштабы. По данным Госкомстата России в 1999 г. при 2-х млн. официально зарегистрированных в органах службы занятости безработных, в общей сложности их насчитывалось 10,3 млн. человек или 14 % от 71,4 млн. экономически активного населения России. Численность населения с доходом ниже официально установленного прожиточного минимума составляла 32,7 млн. человек, или 20,2 % от общей численности населения. В 1999 году естественная убыль населения была зафиксирована в 73 субъектах Российской Федерации. В 19 из них превышение числа умерших над числом родившихся составило не 1,62, как по России в целом, а 2,7–2,0 раза [4].*

Проведенный нами научный анализ позволяет сделать некоторые обобщения. В 1990-е годы общая парадигма государственной социальной политики переходного периода так и не сложилась. В частности, вопросы степени и характера государственного регулирования социально-экономических процессов в кризисных условиях остались нерешенными. Несмотря на декларирование приоритетности решения социальных проблем в официальных документах, не было создано достаточной нормативно-правовой

базы, научно обоснованной концепции социальной политики на период формирования рыночной экономики и социально-экономического кризиса. Финансирование социальных мероприятий осуществлялось по остаточному принципу, без должного учета инфляционных и других кризисных явлений, реального состояния уровня жизни населения.

Одна из главных ошибок – недооценка значимости усиления государственных регулирующих функций в социальной сфере, которое (как показывает опыт многих стран) необходимо для успешного преодоления кризиса. В советский период государственная социальная политика носила ярко выраженный централизованный характер, оставляя регионам минимум самостоятельности в вопросах социального развития. Следствие – недостаток регионального опыта решения социальных проблем с учетом их местной специфики. Региональным аспектам социально-экономического кризиса в политике федерального центра уделялось слишком мало внимания. Региональные социальные программы в большинстве своем остались до конца невыполненными главным образом из-за проблем финансирования в условиях галопирующей инфляции. В то же время, некоторым регионам удалось в своей социальной политике частично восполнить недостатки федерального управления социальными процессами.

С начала XXI века стала развиваться новая парадигма социальной политики России. Социальные обязательства перед населением стали рассматриваться российским государством как один из основных приоритетов внутренней политики, начался сложный и длительный процесс построения основ социального государства. В целом успешной стала реализация приоритетных национальных проектов, позволившая улучшить качество национальных систем здравоохранения и образования.

После нескольких лет поступательного социально-экономического развития новым вызовом стал разразившийся в 2008 г. финансово-экономический кризис. В результате обострились многие социальные проблемы населения Российской Федерации. По данным Росстата, в 2009 г. реальные цены возросли в среднем на 25 %, тарифы на услуги ЖКХ – на 19,4 %, а доходы населения увеличились всего на 1,1 %, 15 % россиян оказались за чертой бедности [2, с. 16.].

Правительством Российской Федерации была избрана стратегия выхода из кризиса, ориентированная на первостепенность социальной

составляющей осуществляемых трансформаций. Программа антикризисных мер Правительства РФ на 2009 г. в числе семи основных приоритетов предусматривала исполнение публичных обязательств государства перед населением в полном объеме: оказание поддержки гражданам и семьям, наиболее пострадавшим в период мирового экономического кризиса; усиление социальной защиты населения; повышение объемов и качества оказания социальных и медицинских услуг; сохранение трудового потенциала [10].

Одним из базовых положений государственной антикризисной концепции стало осуществление комплексных мероприятий по оздоровлению социальной ситуации, осуществляемых совместно федеральными структурами, органами субъектов федерации, местным самоуправлением. Пример реализации такой политики – организация борьбы с безработицей. В конце 2008 – начале 2009 гг. произошел ее значительный рост. По данным Минздравсоцразвития, уровень общей безработицы в Российской Федерации на начало февраля 2009 года составил 8,1 % (в августе 2008 года – 5,8 %). В марте 2009 г. 82 субъекта федерации разработали программы действий по снижению напряженности на региональных рынках труда. После их рассмотрения и одобрения в Минздравсоцразвития было принято решение о совместном финансировании данных программ – субсидии федерального бюджета составили 21,8 млрд. рублей, финансирование со стороны регионов – 2,3 млрд. рублей.

В условиях кризиса ряд регионов Российской Федерации, наряду с участием в реализации общегосударственных антикризисных мероприятий, выработали собственные приоритеты антикризисной социальной политики, исходя из специфики своей экономической базы и конкретной социальной ситуации. Именно в этих регионах преодоление кризиса шло ускоренными темпами. В июле 2009 г. Министерством регионального развития РФ был проведен анализ антикризисных мер, принимаемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, и выделено 8 регионов, где реализуются наиболее успешные антикризисные меры: Ленинградская, Саратовская, Тамбовская, Липецкая, Омская, Новосибирская, Пензенская области, Республика Татарстан [6]. Каждый из этих регионов, наряду с участием в федеральных антикризисных программах, разработал и осуществлял меры борьбы с кризисом, максимально учитывающие местную специфику социально-экономической ситуации.

В Тамбовской области для стимулирования спроса на жилье за счет бюджетных средств и продолжения начатого строительства была разработана Областная программа строительства жилья для отдельных категорий граждан на 2009–2010 годы. В целях минимизации цены на жилье администрация области взяла на себя расходы по подведению инженерных сетей и комплексному благоустройству зон застройки. В Саратовской области была реализована Комплексная программа антикризисных мер на 2009–2010 годы. По инициативе регионального Министерства промышленности и энергетики в нее был включен блок мероприятий по поддержке предприятий оборонно-промышленного комплекса. В том числе: содействие предприятиям ОПК в сохранении объемов экспорта вооружений и военной техники по линии государственной корпорации «Ростехнологии»; принятие мер по недопущению введения процедуры банкротства на предприятиях ОПК.

В целях поддержки сельского хозяйства в Саратовской области были утверждены новые условия работы ОАО «Росагролизинг»: срок договора лизинга техники и оборудования отечественного производства увеличен до 15 лет, авансовый платеж предусмотрен через 12 месяцев, первый лизинговый платеж – через 18 месяцев. В первой половине 2009 г. с помощью лизинговой программы антикризисных мер и запланированных мероприятий по компенсации части стоимости приобретения из областного бюджета было приобретено 310 тракторов и 210 комбайнов. Одним из направлений антикризисных мер также стало обеспечение сельхозпроизводителей дизельным топливом по льготным ценам.

Министерством финансов Республики Татарстан совместно с органами местного самоуправления была проведена детальная инвентаризация расходов местных бюджетов на 2009 год, определены оптимизационные мероприятия с целью экономии бюджетных средств. В целях оптимизации расходов на содержание органов государственной власти было принято постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.01.2009 № 51 «О первоочередных мерах по оптимизации расходов на содержание органов государственной власти Республики Татарстан и бюджетных учреждений в условиях кризиса». Данным постановлением на 2009 год был установлен лимит количества служебных легковых автомобилей для обслуживания органов государственной власти, норматив прочих текущих расходов на содержание исполнитель-

ных органов государственной власти республики и расходов на услуги связи, а также приостановлено запланированное с 1 августа 2009 г. повышение на 6,8 % денежного содержания государственных гражданских служащих и служащих республики. В результате принимаемых мер расходы консолидированного бюджета на содержание работников органов государственной власти и местного самоуправления (в расчете на одного жителя республики) за первое полугодие 2009 г. снизились на 14,7 % по сравнению с аналогичным периодом 2009 года.

В Липецкой области был разработан комплекс мероприятий по поддержке сельхозпроизводителей. Региональная власть способствовала решению проблемы недостатка мощностей для хранения зерна. При поддержке Росагролизинга был введен элеваторный комплекс замкнутого технологического цикла на хранение 30 тыс. тонн зерна. Особое внимание было уделено созданию семейных мини-ферм, ориентированных на развитие сельских территорий, привлечению молодежи на село. В целях формирования экономически обоснованной цены, создания взаимовыгодных условий на молочном рынке было подписано Соглашение между товаропроизводителями (около 100 сельхозпредприятий, практически все молокозаводы области) и торговыми сетями. Значительная работа была проделана по развитию малых форм хозяйствования на селе, в том числе – сельскохозяйственной потребительской кооперации. Из 52 существующих в Липецкой области сельскохозяйственных потребительских кооператива 54 % были созданы в 2009 году.

В Новосибирской области в рамках антикризисных мероприятий был принят Закон от 02.07.2009 № 370-ОЗ «О внесении изменений в Закон Новосибирской области от 16.10.2003 № 142-ОЗ «О налогах и особенностях налогообложения отдельных категорий налогоплательщиков в Новосибирской области». Данные изменения были обусловлены необходимостью устранения ряда сложившихся негативных факторов в промышленности Новосибирской области путем повышения доступности предоставляемых неналоговых мер государственной поддержки товаропроизводителей и получения налоговых льгот по налогам, подлежащим зачислению в областной бюджет. В целях недопущения социальной напряженности был добавлен пункт о сохранении среднемесячной численности работающих в год и предоставлении неналоговых мер государственной поддержки не ниже уровня 2008 года. Законом Новосибирской области также были определены размер и количество грантов для

предприятий, осуществляющих активную замену оборудования, что позволяет компенсировать часть расходов на приобретение нового технологического оборудования за счет средств областного бюджета.

В Омской области был разработан порядок предоставления гражданам социальных выплат на компенсацию части расходов при ипотечном жилищном кредитовании. В областном бюджете на реализацию указанного механизма было предусмотрено 5 млн. рублей. Было установлено преимущественное право на приобретение субъектами малого и среднего предпринимательства арендуемого имущества, находящегося в собственности Омской области или муниципальной собственности, площадью до 300 кв. м. К середине 2009 г. правом преимущественного выкупа помещений воспользовались 32 субъекта малого предпринимательства.

В Пензенской области был введен в практику еженедельный мониторинг промышленных предприятий с целью создания на них новых производств, предприятий малого и среднего бизнеса. В результате совместной работы региональных органов власти с руководителями промышленных предприятий на 50 промышленных предприятиях области было создано 401 малое предприятие с численностью работающих более 10 тыс. человек.

Таким образом, этим регионам в своей социальной политике удалось успешно сочетать тенденции общегосударственного антикризисного реагирования и особые меры, разработанные с учетом специфики конкретной региональной кризисной ситуации.

Анализ динамики социальных проблем населения в период кризиса 2008–2010 гг., антикризисных мероприятий федерального уровня и региональных характеристик антикризисного реагирования на планирование развития социальной сферы позволяют прийти к следующим выводам.

1. Огромное значение в успешности проводимых антикризисных мероприятий имеет наличие общей государственной парадигмы социальной политики, основанной на обеспечении благосостояния и достойного образа жизни населения страны. Это способствует четкому выбору приоритетов антикризисной социальной политики, придающих ей наибольшую эффективность, обеспечивающих исполнение публичных обязательств государства перед населением в полном объеме.

2. Успешная борьба с негативными социальными последствиями современных экономи-

ческих кризисов в обязательном порядке предусматривает наличие как общенациональной, так и региональных антикризисных программ, в которых находит отражение стратегия выхода из кризиса, ориентированная на первостепенность социальной составляющей осуществляемых трансформаций.

3. Наряду с участием в реализации общенациональных антикризисных мероприятий, регионы должны вырабатывать собственные приоритеты антикризисной социальной политики, исходя из специфики своей экономической базы и конкретной социальной ситуации.

4. Социальные функции власти регионов в сложных экономических условиях должны осуществляться исходя из важнейшего ориентира – обеспечения максимального уровня социальной стабильности и защищенности населения. Это предусматривает активную деятельность по поддержке местных производителей, развитию малого и среднего бизнеса, стимулированию жилищного строительства, воздействию на процессы ценообразования и т.д. Осуществление приоритетных направлений антикризисной политики региона необходимо корректировать в строгом соответствии с динамикой экономической обстановки, особенностями воздействия кризиса на социальные процессы, реальными ресурсами и возможностями.

**Библиографический список**

1. Брагина, Е. Бедность в новом веке [Текст] / Е. Брагина // Свободная мысль. – 2001. – № 12.  
 2. Гонтмахер, Е. Сползаем в бедность? [Текст] / Е. Гонтмахер // Аргументы и факты. – 2010. – № 4.  
 3. Государственная программа приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации на 1992 год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bestpravo.ru/federalnoje/eh-gravila/b2v.htm> (дата обращения 01.07.2015).  
 4. Еськов, Г. С. Социальная сфера и социальная политика России в 1990-е годы. [Элек-

тронный ресурс] / Г. С. Еськов, Г. Т. Тавадов. – Режим доступа: <http://allrefs.net/c9/3j2q/?full> (дата обращения 02.07.2015).

5. Кара-Мурза, С. Царь-голод [Текст] / С. Кара-Мурза // Наш современник. – 1999. – № 1.

6. Министерство регионального развития РФ. Краткая справка о социально-экономическом положении субъектов Российской Федерации в июле 2009 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pandia.ru/text/79/085/77374.php> (дата обращения 30.06.2015).

7. Ослунд, А. Россия: рождение рыночной экономики [Текст] / А. Ослунд. – М.: Республика, 1996. – 430 с.

8. Основные направления социальной политики Правительства Российской Федерации на 1994 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bestpravo.ru/rossijskoje/hw-praktika/r4w.htm> (дата обращения 02.07.2015).

9. Полтерович, В. М. На пути к новой теории реформ [Электронный ресурс] / В. М. Полтерович. – Режим доступа: [http://www.portalus.ru/modules/ruseconomics/rus\\_readme.php?archive=1254312998&id=1130504422&start\\_from=&subaction=showfull&ucat=12](http://www.portalus.ru/modules/ruseconomics/rus_readme.php?archive=1254312998&id=1130504422&start_from=&subaction=showfull&ucat=12) (дата обращения 01.07.2015).

10. Программа антикризисных мер Правительства Российской Федерации на 2009 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12065870/> (дата обращения 02.07.2015).

11. Социально-экономическое положение России в 1994 г. – М.: Госкомстат РФ, 1995.

12. Шабанов, Я. В. Роль целевых программ в осуществлении социальной политики Российской Федерации [Текст] / Я. В. Шабанов // Власть. – 2009. – № 10.

13. Ясин, Е. Г. Российская экономика. Истоки и панорама рыночных реформ [Электронный ресурс] / Е. Г. Ясин. – Режим доступа: <http://uchebnik-besplatno.com/economics-uchebnik/liberalizatsiya-tsen.html> (дата обращения 01.07.2015).

УДК 314.7

ББК 60.546.7

## МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ МИГРАЦИИ В СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ<sup>1</sup>

*А. И. Бардаков*

**Аннотация.** В статье анализируется методология исследования миграционных процессов современности. Ставятся вопросы теоретико-познавательного плана по формированию категориального аппарата изучения миграции. Предлагается новый подход исследования миграции, построенный на концепции трех форм бытия – природы, социума и культуры. Формируется аргументация о полезности и перспективности такого подхода для изучения миграционных процессов. Особое внимание уделяется причинно-следственным взаимосвязям перемещения отдельных индивидов и социальных групп в современных обществах. В заключении делается вывод о необходимости вычленения естественно-природной и социальной миграций как относительно самостоятельных феноменов познавательного процесса.

**Ключевые слова:** миграция, методология, социальные системы, отчуждение, природа, социум, культура.

## RESEARCH METHODOLOGY OF MIGRATION IN SOCIAL SYSTEMS

*A. I. Bardakov*

**Abstract.** The article is about research methodology of migration process of modernity. The author places the epistemological questions of making of categorical construct for migration study. The author offers a new approach of migration research based on three forms of existence such as nature, society and culture. Also the author proves usefulness and promising outlook of this approach for the study of migration. Special focus is on cause-and-effect relationship of moving of individuals and social groups in modern societies. To sum up there is necessity of isolating of nature migration and social migration as independent phenomena of cognitive process.

**Keywords:** migration, methodology, social systems, alienation, nature, society, culture.

В энциклопедических изданиях нет существенных различий в толковании термина «миграция». Специалисты в области политологии, социологии, экономики, юриспруденции, географии, демографии и других областей знания единодушны в том, что термин «миграция – migratio» имеет латинское происхождение и призван обозначать процесс переселения, перемещения. Л. Л. Рыбаковский, соглашаясь с таким переводом слова «миграция», обращает внимание на то, что «... значение этого термина значительно шире» [7, с. 286–287], поскольку миграция представляет собой социальное явление, которое неоднозначно по своей детерминации, последствиям и характеру. И. В. Ладодо характеризует миграцию несколько иначе, обозначая сложность природы, многообразие форм и последствий как наиболее значимые признаки это-

го социального процесса [5, с. 704]. Как видно из приведенных примеров, различия в понимании миграции определяются набором признаков данного феномена, что, безусловно, важно для познавательного процесса. Однако такое феноменологическое отличие, детерминируемое предметом исследования или областью научного знания, не позволяет понять сущность данного явления. А без установления сущности невозможно определиться с понятием «миграция». Соответственно, отсутствие качественной определенности вещи с необходимостью предопределяет ложную посылку в формировании категориального аппарата как обязательного инструментария познавательного процесса.

Общеизвестно, что количество элементов определяет качество вещи, поэтому важно установить композицию признаков миграции, детер-

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке гранта РГНФ 16-13-34011 «Миграционные риски в полиэтничном регионе: социолого-управленческий анализ».

минирующую ее качественную определенность, то есть сущность, которая по своей природе имеет состояние константы. Решение этой задачи связано не только с исследованием социально-политической практики миграции, но и анализом содержания смысловой нагрузки термина, обозначающего данное явление.

Для того чтобы понять логику развития смысловой нагрузки исследуемого термина необходимо знать его первоначальную форму. В нашем случае термин «миграция – *migratio*» – производный от глагольной формы «*migro* – перехожу, переселяюсь» [3] – имеет отношение в равной мере как социальным, так и биотическим системам. Данное обстоятельство имеет весьма существенное значение для методологии исследования миграционных процессов в социальных системах, поскольку населению, участвующему в миграции, присущи и социальные, и биотические характеристики. Отсюда вытекает ряд вопросов. Миграция в биотических и социальных системах имеет только терминологическое совпадение или же тождество распространяется и на категориальный ряд этологического и социального знания? Можно ли вести речь об общих причинах переселения в биотических и социальных системах?

Социально-политическая практика миграционных процессов в современной России предопределила ряд острых проблем, которые требуют своего теоретического решения. Имеются определенные наработки и в области методологии исследования миграционных процессов, однако многообразие миграционных практик и их динамика требуют постоянного совершенства исследовательского аппарата. Весьма интересный подход предлагают авторы учебного пособия «Миграционные процессы современной России: политическое прогнозирование в управлении». Предлагается исследовать социальные явления «...в качестве продолжения природного ряда развития по системным уровням организации неорганического, биологического и социального» [4, с. 17]. Достаточно сложно понять каково значение неорганического уровня организации для миграционных процессов социальных систем. А вот исследование миграционных процессов социальных систем на биологическом и социальном уровнях, представляется вполне правомерным, поскольку переселение можно рассматривать как желание сохранить, повысить социальный статус, так и единственную возможность сохранить жизнь. Надо полагать, что обозначение биологического и социального уровня изучения миграционных процессов, ис-

следователи увязывают со сложившейся традицией рассмотрения биотической и социальной составляющих как неотъемлемых атрибутов индивида, общества. Признавая биотические и социальные взаимосвязи как качественно различные и объективно необходимые уровни изучения общества, будет уместным добавить, что они имеют четкую корреляцию с природой и социумом как формами бытия.

Соответственно, необходимо определиться с формами бытия, в пределах которых происходит переселение социальных групп, отдельных индивидов. Ранее разработанная концепция о трех формах бытия [1, с. 37–55; 2, с. 24–25], видимо, будет релевантной и для исследования миграции. В кратком изложении суть концепции сводится к следующему – природа, социум, культура – это формы бытия общества, индивида. Природа воспроизводит индивида, в жизнедеятельности которого доминируют естественные или биотические взаимосвязи. Социум воспроизводит индивида, в жизнедеятельности которого доминируют общественные отношения. Культура воспроизводит индивида, в жизнедеятельности которого доминируют человеческие отношения. Конечно, реальное общество не может быть абсолютно однородным, современные социальные практики показывают, что социумы в своем большинстве многоукладны. Но это не мешает выявить количественные показатели качественно различных индивидов, которые в своей совокупности и образуют социальные группы, где объективно востребованы совершенно различные виды организации их жизни. В социальной группе, сохраняющей доминанту природных свойств, востребована самоорганизация, основная функция которой сводится к сохранению и приумножению биотического состояния общности. В группе, имеющей доминанту социальных свойств, востребовано управление, основная функция которого состоит в перераспределении общественных благ, что является условием общественного прогресса, неотъемлемым атрибутом которого всегда является социальная несправедливость. В социальной группе, обретшей доминанту человеческих свойств, востребовано самоуправление, основная функция которого сводится к организации реализации воли отдельного индивида.

Базируясь на концепции о трех формах бытия как методологии исследования социальных процессов, можно несколько иначе взглянуть на миграцию. Исходя из того, что природные и социальные системы – это качественно различные феномены, следовательно, и миграция в этих си-



стемах имеет сущностное различие. Остановимся на характеристике миграции в формах бытия природы и социума. Выявляя качественное различие этих миграционных процессов, видимо, можно значительно расширить методологическую базу исследования миграции.

Надо заметить, что исследователи, определяя миграцию в социальной системе, дают, как правило, самую общую характеристику, избегают дефиниций. Обычно при раскрытии содержания миграции отмечают, что этому процессу свойственны социально-демографические, экономические, политические и многие другие признаки, связанные с жизнедеятельностью человека [4, с. 14].

П. М. Полян предлагает взглянуть на миграцию с птичьего полета. Надо заметить, что предлагаемая методология исследования миграции позволяет посмотреть не только на пространственное перемещение социальных групп, но и раскрыть исторические, социально-политические, причинно-следственные взаимосвязи этого процесса. Автор связывает основные потоки миграции в монархической России и Советском Союзе с объективным процессом урбанизации населения страны [6, с. 8]. К этому следует добавить, что урбанизация населения страны значительно нивелирует естественно-природные характеристики отдельного индивида и социальных групп в целом. В условиях города количество общественных отношений у людей увеличивается в разы, что детерминирует доминанту социальных взаимосвязей, формирующих индивида. Доминанта социальности значительно расширяет базу потребностей, неудовлетворение которых может быть причиной миграции.

Так, в условиях доминанты естественной или природной составляющей индивида, миграция связана с сохранением биоты некой социально-биотической совокупности индивидов. При сохранении первородного единства человека и природы, видимо, основные угрозы жизни и были главными причинами миграции в этих обществах. Можно выделить три основных причины, обуславливающие миграцию в социальных системах при сохраняющейся доминанте биотических отношений. Во-первых, утрата жизни могла быть обусловлена природными катаклизмами, во-вторых, внешним воздействием соперничающих групп за обладание территорией, в-третьих, количество индивидов общества, которое при существующем уровне производительных сил не могло быть обеспечено средствами существования на прежней территории их проживания.

В условиях доминанты социальности в жизнедеятельности людей каузальность миграционных процессов претерпевает не только количественные, но качественные изменения. При этом причины биотического характера не утрачивают своей актуальности, несмотря на постоянно растущий уровень производительных сил, способных нейтрализовать природные причины миграции. К природным причинам миграции добавляются социальные причины, которые достаточно сложно классифицировать, поскольку динамика социальности приводит к ее метаморфозу. Однако, отталкиваясь от того, что социальность обретает свою очевидную приоритетность при практике перераспределения результатов совместного (общественного) труда социальной системы, можно понять природу миграции в координатах социального бытия.

Доминанта социальности с необходимостью предполагает иерархию социальных групп, что предопределяет отчуждение труда. Иерархия групп в социальных системах строится по различным основаниям, а точнее свойствам или признакам – это раса, нация, религия, идеология, вид деятельности, землячество и другим атрибутам, характеризующим те или иные группы людей. Объективная закономерность развития этого неравенства состоит в том, что на определенном уровне политического и культурного развития социальной системы происходит осознание социальной группой (группами) факта иерархии, отчуждения труда и воспринимается как несправедливость. Преодоление этой несправедливости сопряжено с социально-групповой борьбой, в результате которой есть победители и проигравшие, соответственно, последние являются потенциальными эмигрантами.

Видимо, методологически корректно вести речь о том, что при преобладании природных отношений миграция сопряжена с сохранением самой жизни отдельного индивида, социальной группы, а преобладание социальности изменяет парадигму миграции. Эти изменения проявляются в том, что отдельный индивид, социальная группа эмигрируют не по причине сохранения своей жизни, а с целью улучшения своего социального бытия, повышения социального статуса. Такие парадигмы перемещения людей предполагают, что миграция осуществляется в более развитую социальную систему, где обнаруживаются существенные различия в социальных и культурных установках между коренным и прибывшим населением. Конечно, в многообразии мировых миграционных процессов бывают случаи, когда люди эмигрируют в страну с более низким

уровнем социально-культурного развития, однако в последующем они при первой же возможности перемещаются в более цивилизованные общества. Ярким примером этого процесса может служить перемещение социальных групп наших соотечественников после революции 1917 года и Гражданской войны.

Процесс адаптации, а зачастую и социализации мигрантов, переместившихся из одного региона в другой в пределах одного государства, а также прибывших из другой страны, как правило, происходит достаточно сложно. На уровне обыденной или повседневной практики адаптации мигрантов достаточно очевидно, что отдельный индивид, одна семья мигрантов, находящиеся в социально-культурном пространстве своего нового бытия, значительно лучше адаптируются к социальной системе. Это объясняется тем, что отдельный индивид или представители одной семьи обречены быть включенными в сложившийся тип социальных взаимосвязей, которые рано или поздно изменят социальный облик мигранта. Индивид обретает специфические социальные черты сообщества города, региона, нации. Признавая продуктивность социально-географического исследовательского подхода [9, с. 81], о котором ведет речь Н. А. Щитова, следует заметить, что закономерность миграционного процесса как частного явления социальности становится понятной при методологически корректном толковании причинно-следственных взаимосвязей возникновения и функционирования общества. Общество – это не совокупность индивидов, а совокупность социальных отношений, результатом которых становятся индивиды. Именно такой методологический посыл позволяет раскрыть основания сложных процессов адаптации больших групп мигрантов.

Независимо от страны и причин миграции, у больших групп мигрантов количество социальных взаимосвязей достаточно, чтобы сохранять традиционный социально-культурный облик отдельного индивида и всей социальной целостности. А если к этому добавляется традиционализм естественной составляющей в виде патриархальной семьи, то неизбежно возникает автономность, то есть внутри большого общества существует малая социальная система, живущая по своим нормам. Представители малой социальной системы при взаимодействии с представителями большой социальной системы сохраняют устойчивое представление о том, что есть «мы» и «они». Такое противопоставление значительно осложняет не только процесс адаптации

мигрантов, но и значительно повышает социально-экономические, социально-политические риски развития всего общества. Решение этой теоретической и практической проблемы видится в комплексном исследовании отечественных и зарубежных миграционных процессов. Рекомендации о необходимости формирования миграционных потоков на территории стран, откуда прибывают мигранты в Россию [8, с. 80], высказанные С. В. Рязанцевым и другими исследователями, носят полезный практический характер, но не приближают нас к решению теоретической задачи о минимизации рисков при неизбежности миграции в современном мире.

Свою положительную роль в решении теоретических задач, видимо, может сыграть анализ, то есть вычленение биотической и социальной составляющих миграционного процесса, а затем их синтез, что позволит понять более глубоко закономерности миграции. Хорошо понимая нерасчлененность биотической и социальной составляющих подавляющего большинства современных миграционных процессов, тем не менее, условно можно выделять естественно-природную и социальную миграцию. Такая методология позволяет понять качественную определенность миграции через ее предикативность. Смысловое содержание термина «миграция» наполняется не словом «перемещение», а его уточняющими предикатами «естественно-природная», «социальная». Соответственно, сущностью естественно-природной миграции выступает сохранение жизни, а сущностью социальной миграции является сохранение или повышение общественного статуса.

Установление качественного различия между естественно-природной и социальной миграцией позволяет иначе классифицировать виды миграции, определять причины и тенденции развития миграционных процессов. Такая методология исследования миграции наиболее адекватно и точно отражает реалии современного мира, поэтому имеет выход в практику социально-экономических и социально-политических процессов.

#### *Библиографический список*

1. Бардаков, А. И. Муниципальное управление: теория, история, практика [Текст] / А. И. Бардаков. – Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. – 172 с.
2. Бардаков, А. И. Просвещение в категориях политики и культуры [Текст] / А. И. Бардаков // Научный Вестник Волгоградской академии

государственной службы. Серия: политология и социология. – 2010. – № 2 (4).

3. Большой Энциклопедический словарь. – 2000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/197218> (дата обращения 12.05.2016).

4. Миграционные процессы современной России: политическое прогнозирование в управлении. Учебно-методическое пособие [Текст] / Е. Л. Рябова, Т. М. Бормотова, А. Ф. Радченко, Т. Р. Суздалева. – Международный издательский центр «Этносоциум», 2015. – 154 с.

5. Политическая энциклопедия. В 2 т. Т. 1 [Текст] / Нац. Обществ.-науч. фонд; Рук. Проекта Г. Ю. Семигин; Науч.-ред. совет: пред. совета Г. Ю. Семигин. – М.: Мысль, 1999. – 750 с.

6. Полян, П. М. Миграции в постсоветское время на постсоветском пространстве: взгляд с птичьего полета [Текст] / П. М. Полян // Миграционные процессы в России: проблемы адаптации и интеграции мигрантов: сборник материалов Всероссийской научно-практической видеоконференции и расширенного заседания Общественно-консультативных советов при УФМС России по Ставропольскому краю, Республике Северной Осетии-Алании и Кабардино-Балкарской Республике / под ред. В. С. Белозерова, Н. А. Щитовой. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2014.

7. Российская социологическая энциклопедия [Текст] / Под общей редакцией академика РАН Г. В. Осипова. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА\*М, 1999. – 672 с.

8. Рязанцев, С. В. Новые ориентиры миграционной политики России через призму языковой интеграции мигрантов [Текст] / С. В. Рязанцев // Миграционные процессы в России: проблемы адаптации и интеграции мигрантов: сборник материалов Всероссийской научно-практической видеоконференции и расширенного заседания Общественно-консультативных советов при УФМС России по Ставропольскому краю, Республике Северной Осетии-Алании и Кабардино-Балкарской Республике / под ред. В. С. Белозерова, Н. А. Щитовой. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2014.

9. Щитова, Н. А. Концептуальные подходы к изучению адаптации и интеграции мигрантов в региональные сообщества [Текст] / Н. А. Щитова // Миграционные процессы в России: проблемы адаптации и интеграции мигрантов: сборник материалов Всероссийской научно-практической видеоконференции и расширенного заседания Общественно-консультативных советов при УФМС России по Ставропольскому краю, Республике Северной Осетии-Алании и Кабардино-Балкарской Республике / под ред. В. С. Белозерова, Н. А. Щитовой. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2014.

# СОЦИОЛОГИЯ

## SOCIAL SCIENCE

УДК 332.14 (470.45)  
ББК 65.049 (2 Рос – 4 Вор)

### МИГРАЦИОННЫЕ РИСКИ: К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ И МЕТОДОЛОГИИ ИССЛЕДОВАНИЯ<sup>1</sup>

*Ю. А. Дроздова*

**Аннотация.** В статье анализируются основные подходы в исследовании социальных рисков, среди которых особенную значимость в современном мире имеют, по мнению автора, миграционные риски, связанные с социальными трансформациями, экономической, политической и международной ситуацией в глобализованном обществе. Под миграционными рисками автор статьи понимает меру неопределенности, опасности в различных социальных сферах, для устранения и во избежание которых необходимо просчитывать все возможности возникновения негативных ситуаций в сфере миграции для страны, ее стабильного, устойчивого развития, благополучия принимающего и прибывающего населения. Стратегия управления миграционными рисками направлена на решение всего комплекса задач, связанных с миграцией (от глобальных до индивидуальных), что актуализирует исследование данной проблематики и разработку практических рекомендаций для органов власти и управления.

**Ключевые слова:** социальные трансформации, миграционные риски, полиэтничный регион, управление миграционными рисками.

### MIGRATION RISKS: REVISITING THE DEFINITION AND METHODOLOGY OF THE STUDY

*J. A. Drozdova*

**Abstract.** The paper analyzes the main approaches in the study of social risks, among which migration risks are of particular importance. Migration risks are related to social transformations, economic, political and international situation in a globalized society. The author identifies migration risks as uncertainty and danger in various social spheres. Migration risks should be eliminated and avoided. In order to achieve this objective it is necessary to take into account the possibility of adverse situations in the field of migration, the country's stability, its sustainable development and prosperity of receiving and arriving population. Management strategy of migration risks is directed on the solution of complex problems related to migration (from the global to the individual), thus making relevant the study of this problem and the development of practical recommendations for governing bodies.

**Keywords:** social transformations, migration risks, multiethnic region, migration risks management.

На сегодняшний день вокруг риска как объекта социологического анализа, его определения, значения, сферы применения идет множество споров, и сложилось множество различных точек зрения. Риск является категорией междисциплинарной, и общего определения риска до

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке гранта РГНФ 16-13-34011 «Миграционные риски в полиэтничном регионе: социолого-управленческий анализ».

сих пор не выработано. Каждая наука, использующая данное понятие, имеет свой взгляд на его определение и свои интерпретационные концепции. В контексте данной статьи, посвященной определению миграционных рисков в полиэтничном принимающем регионе, представляется важным определение социальной сущности риска. В связи с чем, социология риска представляет значимое и развивающееся направление, в котором можно выделить несколько подходов.

В зарубежной литературе существуют два основных подхода, в рамках которых риск рассматривается как социальный феномен. Согласно реалистическому подходу, риск интерпретируется в научных и технических терминах. Этот подход используется в технических, инженерных науках. Исходным моментом такого подхода является понятие возможного вреда, а также утверждение о возможности вычисления его наступления и калькуляции последствий. В этом случае риск определяется как «продукт вероятности возникновения опасности и серьезности ее последствий» [11, с. 382]. Риск в данном подходе трактуется как объективный, измеряемый и познаваемый факт, независящий от социокультурных процессов.

Другим подходом к анализу риска является социокультурный, где акцент делается на социальный и культурный контекст. Этот подход возник на базе философии и социологии. В нем выделяют три направления: культурно-символическое (М. Дуглас), теория «общества риска» (У. Бек и Э. Гидденс), и теорию «калькулятивной рациональности» (М. Фуко). Сторонники первого направления рассматривают риски как составляющую взаимоотношений личности и окружающего мира. Второе направление концентрируется на макросоциальных изменениях, порождаемых при переходе к высокой модернизации. Представители третьего полагают, что риск существует посредством человеческого дискурса [10, с. 4]. Но при всей разности подходов в социологии риска, важно то, что риск определяем и может /должен быть рассчитан, что позволяет использовать исследования социальных рисков в управлении.

В России, учитывая особенности исторического развития нашей страны и влияния их на развитие отечественной рискологии, такой взгляд на риск только формируется. Одни российские ученые считают, что риск – понятие субъективное, взяв за основу субъективные действия человека и его оценку ситуации: «Социальный риск представляет собой возможные последствия, истекающие из-за невольного и

дифференцированного попадания людей в условия, которые оказывают вредное влияние на их жизнь либо жизненные возможности» [6, с. 81]. Другие рассматривают помимо рискованного поведения человека элементы окружающей действительности, являющих собой источник неопределенности [2]. Третьи считают, что риск «представляет собой диалектическое единство объективного и субъективного» [5, с. 37].

Основное отличие зарубежных от отечественных подходов к определению риска заключается в понимании риска как необходимой функциональной составляющей динамично изменяющейся социальной системы [13].

В современной российской социологии риска уже начинает формироваться рациональный подход к риску, так как современное общество предполагает практический взгляд на уже свершившиеся факты и происходящие изменения, необходимо просчитывать прошлые затраты общества, анализировать на этой основе его современное состояние с тем, чтобы вовремя оценить и применить отрефлексированные знания для создания современных адаптационных механизмов в условиях постоянных социальных трансформаций для минимизации рисков и их локализации.

Развитие общества неизбежно ведет к накоплению рисков, и эта тенденция существует объективно, независимо от понимания человека, является результатом его хозяйственной и иной деятельности. А значит, риск – это неизбежное следствие взаимодействия общества с угрозами, опасностями, неопределенностями, производимыми современными социальными процессами. Кроме того, риски можно и нужно рассчитывать, выстраивая на этой основе стратегию и систему управления.

Согласно концепции У. Бека и Э. Гидденса, постиндустриальное общество постоянно производит риски, причем легитимно во всех сферах деятельности [12]. При этом избежать рисков невозможно. А общество в период трансформаций производит риски в увеличенном размере.

Риски общества носят различный характер. Это и техногенные риски как следствия нарушения в работе конкретных технологических систем, и экологические, и геополитические, и многие другие риски, порождаемые процессами реструктуризации всего социально освоенного пространства. Но наиболее значимыми для нормального функционирования общества как организма являются риски социогенного характера (такие как миграционные), являющиеся как след-

ствием трансформаций общества, так и возникающие в ходе поступательного его развития.

Вследствие глобальных социальных процессов риски изменились, как количественно, так и качественно. Они возросли многократно. И сегодня российское общество продолжает переживать всеобъемлющую социальную трансформацию, а это ведет к дальнейшему накоплению рисков. В российском обществе сейчас только начинается процесс формирования нового сознания, которое предполагает рефлекссию происходящего, чтобы количество ошибок, вызываемых рисками, не превышало некоторого критического уровня, поскольку их накопление ведет к хаотизации и негативным последствиям.

В целом, российская наука о рисках еще довольно нова, и многие идеи зарубежных авторов приходится подстраивать под российскую действительность. Сказывается и уже упомянутая выше проблема определения риска в различных науках, что, соответственно, затрудняет обмен наработанным опытом.

Среди множества указанных выше рисков особняком стоят на сегодняшний день риски миграционные, являющиеся одними из самых актуальных, малоизученных, но неизбежных в современных условиях [3].

Россия – страна с исторически сложившимися многонациональными традициями, открытостью границ для миграции населения. Огромные просторы, неосвоенные земли издавна привлекали мигрантов из других стран, были желанны и для переселения с насиженных мест для коренного населения. Переселения происходили и принудительно, перемещались даже целые народы. И всегда эти передвижения сопровождались рисками. Однако их учета, расчета никогда не велось, в государственном управлении до недавнего времени данные предметы не были в фокусе внимания.

При изучении рисков необходимо обращение к истории миграции в России, в частности в Волгоградском регионе. Поскольку ряд проблем и рисков здесь напрямую связан с историческими особенностями миграции и трансграничным расположением региона [4].

Но сегодня объемы миграции очень велики, серьезно изменились ее векторы, резко выросли потребности во все новых мигрантах. И все это на фоне катастрофической убыли коренного населения. И это порождает совершенно иного масштаба и качества миграционные риски. В сложившихся условиях их просто необходимо рассчитывать, чтобы знать, в какую сторону двигаться при решении задач в управлении мигра-

цией, как решать назревающие проблемы, и не терять контроль над ситуацией, что демонстрирует опыт европейских стран.

К сожалению, пока расчет и изучение миграционных рисков не стали важной задачей органов власти ни на федеральном уровне, ни на региональном. Дело в том, что миграционные риски относятся к тем рискам, которые в большинстве российских регионов еще не превратились в реальную угрозу, то есть «новым». Но, тем не менее, их значимость будет неуклонно возрастать год от года.

Наука уделяет на сегодняшний день достаточно большое внимание исследованию миграции. Но, как бы, ни проводился анализ данных, связанных с миграционными процессами, и какие бы заключения по ним не делались, – это не является альтернативой точным расчетам рисков, на основе которых можно строить четкую грамотную программу управления миграционными процессами во избежание превращения рисков в реальность. В области миграции сегодня работают такие видные теоретики как Л. М. Дробичева, В. И. Мукомель, А. Ахиезер, Е. Ю. Садовская, Т. Н. Юдина, О. Д. Воробьева, Е. С. Краснец, Е. В. Тюрюканова, Ж. А. Зайончковская, Л. Л. Рыбаковский и другие. Но работы, посвященные изучению миграционных рисков, носят ограниченный характер, разработки пока не находят применение в конкретных действиях органов власти и управления.

Еще одной проблемой разработки концепции миграционных рисков является разница в понимании этого явления. Так, во многих источниках, где употребляется данное словосочетание, под ним понимается совокупность проблем, которые ждут или могут возникнуть у мигранта в связи с его приездом или переселением в другую страну. Известный российский исследователь В. И. Мукомель, возражает против употребления данного термина, именно вследствие априори негативной коннотации данной дефиниции по отношению к прибывающему населению<sup>1</sup>.

Однако, по нашему мнению, под миграционными рисками следует понимать именно меру неопределенности, опасности в различных социальных сферах, для устранения и во избежание которых необходимо просчитывать все возможности возникновения негативных ситуаций в сфере миграции. Причем, главным образом для

<sup>1</sup> Экспертное полуструктурированное интервью в рамках реализации полевого этапа гранта РГНФ 16-13-34011 «Миграционные риски в полиэтничном регионе: социолого-управленческий анализ» (июль 2016 года, ИС РАН, Москва).

страны, ее стабильного, устойчивого развития, благополучия принимающего и прибывающего населения. Таким образом, стратегия управления миграционными рисками направлена и должна решать весь комплекс задач, связанных с миграцией: от глобальных до индивидуальных.

Безусловно, в масштабах всей страны должна быть выработана стратегия управления миграционными процессами на основе изучения миграционных рисков. Региональные стратегии должны быть согласованными с ней, учитывая при этом особенности конкретных регионов.

На сегодняшний день в полиэтничных прибывающих регионах, к каким мы относим и Волгоградскую область, миграционные риски не учитываются. Более того, не ведется важная статистика по миграции в регион из других регионов нашей страны, не прослеживается дальнейшая судьба мигрантов, их адаптация и т. д.

Для Волгоградской области исследование миграционных рисков представляются особенно важными, поскольку регион занимает приграничное положение и имеет ряд особенностей.

Так, через регион проходит большое количество железнодорожных, автомобильных, авиационных, и водных путей межрегионального и международного значения. Основные сообщения всех видов транспорта имеют транзитный магистральный характер. Областной центр, город Волгоград – один из основных транспортных узлов Северного Кавказа и Поволжья – узел железнодорожных линий (на Москву, Санкт-Петербург, Саратов, Казань, Ростов-на-Дону, Астрахань, государства Средней Азии) и автомобильных дорог (на Москву, Элисту, Астрахань, Ростов-на-Дону, Саратов).

В связи с изменившимся геополитическим положением Волгоградской области и в целом Нижнего Поволжья, ставшими приграничным районом, а также политической нестабильностью на Северном Кавказе и других регионах СНГ, на территорию области увеличился приток мигрантов. Волгоградская область многими факторами оказывается привлекательной для мигрантов. Во многом желание поселиться на территории области объясняется тем, что климатические условия близки к условиям местности, из которой прибывает наибольшее количество мигрантов (Северный Кавказ, Казахстан, Средняя Азия). Кроме этого Волгоградская область имеет благоприятное транспортное сообщение и находится на пути основных транспортных потоков с юга и востока.

Помимо того, у местных жителей с жителями регионов Казахстана, Средней Азии и Се-

верного Кавказа исторически сложились родственные отношения.

Для мигрантов является привлекательным и социально-экономическое состояние области, главным образом наличие земельных ресурсов, возможностей для сельского хозяйства, что отмечали респонденты при анкетировании и в глубинных интервью<sup>2</sup>.

Еще одна, самая, на наш взгляд, важная особенность региона – его объективная потребность в иммигрантах. С 1989 по 2012 год общий прирост населения области был сформирован в основном за счет миграции, которая компенсировала убыль населения [7]. Таким образом, Волгоградская область объективно нуждается в иммигрантах: и как в рабочей силе, и как в «ресурсе» пополнения населения. События на Украине, массовый поток беженцев, размещение их в Южном федеральном округе с 2014 г. изменили ситуацию и в Волгоградской области, актуализировав проблемы в сфере миграции в связи с увеличением количества прибывающего населения в регион [9].

Активные миграционные процессы являются сложным элементом регионального развития, которые затрагивают практически все сферы жизни социума и сопровождаются многочисленными рисками. Понимаемая под миграционными рисками мера неопределенности, опасности нуждается в выявлении, минимизировании, так как это непосредственно связано со стабильным, устойчивым развитием и благополучием проживающих на определенной территории людей.

Из этого становится понятным, что управление миграционными рисками должно быть одной из главных задач государственного и регионального управления.

Чтобы риски не превратились со временем в катастрофы различного характера для региона, необходимо знать их, отслеживать, формировать программу развития региона, учитывая их. Другими словами, необходимо контролировать риски, иначе получится так, что мы будем тратить огромные ресурсы на поддержание только безопасности среды, в которой мы живем. Тогда ни о каком развитии региона говорить и не придется. Проблему гораздо легче предупредить, чем затем решать.

Исследование миграционных рисков в Волгоградской области как полиэтничном при-

<sup>2</sup> Опрос «Миграционные риски в полиэтничном регионе: социолого-управленческий анализ» (Волгоградская область, N=150, июль 2016 года) в рамках полевого этапа реализации гранта РГНФ 16-13-34011.

нимающем регионе, одном из центров миграционных процессов Южного Федерального округа, позволит в будущем не столкнуться с крупными сложными социальными проблемами (межэтнические конфликты, религиозное, культурное противостояние, трудовые конфликты) и, следовательно, серьезно влияет на развитие трансграничных регионов и государства.

**Библиографический список**

1. Бек, У. Общество риска. На пути к новому модерну [Текст] / У. Бек. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 165 с.
2. Зубков, В. И. Риск как предмет социологического анализа [Текст] / В. И. Зубков // Социологические исследования. – 1994. – № 4.
3. Коллиер, П. Исход: как миграция изменяет наш мир [Текст] / П. Коллиер, пер. с англ. Н. Эдельман. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2016. – 384 с.
4. Кучинская, Т. Н. Трансграничный регион как форма социокультурного пространства: в поисках когнитивной модели [Текст] // Современные проблемы науки и образования. – 2011. № 6. – URL: [www.science-education.ru/100-5045](http://www.science-education.ru/100-5045) (дата обращения: 01.07.2016).
5. Маслова, М. Е. Философский и социологический анализ понятия «социальный риск» [Текст] / М. Е. Маслова // Вестник Московского университета. Серия 18. Гуманитарные науки. – 2001. – № 6.

6. Павлова, В. В. Социальный риск в агро-сфере [Текст] / В. В. Павлова // Социологические исследования. – 1993. – № 10.
7. Перепись населения 2010 г: Волгоградская область [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.kavkaz-uzel.ru/articles/220808> (дата обращения: 11.09.2015).
8. Саева, М. В. Миграция в Южном Федеральном округе [Электронный ресурс] М. В. Саева. – Режим доступа: <http://www.viu-online.ru/science/publ/bulleten15> (дата обращения 30.06.2015).
9. Статистический сборник Волгоградская область 2010: Стат. сбор. [Текст] / Волгоградстат. Волгоград, 2011. – 384 с.
10. Яницкий, О. Н. Социология риска: ключевые идеи [Текст] / О. Н. Яницкий // Мир России. – 2003. – № 1.
11. Bradbury, J. The Policy Implications of Different Concepts of Risk // Science, Technology & Human Values. – 1984. – Vol. 14. – No 4.
12. Giddens, A. Living in a Post-Traditional Society // U. Beck U., A. Giddens S. Lash. Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order. – Stanford, CA: Stanford University Press, – 1994.
13. Rosa, Eu. Metatheoretical Foundations for Post-Normal Risk // Journal of Risk Research. – 1998. – No 1 (1).

УДК 316.354.4  
ББК 65.050.2

**ОТКРЫТОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО  
КАК НОВАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНОМ<sup>3</sup>**

*О. Н. Демушина*

**Аннотация.** В статье представлены результаты исследования современного состояния и перспектив развития ресурсов Открытого правительства в Российской Федерации. Исследуются истоки концепции Открытого правительства в западных странах и России. Выявлены основные тенденции функционирования порталов открытых данных в нашей стране. Проанализированы достоинства и недостатки существующих региональных порталов. На примере ресурса «Открытый регион» в Волгоградской области показано, что платформы Открытого правительства в Российской Федерации пока не являются действенным инструментом привлечения граждан к государственному и муниципальному управлению. Их роль остается в большинстве случаев формальной, а основная функция – привлечение граждан к управлению – не востребованной.

**Ключевые слова:** открытое правительство, открытые данные, краудсорсинг, гражданское общество, информационная открытость.

<sup>3</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Электронное участие граждан: анализ существующих возможностей и перспективы развития в Волгоградской области», проект № 16-13-34002 а(р).



## OPEN GOVERNMENT AS A NEW MODEL OF REGIONAL GOVERNANCE

*O. N. Demushina*

**Abstract.** The article presents the results of research on the situation and prospects of Open government resources in the Russian Federation. The background of the concept of Open government in Russia and abroad are explored. The main features of open data portals in our country are revealed. Advantages and disadvantages of regional open data portals are analyzed. Using the example of Volgograd region the author shows that Open government resources don't belong to efficient methods of involving people in governance in Russia. They don't have any influence in the society and don't fulfill their functions.

**Keywords:** Open government, open data, crowdsourcing, civil society, informational transparency.

В настоящее время в Российской Федерации ведутся поиски эффективных методов повышения эффективности государственного управления, которые, с одной стороны, должны способствовать росту доверия граждан к органам государственной власти, а с другой – делать процесс принятия управленческих решений более транспарентным. Одним из средств достижения этих целей может стать система «Открытое правительство», представляющая собой принципиально новую организацию государственного управления, в основе которой лежит совершенствование диалога власти и общества, а также повышение прозрачности и подотчетности власти. Целью системы ее разработчики считают максимальное вовлечение граждан в процессы управления в том числе с помощью технологий краудсорсинга.

В России работа по формированию открытого правительства началась в октябре 2011 г., когда Дмитрий Медведев выступил с инициативой создать своеобразную экспертную площадку – «Большое правительство» – площадку взаимодействия власти и экспертного сообщества. Позже понятие «большое правительство» трансформировалось в термин «открытое правительство» – по аналогии с названием международной организации «Open Government Partnership» – Партнерство «Открытое правительство».

Идея открытого правительства появилась в США и была воплощена в политической практике Президентом США Бараком Обамой. В 2009 г., в самом начале своей деятельности в качестве президента, он подписал «Меморандум главам департаментов и агентств исполнительной власти о прозрачности и открытости правительства», чем положил начало так называемой Инициативе открытого правительства [4, с. 87]. Основная задача проекта – сокращение разрыва между правительством, государственными служащими и гражданами США, достигаемое за счет:

- снижения влияния частных и групповых интересов на политические и административные решения посредством принятия новых этических правил, затрудняющих приход лоббистов в органы государственной власти, а также совещательные и консультативные структуры;

- обеспечения максимальной открытости бюджетных расходов федерального правительства за счет создания интернет-ресурсов с доступным для граждан изложением финансовых документов, касающихся бюджетного процесса, таких как [www.recovery.gov](http://www.recovery.gov), [www.USASpending.gov](http://www.USASpending.gov) и [www.IT.usaspending.gov](http://www.IT.usaspending.gov);

- обязательства использовать новые интерактивные технологии для обеспечения регулярного контакта с гражданами, учитывать их предложения при разработке политических решений [4, с. 87].

Опыт США не остался незамеченным в других странах и лег в основу глобальной инициативы «Партнерство «Открытое правительство», которая зародилась в ходе обсуждения представителями восьми государств вопросов развития государственной открытости, прозрачности, подотчетности и общественного участия. По итогам встречи был сформирован оргкомитет во главе с США и Бразилией, разработавший структуру и уточнивший детали Партнерства. Цель его создания была определена как «возложение государствами на себя конкретных обязательств перед своими гражданами относительно прозрачности, гражданского участия в принятии решений, борьбы с коррупцией и использования возможностей новых технологий для повышения качества управления» [5].

На данный момент инициативу поддержало 69 государств (по состоянию на январь 2016 г.). Российская Федерация также планировала присоединиться к инициативе. Однако вступление в Партнерство сначала было приостановлено, а затем отложено на неопределенный срок. По словам пресс-секретаря Президента РФ Дмитрия

Пескова, это связано с необходимостью уточнения формата участия России в Партнерстве. Противники данной инициативы опасаются, что поскольку работа всех государственных органов и ведомств будет осуществляться в электронной форме, она будет прозрачна и для геополитических конкурентов страны, что может поставить под угрозу информационную безопасность государства.

Тем не менее, в последние годы Россия начала комплекс мероприятий, направленных на внедрение принципов Открытого правительства в механизм государственного управления. Разработчики концепции Открытого правительства обозначили следующие цели:

- обеспечить высокий уровень прозрачности органов власти и свободный обмен информацией между государством и гражданским обществом;
- обеспечить активное участие гражданского общества в развитии системы государственной власти и повышении эффективности работы органов государственной власти;
- обеспечить доступность предоставляемых государством услуг, а также ориентацию органов власти на постоянный поиск и внедрение новых (инновационных) решений;
- создать возможность гражданскому обществу контролировать органы власти.

Концепция предусматривает мероприятия, направленные на обеспечение открытости работы органов государственной власти, с одной стороны, и вовлечение населения в участие в государственном управлении, с другой. Принцип информационной открытости имеет первостепенное значение для реализации концепции Открытого правительства и воплощается в идее открытых данных, которая основывается на представлении о том, что данные должны находиться в свободном доступе для использования и распространения без каких-либо ограничений. Открытые данные обладают такими свойствами, как доступность, транспарентность и свобода использования. Речь идет, прежде всего, об информации, связанной с управлением: о численности и структуре населения, деятельности организаций, нормативно-правовых актах и т.д. Но это могут быть и любые данные, например, база данных торговой компании о потреблении различных видов товаров, данные использования мобильной сети и т.п. [6].

В Российской Федерации в последние годы ведётся активная работа по формированию баз открытых данных для всеобщего пользования. Несколько лет назад наиболее актуальной была

информация о государственных контрактах, справочники, классификаторы, бюджеты, то сейчас публикуются данные, связанные с любой сферой деятельности людей: ЖКХ, спорт, жилищная политика, здоровье, культура и т.д. Первыми открытыми базами данных в России стали известные сайты [zakupki.gov.ru](http://zakupki.gov.ru), [bus.gov.ru](http://bus.gov.ru) и системы ФИАС ([fias.nalog.ru](http://fias.nalog.ru)).

Механизмом внедрения открытых данных в практику государственной работы в России является одноимённый проект «Открытые данные», реализуемый при поддержке Открытого правительства. Этот проект является важным элементом системы обеспечения открытости правительства и шире – всего государства. Целью проекта «Открытые данные» является реализация экономического и социального потенциала открытых данных, находящихся в распоряжении государства, путём вовлечения их в оборот негосударственного сектора. Таким образом, можно говорить о содействии формированию информационного общества и экономики знаний. Проект ставит перед собой следующие задачи:

- 1) способствовать росту бизнеса с помощью открытых данных;
- 2) убедить чиновников в необходимости открытия данных;
- 3) вовлечь специалистов в сфере IT в разработку приложений на основе открытых данных;
- 4) повышение заинтересованности граждан в использовании порталов открытых данных.

Представленный проект координирует Совет по открытым данным, включающий в себя представителей как государственных, так и негосударственных структур – субъектов Российской Федерации, министерств и ведомств, экспертного сообщества, интернет-компаний. К задачам Совета относится популяризация идей открытых государственных данных, обеспечение коммуникации с гражданами, бизнесом и экспертным сообществом, а также разработка механизмов открытия данных и решения связанных с этим проблем.

В рамках данного проекта порталы открытых данных созданы в большинстве регионов и городов России. По форме размещения можно выделить следующие группы порталов:

1. Отдельные порталы открытых данных регионов/муниципалитетов. К удачным примерам сайтов этой категории можно отнести платформы Москвы, Санкт-Петербурга, Пермского края и Ульяновской области.

2. Другой вариант – размещение открытых данных на странице главного сайта региона/муниципалитета. Анализ показывает, что такой вид размещения информации не вполне эффективен. К недостаткам относятся отсутствие единого подхода к предоставлению данных (каждое ведомство публикует по-своему), устаревшие, неактуальные сведения, не обновляемые наборы данных, одна ссылка для скачивания для нескольких наборов данных. В качестве примера этой категории размещения информации можно привести открытые данные на сайте Южно-Сахалинска, Курганской и Амурской областей.

3. Раздел открытых данных на региональном портале Электронного правительства или на портале Открытости. Так, открытые данные Астраханской области размещены на портале Электронного Правительства, а открытые данные республик Башкортостан и Татарстан можно найти на порталах открытости соответствующих республик.

4. Открытые данные в рамках сайтов отдельных региональных министерств и ведомств. Эту модель предпочли такие регионы, как Мурманская область, Якутия, Алтайский край и другие. Недостатком такого варианта размещения открытых данных является отсутствие единого подхода к публикации данных и рассогласованность действий отдельных министерств и ведомств.

Проведённый анализ показывает, что большинство региональных ресурсов отличаются широтой наполнения и разнообразием представленной тематики. Открытые данные на порталах сгруппированы по направлениям, в них легко ориентироваться. На многих сайтах созданы форумы, блоги, приложения, сформированные на основе открытых данных. К достоинствам можно отнести хорошую визуализацию, возможность содержательно наполнять портал (это можно делать автоматически или в ручном режиме), актуализировать данные, обеспечивать их связанность, развивать информационно-справочную систему [3, с. 69].

К удачным примерам размещения открытых данных исследователи относят порталы Москвы, Санкт-Петербурга, Тульской и Ульяновской областей. Их достоинства заключаются не только в полезности и актуальности размещённой информации, но также и в постоянной активной работе с сообществом. Постоянно организуются конкурсы для разработчиков, приглашаются эксперты, ведётся работа с журналистами – всё это помогает создавать полезные сервисы и приложения на основе открытых данных.

Другим преимуществом названных порталов является то, что в них чётко и ясно прописаны условия использования данных, есть информация о пользе проекта, его целях и задачах, форматах данных; раздел наиболее частых вопросов и ответов; инструмент запроса новых наборов данных; статистика по наборам данных (скачивания, просмотры).

Данные могут группироваться на основе разных принципов: как правило, удобнее выделяет выделение больших тем – Дороги и транспорт, Здравоохранение, Культура, Образование и т.д. (например, порталы Чувашии, Москвы). Информация также может располагаться по ведомствам (в качестве примера можно привести портал Ульяновской области).

Концепция открытого Правительства предполагает помимо информационной открытости органов власти также вовлечение граждан в процесс управления. Можно констатировать пока только отдельные попытки предоставить гражданам эту возможность. Так, в качестве примера можно назвать платформу «Наш Санкт-Петербург», запущенную 20 марта 2014 года, с помощью которой жители северной столицы могут подавать жалобы на городские проблемы. Подобную услугу предлагает портал Иркутской области. Интересные предложения можно найти на портале Тульской области, который содержит ряд мобильных сервисов. Среди них можно отметить приложения «Донор», «Культурный навигатор» и «Инвестиционный портал Тульской области», с помощью которого потенциальные инвесторы и руководители могут получить полную информацию о бизнес-среде Тульской области.

Необходимо отметить, что в рамках концепции открытого Правительства в ряде регионов были созданы собственные ресурсы. Проблема заключается в том, что содержание большинства из них не отвечает потребностям современного общества, носит формальный характер и не является эффективным.

Анализируя содержание большинства региональных российских порталов, можно отметить их следующие недостатки:

1) несвоевременное обновление сайтов (ряд порталов не обновляется месяцами и даже годами);

2) техническое несовершенство: нерабочие ссылки на скачивание данных, ошибки в географических данных и координатах, отсутствие/невозможность связи с ответственными за обновление лицами, отсутствие паспортов наборов данных;

3) формальное отношение органов власти к таким ресурсам и, как следствие, слабая востребованность содержания ресурсов основной частью населения.

Так, рассмотрим в качестве примера ресурс «Открытый регион» Волгоградской области, созданный на портале Губернатора и Правительства региона. С помощью сайта можно найти общедоступную информацию о деятельности государственных органов Волгоградской области. На странице «Открытый регион» присутствуют следующие разделы: «Открытый бюджет», «Обсуждение закупок», «Общественный совет», «Открытые данные». В структуру сайта включены три Интернет-приемные (уполномоченного по правам предпринимателей, уполномоченного по правам ребенка, уполномоченного по правам человека). Однако из всех перечисленных разделов, призванных обеспечить коммуникацию власти и общества, работает только Интернет-приемная уполномоченного по правам ребенка, с помощью которой можно направить чиновнику обращение в электронном виде. Остальные сервисы присутствуют на сайте лишь номинально.

Таким образом, можно отметить, что на сегодняшний день ресурсы Открытого правительства в Российской Федерации, к сожалению, пока не являются действенным инструментом привлечения граждан к государственному и муниципальному управлению. Несмотря на то, что они созданы в большинстве регионов страны, их роль пока остается в большинстве случаев формальной, а основная функция – привлечения граждан к управлению – невостребованной. Таким образом, приходится констатировать, что в настоящий момент отчасти выполнена лишь одна цель, поставленная несколько лет назад разработчиками концепции Открытого правительства – обеспечение прозрачности органов власти. Базы открытых данных успешно функционируют в регионах и активно пополняются новыми наборами. Остальные цели, связанные с повы-

шением уровня участия граждан в управлении и появлением возможности контроля за деятельностью органов власти, пока остаются нереализованными.

#### *Библиографический список*

1. Аксенова, Е. Открытые данные регионов и муниципалитетов: первые результаты / Е. Аксенова // Экспертный центр электронного государства. 19.03.2014. URL: <http://d-russia.ru/otkrytye-dannye-regionov-i-municipalitetov-pervye-rezultaty.html> (дата обращения: 25.08.2016).

2. Берсенева, Е. OPENDATA: зачем нужны открытые данные и что это такое / Е. Берсенева // <http://scientificrussia.ru/articles/opendata-zachem-nam-nuzhny-otkrytye-dannye> Научная Россия. Международное партнерство распространения научных знаний. 13 ноября 2014. URL: <http://scientificrussia.ru/articles/opendata-zachem-nam-nuzhny-otkrytye-dannye> (дата обращения: 13.08.2016).

3. Демушина, О. Н. Использование технологий 2.0 в государственном управлении / О. Н. Демушина // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). – 2016. – № 3.

4. Курочкин, А. В. «Открытое Правительство» как новая модель управления в условиях сетевого общества / А. В. Курочкин // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2013. – № 4. – Серия 6.

5. Материалы интернет-портала «Гражданские инициативы России для открытого правительства» // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ogp-russia.ru/> (дата обращения 29.08.2016).

6. Klopp, T. Mit alten Daten neues Wissen schaffen / T. Klopp // Zeit online. 16. April 2010. URL: <http://www.zeit.de/digital/internet/2010-04/open-data-republica?page=1> (дата обращения: 22.08.2016).

УДК 658.3

ББК 60.83

## СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК КОМПОНЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

*Н. С. Субочев, Д. А. Ефимова*

**Аннотация.** В статье анализируется соотношение понятий и феноменов социальной ответственности и корпоративной культуры. Рассматриваются структурные элементы указанных категорий, и обосновывается возможность их комплексного изучения. Подчеркивается необходимость использования идей социальной ответственности в качестве основных ориентиров и ценностей современной корпоративной культуры.

**Ключевые слова:** социальная ответственность, корпоративная социальная ответственность, корпоративная культура, социальная ориентация корпоративной культуры, эффективность корпорации.

## SOCIAL RESPONSIBILITY AS THE COMPONENT OF CORPORATE CULTURE

*N. S. Subochev, D. A. Efimova*

**Abstract.** The article analyzes correlation of terms and phenomena of social responsibility and corporate culture. The structural elements of these categories are considered and the possibility of their integrated study is substantiated. The authors formulated the necessity of using of social responsibility principles as basic guidelines and values of modern corporate culture.

**Keywords:** social responsibility, corporate social responsibility, corporate culture, social orientation of corporate culture, efficiency of corporation.

С началом радикальной трансформации российского общества в отечественную науку и управленческую практику вошло множество новых понятий и концепций. В частности, в области социологии и кадрового менеджмента активно обсуждается проблематика корпоративной социальной ответственности и корпоративной культуры. Следует, однако, отметить, что эти феномены рассматриваются отдельно, независимо друг от друга. Во многом это объясняется их объективной сложностью и недостаточной изученностью. И корпоративная социальная ответственность, и корпоративная культура сами по себе имеют сложную структуру, выполняют разнообразные функции в жизнедеятельности крупных организаций и поэтому стали объектами научных исследований и управленческих воздействий.

Нам представляется продуктивным переход к комплексному изучению рассматриваемых феноменов, выявлению их взаимосвязи и взаимодействия в целях повышения эффективности деятельности корпораций и развития их человеческих ресурсов.

Начнем с базовых понятий и представлений. Корпоративная социальная ответственность представляет собой многоаспектное явление,

включающее в себя как предусмотренные действующим законодательством обязанности, так и систему добровольно принятых обязательств компании перед обществом, государством, местным сообществом, деловыми партнерами, клиентами, акционерами и персоналом компании. Эти обязательства простираются в социальной, экономической, экологической сферах, в деловой этике и реализуются в целях обеспечения долгосрочного устойчивого развития компании [4].

Корпоративная культура во многих публикациях характеризуется как высший уровень развития организационной культуры, проявляющийся в активной роли смысловых систем, определяющих добровольное принятие миссии, ценностей, традиций, норм и правил, регулирующих поведение, деятельность, общение и отношения работников в организации [5, с. 95].

Многими авторами признается и обосновывается важная роль корпоративной социальной ответственности, как для общества, так и для формирования конкурентных преимуществ организации [3]. Однако важной проблемой является ее выражение в реальной практике предприятия, а не только в декларируемых лозунгах. Представляется, что социальная ответственность должна становиться неотъемлемой частью кор-

поративной культуры, учитывая степень развития последней.

Корпоративные внутренние условия формируются на основе принятия и усвоения внешних норм деятельности и отношений, нормативно заданных в миссии организации, её ценностях, этических нормах поведения и отношений, добровольно принятых субъектом. При этом внешние условия находятся под влиянием внутренних процессов и факторов, влияющих на корпоративную культуру. Иными словами, нормы и ценности внешней среды организации взаимосвязаны с внутренними нормами, интересами и ценностями её членов.

В структуре корпоративной культуры в соответствии с концепцией Э. Шейна принято выделять три уровня [6, с. 36]:

**1. Базовые представления** – подсознательные, представляющие самоочевидными убеждения, особенности восприятия, мысли и чувства, которые являются первоисточником действий и ценностей организации.

**2. Провозглашаемые ценности**, которые определяются руководителями корпорации в качестве составной части её стратегии. Сотрудники осведомлены о данных ценностях, в большей или меньшей степени разделяют их и реализуют в совместной деятельности и общении.

**3. Артефакты** – видимые организационные структуры и процессы, язык, технология и продукты деятельности, внешние ритуалы и церемонии, видимое поведение персонала и т.п.

В данном контексте необходимо рассмотреть ценностную структуру социальной ответственности, предложенную Л. А. Барановской [1, с. 205]. Здесь следует заметить, что каждый из компонентов социальной ответственности может быть представлен на соответствующем уровне корпоративной культуры.

**1. Нормативная ответственность** (*соответствует уровню базовых представлений*), которая формируется как реакция на должное поведение и включает в себя знание субъектом социальной ответственности своих обязанностей (норм), осознание ценности их содержания для себя и других. По утверждению С. Л. Рубинштейна, только то, что переживается человеком как должное, становится предметом его личных устремлений, лично значимым.

**2. Субъектная ответственность** (*располагается на уровне провозглашаемых ценностей в соответствии с возможностью различной степени принятия норм и осознания их значения*), которая, с одной стороны, отражает степень зна-

чимости нормы для субъекта ответственности, то есть его отношение к норме, а с другой – уровень развития самого отношения, а именно степень соблюдения нормы. И в философии, и в психологии отношение изучается во взаимосвязи с эмоциональной сферой личности. Эмоциональное состояние человека представляет собой существенный механизм регулирования человеческой деятельностью, составляющими которого являются эмоциональная реакция, эмоциональное состояние, эмоциональное отношение. Наиболее содержательным из перечисленных компонентов является эмоциональное отношение, выражающееся в стремлениях, желаниях, целеполагании. Обязательным компонентом субъектной ответственности является гуманистическая направленность поведения субъекта и социальная значимость последствий данного поведения.

**3. Социально ответственное поведение** (*проявляется на уровне артефактов*) как осмысленные мотивированные действия и поступки, направленные на благо другого человека, общества, самого себя. Причем социально ответственное поведение не требует внешнего контроля, так как субъект отвечает за свои действия и поступки прежде всего перед самим собой. Такое понимание социально ответственного поведения свидетельствует о его гуманистической направленности и одновременно о духовности человека как субъекта социальной ответственности, об осознании им ценностного аспекта своей деятельности и поведения.

Таким образом, корпоративная социальная ответственность задает определенные ценностные ориентиры и поэтому должна рассматриваться как составная часть культурной среды организации. При этом именно корпоративная культура определяет правильный тип поведения, который определяет параметры сферы социальной ответственности корпорации и её конкретные проявления и показатели. В связи с этим предлагается дополнить характеристику корпоративной культуры и выделить как особый типологический признак степень социальной ориентированности и ответственности корпорации, которая проявляется и измеряется её участием в благоустройстве окружающей среды, в организации общественных мероприятий, в шефской и спонсорской помощи образовательным учреждениям, детским клубам и советам ветеранов.

Более детальное рассмотрение корпоративной культуры через призму социальной ответ-

ственности целесообразно провести на базе концепции структуры корпоративной культуры, разработанной Ф. Харрисом и Р. Мораном [2, с. 128], которая включает следующие компоненты:

1. Осознание себя и своего места в организации.
2. Коммуникационная система и язык общения.
3. Внешний вид, одежда и представление себя на работе.
4. Привычки и традиции, связанные с приемом и ассортиментом пищи.
5. Осознание времени, отношение к нему и его использование.
6. Взаимоотношения между людьми.
7. Ценности и нормы.
8. Мировоззрение.
9. Развитие и самореализация работника.
10. Трудовая этика и мотивирование.

В социально ориентированной корпоративной культуре социальная ответственность наполняет своим смыслом каждый из указанных компонентов. Однако наибольшие, на наш взгляд, возможности для реализации социально ответственной деятельности корпорации во внешней среде предоставляет вторая половина данного перечня, включающая с 6-го по 10-й компоненты.

Социальная ответственность корпорации подразумевает, что люди, принимающие решения, должны осознавать, что их организация является частью большого сообщества, и учитывать то, как ее деятельность будет восприниматься заинтересованными сторонами. Главные заинтересованные стороны – это персонал, органы государственной и муниципальной власти, поставщики и потребители товаров и услуг корпорации, общественные организации. Социальная ответственность как составляющая корпоративной культуры складывается из комплекса мероприятий, направленных на улучшение условий жизнедеятельности, как самой организации, так

и местного сообщества, региона и населения страны.

Сильная социально ориентированная корпоративная культура может стать мощным стратегическим инструментом, позволяющим направлять все подразделения и отдельных лиц организации на благоустройство внешней среды, мобилизовать инициативу сотрудников, повышать и поощрять их социальную ответственность и тем самым способствовать повышению эффективности деятельности организации и местного сообщества в целом.

#### **Библиографический список**

1. Барановская, Л. А. К вопросу о ценностной структуре социальной ответственности [Текст] / Л. А. Барановская // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 1.
2. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Текст] / В. П. Басенко – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. – 384 с.
3. Доклад о социальных инвестициях в России – 2014: к созданию ценности для бизнеса и общества [Текст] / Ю. Е. Благоев (и др.); под общ. ред. Ю. Е. Благоева, И. С. Соболева. – СПб.: Авторская творческая мастерская (АТМ Книга). – 2014. – 144 с.
4. Канаева, О. А. Корпоративная социальная ответственность: формирование концептуальных основ [Текст] / О. А. Канаева // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5. Экономика. – 2009. – № 2.
5. Плаксина, Н. И. Условия и механизмы формирования и развития корпоративной культуры персонала в организации [Текст] / Н. И. Плаксина // Территория науки. – 2014. – Т. 2. – № 2.
6. Шейн, Э. Х. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Х. Шейн / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

ББК 65.290.2  
УДК 35.086

## КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*С. Г. Лагутин*

**Аннотация.** Проблема социальной ответственности организаций, осуществляющих свою деятельность в различных сферах жизнедеятельности современного общества, является практически значимой на современном этапе построения российского гражданского общества. Социальную ответственность можно рассматривать не только на уровне всего общества, но и на уровне конкретной организации. Исследование проблем корпоративной социальной ответственности выступает одним из приоритетов в разработке Федеральных целевых программ, проектов развития бизнеса в субъектах РФ. Анализ практики зарубежного опыта относительно концепции корпоративной социальной ответственности, изучение проблем, с которыми часто сталкиваются зарубежные компании, осуществляющие хозяйственную деятельность на территории России, будет способствовать выработке современных научных подходов к корпоративной социальной ответственности бизнес-сообщества, с учётом российской специфики.

**Ключевые слова:** социальная ответственность, корпоративная ответственность, коммерческая организация, этика бизнеса, корпоративная культура.

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE MODERN CONTEXT

*S. G. Lagutin*

**Abstract.** The problem of organizations' social responsibility operating in various spheres of life in modern society is practically significant at the present stage of Russian civil society formation. Social responsibility can be studied not only at the level of the whole society, but also at the level of a particular organization. The study of corporate social responsibility issues is one of the priorities in the development of federal programs and business projects in territorial entities of the Russian Federation. The analysis of foreign experience on the concept of corporate social responsibility, the study of the problems often faced by foreign companies engaged in business activities on the territory of Russia, will contribute to the development of modern scientific approaches to corporate social responsibility of the business community, taking into account Russian particular characteristics.

**Keywords:** social responsibility, corporate responsibility, business organization, business ethics, corporate culture.

В настоящее время потребительский рынок переполнен различными товарами и услугами. Это объясняется закономерным расширением промышленной зоны, обусловленной развитием рыночных отношений. В таком разнообразии, коммерческим фирмам необходимо искать пути завоевания доверия потребителей. Доверие потребителей достигается различными путями: продуманный маркетинг, сильная конкурентоспособность, а также применяется новый для России способ – непосредственное взаимодействие с обществом, на которое и рассчитаны любые действия компаний в итоге.

Очевидно, что действия компаний направлены на общество. Невозможно себе представить коммерческое предприятие, дей-

ствующее отчуждённо от общества, в котором оно существует. Любая организация по определению является открытой, динамической социальной системой, активно взаимодействующей с её окружением.

В данный момент практически все действия руководителей крупных компаний освещаются в средствах массовой информации. Те действия, которые оказывают негативное влияние на общество, вызывают вполне закономерное порицание со стороны общества. Компания может потерять доверие и, как следствие, оказаться неконкурентоспособной.

Таким образом, социально ответственное поведение компаний поощряется положительными экономическими показателями.



Состояние социальной ответственности в России на данный момент охарактеризовать не просто. Само понятие социальной ответственности является для нашей страны относительно новым, а потому недостаточно проработанным понятием. Его появление связано с крупнейшими экономическими переменами в девяностые годы двадцатого века. Однако сейчас на состояние этики в бизнесе в России накладывают свой отпечаток многообразные, порой противоречивые изменения в различных сферах жизни страны. Зачастую взаимоотношения компаний и общества складываются исключительно односторонним образом: общество, как правило, в лице государственных органов власти и управления, оказывает воздействие на компании, формируя актуальные, наиболее востребованные направления деятельности, сферы влияния, задавая правила игры. Напротив, влияние компаний на общество является минимальным.

В каждой компании формируется своя философия управления, отражающая уровень управленческой этики и культуры. Так как сегодня, в центре управленческой мысли находится человек, его личное достоинство, признание заслуг, максимальное использование его знаний, опыта, возможность развития и проявления его творческого потенциала, то такое управление определяется как самое современное, нравственное, этически корректное. Одним из условий такого понимания современной парадигмы управления выступает социально ответственное поведение индивида и организации.

К сожалению, на сегодняшний день социально ответственное поведение для России является не реальностью, а планами на будущее.

Социальная ответственность любой организации носит многоуровневый характер. Базовый уровень предполагает выполнение следующих обязательств: своевременная уплата налогов, выплата заработной платы, по возможности – предоставление новых рабочих мест (то есть расширение рабочего штата). Второй уровень предполагает обеспечение работников адекватными условиями не только работы, но и жизни: повышение уровня квалификации работников, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы. Такой тип ответственности был условно назван «корпоративной ответственностью». Однако такая трактовка представляется слишком узкой. Третий, высший уровень ответственности определяется благотворительной деятельностью [1].

Разделение ответственности на внутреннюю и внешнюю предполагает различное содер-

жание этих двух понятий. Так, к внутренней ответственности на уровне организации можно отнести:

1. Безопасность труда.
2. Стабильность заработной платы.
3. Поддержание социально значимой заработной платы.
4. Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников.
5. Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.

6. Оказание помощи работникам в критических ситуациях.

К внешней ответственности следует отнести следующее:

1. Спонсорство и корпоративная благотворительность;
2. Содействие охране окружающей среды;
3. Взаимодействие с местным сообществом и местной властью;
4. Готовность участвовать в кризисных ситуациях;
5. Ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров).

Следует отметить, что в совокупности эти элементы способны создать идеальные условия для деятельности организаций, образуя наиболее позитивные условия для развития общества.

Таким образом, из понятия социальной ответственности организации можно вывести понятие корпоративной социальной ответственности. В самом общем виде корпоративную социальную ответственность можно определить как концепцию поведения организации по отношению к обществу, в которой организацией учитываются интересы общества и на организацию возлагается ответственность за результаты деятельности всех членов организационного процесса [2].

Это обязательство выходит за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом. Очень часто подобный вид ответственности является для организации своего рода PR-проектом, призванным укреплять доверие общества к организации. Этот процесс имеет смысл связать с такими процессами, как расширение сферы влияния СМИ и расширение зоны информированности общественности. Ошибки руководителей крупных организаций сейчас заметнее, чем когда-либо. Таким образом, круп-

ным компаниям представилась возможность преодоления своих ошибок путём грамотного менеджмента в области социальной ответственности. Естественный процесс принятия ответственности за свои действия и попытка улучшения социально-экономического состояния общества особенно актуальны в условиях мирового экономического кризиса, становится необходимым атрибутом продвижения, развития организации, способом поддержания необходимого уровня для конкурирования с другими организациями.

К сожалению, проблематика корпоративной социальной ответственности в России на данный момент является недостаточно разработанной, как в теоретическом плане, так и в практическом. В этой связи мы считаем возможным обращение к опыту зарубежной теории и практики в области корпоративной социальной ответственности. За рубежом существуют отдельные социальные институты, которые занимаются изучением корпоративной социальной ответственности. Например, глобальная коммерческая организация Business for Social Responsibility (BSR). Это масштабный информационный проект для руководителей компаний, заинтересованных в грамотном выстраивании социально ответственного бизнеса. Эта организация предлагает определять корпоративную социальную ответственность как достижение коммерческого успеха различными способами, которые предполагают умение ценить этические принципы и уважительное отношение к людям, сообществам и окружающей среде [3]. Однако данное определение, на наш взгляд, не является полным. Игнорируется такой важный аспект ответственности, как способность организации отвечать за свои действия перед обществом в целом. Кроме того, можно выделить Всемирный совет предпринимателей по устойчивому развитию (WBCSD – The World Business Council for Sustainable Development). Эта глобальная ассоциация объединяющая более 200 транснациональных компаний, занимается исключительно устойчивым развитием бизнеса. Здесь под корпоративной социальной ответственностью понимается обязательство бизнеса делать всё возможное для стабильного развития экономики, налаживания трудовых отношений с работниками компании и их семьями, местным сообществом и обществом в целом для улучшения качества их жизни [4]. Наиболее развёрнутое определение корпоративной социальной ответственности, по нашему мнению, дает Департамент торговли и промышленности Великобритании (DPI). Можно привести цитату:

«...предприятия уделяют внимание усилению своего социального влияния, влияния на локальный сектор экономики и влияния в области охраны окружающей среды, воздействию на общество и социальную сплоченность, права человека и правила охраны окружающей среды, справедливость ведения торговли и возможные пути нарушения этой справедливости. Социальная ответственность касается и крупных транснациональных корпораций, и малых предприятий локального уровня» [5]. На первый взгляд, эти определения представляются слишком разными. Однако, при всём своём различии, они связаны общими принципами. Таким образом, корпоративная социальная ответственность – это ответственность компании перед людьми и организациями, с которыми она сталкивается в процессе деятельности, а также перед обществом в целом. Это набор принципов, в соответствии с которыми организация выстраивает всю свою деятельность. Кроме того, существует множество иных интерпретаций термина «корпоративная социальная ответственность». В уставе общественной организации «Бизнес для социальной ответственности», корпоративная социальная ответственность определяется как достижение коммерческого успеха способами, которые основаны на этических принципах и уважении людей, сообщества и окружающей среды. «Международный форум бизнес-лидеров» определяет корпоративную социальную ответственность как продвижение практик ответственного бизнеса, которые приносят пользу организации и обществу и способствуют социальному, экономическому и экологически устойчивому развитию путем максимизации позитивного влияния организации на общество и минимизации негативного. «Центр системных бизнес-технологий «SATIO» рассматривает корпоративную социальную ответственность как добровольный вклад бизнеса в развитие общества, в социальной, экономической и экологической сферах. Он связан напрямую с основной деятельностью компании и выходит за рамки минимума, определенного законом [6].

К такому пониманию корпоративной социальной ответственности должны стремиться все крупные организации, потому что без внутренней установки на совершенствование социальных отношений невозможно осуществлять деятельность на благо общества. Корпоративная социальная ответственность является результатом организационного взаимодействия. Поэтому следует выделить такое важное для осознания концепции корпоративной социальной ответственности

ности понятие, как «стейкхолдеры» или заинтересованные лица, заинтересованные стороны. Самое короткое и емкое определение этому понятию дал Бредли Гугинс, директор Центра корпоративного гражданства Бостонского колледжа. Стейкхолдеры – это группы, организации или индивидуумы, на которые влияет компания и от которых она зависит [7]. В самом общем виде можно сказать, что стейкхолдеры – это субъекты корпоративной социальной ответственности, та сторона взаимоотношений, на которую рассчитано воздействие. Также следует отметить, что без стейкхолдеров невозможна деятельность компаний или организаций, так как в обобщенном виде их можно назвать «потребителями». Как известно, без потребителей в принципе невозможно существование предложения. Таким образом, стейкхолдеры – обязательные участники процесса образования организации, деятельности и её развития. Различают две группы стейкхолдеров: первичные и вторичные. Первичные группы имеют легитимное и прямое влияние на бизнес. Включают в себя: собственников, сотрудников, клиентов, бизнес-партнеров по производственной цепочке. Вторичные группы имеют опосредованное влияние на бизнес. К ним относят: органы власти, инвесторов, конкурентов, СМИ, некоммерческие организации, в том числе общественные и благотворительные. На местном уровне, к основным стейкхолдерам можно отнести органы местного самоуправления, клиентов, некоммерческие организации, формирующие общественное мнение; СМИ, влияющие на местное население и, соответственно, на репутацию компании. «Заинтересованные стороны» могут оказывать активное влияние на успешность деятельности организации. Не случайно 72 % предпринимателей по всему миру признают, что успешные бизнесмены учитывают интересы не только акционеров, но и более широких заинтересованных групп: покупателей, сотрудников, поставщиков и местных сообществ [8]. В конечном счете, организация сама составляет перечень стейкхолдеров, исходя из своих условий деятельности, поставленных задачи и стратегии.

Общество как совокупность отдельных и объединенных в организации людей предполагает наличие социальных функций, ответственности у организации и людей. При этом в современных условиях социальные ожидания разных общественных групп в отношении организаций, предпринимателей постоянно меняются.

Социально ответственная стратегия организации может быть для неё исключительно по-

лезной. Можно выделить следующие преимущества, которые получают коммерческие организации, придерживающиеся политики корпоративной социальной ответственности:

- 1) формируется более привлекательный образ организации в обществе;
- 2) возрастает доверие к организации;
- 3) увеличивается товарооборот, количество клиентов, обусловленные улучшением отношения к организации;
- 4) появляется возможность получить более выгодные заказы;
- 5) благодаря возросшему авторитету организация может вести более активную, эффективную политику в обществе, расширяя свою деятельность, в частности рынки сбыта;
- 6) появляется возможность добиться снижения местных налогов.

Предпосылками для такой политики служат объективные условия, к которым, прежде всего, нужно отнести наличие ресурсов в организации (материальных, финансовых, человеческих).

Вместе с тем, существуют недостатки такой политики:

- 1) увеличиваются издержки производства;
- 2) ограничивается действие закона максимизации прибыли;
- 3) для поддержания своих доходов организация нередко повышает цены с целью покрытия издержек (средств, которые предназначены для реализации социальных программ). Следовательно, положение организации в конкурентной борьбе ухудшается;
- 4) вложение средств в социальную сферу часто бывает неэффективным;
- 5) невысокий уровень квалификации персонала организации в области разрешения социальных проблем.

Названные недостатки преодолеваются посредством достижения баланса между социальной политикой и издержками. Такой баланс, составленный в пользу организации, столь же полезен и обществу.

Содержанием важнейших принципов эффективной социальной политики организации могут выступить:

- 1) корпоративная социальная ответственность коммерческой организации, прежде всего, должна быть направлена на человека;
- 2) корпоративная социальная ответственность коммерческой организации должна быть направлена на удовлетворение основных физиологических потребностей в еде, жилье, отдыхе, чистой воде, безопасности;

3) корпоративная социальная ответственность коммерческой организации должна подразумевать также реализацию воспитательной функции;

4) корпоративная социальная ответственность коммерческой организации должна влиять на духовное развитие общества;

5) помощь должна быть своевременной и бескорыстной, она должна быть обоснована и мотивирована исключительно доброй волей руководителя.

Для успешного функционирования коммерческая организация должна уметь откликаться на проблемы, возникающие в социальной среде, чтобы сделать эту среду для себя более благоприятной. Расходы на корпоративную социальную ответственность оправданы фактором совершенствования различных сегментов общества, а также улучшением отношения ответственности к организации. Это должно вести к повышению лояльности потребителей к производителям продукции. Организация должна анализировать собственные действия и окружающую их среду и выбирать такие программы корпоративной социальной ответственности, которые помогут этой среде в наибольшей степени.

Тем не менее реальная ситуация в обществе на сегодняшний момент носит другой характер. Не подлежит сомнению, что прибыль важна для выживания коммерческой организации. Для любой организации на первом месте стоит выживание и только потом – проблемы общества.

Таким образом, по нашему мнению, к причинам неэтичного ведения дел организацией можно отнести:

1) слабо развитую экономику;

2) конкурентную борьбу, оттесняющую этические соображения;

3) отсутствие системы вознаграждения руководителей за этическое поведение;

4) общее снижение значения этики в обществе;

5) отсутствие внутренней мотивации руководителя.

Несмотря на вышеназванные причины, большинство организаций осознают, что в современных условиях неэтичное поведение – слишком рискованная стратегия. Организации принимают разные меры в целях повышения характеристик нравственного поведения руководителей и рядовых работников. К таким мерам относятся разработка этических нормативов, создание комитетов по этике и обучение этическому поведению.

Этические нормативы состоят из системы общих ценностей и правил этики, которых, по мнению руководства организации, должны придерживаться все работники. Они разрабатываются с целью описания целей организации, создания нормальной нравственной атмосферы и определения этических рекомендаций в процессах принятия управленческих решений.

К вариантам поведения, обычно запрещаемым этическими нормативами, относят взятки, вымогательство, выплату соучастнику части незаконно полученных денег, конфликты на почве столкновения интересов, нарушение законодательства в целом, мошенничество, раскрытие секретов организации, использование информации, полученной в доверительной беседе, незаконные выплаты политическим организациям, противоправное поведение ради интересов организации.

Обучение этическому поведению руководителей и рядовых сотрудников используется организациями для повышения показателей этичности поведения. Наиболее ярким примером позитивного применения концепции социальной ответственности организации на практике, является компания «Макдоналдс». Практически всё мировое сообщество, за исключением Северной Америки, неоднократно подвергало критике продукцию компании «Макдоналдс». Широко обсуждались проблемы ожирения, ГМО и тенденции процессов американизации общества. Отношение к компании «Макдоналдс» и её продукции во всем мире весьма не однозначное. Для американцев эта сеть ресторанов давно стала эталоном традиционной национальной пищи. В Европе зачастую преобладает негативное восприятие такого рода продуктов. Компания не раз подвергалась критике. Вместе с тем, цифры роста прибыли корпорации «Макдоналдс» говорят о высокой посещаемости данного заведения. С каждым годом выручка компании в среднем возрастает на 5–6 % [9]. Такое противоречие объясняется следующим – за последние 25 лет фонд Роналда Макдоналда передал нуждающимся детям во всем мире более 420 миллионов долларов США. В России фонд «Дом Роналда Макдоналда» был зарегистрирован в 1995 году. В его попечительский совет входят представители медицинских учреждений, российских и международных предприятий и компании-инициатора фонда – компания «Макдоналдс» в России. Помимо трех основных проектов фонда – «Семейных комнат», Центра Роналда Макдоналда и «МакХэппи Вэн» – фонд помогает различным детским медицинским и воспитательным учре-

ждениям, приобретая оборудование, инвентарь или финансируя элементарные нужды этих организаций [10].

Так, несмотря на многочисленные негативные отзывы о компании, благотворительная политика «Макдоналдса» смогла выстроить в обществе образ социально ответственной компании, тем самым решив одну из важнейших задач, связанную с пониманием роли социальной ответственности коммерческой организации в современном обществе.

Тема корпоративной социальной ответственности является одной из самых актуальных в деловом мире. Это связано с заметным возрастанием роли промышленности и бизнеса в развитии общества, а также повышением требований к открытости в деловой сфере. Многие компании четко осознали, что успешно вести дела, функционируя в изолированном пространстве, невозможно. Поэтому, интеграция принципа корпоративной социальной ответственности в стратегию развития организации становится характерной чертой ведущих мировых и отечественных компаний.

**Библиографический список**

1. Белов, А. В. Социальная ответственность. Дис. ... канд. филос. наук по специальности 09.00.11 [Текст] / А. В. Белов. – Волгоград, 2011. – 148 с.  
 2. Бизяева, М. П. Проблемы становления корпоративной социальной ответственности в России [Текст] / М. П. Бизяева // Управление персоналом. – 2009. – № 23 (225).

3. Благов, Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции [Текст] / Ю. Е. Благов. – СПб., 2010. – 271 с.  
 4. Вередюк, О. В. Нормативное регулирование корпоративной социальной ответственности [Текст] / О. В. Вередюк // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 5. Экономика. – 2009. – Вып. 2.  
 5. Виттенберг, Е. Я. Социальная ответственность бизнеса на постсоветском пространстве [Текст] / Е. Я. Виттенберг. – М., 2011. – 488 с.  
 6. Лагутин, С. Г. Корпоративная социальная ответственность (сборник статей) [Текст] / С. Г. Лагутин; Lap Lambert Academic Publishing, Saarbrucken, Germany, 2013, p 66.  
 7. Морозова, И. С. Корпоративная социальная ответственность в информационном обществе [Электронный ресурс] / И. С. Морозова // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». – 2011. – № 6 (ноябрь – декабрь). – Режим доступа: [http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2011/6/Morozova\\_Corporate-Social-Responsibility/](http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2011/6/Morozova_Corporate-Social-Responsibility/) (дата обращения 10.02.2016).  
 8. Майкова, С. Э. Устойчивое развитие современной организации и социальная ответственность [Текст] / С. Э. Майкова. – М., 2012. – 455 с.  
 9. Стризов, А. Л. Трансформация социальной ответственности и развитие общества модерна [Текст] / А. Л. Стризов, С. Б. Токарева // Вестник ВолГУ. – Серия 7. Философия. Социология и социальные технологии. – 2010. – № 2 (12).  
 10. Чубарова, Т. В. Социальная ответственность в рыночной экономике. Работник, бизнес, государство [Текст] / Т. В. Чубарова. – М., 2011. – 320 с.

УДК 331.1  
ББК 65.9(4Рос)29-21

## ЗНАЧЕНИЕ КОМАНДНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

*И. Ю. Ленская*

**Аннотация.** В статье подробным образом рассматривается командный менеджмент, ставший основой современных персонал-технологий и дающий ряд существенных преимуществ не только в управлении организацией, но и в процессе повышения уровня лояльности персонала. Обозначены командные эффекты, которые оказывают положительное воздействие на лояльность персонала. При всех преимуществах использования командного менеджмента, отмечается, что формирование команды является достаточно сложным и затратным процессом и для его внедрения необходимо обязательное соблюдение особых условий. Сделан вывод о том, что понятия «командный менеджмент» и «лояльность персонала» тесно взаимосвязаны. Внедрение командного менеджмента предполагает комплексные мероприятия, которые способны оказывать особое влияние на повышение лояльности сотрудников.

**Ключевые слова:** персонал, команда, командный менеджмент, лояльность персонала, уровень лояльности персонала.

## THE IMPORTANCE OF TEAM MANAGEMENT IN THE STAFF LOYALTY LEVEL INCREASING

*I. Yu. Lenskaya*

**Abstract.** The article is devoted to team management, which became the basis for modern personnel technologies. Team management gives a number of advantages not only for organization management, but also for staff loyalty improving. Team effects that have a positive impact on staff loyalty are designated. With all the advantages of team management, it is noted that formation of the team is a very complicated and expensive process, and specific conditions are of great importance for its implementation. The authors consider that the concepts of "team management" and "loyal staff" are closely linked. The introduction of team management involves complex activities that can influence the employee loyalty development.

**Keywords:** staff, team, team management, personnel loyalty, personnel loyalty level.

Первостепенной задачей руководства современных организаций выступает внедрение максимально эффективных способов воздействия на персонал с целью обеспечения, с одной стороны, полного раскрытия трудового потенциала, реализации профессиональных качеств и достижения высоких результатов каждого сотрудника, а с другой – единства взглядов и действий сотрудников, сплоченности и приверженности организации, нацеленности на достижение личных и организационных целей [4, с. 223]. Иначе говоря, одной из важнейших характеристик эффективной работы персонала и успешной деятельности организации выступает лояльность персонала, которая определяет его приверженность организации, одобрение ее целей, средств и способов их достижения, открытость своих трудовых мотивов для компании.

В настоящее время известны различные методы повышения уровня лояльности персонала, среди которых: формирование корпоративной культуры компании, политика «открытых дверей», достойное (справедливое) материальное вознаграждение за труд, удовлетворение в профессиональном и личностном росте и другие. Однако для повышения лояльности персонала необходимы не единичные, а комплексные мероприятия. В этой связи особую актуальность приобретает, именно командный менеджмент как способ помочь руководителям решить такого рода задачу.

Командный менеджмент, наряду с профессиональной и аппаратной бюрократией, является одной из разновидностей опосредованного менеджмента и тем самым отличается от непосредственных видов управления, наиболее известными из которых являются автократия и анархия (рис. 1).



Рис. 1. Основные типы и виды управления [2]

Однако если в аппаратной бюрократии принятие решений регулируется (опосредуется) списками правил и инструкций, а профессиональная бюрократия функционирует на основе системы установленных компетенций и документально подтвержденных квалификаций, то команда действует, ориентируясь на реалии иного рода. К таковым относятся в первую очередь общее видение и выработанные самой командой процедуры взаимодействия ее членов [2].

Командный менеджмент – управление посредством создания и функционирования команд. Команда в современных условиях позволяет решить множество проблем, с которыми сегодня сталкивается большинство руководителей организаций. Это проблемы не только экономического характера, команда дает новое представление в управлении и развитии персонала, является конкурентным преимуществом компании.

Для руководителей командный менеджмент становится основой современных персоналотехнологий, дающий ряд существенных преимуществ в управлении организацией.

Первое преимущество – децентрализация принятия решений, способствующая формированию преданности и приверженности каждого к организации, что является необходимым условием высокого уровня лояльности, так как процесс принятия решений затрагивает специалистов всех структурных уровней управления и проходит в обстановке взаимного уважения и доверия.

В правильно построенной команде сотрудники вовлекаются в процесс управления организацией, что выражается в их самоорганизации и

самоуправлении, сотрудничестве и взаимном контроле, взаимопомощи и взаимозаменяемости. Все это обеспечивает ясность общих целей и ценностей, общее видение и повышение ответственности коллектива в целом. Также формируются коллегиальные отношения, сплоченность членов команды, которые повышают производительность труда.

Ещё одно преимущество – становится возможным своевременно и даже заблаговременно реагировать на происходящие изменения и возникающие угрозы за счет рационального использования трудового потенциала и творческих возможностей каждого члена команды. Это позволяет раскрыться каждому сотруднику организации, что в свою очередь способствует повышению лояльности персонала в целом.

Не менее значимым достоинством командного менеджмента является то, что он позволяет создавать команды в организации для реализации различных целей и на разных структурных уровнях управления:

1) управленческая команда – топ-менеджеры и линейные руководители. Основная цель ее деятельности – разработка и реализация стратегии, а также формирование развивающей среды организации.

2) рабочая команда – сотрудники функциональных структурных подразделений. Основной целью деятельности рабочей команды является достижения целей организации в рамках разработанной стратегии.

3) проектная команда – руководители и рядовые сотрудники функциональных структурных подразделений. Основная цель – достижение

целей самого проекта, на который направлена работа команды.

4) метакоманда – абсолютно все сотрудники организации. Целью деятельности метакоманды является реализация миссии и долгосрочных целей организации [3].

Каждый сотрудник организации сможет найти свое место в одной из вышеперечисленных команд. В ней он будет развиваться не только как профессионал, но и как личность, привносить свои идеи, учиться новому у своих коллег и так далее. Все это способствует росту лояльности и ответственности сотрудника по отношению к организации [8].

При всех указанных преимуществах использования командного менеджмента, следует отметить, что формирование команды является достаточно сложным и затратным процессом и для его внедрения необходимо обязательное соблюдение следующих условий:

- руководитель организации должен быть готов развиваться как командный лидер и прилагать максимум усилий для развития своей управленческой команды;

- руководители структурных подразделений должны развиваться как лидеры своих функциональных команд;

- цели организации должны быть известны всему персоналу;

- наличие обратной связи «сверху-вниз», «снизу-вверх» и по горизонтали;

- прозрачная система мотивации, способная ориентировать персонал, как на личную, так и на общую результативность;

- философия организации должна быть не просто задекларирована, но и являться реальным инструментом управления;

- отсутствие «двойных стандартов», нормы и правила в организации едины для всех и каждого.

Также, прежде чем решать, как осуществлять построение командного менеджмента в организации, необходимо рассмотреть вопрос о целесообразности его применения. То есть определить все его возможности и ограничения применительно к наличной ситуации. Под возможностями понимается наличие необходимых для его успешного применения ресурсов в организации, таких как талантливые и высококвалифицированные сотрудники, которые готовы и способны при необходимости изменить свой привычный стиль и способ организации работы. Следует отметить, что создание «команды» невозможно без финансовых вложений, что означает

необходимость наличия возможности и желания организации и руководства инвестировать денежные средства в «команду».

В настоящее время командный менеджмент определяется как направление теории и практики управления организацией, опирающееся на комплексное и конструктивное использование командных эффектов [5].

В своей статье М. Долгов, Е. Доценко, А. Нефедов и С. Зверев привели перечень командных эффектов, среди которых:

- взаимоусиление и взаимопомощь, ориентированные на достижение общей цели;

- приоритет целей совместной деятельности над личными целями;

- инициативный обмен ресурсами во имя достижения общей цели, а не подход «ты мне – я тебе»;

- преобладание нематериальной мотивации сотрудников организации, развитая способность многих сотрудников к самомотивации;

- высокая личная ответственность каждого сотрудника за достижение общей цели отдела, службы, компании;

- готовность к самоотверженным действиям во имя интересов компании;

- добровольная самодисциплина и самоконтроль сотрудников, которые они воспринимают как необходимое условие обеспечения надежности;

- инициативная подача обратной связи сотрудниками, открытость коммуникаций;

- руководители – инициативные и целеустремленные неформальные лидеры;

- способность к организации самостоятельной и согласованной деятельности каждого отдела и подразделения, как следствие – адаптивность и готовность к изменениям;

- высокая степень доверия сотрудников друг к другу, основанная на разнообразном опыте результативных совместных действий и яркой корпоративной истории;

- принятые в организации стандарты поведения и деятельности являются обязательными для всех. Отсутствуют двойные стандарты;

- готовность принять личную ответственность за неуспех команды в сочетании с признанием заслуг других и команды в целом в случае достижения результата;

- ориентация на беспрецедентную результативность в индивидуальной и совместной деятельности;

- развитое чувство «мы», развитая корпоративная культура (язык, традиции, нормы, пра-



вила), добровольно принимаемая и развиваемая всеми сотрудниками [1, с. 52].

Все перечисленные командные эффекты оказывают положительное воздействие на все аспекты деятельности организации, включая лояльность персонала, так как они способствуют повышению ее уровня. Среди следствий устойчивых командных эффектов в организации присутствует лояльность и приверженность менеджменту, а именно снижение текучести кадров, развитие персонала за счет наставничества и добровольного взаимообучения, снижение затрат на адаптацию персонала, а также снижение субъективной значимости постоянной части компенсационного пакета.

Следует отметить, что зачастую проблемы командного менеджмента и обеспечения лояльности трудовых коллективов рассматриваются отдельно. Внимание уделяется либо анализу причин нелояльности и методам повышения уровня лояльности персонала, либо проводится анализ социально-психологических характеристик эффективности трудовых групп с позиций командного менеджмента. Также, среди методов повышения уровня лояльности персонала организации, командный менеджмент не получил до сих пор должного внимания, что является серьезным упущением. Далеко немногие специалисты при повышении уровня лояльности опираются на командные технологии или же лишь «формально» используют их.

Одним из немногих авторов, кто выделил непосредственно взаимосвязь командного менеджмента и лояльности персонала является Н. Устименко в своей статье «Командный менеджмент как фактор лояльности». Следует согласиться с автором, что использование феномена команды позволяет извлекать максимум из ресурсов каждого члена коллектива, поддерживать лояльность к компании и высокую мотивацию участников команды на совместную работу. Все это может дать компании решающее конкурентное преимущество [7].

Также необходимо отметить работу М. В. Субботина, HR-директора ООО «Росинтер Ресторантс», который высказывается за лояльность как сочетание интересов руководства с интересами подчиненных, приводит различные параметры измерения лояльности/нелояльности, предлагает способы создания мотивирующих факторов лояльности персонала. Он утверждает, что коррекция управленческой команды осуществляется неразрывно с процессом повышения лояльности сотрудников к фирме и проводится регулярно по мере появления новых стратегиче-

ских задач организации. Однако также автор утверждает, что и какой бы высококвалифицированной и профессиональной ни была управленческая, да и любая команда, она не может эффективно функционировать, если ее члены не лояльны к организации [6].

Таким образом, с учетом обозначенных обстоятельств, становится вполне очевидным, что два этих понятия («командный менеджмент» и «лояльность персонала») тесно взаимосвязаны. Внедрение командного менеджмента предполагает комплексные мероприятия, которые способны оказывать особое влияние на повышение уровня лояльности сотрудников организации.

### Библиографический список

1. Долгов, М. Командный менеджмент в России. Методы формирования и развития командных эффектов в организации [Текст] / М. Долгов, Е. Доценко, А. Нефедов, С. Зверев // Управление персоналом. – 2005. – № 24.
2. Жуков, Ю. М. Создание и развитие команд [Электронный ресурс] / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова // Arbor Consulting Group. – 2014. – URL: <http://arborcg.org/downloads/publication/ch10.pdf> (дата обращения: 10.09.2016).
3. Журкевич, О. Формирование и развитие команды [Электронный ресурс] / О. Журкевич // Апрайт. – 2007. – URL: [http://www.aprait.ru/team\\_projects/products/komanda/](http://www.aprait.ru/team_projects/products/komanda/) (дата обращения: 09.09.2016).
4. Ленская, И. Ю. Командный менеджмент как инструмент стабилизации персонала [Текст] / И. Ю. Ленская, Ю. А. Юрченко / Имидж в стратегии инновационного развития регионов России: всероссийская науч.-практ. конф. (2014; Волгоград): Всероссийская научно-практическая конференция «Имидж в стратегии инновационного развития регионов России», 19-21 июня 2014 г.: [материалы]. – Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2014. – 314 с.
5. Марковская, И. М. Лидерство: командный подход [Электронный ресурс] / И. М. Марковская // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. – 2008. – № 31 (131). – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/liderstvo-komandnyu-podhod> (дата обращения: 08.09.2016).
6. Субботина, М. В. Технологии формирования управленческой команды [Электронный ресурс] / М. В. Субботина // MainJob. – 2010. – URL: <http://mainjob.ru/publications/?view=4531> (дата обращения: 09.09.2016).
7. Устименко, Н. Командный менеджмент как фактор лояльности [Электронный ресурс] // Pharmpersonal. – 2008. – URL: <http://pharmpersonal.ru/>

publs/statji/novaja-upravlenie-personalom/komandnyj-menedzhment (дата обращения: 09.09.2016).

8. Шиндряева, И. В. Система субъектов, влияющих на формирование профессиональных интересов современной российской молодежи //

Перспективные направления применения инновационных технологий в управлении: Межвуз. сб. науч. тр. по материалам IV Межвуз. науч. конф. молодых исследователей. – Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2013.

УДК 316.4  
ББК 60.54

## СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК СПОСОБ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

*Е. Г. Смолина*

**Аннотация.** В современном мире интернет-коммуникация помогает решать задачи в самых разных сферах жизни общества. Популярность сетевого общения по причине его оперативности и широких возможностей для взаимодействия приводит к тому, что социальные сети начинают использоваться не только для связи с друзьями, но и конкретно в целях трудоустройства. Сам принцип построения сетей позволяет эффективно налаживать коммуникацию, обретать новые связи и контакты. Вследствие такой интерактивности и как обязательная составляющая повседневных практик сети особенно популярны в молодежной среде.

В настоящей статье автор приводит три интернет-метода поиска работы и подробно анализирует потенциал сетей в данном направлении. По итогам анализа автор приходит к выводу о дополнительном характере сетей в области трудоустройства, однако настаивает на целесообразности их использования как нового способа, который имеет свои неотъемлемые достоинства.

**Ключевые слова:** трудоустройство, поиск работы, социальные сети, молодежь, интернет.

## THE ROLE OF SOCIAL NETWORKS IN THE YOUTH EMPLOYMENT

*E. G. Smolina*

**Abstract.** In the modern world online-communication helps to deal with different problems of society. Social networking happens in real-time, without any delays in conversations and gives great opportunities in communication. That is why social networks are now used not only in order to chat with friends but also as an effective way to find a job. The principle of network construction helps to establish communication and to find new contacts. Such interactivity produces a great popularity among the youth.

The author shows three online-ways of job searching and analyzes the prospects of networks in this direction. In concluding paragraphs it is pointed out that social networks can be used as an additional job search method. The author also underlines that it is important to use them as a new way which has certain advantages.

**Keywords:** employment, job search, social networks, youth, Internet.

Одной из самых популярных интернет-платформ сегодня являются социальные сети. Само понятие «социальная сеть» появилось в 1954 г. благодаря Дж. Барнсу, который обозначил им сложные переплетения связей между людьми. Однако именно в эпоху WEB-2.0 понятие «социальная сеть» стало наиболее распространенным интернет-термином в достаточно конкретном смысле. Социальная сеть в Интернете – это онлайн-сервис, сайт, позволяющий строить взаимоотношения и распростра-

нять информацию, другими словами, это сообщество людей по интересам, половозрастным и прочим признакам. По данным исследований ВЦИОМ 44 % пользователей используют интернет для общения с друзьями в социальных сетях [5]. По итогам исследования агентства PRT Communications самый большой процент регистрации и посещения социальных сетей наблюдается среди молодежной аудитории (86 % от общего числа интернет-пользователей) [3].

Учитывая то, что всего в России, согласно данным Федерального агентства по делам молодежи, в прошлом году проживало 25,3 млн. человек в возрасте от 14 до 30 лет [6], 21,8 млн. молодых людей являются пользователями сетевого общения. Необходимо отметить, что в современном мире для молодых людей социальные сети стали повседневным средством как в процессе налаживания, так и в ходе непосредственного осуществления коммуникации. В период с 1 сентября по 31 октября 2015 г. автором было проведено пилотажное исследование (анкетный опрос 150 человек и интервьюирование 35 респондентов из возрастной группы от 14 до 30 лет). Большинство опрошенных молодых людей (75 %) посещают социальные сети по несколько раз в день, 22 % – ежедневно. Подобный показатель включенности молодежи в социальные сети определяет актуальность анализа данного интернет-сервиса в рамках повседневных практик. Сетевой формат общения сегодня приобретает новые мотивы: социальные сети не только удовлетворяют потребность молодежи в общении, но и предоставляют неограниченные возможности для обмена разнообразной информацией (текстовой, фото, видео и аудио). Молодые люди активно используют сети как для налаживания и продвижения собственного бизнеса, так и для обычного поиска работы – «джоб-хантинга».

Отметим, что проблема трудоустройства сегодня наиболее значима для молодежи. По данным Международной организации труда, уровень безработицы среди молодого поколения на настоящий момент остается выше докризисных показателей: не имеют работы 13,8 % экономически активных россиян в возрасте до 30 лет [6]. По данным Росстата, молодежь до 25 лет среди безработных составляет 23 %, а уровень безработицы в январе 2015 г. среди молодежи в возрасте 15–24 лет составил 15,1 % [1].

Такая ситуация только подтверждает целесообразность рассмотрения социальных сетей как нового метода поиска работы, актуального именно для молодежи.

Рассмотрим полезность социальных сетей через анализ их специфики с точки зрения принципов построения и характеристики взаимосвязей. Классическое понимание категории социальной сети заключается в определении ее как совокупности узлов или индивидов и связей между ними. По мнению автора, эффективность сетей поддерживается за счет системного действия двух, по сути, разнонаправленных процессов – использование как «сильных», так и «слабых связей».

Итак, социальные сети в данном случае объединяют как близкий круг «друзей», так и последующие, характеризующиеся большей дистанцией и низкой взаимозависимостью. В сетях достаточно четко можно проследить силу слабых связей М. Гранноветтера, согласно которому малознакомые люди, обладающие другого рода информацией, способны благодаря коммуникации с ними выгодно повлиять на социальный статус, положение в обществе и прочие виды экономической и профессиональной полезности. При этом основное общение молодых людей в социальной сети концентрируется в кругу реальных друзей, относящихся к категории сильных связей.

Одновременность успешности и сильных, и слабых связей исследователь Н. Киселев объясняет тем, что процесс передачи информации в большинстве социальных сетей представляет собой обмен сообщениями прежде всего между теми людьми, с которыми уже установлены связи какого-либо рода [2].

Знакомые люди добавляют друг друга в друзья, и эта информация отображается в их профиле. Таким образом, для любого человека узла сети из общей безликой массы других узлов сети выделяется та группа узлов, с которыми он получает дополнительную программную связь, что даёт ему новые возможности, наиболее важная из которых для рассматриваемой темы – возможность массовой рассылки сообщений и массового приглашения друзей в группу. Кроме списка своих непосредственных друзей любой пользователь также имеет доступ к спискам друзей своих друзей, таким образом, имея возможность видеть узлы сети, не связанные с ним напрямую, но связанные с его друзьями.

Следовательно, сетка взаимосвязей образуется из трех типов отношений: 1) друзья общаются тет-а-тет (частная переписка); 2) друзья объединяются в группы по какой-либо тематике и для этой группы создается отдельный профиль (по типу интернет-форума); 3) друзья общаются, исходя из узкой специализации интересов, то есть в эту группу «вхож не всякий», а обладающий определенным унифицированным набором характеристик (общение коллег по работе относительно конкретных рабочих моментов). Следовательно, основное достоинство социальных сетей в том, что в сочетании с особенностями электронной коммуникации (анонимность, мгновенность, текстуальность) оно дает молодому человеку широкие возможности для взаимодействия. Однако, с точки зрения автора, в интернет-сетях существует еще один четвертый вид

взаимосвязей, образуемых стихийно, так называемым случайным образом. Расстояние между совершенно незнакомыми людьми измеряется несколькими кликами, мгновение и на странице «друга друзей» можно найти выгодное предложение и информацию о вариантах заработка. Ведь как скопление узлов, коммуникативные онлайн-сети позволяют буквально обрастать новым связями. Если сравнить виртуальные сообщества с их аналогами в реальности, то последние явно требуют от человека больших усилий, уверенности в себе и поводов для установления контакта. Социальные сети по своей сути являются местом встречи, и если поводы для этой встречи в виртуальном и реальном пространстве могут быть одинаковыми – ностальгия о старых социальных связях, желание установить новые связи, похвастаться, обсудить достижения или просто получить помощь – для «живых» сообществ этого зачастую оказывается недостаточно. По крайней мере, для удержания контакта и превращения его в устойчивую связь потребуется дополнительные ресурсы для поддержки, которых может просто не быть в реальности. А социальные сети в связи со спецификой своего построения достаточно удобны, экономны и потому выгодны и полезны, в частности, в вопросе трудоустройства.

Для подтверждения эффективности выделенных теоретических конструкций на практике помимо оценки возможностей социальных сетей проанализируем потенциал еще двух способов в поиске места работы и рассмотрим наличие вакансий на территории г. Волгограда: 1 способ – это использование специализированного сайта; 2 способ – обращение к муниципальной службе занятости и, наконец, 3 способ – поиск вакансии с помощью социальных сетей, в частности, через сеть «ВКонтакте» и путем обращения к специализированной социальной сети по поиску работы. Все три способа реализуются с помощью электронной коммуникации, то есть с использованием Интернета.

Итак, первоначально для поиска работы воспользуемся специализированным сайтом одноименной российской компании интернет-рекрутмента HeadHunter – hh.ru (дата обращения 24.12.2015 г.). HeadHunter появилась на отечественном рынке труда в 2006 году, также компания владеет сайтом Career.ru и управляет сайтом Работа@Mail.Ru. Перейдем к анализу возможностей сайта для молодежи, ищущей работу. Важен тот факт, что для соискателей поиск вакансий бесплатный, работодатели же платят за размещение сведений о наличии вакансии и доступ к

информации из базы данных резюме. Помимо стандартной поисковой строки на сайте есть целый ряд эффективных инструментов, в частности, сайт позволяет получать ежедневно информацию о вакансиях на личную электронную почту. К плюсам сайта относятся удобный интерфейс, обзор заработных плат, наличие множества фильтров, облегчающих поиск, а также авторитет, который им уже завоеван за счет большой аудитории пользователей – в среднем за сутки посещаемость составляет 230 тысяч человек. При этом нужно отметить, что hh.ru удобен преимущественно для поиска работы в мегаполисе или крупных городах-миллионниках (которым и является г. Волгоград, поэтому предложение на сайте достаточно большое). Но так как особенность интернет-среды в значительных объемах информации и массовости, а для эффективного трудоустройства следует задействовать как можно больше вариантов поиска, одного данного онлайн-сервиса может быть недостаточно. Показатели среднесуточной посещаемости позволяют выделить еще ряд сайтов, подобных hh.ru: <http://rabota.yandex.ru/> (150 000 чел. в сутки); <http://trudvsem.ru/> (130 000 чел. в сутки); <http://rabota.mail.ru/> (120 000 чел. в сутки); <http://www.superjob.ru/> (72 000 чел. в сутки); <http://www.rabota.ru/> (68 000 чел. в сутки); <http://www.job.ru/> (62 000 чел. в сутки).

Исходя из упомянутого уже принципа территориальности касательно информации о вакансиях, в отношении волгоградской молодежи следует посоветовать раздел поиска работы на волгоградском сайте <http://v1.ru/job>: навигацию по разделам относительно профессиональной области как в перечне вакансий, так и среди резюме нельзя назвать новаторской, однако популярность данного портала от этого не страдает (1 209 чел. в сутки и 38 082 чел. в месяц). Основной его плюс – ярко выраженная городская локация.

В целом, основной плюс таких специализированных сайтов – это их профильность и большое разнообразие спроса и предложения, но подобные масштабы зачастую отнимают большое количество времени, не принося желаемого результата. Однако, с авторской точки зрения, молодому человеку, заинтересованному в трудоустройстве следует потратить время на регистрацию и периодическое ознакомление с имеющимися на сайтах вариантами.

Вторым способом, предназначенным для анализа имеющихся плюсов и минусов в вопросе поиска работы является обращение к сайту Центра занятости населения г. Волгограда

(<http://czn.volgadmin.ru/>). По данным сайта среди обратившихся к ним за содействием в поиске подходящей работы в январе-ноябре 2015 г. молодежь в возрасте 14–29 лет составила 40 %. Несмотря на невысокие показатели посещаемости (354 чел. в сутки и 10 626 чел. в месяц), плюс портала в его устройстве, которое позволяет получить информацию о спросе и предложении на волгоградском рынке труда. Однако при анализе этих сведений был выявлен важный факт: перечень основных вакансий концентрируется либо вокруг технических специальностей (видимо в силу того, что Волгоград промышленный город), либо зачастую низкооплачиваемых (мойщик посуды или дворник), хотя и очень много безработных врачей и фельдшеров, находящихся на учете в Центре занятости. Назвать это явным минусом нельзя, ведь данное госучреждение составляет свое предложение, исходя из информации конкретно обратившихся к ним работодателей и людей, желающих трудоустроиться. В целом, портал носит информационный характер, для получения подробных сведений и обратной связи необходимо лично обратиться в районное отделение местного государственного учреждения службы занятости. С помощью различных разделов на сайте помимо наличия вакансий можно найти и другую полезную для молодежи информацию. Дело в том, что Центр занятости предлагает переобучение и тренинги. В данное государственное учреждение можно обращаться даже с целью короткой подработки, однако по итогам авторского исследования молодежь, в основном, направляется в Центр занятости для поставки в статус безработного и получения пособия, а не для конечного трудоустройства. Таким образом, интернет-сайт данного государственного учреждения позволил при обращении к нему получить первичную информацию о возможностях трудоустройства и дополнительных средствах, нацеленных на повышение профессионализма молодых специалистов.

Итак, третий способ – использование в «джоб-хантинге» социальные сети. Отметим, что внутри традиционной социальной сети есть возможность создания профессиональных сообществ: зачастую такие сообщества специально создаются организациями для поиска новых сотрудников. Но помимо них появляются и специализированные профессиональные социальные сети. В таких социальных сетях большое количество полей в профиле отведены деловой информации о пользователе. Это позволяет обратившемуся к ресурсам сайта продвигать себя как профессионала, а удобная система поиска позво-

ляет кадровым агентствам и непосредственно работодателям искать будущих сотрудников, прежде всего, с меньшими временными затратами [2].

И хотя, по мнению руководителей ряда рекрутинговых агентств, социальные сети малоэффективны в вопросе трудоустройства, по итогам авторского исследования 41 % опрошенных молодых людей используют социальные сети для поиска работы. При этом многими молодыми людьми вариант трудоустройства через рекрутинговые и кадровые агентства был назван как дорогой и «бессмысленный»: данные ответы объясняются тем, что привлечение выпускников вузов или людей, имеющих маленький опыт работы (либо не имеющий его вовсе) не является рентабельным для организации, оказывающей услуги по поиску и подбору персонала. Половина опрошенных (50 %) считают, что через социальные сети можно найти успешную работу, 40 % сомневаются и 10 % называют это тратой времени. Небольшая разница в ответах о возможности успешного трудоустройства посредством сетевого сообщества убедило автора в том, что этот способ является дополнительным, но не менее эффективным, чем традиционные методы. Ведь на вопрос об удачных трудоустройствах 25 % молодых респондентов твердо заявили о наличии положительных примеров. По итогам авторского исследования самой популярной социальной сетью среди молодежи Волгоградской области стала сеть «ВКонтакте». Предпочтение этой платформе было отдано в силу удобства в навигации, разнообразия в медиаконтенте и немаловажному фактору присутствия в сети реальных друзей и коллег. Среди ответов относительно основных достоинств использования сети «ВКонтакте» в вопросе «джоб-хантинга» респондентами были выделены следующие: 1) возможность мгновенно отправить резюме и просмотреть имеющиеся вакансии; 2) наличие обратной связи с потенциальным работодателем: возможность оставить личный комментарий и общаться напрямую, получая быстро развернутую информацию; 3) возможность проверки благонадежности работодателя через мнения имеющих в сети друзей и знакомых. Данные положительные стороны сети были проверены автором в ходе анализа «ВКонтакте».

В социальной сети есть уже специализированные группы по поиску работы, частные объявления на страницах пользователей. Для начала обозначим важный плюс соцсетей: свою страничку в популярных социальных сетях помимо официального сайта или взамен последнего

имеют многие организации, в том числе государственные и муниципальные органы. Свои профили ежедневно обновляют депутаты и директора крупных организаций. И хотя доступ к информации личных страниц потенциальных работодателей может быть закрыт, молодые люди могут стать их подписчиками, получая обновления и полезные сведения. Но все же основные действия в процессе поиска работы следует сосредоточить вокруг профессиональных сообществ. По запросу «работа в Волгограде» сайт выдал 92 сообщества. С одной стороны, достаточно большой результат говорит о масштабе выбора, с другой стороны, основная практика при таком предложении – это просмотр первых 3–5 сообществ с достаточно большим количеством подписчиков. Таким образом, основная проблема заключается в размытости поиска (где конкретно искать) вследствие большого объема информации, которую очень сложно структурировать. «Вконтакте» не предоставляет никаких фильтров в подобном поиске помимо страны и города, что усложняет процесс и требует много времени на обработку сведений. С точки зрения автора, данная сеть в вопросе трудоустройства напоминает, в буквальном смысле, огромную интерактивную доску объявлений, на которой найти полезные контакты может очень усердный или весьма удачливый человек, так как итог поиска решает либо терпение и время, либо обычная случайность. Отметим, что существует еще один способ найти открытую вакансию с помощью традиционных социальных сетей: опубликовать на своей странице объявление о поиске работы, в тексте указав свою специальность с хэштегом без пробела (лучше несколько близких вариантов, например, #программист #IT #работа). Символ «#», который и называется хэштегом, мгновенно преобразует любое слово, написанное без пробела после него, в гиперссылку; поэтому, если нажать на такую гиперссылку, откроется актуальная лента новостей, отсортированная по дате публикации, начиная с самых свежих [2]. Хотя и тут следует учитывать важный фактор, ограничивающий возможность найти новую работу в социальных сетях: на интернет-платформе в большинстве случаев поиск концентрируется вокруг определенного перечня профессий, связанных с компьютерными технологиями, медиа или такой творческой вакансии как дизайнер, к примеру.

В силу всего вышперечисленного более целенаправленным, и потому эффективным станет поиск внутри специальной соцсети. Одной из самых популярных специализированных сетей

для поиска и установления деловых контактов на сегодняшний день является LinkedIn. В LinkedIn зарегистрировано свыше 75 миллионов пользователей, представляющих 150 отраслей бизнеса из 200 стран [4].

В России данная социальная сеть не так популярна, как за рубежом. Возможно, причина этого в скромном контенте LinkedIn, ведь отечественные потребители интернет-общения привыкли к яркому медианаполнению, оформлению и навигации. Вместе с тем, данная сеть позиционируется как сеть для общения «взрослых и серьезных», нацеленных на конкретные виды взаимодействия. Можно сказать, что LinkedIn для тех, кто ищет профессионального развития и кому нужны полезные контакты. Сложилось впечатление, что это синтез Фейсбука (также скромного на контент) и hh.ru (имеющего большие возможности для спецификации поиска). По мнению автора, данная сеть с учетом всех ее плюсов ориентирована на людей, уже имеющих достаточный опыт работы, поэтому LinkedIn не так привлекателен для молодежи. Однако регистрация в «линк» позволит обрести круг знакомств, в который будут входить опытные, успешные, а главное уже имеющие работу люди. Наличие контакта с ними впоследствии также может стать полезным в вопросе трудоустройства.

Итак, совокупный анализ трех способов поиска работы позволяет сделать следующие выводы. Во-первых, для решения вопроса поиска работы, насущного для молодежи, современная эпоха предоставляет широкие возможности интернет-коммуникации. Как одна из самых востребованных областей интернет-пространства социальные сети также используются молодежью в процессе «джоб-хантинга»: повседневность практик интернет-общения в сетях и кризисность российской действительности в итоге определяет возможность и необходимость поиска новых способов трудоустройства.

Во-вторых, особенности построения сетевого общения подразумевают эффективность в налаживании связей, в том числе и деловых. Объединение разных по тесноте общения «кругов друзей» в социальных сетях позволяет молодежи организовать поиск работы целенаправленно. Также отметим, что в условиях глобальности в сети становится более интенсивным и немаловажный фактор случайности.

В-третьих, анализ процесса поиска работы с использованием интернета выявил необходимость сочетания средств электронной коммуникации для молодежи: наличие регистрации и об-

ращение с равной долей внимания как к специализированным сайтам и социальным сетям, так и к традиционным сайтам организаций / государственных и муниципальных органов и учреждений, а также обычным социальным сетям по типу «ВКонтакте». Тем самым автором отмечен дополнительный характер использования социальных сетей как способа поиска вакансии.

И, наконец, с точки зрения автора, анализ социальных сетей в качестве предмета социологических исследований является перспективным в силу их популярности и наличия влияния на повседневные практики молодежи.

**Библиографический список**

1. Занятость и безработица в РФ в январе 2015 года (по итогам обследований населения по проблемам занятости) [Электронный ресурс] / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). – Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/Isswww.exe/Stg/d05/36.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/Isswww.exe/Stg/d05/36.htm) (дата обращения 20.01.2016 г.).

2. Киселев, Н. Социальные сети как инструмент PR [Электронный ресурс] / Н. Киселев. – Режим доступа: [www.pr-club.com](http://www.pr-club.com) (дата обращения 20.12.2015).

3. Лазарев, Д. Обзор социальных сетей в России [Электронный ресурс] / Д. Лазарев. – Режим доступа: <http://www.cossa.ru/149/64848/> (дата обращения 29.01.2016 г.).

4. Натейкина, Ю. О. Сетевые профессиональные сообщества как ресурс управления персоналом [Текст] / Ю. О. Натейкина // Сб. ст. по материалам XX междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: Изд. «СибАК», 2015. – № 1 (18).

5. Соцсети – окно в мир или виртуальная ловушка? [Электронный ресурс] / Официальный сайт ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 2860. – Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115294> (дата обращения 29.01.2016 г.).

6. Трофимова, Е. Исследование: как молодые россияне сами себе усложняют поиск работы [Электронный ресурс] / Е. Трофимова. – Режим доступа: <http://www.ridus.ru/news/201456> (дата обращения 19.01.2016 г.).

УДК 331.101.3  
ББК 65.050.9

**ПРОЦЕСС ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ЕГО ВЗАИМОСВЯЗЬ  
С ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ**

*И. В. Шиндряева*

**Аннотация.** Практически всю систему управления персоналом можно рассматривать как набор стимулов, прямо или косвенно влияющих на работников. Реализовать идею мотивационного менеджмента можно только в том случае, если все элементы системы управления персоналом оказывают комплексное мотивационное воздействие на персонал. В научной статье рассматривается взаимосвязь и взаимовлияние процесса трудовой мотивации с организационной культурой.

**Ключевые слова:** организационная культура, ценности, мотивация, мотивационное воздействие.

**THE PROCESS OF WORK MOTIVATION AND ITS INTERRELATION  
WITH ORGANIZATIONAL CULTURE**

*I. V. Shindrjaeva*

**Abstract.** Almost the entire personnel management system can be viewed as a set of incentives that directly or indirectly affect employees. It is possible to implement the idea of motivation management if all the elements of a personnel management system provide integrated motivational impact on staff. The author of the article examines interrelation of the motivation process and organizational culture.

**Keywords:** organizational culture, values, motivation, motivational effect.

Актуальность обозначенной темы обусловлена наличием следующего противоречия: внедрение новых эффективных методов мотивации часто оказывается безуспешным, так как

сильное и устойчивое сопротивление персонала, основанное на ведущих ценностях и установках организационной культуры, делает их функционирование невозможным. Таким образом, для

построения эффективной системы мотивации труда необходимо не только рассматривать мотивацию как таковую, но и ее связь с организационной культурой. К тому же некоторые аспекты организационной культуры могут, в свою очередь, становиться мотивирующими факторами.

Организационная культура влияет на многие показатели работы персонала. Это подтверждает опыт многих предприятий. Однако вопрос о взаимосвязи организационной культуры и мотивации персонала предполагает более глубокое изучение. В современных условиях постоянных изменений, главным ресурсом любой организации является персонал, от которого зависит успешное функционирование организации. На основе имеющихся в организации техники и технологий, уровня квалификации и компетентности работников, именно мотивированность сотрудников непосредственно определяет их трудовые достижения, лояльность по отношению к организации [5, с. 52].

Согласно теории мотивации А. Маслоу одной из основных потребностей личности выступает потребность в принадлежности (социальная потребность). Принадлежность к группе и стремление к тому, чтобы принадлежать к ней и дальше, побуждает человека к определенному типу поведения и действий: он придерживается существующих норм, он мотивирован, когда получает признание от тех людей, чье мнение для него значимо (референтная группа). Таким образом, одним из основных факторов мотивации сотрудника в организации следует считать влияние коллектива, групповых норм и взаимодействий.

Цель организационной культуры – помочь людям более продуктивно работать, получать удовольствие от труда, оправдывая свои ожидания и реализуя потребности. Сильнее всего это проявляется в период адаптации нового сотрудника в компании. Если он разделяет принципы существующей организационной культуры, если организационная культура данной компании соответствует его ценностным установкам, то ему намного легче влиться в новый коллектив в социальном плане, а в производственном плане его деятельность активизируется, возрастает эффективность его работы. Если человек находится в чужой для него организационной культуре, его деятельность сковывается, ограничивается. В этом случае организационная культура выступает важным фактором, влияющим на мотивацию, а следовательно, и на поведение работников в организации.

В основе организационной культуры лежат идеи, взгляды, основополагающие ценности, которые разделяются членами организации [6, с. 145]. Они могут быть абсолютно разными, в том числе и в зависимости от того, что лежит в основе: интересы организации в целом или интересы ее отдельных членов. Для выявления влияния организационной культуры на систему мотивации необходимо проанализировать структуру культуры. Существует три уровня культуры в организации: артефакты, провозглашаемые ценности и базовые представления. Последний является базисом культуры, он позволяет моделировать поведение сотрудников, формировать их внутреннюю мотивацию. Таким образом, они воспринимают определенные образцы поведения как должное и как единственно верное. Второй уровень организационной культуры включает в себя ценности и нормы, закрепленные в нормативных актах организации. Такие ценности можно рассматривать как форму нематериальной мотивации. Так как предполагается, что провозглашаемые ценности разделяются всеми членами трудового коллектива, то они побуждают сотрудников действовать определенным образом, выполнять их работу на должном уровне. Поверхностный уровень культуры – артефакты – не проявляет сильно выраженного мотивационного воздействия. При этом такой элемент артефактов как видимое поведение сотрудников в силу психологических и социальных особенностей личности может побуждать на определенное поведение и действия.

Таким образом, провозглашаемые организационной культурой ценности могут быть рассмотрены как основной фактор мотивации персонала. Формируя у сотрудников организации определенную систему ценностей и установок в рамках организационной культуры, можно прогнозировать, планировать и стимулировать желаемое поведение. При этом не стоит забывать о базовых представлениях, которые предопределяют трудовую деятельность сотрудников. Культурные артефакты представляют наименьшую значимость с точки зрения мотивации персонала.

Создание системы мотивации основывается на взаимном учете интересов компании и работника, то есть трудовая мотивация является основой развития трудового потенциала организации и персонала. В настоящее время существует множество факторов, мотивирующих работников. В одних организациях отдается предпочтение формам материального стимулирования и воздействия на поведение работников, а в других



организациях эффективно только нематериальное стимулирование, основанное на должностном росте, характере работы, повышении престижа, личностных достижениях. Создание системы оценки и коррекции поведения сотрудников, а также процедуры контроля – важнейшая часть организационной культуры, влияющая на нематериальный аспект мотивации. При этом согласно исследованиям отрицательно сказываются на трудовой мотивации персонала следующие факторы: 1) неиспользование каких-либо навыков сотрудника, которые он сам в себе ценит; 2) игнорирование идей и инициативы; 3) отсутствие чувства причастности к компании; 4) отсутствие признания достижений и результатов со стороны руководства и коллег [1, с. 60]. Перечисленные факторы являются частью организационной культуры, связаны с целями и миссией компании.

На основе имеющихся в организации техники и технологий, уровня квалификации и компетентности работников, именно мотивированность сотрудников непосредственно определяет их трудовые достижения, лояльность по отношению к организации. Формируя у сотрудников организации определенную систему ценностей и установок в рамках организационной культуры, можно прогнозировать, планировать и стимулировать желаемое поведение. Развитая организационная культура предполагает тщательное изучение всех стимулирующих действий, учитывает, что работникам важно испытывать удовлетворение от выполненной работы, отвечать за результаты, быть лично причастными к работе, чтобы их действия были важны. Правильная сформированная мотивационная политика положительно влияет на удовлетворенность трудом, что способствует стабильности и благополучию сотрудников и организации в целом. Поэтому организационная культура может считаться методом мотивации работников.

Различные проявления культуры в организации обладают мотивационным воздействием, побуждая сотрудников к активной работе. Следовательно, при создании системы мотивации персонала необходимо учитывать существующую организационную культуру, ее влияние на трудовое поведение сотрудников. В разных организационных культурах приоритетны разные мотивы трудовой деятельности. Это в значительной степени определяется принятой системой ценностей и целей определенной культуры. Разница в ценностных ориентациях, стилях управления, акцентах на внешние или внутренние задачи определяет необходимость применения

различных методов стимулирования для повышения мотивации персонала в соответствии с типом организационной культуры.

Ч. Хэнди, разделяя целесообразность исследования проблем трудовой мотивации и организационной культуры в едином контексте, выделяет три типа организаций [3, с. 68]:

1) организации, подразумевающие принуждение, где индивиды не имеют выбора, а лишь выполняют действия от лица организации;

2) организации, подразумевающие расчет, где индивиды действуют, руководствуясь личной выгодой или получением вознаграждения;

3) организации, подразумевающие сотрудничество, где индивиды отождествляют свои цели с целями организации.

Ю. А. Ермолов отмечает, что роль организационной культуры в организациях первого типа, где используется преимущественно принудительная мотивация, сводится к формированию у людей устойчивых представлений о том, что иерархия и централизация являются единственно правильным порядком вещей и что единственная возможность изменить собственное положение в организации – это повышение статуса. Привитие таких представлений подчиненным максимально повышает эффективность властных управленческих воздействий и служит основой для воспроизводства авторитарного стиля управления. Если же подчиненные не разделяют такого рода представлений, их ценностные ориентации начинают входить в противоречие с организационными ценностями, следствием чего является резкое снижение эффективности властной мотивации. Трудовое поведение подчиненных в этом случае приобретает самые разнообразные оттенки, начиная от агрессивности, враждебности, упрямства и кончая полной потерей всякого интереса к работе.

В организациях, подразумевающих расчет, стимулирование оказывает воздействие на более широкий круг потребностей персонала, в отличие от властной мотивации. Оно основано на подкреплении руководителем нужных образцов трудового поведения вознаграждением. Это может быть материальное (денежное или неденежное) вознаграждение, моральное вознаграждение (похвала или объявление благодарности), вознаграждение свободным временем и так далее. Подчиненные в меньшей степени склонны сопротивляться стимулированию, чем воздействиям, основанным на принуждении, поскольку они рассчитывают на вознаграждение своих действий. Организационная культура, основанная на стимулировании, способствует закреплению в

организации таких ценностей, как справедливость, трудолюбие, бережливость, благосостояние, добросовестность и так далее. Привитие персоналу таких ценностных ориентаций создает условия, как для организационного, так и для личностного развития персонала.

Взаимосвязь организационной культуры и трудовой мотивации оказывается наиболее очевидной тогда, когда речь идет о прямой мотивации, предполагающей непосредственное влияние на личность, ее систему ценностных ориентаций. Это относится к организациям, подразумевающим сотрудничество, где индивиды отождествляют свои цели с целями организации. Прямая мотивация ориентирована преимущественно на удовлетворение высших потребностей личности: потребностей в самоуважении, признании, осознании собственной значимости, самовыражении. Организационная культура, основанная на преобладании прямой мотивации, закрепляет в организации такие ценности, как участие и общественное признание, личностное развитие и творчество, самоопределение и самоуважение, интересная и общественно значимая работа и так далее.

Таким образом, воздействие организационной культуры на трудовую мотивацию имеет характер ценностно-нормативного регулирования трудового поведения посредством закрепления в организации и привития сотрудникам ценностей, соответствующих используемому типу мотивации. Роль организационной культуры как фактора управления трудовой мотивацией возрастает при переходе от властной мотивации к стимулированию и от стимулирования к прямой мотивации. Если при осуществлении властной мотивации функции организационной культуры сводятся к поддержке предпочтительных образцов трудового поведения, то при использовании прямой мотивации организационная культура непосредственно играет роль наиболее эффективного инструмента управления трудовым поведением. Если в организациях с преобладанием принудительной мотивации и мотивации стимулированием организационной культуре отводится в основном поддерживающая роль, то в условиях прямой мотивации организационная культура приобретает значение полноправного элемента системы управления и весьма эффективно инструмента управленческой деятельности. Трудовая мотивация и организационная культура в этом случае выступают в качестве взаимосвязанных и взаимообусловленных факторов трудового поведения, равных по силе своего воздействия на персонал.

Р. А. Долженко определяет организационную культуру как «единое социальное поле, расположенное внутри организации, затрагивающее как внутреннее, так и внешнее по отношению к ней пространство, в рамках которого работники взаимодействуют для удовлетворения значимых трудовых мотивов на основе общих норм, идей, представлений, ценностей определяющих специфику их трудовой деятельности и обуславливающих своеобразие системы трудовой мотивации персонала» [2]. Данным определением автор подчеркивает взаимосвязь трудовой мотивации и организационной культуры, которая определяется их общей целевой направленностью на выработку определенного трудового поведения.

В исследовании Е. К. Завьяловой выявлена взаимосвязь удовлетворенности трудовых мотивов с типами организационных культур [4]:

- 1) рыночные культуры обладают приоритетом по удовлетворению потребности влиять на дела организации;
- 2) иерархические культуры – по удовлетворению принципами оплаты труда, отношением администрации, информированностью о делах организации;
- 3) клановые – по удовлетворению принципами организации труда, морально-психологическим климатом, возможностями карьерного и профессионального роста, признанию значимости;
- 4) адхократические – по удовлетворению потребности в творчестве, профессиональном и карьерном росте, справедливой оценке результатов.

При этом Е. К. Завьялова отмечает, что степень удовлетворенности трудовых мотивов выше в компаниях с ведущим типом клановой и адхократической культуры.

Таким образом, организационная культура выступает важным фактором мотивации работников к эффективной трудовой деятельности. Она позволяет сбалансировать интересы персонала и организации, выработать нормы, правила поведения, обеспечивающие эффективную организацию труда. Организационная культура, представляя собой инструмент социального воздействия на персонал, взаимосвязана с мотивационной системой организации. Данная взаимосвязь обусловлена их общей целевой направленностью на выработку моделей трудового поведения, способствующих организационному и личностному развитию.

*Библиографический список*

1. *Выпряжкин, Б. С.* Организационная культура компании как мотивирующий фактор (на примере предприятий оборонно-промышленного комплекса) [Электронный ресурс] / Б. С. Выпряжкин // Армия и общество. – 2009. – № 2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-kompanii-kak-motiviruyuschiy-faktor-na-primere-predpriyatiy-oboronno-promyshlennogo-kompleksa> (дата обращения 10.05.2016).

2. *Долженко, Р. А.* Формирование системы трудовой мотивации персонала коммерческого банка [Текст]: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Долженко Руслан Алексеевич. – Барнаул: Алтайский государственный университет, 2007. – 23 с.

3. *Ермолов, Ю. А.* Направления взаимосвязи концепций организационной культуры и тру-

довой мотивации в теории управления [Текст] / Ю. А. Ермолов // Вестник ТГУ. – 2010. – № 2.

4. *Завьялова, Е. К.* Взаимосвязь организационной культуры и систем мотивации и стимулирования персонала [Текст] / Е. К. Завьялова // Научные доклады. – СПб.: НИИ менеджмента СПбГУ. – 2006. – № 17. – 27 с.

5. *Исмаилова, Е. В.* Зависимость трудовой мотивации операторов химического предприятия от репрезентации организационной культуры [Текст] / Е. В. Исмаилова // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: «Психология». – 2014. – № 1.

6. *Ленская, И. Ю.* Организационная культура муниципальной и государственной гражданской служб: опыт сравнительного исследования [Текст] / И. Ю. Ленская // Социально-гуманитарные знания. – 2008. – № 4.

# ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДИКИ

## TECHNOLOGIES AND TECHNIQUES

УДК 339.13:005.22  
ББК 60.84

### РОЛЬ HR-МАРКЕТИНГА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Н. С. Субочев, В. А. Углова*

**Аннотация.** В статье анализируется необходимость HR-маркетинга в современной организации, рассматривается сущность HR-маркетинга и HR-бренда. Рассматриваются современные инструменты формирования HR-бренда организации. Подчеркивается необходимость рационального выстраивания и поддержания HR-бренда с помощью традиционных инструментов и digital-инструментов.

**Ключевые слова:** HR-маркетинг, HR-бренд, digital-маркетинг, управление брендом, менеджмент, человеческие ресурсы, конкурентоспособность.

### THE ROLE OF HR-MARKETING IN A MODERN ORGANIZATION

*N. S. Subochev, V. A. Uglova*

**Abstract.** The article analyzes the necessity of HR-marketing in a modern organization and the essences of HR-marketing and HR-brand. The authors consider modern tools of HR-brand formation in organization and the necessity of HR-brand maintenance using traditional and digital instruments.

**Keywords:** HR-marketing, HR-brand, digital-marketing, brand management, management, human resources, competitiveness.

Конкурентоспособность организации, ее успехи в значительной степени зависят от результативности организационного менеджмента, важной составляющей которого является управление человеческими ресурсами. Именно поэтому работе с персоналом, методам привлечения и развития ценных человеческих ресурсов уделяют пристальное внимание теоретики и практики кадрового менеджмента, руководители предприятий и служб управления персоналом, которые все чаще позиционируют себя как службы человеческих ресурсов (HR-службы).

Современная HR-служба, чтобы быть полезной для организации, должна учитывать новые тенденции на рынке труда. Активная борьба компаний за таланты, ключевых сотрудников, предопределила необходимость формирования и применения HR-маркетинга. Специфика HR-

маркетинга проявляется в том, что деловые взаимоотношения организации и работников выстраиваются на тех же основаниях, что и взаимоотношения фирмы с клиентами. В данном случае фирма предлагает особый продукт – должность с ее правами и обязанностями, а работник приобретает этот продукт, в оплату которого отдает свой труд.

HR-маркетинг подразделяется на внутренний и внешний. Внешний маркетинг персонала имеет целью формирование имиджа компании как успешного работодателя, привлечение в организацию талантливых и квалифицированных сотрудников. В данном случае стратегия HR-маркетинга заключается в том, что организация разрабатывает и реализует долгосрочные мероприятия по формированию привлекательного имиджа компании среди потенциальных работ-

ников. Систематическое и активное позиционирование себя на рынке труда способствует благоприятному восприятию целевой аудитории компании в качестве успешного работодателя с отличными перспективами для конкретного сотрудника.

К основным элементам внешнего HR-маркетинга относят:

- определение качественной и количественной потребности организации в персонале на перспективу;
- детальная и грамотная разработка требований, предъявляемых к кандидатам, которая должна осуществляться на основе штатного расписания, а также текущего и перспективного анализа требований к должностям;
- планирование расходов на привлечение и наем персонала на вакантные должности;
- определение оптимальных источников и способов привлечения кандидатов;
- демонстрация привлекательности компании в качестве работодателя на внешнем рынке и передача соответствующей информации целевой аудитории потенциальных сотрудников;
- разработка плана мероприятий, способствующих привлечению внимания целевых аудиторий к организации-работодателю.

Внутренний маркетинг персонала ориентирован на уже работающий персонал организации. Цель внутреннего HR-маркетинга – формирование лояльности работников к компании, создание важнейших факторов привлекательности их рабочих мест, а также поддержка позитивного настроения и благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе. Здесь особое значение приобретают оптимизация материального и нематериального стимулирования персонала, создание условий труда, которые будут соответствовать потребностям и ожиданиям сотрудников фирмы. Внутренний HR-маркетинг акцентирует внимание на том, что решение человека работать в данной организации имеет такую же значимость, как и решение клиента стать потребителем данной организации. Особенную важность внутренний маркетинг персонала приобретает в организациях с закрытой кадровой политикой, когда компания в силу различных обстоятельств минимизирует привлечение сотрудников извне. В данном случае увеличивается значение внутренних источников удовлетворения потребностей организации в персонале.

При анализе внутреннего HR-маркетинга можно выявить основные факторы, которые

обеспечивают привлекательность работы для персонала:

- социально-психологический климат;
- мотивация и стимулирование трудового поведения сотрудников;
- перспектива профессионального развития и карьерного роста;
- ясность и принятие сотрудниками организационной роли [2].

Ключевая задача HR-маркетинга состоит в том, чтобы сформировать грамотное позиционирование организации и создать узнаваемый и успешный бренд компании. В связи с этим актуализируется формирование HR-бренда компании. Согласно Т. Эмблеру и С. Бэрроу, которые впервые ввели в оборот данное понятие, «бренд работодателя – это совокупность функциональных, экономических и психологических преимуществ, получаемых в результате поступления на работу в определенную компанию и связанных с этой компанией» [6, с. 185]. Бренд представляет собой цельный, уникальный и привлекательный образ компании, способный распространяться и привлекать внимание общественности. Важная роль бренда работодателя заключается в формировании базы, которая необходима менеджменту организации для выявления приоритетов и сосредоточения на них, облегчения поиска персонала на вакантные должности, его удержания в компании и формирования лояльности к организации.

Итак, HR-брендинг представляет собой создание имиджа успешного работодателя. Однако в современном мире формирование HR-бренда представляется весьма сложной задачей вследствие того, что в период ужесточения конкуренции, информационного «шума», избытка рекламной информации различного рода люди постепенно перестают воспринимать традиционные виды рекламы. Компаниям в борьбе за таланты уже недостаточно использовать флаеры в ВУЗах, объявления на рабочих сайтах, которые еще относительно недавно обеспечивали большой поток соискателей, среди которых и отбирались ключевые кандидаты. Сейчас такие каналы привлечения уникальных сотрудников практически исчерпали себя, наступает новая эпоха, которая при умелом использовании позволяет сконструировать и распространить инновационный HR-бренд – эпоха digital.

Digital (цифровой или интерактивный) представляет собой наиболее современный канал маркетинговой коммуникации, который использует новейшие технологии. «**Digital маркетинг (цифровой или интерактивный маркетинг)** –

это использование всех возможных форм цифровых каналов для продвижения бренда» [7]. К digital-инструментам, как правило, относят: телевидение, радио, интернет, социальные медиа и другие формы. Необходимость внедрения digital в процесс формирования и распространения бренда работодателя обусловлена тем, что за людей, обладающих исключительными навыками, идет серьезная борьба между компаниями, а также изменением сознания современных людей, которые не представляют свою жизнь без гаджетов и интернета.

Руководитель консалтингового центра компании интернет-рекрутмента «HeadHunter» Елена Емеленко [4] выделила наиболее действенные digital-инструменты, которые применяются в крупных компаниях для выстраивания и продвижения HR-бренда:

1. **Игровые технологии** – призваны привлечь кандидатов посредством моделирования рабочих ситуаций (кейсы, ролевые игры, чемпионаты и т.п.). На практике могут использоваться как довольно простые способы, например, адаптация известных настольных игр для кандидатов, претендующих на рядовые позиции, так и достаточно сложные, которые специально моделируются с учетом специфики компании и применяются для отбора кандидатов на топовые должности, например, моделирование бизнес-процессов компании. Игровые digital-инструменты имеют бесспорные положительные эффекты, а именно – увеличение результативности решения бизнес-задач (кандидаты могут предложить совершенно новый подход к управлению определенным бизнес-процессом) и усиление HR-бренда.

2. **Мобильные приложения и встроенные в них интерактивы** – нацелены на решение стандартных задач по поиску персонала при помощи современных гаджетов. Большинство HR-приложений на сегодняшний день сводится к инструкции по написанию резюме, прохождению собеседований, а также к каталогу резюме кандидатов. Однако некоторые крупные компании решили применить данный digital-инструмент совершенно иначе. Например, компания «Росбанк» создала специальное приложение для участников Летней школы фонда В. Потанина – digital-квест Rosbank Teambreaking. В игровой и неформальной обстановке участники демонстрировали свои способности к командной работе – главной ценности «Росбанка» [4]. Также все более популярной становится идея объединения реальности с виртуальным миром – игровое пространство формируется в соответствии с реальной местностью, участники игры передвигаются

в реальном мире с мобильными устройствами для выполнения определенных заданий. Если внедрить данный digital-инструмент в рамках знакомства с компанией, то вероятность увеличения узнаваемости бренда работодателя возрастает, а также возрастает вероятность того, что студенческая молодежь, прошедшая данный путь, в будущем придет на работу именно в эту организацию.

3. **Видеосериалы** – отображают реальную жизнь сотрудников компании, формируя представления у кандидатов о будущем месте работы. Среди работодателей, которые прибегают к данному digital-инструменту, наметилась тенденция предлагать стандартный сценарий и сюжет, который представляет собой скучный рассказ о рабочих буднях. Для успешного внедрения и использования данного инструмента необходимо, прежде всего, проанализировать свою компанию и компании-конкурентов, выявить свои ключевые преимущества, определить свою целевую аудиторию и только на основе данной информации формировать концепцию корпоративного видеосериала. Организации, которые используют данный инструмент, выделяются среди своих конкурентов, надолго запоминаются и привлекают к себе в команду истинные таланты.

4. **Теория шести рукопожатий** – помощь соискателям в трудоустройстве посредством организации нетворкинга. Согласно теории шести рукопожатий, два человека отделены друг от друга именно шестью уровнями связей. «Нетворкинг – это построение деловых связей с целью получения определенных выгод в будущем. Нетворкинг – процесс установления и удержания ценных связей» [3]. Применительно к нетворкингу digital-инструментами могут выступать социальные сети, в том числе и профессиональные, например LinkedIn – крупнейшая в мире сеть профессиональных контактов [8]. Благодаря социальным сетям у компании и соискателей появляется возможность получить друг о друге больше информации. Более того, социальные сети позволяют обмениваться опытом представителям разных организаций, которые работают в данной профессиональной области. Что касается рекрутмента, то здесь появляется возможность отследить тех самых ключевых специалистов, которых можно переманить в свою организацию. Социальные сети являются в современном мире одним из ключевых digital-инструментов для распространения HR-бренда, т.к. вовлеченность людей в такую сеть достигает колоссальных размеров.

**5. Использование краудсорсинг-платформ** – ориентировано на поиск наиболее эффективного решения проблем и задач, стоящих перед компанией. **Краудсорсинг – это мобилизация ресурсов людей посредством информационных технологий с целью решения задач.** Существует большое количество способов применения краудсорсинга. В настоящее время появляется тенденция формирования краудрекрутинга – «отбор наиболее перспективных и компетентных специалистов для конкретной компании при их участии в краудсорсинговом проекте» [1]. Иными словами, привлечение кандидатов преследует сразу две цели: решение бизнес-задач и решение рекрутинговых задач. В данном случае кандидаты знакомятся с краудпроектом и его задачами, затем каждый кандидат индивидуально работает над решением задач, далее происходит командная работа кандидатов, затем происходит взаимодействие с работодателем. В итоге кандидаты, показавшие себя с наилучшей стороны на протяжении всего краудпроекта, награждаются и приглашаются на работу в организацию.

**6. Виртуальные туры по офису** – отображение реальных условий работы в компании. Новый специалист, естественно, проявляет интерес к условиям работы, которые предлагает компания, в том числе и к комфортности офиса. Осуществить онлайн-путешествие по офису – отличное решение продемонстрировать будущее рабочее место специалиста, а также выделиться на фоне своих конкурентов. Все отличительные черты, «изюминки» для персонала можно прекрасно показать в виртуальном туре и привязать к информации о компании и вакансиям.

Прежде чем применять указанные выше digital-инструменты, каждый HR-специалист должен понимать стратегию HR-маркетинга своей компании. Положительный HR-бренд способен не только оказывать воздействие на удержание человеческих ресурсов внутри организации, но и на улучшение восприятия целевых аудиторий вне компании, т.к. сотрудники работодателя являются носителями бренда. Необходимо отметить, что во многом восприятие бренда работодателя у персонала складывается на начальных этапах вхождения в организацию, что содействует формированию лояльности к фирме. Каждый работник пребывает на определенном этапе лояльности по отношению к своему работодателю. Выделяют следующие основные этапы лояльности:

1. Этап адаптации – лояльность практически отсутствует в силу озадаченности сотрудни-

ка вопросами, которые связаны с освоением на новом месте (установление взаимоотношений с коллективом, оправдание ожиданий, размер заработной платы и др.).

2. Этап первоначальной лояльности – сотрудник постепенно внедряется в систему организации, начинает принимать корпоративную культуру, называть себя частью фирмы, хотя сам может этого и не ощущать.

3. Этап принадлежности к организации – процесс принятия сотрудником своей компании, когда он ощущает себя частью коллектива, активно работает, принимает самостоятельные решения, становится активистом и защитником ценностей компании. На данном этапе, как правило, проявляются личностные особенности человека (например, лидерские качества).

4. Этап истинной лояльности – сотрудники становятся ключевым звеном, принимают и осуществляют организационные роли в полной мере. На данном этапе невозможно отделить работника от компании, т.к. сейчас он должен принимать наиболее активное деятельное участие в развитии организации [5, с. 109].

На каждом из этапов перед HR-маркетингом организации стоят определенные задачи: специалисты должны проанализировать, оценить и понять, какие именно инструменты необходимо применять для конкретного сотрудника, находящегося на определенном этапе лояльности. HR-маркетинг акцентирует внимание на неформальных элементах организационной структуры, тем самым формируя в персонале позитивное восприятие работодателя, лояльность к нему.

Положительный HR-бренд способен не только оказывать воздействие на удержание человеческих ресурсов внутри организации, но и на улучшение восприятия целевых аудиторий вне компании, т.к. сотрудники компании являются носителями бренда. Для успешного осуществления маркетинга персонала необходимо придерживаться определенных принципов:

1. *Постоянство HR-маркетинга.* Основная информация, которая транслируется HR-службой внутри компании и за её пределами, должна быть стабильной. Персонал и потенциальные сотрудники предприятия должны улавливать одну и ту же информацию. Контекст может быть разным, однако ключевые моменты и смысл постоянными, иначе HR-бренд компании может быть неправильно интерпретирован целевой аудиторией. Ведь компания, которая довольно часто и с легкостью меняет приоритеты в работе с персоналом, не объясняя при этом причи-

ны таких изменений, вызывает мало доверия у целевых аудиторий. Если же данные изменений обоснованы, то компания должна обязательно объяснить своему персоналу и участникам рынка труда, что привело к таким изменениям. Особую роль в данном случае играет способ передачи информации: нужно сделать так, чтобы целевые аудитории только улучшили свое мнение об организации. Постоянство HR-маркетинга также подразумевает, что процессы управления человеческими ресурсами, кадровая стратегия и политика гармонично сочетаются, составляя единое целое.

2. *Простота и доступность HR-маркетинга.* Исходящая информация от HR-службы должна быть понятной и простой. У целевых аудиторий не всегда есть достаточно времени для того, чтобы вчитываться в длинный текст или документ. Реальный или потенциальный работник старается как можно быстрее оценить самые значимые для него моменты с точки зрения привлекательности. В связи с этим основная мысль, транслируемая целевым аудиториям, состоит в том, что функция HR-службы – помощь в решении проблем, которые возникают в области управления человеческими ресурсами в компании. Простота и доступность маркетинга означает, что компания должна распространять информацию, которая представляется важной как для самой компании, так и для ее персонала и потенциальных сотрудников. Здесь не рекомендуется скрывать от персонала существующие в организации проблемы, т.к. рано или поздно они все равно будут выявлены работниками. Информацию о проблемах компании HR-служба должна предоставлять целевым аудиториям в краткой, четкой и ясной форме с акцентом на их разрешимость и выгодных эффектах для персонала и компании в целом.

3. *Привлекательность HR-маркетинга.* В формировании привлекательного HR-бренд организации для целевых аудиторий проявляется сходство маркетинга персонала с классическим маркетингом. Специалисты, которые занимаются HR-маркетингом, должны найти интересные темы для целевых аудиторий (например, информацию о внутренней жизни компании, об участии сотрудников в конференциях, благотворительных акциях, в региональных и корпоративных мероприятиях), выбрать оптимальные каналы коммуникации с ними, организовывать мероприятия, направленные на привлечение потенциальных сотрудников в компании и на удержание существующего штата.

4. *Сегментация в HR-маркетинге.* Для успешного маркетинга персонала в организации необходимо с самого начала провести выбор целевой аудитории для взаимодействия и определить, по каким критериям компания выбирает целевые аудитории (возраст, социальный статус, пол, образование и т.п.). Исходя из данных критериев, осуществляется разработка стратегии маркетинга персонала для взаимодействия с целевыми аудиториями и продвижением HR-бренда компании. Привлекательность организации как работодателя невозможно обеспечить без сегментации: не имея достаточно конкретного представления о конечном «потребителе», практически невозможно добиться поставленных перед HR-маркетингом целей.

Резюмируя вышеизложенное, следует заключить, что функция HR-маркетинга является стратегически важной для компании, которая является или хочет стать успешной, развивающейся, престижной. Маркетинг персонала выступает одним из ключевых элементов системы управления компанией, планомерной деятельностью по поиску на рынке труда и привлечению необходимого персонала. HR-маркетинг представляет собой особый взгляд компании на собственную привлекательность для потенциальных работников. Разработка и реализация маркетинга персонала относится к компетенциям служб персонала организации, сотрудники которых умело совмещают традиционные инновационные формы digital для продвижения HR-бренда компании и привлечения талантов.

#### **Библиографический список**

1. Горюнова, О. Приживется ли у нас краудрекрутинг? [Электронный ресурс] / О. Горюнова. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/articles/pp/kraudrekruting-v-Rossii.html> (дата обращения: 01.06.2016).
2. Родин, Д. В. Стратегический маркетинг персонала организации [Электронный ресурс] / Д. В. Родин // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. – 2015. – № 1 [33]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskij-marketing-personala-organizatsii> (дата обращения: 08.05.2016).
3. Салаяев, А. Неслучайные связи. Нетворкинг как образ жизни. [Электронный ресурс] / А. Салаяев. – Режим доступа: <https://marketing.wikireading.ru/8147> (дата обращения: 08.05.2016).
4. Хохлова, Д. HR-брендинг: Игры, интерактивные мобильные приложения и другие инструменты для рекрутинга [Электронный ресурс] /



Д. Хохлова. – Режим доступа: <https://vc.ru/p/hh-hr-branding> (дата обращения: 08.06.2016).

5. Чащин, В. В. Маркетинг персонала как фактор выживания предприятия [Текст] / В. В. Чащин // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2012. – № 13. – Т. 7.

6. Ambler, T., Barrow, S. The employer brand (англ.) // The Journal of Brand Management. – 1996. – Vol. 4.

7. Digital маркетинг – что это такое, и с чем его едят? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://ukraine.net/digital-marketing-cto-eto-takoe-i-s-chem-ego-edyat/#.V9O1\\_29kiUk](http://ukraine.net/digital-marketing-cto-eto-takoe-i-s-chem-ego-edyat/#.V9O1_29kiUk) (дата обращения: 03.06.2016).

8. LinkedIn. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.linkedin.com> (дата обращения: 08.05.2016).

УДК 35.08:17.021.2

ББК 6740102+87.78

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

*Ю. А. Дроздова, Д. А. Воловатова*

**Аннотация.** В современных социально-экономических условиях новые качества персонала, новые требования, применяемые в организациях, обусловили необходимость внедрения более эффективных, работающих в сложных переходных условиях методов управления персоналом. Человек становится главным стратегическим ресурсом организации, ее достоянием в конкурентной борьбе. Это связано с его способностью к творчеству, которое сейчас становится решающим условием успеха любой деятельности. Проведенное эмпирическое исследование позволило выявить влияние человеческого фактора на деятельность государственных служащих и разработать практические рекомендации по учету и оптимизации человеческого фактора в управлении персоналом в органах государственной власти.

**Ключевые слова:** человеческий фактор, государственная служба, управление персоналом, аттестация, мотивация.

## THE HUMAN FACTOR IN THE HR-MANAGEMENT OF REGIONAL EXECUTIVE AUTHORITIES

*J. A. Drozdova, D. A. Volovatova*

**Abstract.** New quality of personnel, new requirements applicable in organizations have determined the introduction of personnel management practices which help to work effectively in difficult modern socio-economic conditions. A person becomes the main strategic resource of the organization, its property in competitive practices. This is due to person's ability to be creative, which is now becoming crucial to succeed in any business. Empirical research has revealed the impact of human factors on public officials activities and it has also allowed to develop practical recommendations on accounting and optimization of the human factor in the hr-management in public authorities.

**Keywords:** human factor, hr-management, certification, motivation.

С середины 80-х прошлого столетия все чаще стал использоваться термин «человеческий фактор», который отражал новый взгляд на роль человека в производстве и в теории управления. При этом важным в менеджменте являлся рост значимости качественных индивидуальных характеристик работников и то, что понятие человеческого фактора фиксирует внимание на активной роли человека в трудовой деятельности, его субъектности на рабочем месте.

В теории управления выделяется три подхода, рассматривающих категорию «человеческий фактор» с точки зрения производства и реализации способностей человека. В рамках политэкономического подхода рассматриваются понятия «рабочая сила», «кадры». При технократическом подходе «человеческий фактор» определяется структурой и численностью персонала, его количественными характеристиками. Антропоцентрический (гуманистический) подход рас-

смачивает человека как носителя человеческого капитала, личность во всем многообразии её социальных статусов и ролей [2, с. 5].

Наиболее точной, всеохватывающей категорией является «человеческий фактор», который включает в себя содержание всех предшествующих понятий и позволяет переосмыслить их с учетом новых реалий. Причина трансформации традиционных понятий связана с рядом процессов, происходящих в современном мире: резким ускорением темпов научно-технической революции, глобализацией, информатизацией общества, повышением роли сферы услуг, прежде всего, образования и межличностного общения.

В рамках данной статьи мы используем категорию «человеческий фактор», которая отражает различные характеристики человека. Человеческий фактор представляет собой накопленный запас профессиональной и общекультурной компетенции, физического и нравственного здоровья, социальной активности, реализуемой в разнообразных сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей.

Государственная служба как социально-правовой институт занимает особое место в достижении общенациональных целей и играет важную роль в механизме управления государством. Учет человеческого фактора в государственном управлении имеет стратегическое значение и формирует новый исследовательский дискурс, связанный с гуманистическим подходом и осознанием ценности человеческих ресурсов.

Среди множества задач российского государства первостепенное значение имеет разработка эффективной системы кадровой работы [4, с. 87]. Ее актуальность и сложность определяют следующие обстоятельства:

1. Кадры, персонал являются творцами и производителями материальных и духовных ценностей, субъектами управления общественными процессами и перевода экономики на инновационный путь развития.

2. Многоаспектность кадровой проблемы, необходимость учета и использования для ее решения организационно-управленческих, социально-экономических, правовых, нравственных и психологических знаний и умений.

3. Необходимость применения новых подходов в соответствии с программой реформи-

рования и развития системы государственной службы и государственного управления в целом.

Государственная служба как целостное институциональное образование состоит из множества нормативных полей, регулирующих отдельные стороны публично-правовых отношений: поступление на службу, прохождение службы, исполнение должностного регламента, повышение квалификации, оценка результатов профессиональной служебной деятельности [1, с. 97].

По общему правилу поступление на государственную службу возможно по результатам конкурса или в порядке назначения. Но основными каналами коммуникации, информирующей о вакансии, являются неформальные. Один из вопросов анкеты проведенного социологического исследования выявлял источники привлечения персонала в региональные органы исполнительной власти. Так, 40,5 % опрошенных дали ответ, что о возможности устроиться в данную организацию «узнали от родственников и друзей», 35,1 % анкетированных – «в организации», 10,8 % опрошенных – «в СМИ, Интернете», вариант «другое» выбрали 13,5 % служащих (в том числе, перевод из кадрового резерва). Полученные результаты позволяют сделать вывод, что на формирование кадрового состава оказывает влияние человеческий фактор и социальный капитал соискателя, активно использующего для поступления на работу межличностные связи и отношения.

Одним из важных аспектов работы кадровых служб государственных органов власти является проведение оценки кадрового потенциала, основная цель которой заключается в определении соответствия государственных служащих занимаемой должности, а также повышение эффективности и результативности исполнения должностных обязанностей госслужащими.

На вопрос о методах оценки работы государственных служащих в организации большинство госслужащих, участвовавших в опросе, выбрали варианты ответа «аттестация» и «квалификационный экзамен». Результаты подтверждают консерватизм используемых методов оценки персоналом в органах государственной и муниципальной власти, законодательно закрепленных, однако современные условия требуют внедрение новых методов оценки служащих, позволяющих в полном объеме раскрыть каче-

ственные характеристики деятельности служащих.

Внедрение изменений в показатели эффективности деятельности государственных служащих будет способствовать повышению результативности принятых решений. Также необходимо ввести дифференцированную оценку результативности деятельности государственных служащих для высших должностей и для должностей специалистов. Это связано с тем, что результативность работы государственных служащих руководящего звена определяется «конечным эффектом», или успешностью ожидаемого воздействия государственного органа на целевую аудиторию или сферу ответственности. Поэтому оценка работы руководства должна осуществляться на основе анализа текущих обязанностей по организации работы органа власти, планированию и контроле поручений, уровня самоорганизации, успешности лидерского поведения.

При разработке критериев результативности служебной деятельности государственных служащих – специалистов необходимо учитывать приоритет реализации принятых решений.

Для детального рассмотрения влияния человеческого фактора на деятельность государственных гражданских служащих необходимо рассмотреть их мотивы, т. к. путь к результативному управлению человеком лежит через понимание его мотивации [6, с. 75].

Мотивы опрошенных госслужащих таковы: «стабильность и уверенность в настоящем» – 51,3 % служащих, принявших участие в опросе; «своевременная стабильная заработная плата» – 45,9 % сотрудников; «возможность реализовать свой потенциал» – 45,9 % опрошенных госслужащих; «работа в бюджетной организации» – 35,1 % респондентов; «возможность выработать стаж, необходимый для назначения пенсии» – 35,1 % участников; «основные и «дополнительные государственные гарантии» – 27,02 % анкетированных; «хороший коллектив» – 24,9 % опрошенных; «материальное стимулирование (зарплата, премии, льготы)» – 21,6 % сотрудников, участвовавших в опросе; «перспективы в карьерном росте» – 21,6 % гражданских служащих; «необходимость где-то зарабатывать на жизнь» – 8,1 % участников опроса; «стиль руководства (демократический)» – 8,1 % респондентов; «нематериальное стимулирование (грамоты, благодарности)» – 8,1 %; «возможность работать

после выхода на пенсию» выбрали 2,7 % опрошенных работников; «затрудняюсь ответить» – 2,7 % опрошенных.

Как показало проведенное эмпирическое исследование, материальная мотивация превалирует над нематериальной у служащих в органе исполнительной власти. Стабильность заработка, защищенность гарантиями являются сдерживающим фактором текучести кадров на государственной службе. На наш взгляд, необходимо изменение структуры мотивации государственных служащих, с целью актуализации идеи служения обществу, стране, населению, что невозможно без учета человеческого фактора в управлении.

Эффективная мотивация персонала, повышающая производительность его труда, включает совокупность взаимосвязанных компонентов: создание комфортного социально-психологического климата, обеспечение карьерного роста, поощрение саморазвития, творчества и креативности при выполнении должностных обязанностей, а также предоставление льготных путевок и целевых направлений. Предложенные рекомендации не меняют систему мотивации в части экономических методов стимулирования, так как порядок выплаты денежного содержания определяется у государственных и муниципальных служащих нормативно. Новая система оценки результатов позволит сделать систему мотивации более гибкой, учитывающей индивидуальные потребности, а также внесет изменения в систему развития государственных служащих.

Программа мероприятий по оптимизации учета человеческого фактора в системе управления персоналом в органах государственного управления должно осуществляться по следующим основным направлениям:

1. Создание здоровой конкуренции на рабочем месте за счет усиления требований, предъявляемых к должности, в частности введение учета индивидуальных качеств, таких как ответственность, лидерские качества.

2. Внедрение изменений в показатели эффективности деятельности госслужащих с уклоном на результативность принятых решений.

3. Изменение системы мотивации государственных служащих на основе учета индивидуальных особенностей, результатов деятельности и возникающих потребностей [3, с. 169].

4. Создание и поддержание здоровой конкуренции на рабочем месте будет достигаться

через понимание самими государственными служащими необходимости постоянных инвестиций в человеческий капитал, что позволит удержаться на рабочем месте, показывать высокие результаты и получать поощрения по результатам проведенной работы [5, с. 97].

5. Развитие и поддержание положительно-го социально-психологического климата позволят минимизировать возможные негативные последствия конкуренции.

6. Поощрение творчества и креативности, на наш взгляд, позволит сглаживать противоречия в существующей бюрократической системе.

Таким образом, на государственной службе должны применяться особые методы оценки результативности деятельности персонала, связанные со специфическим характером деятельности государственного аппарата, его целями, связанными с удовлетворением общественных потребностей и интересов, конкуренция на рабочем месте, совершенно новые формы стимулирования государственных служащих к более результативному труду и совершенствованию и поддержание положительного социально-психологического климата.

Человеческий фактор в государственной управленческой деятельности является одним из определяющих, так как в итоге любую функцию государственного управления выполняют конкретные люди. Деятельность государственного служащего должна быть инициативной и творческой при реализации служебных целей и задач. Проявление инициативы допустимо только в интересах служения обществу и государству и в пределах действия должностного регламента.

Данные предложения позволят изменить систему управления персоналом на государ-

ственной службе, сделать ее более эффективной, учитывающей «человеческий фактор» в деятельности государственных служащих, что в дальнейшем приведет к повышению качества кадрового состава государственного управления и, следовательно, повышению эффективности принимаемых государственных решений и уровня удовлетворенности предоставляемыми услугами населению.

#### **Библиографический список**

1. Антошина, Н. Основные тенденции развития современного кадрового состава на государственной службе [Текст] / Н. Антошина // Власть. – 2011. – № 2.

2. Бобров, Б. В. Социально-экономические характеристики категории «человеческий потенциал» и их использование в практике корпоративной социальной политики [Текст] / Б. В. Бобров // Наукоеведение. – 2013. – № 2.

3. Маликова, Р. А. Мотивационные факторы для государственных служащих [Текст] / Р. А. Маликова // Экономика, финансы и менеджмент: тенденции и перспективы развития. – 2014. – № 7.

4. Субочев, Н. С. Государственная служба и кадровая политика [Текст] / Н. С. Субочев. – Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2011. – 128 с.

5. Эпштейн, Е. Е. Профессиональное совершенствование как фактор повышения мотивации труда госслужащих в Российской Федерации [Текст] / Е. Е. Эпштейн // Вопросы структуризации экономики. – 2008. – № 2.

6. Ядоян, В. О. Теоретические аспекты мотивации государственных гражданских служащих [Текст] / В. О. Ядоян // Экономика и управление: проблемы и решения. – 2014. – № 9.

УДК 331.1  
ББК 65.9(4Рос)240

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*И. Ю. Ленская, Е. О. Менжунова*

**Аннотация.** В статье рассматриваются теоретические аспекты маркетинга персонала, являющегося одним из важных элементов системы управления персоналом современных организаций, который направлен на достижение привлекательности работодателя для потенциальных сотрудников. Анализируются понятие, цели, задачи, направления маркетинга персонала. Выявляются сущность и особенности внутреннего и внешнего маркетинга персонала. Авторы статьи полагают, что оба направления маркетинга персонала дополняют друг друга, а не противоречат. Если организация стремится к максимальному успеху в своей сфере, эти два направления следует параллельно развивать.

**Ключевые слова:** персонал, маркетинг персонала, управление персоналом, классификация маркетинга персонала, направления маркетинга персонала, повышение конкурентоспособности.

## THEORETICAL ASPECTS OF TALENT ACQUISITION MARKETING IN MODERN ORGANIZATION

*I. Yu. Lenskaya, E. O. Menzhunova*

**Abstract.** The article deals with the theoretical aspects of talent acquisition marketing, which is one of the most important elements of modern organizations personnel management system, which aims to achieve the employer's attraction to potential employees. The authors analyze the concept, objectives and goals of talent acquisition marketing and determine the nature and characteristics of internal and external personnel marketing. The authors also consider both aspects of talent acquisition marketing don't contradict each other. If an organization wants to achieve maximum success in its field, these two directions should be pursued in parallel develop.

**Keywords:** personnel, talent acquisition marketing, personnel management, marketing, classification of personnel marketing, improving competitiveness.

Активное развитие экономики в нашей стране и тесное взаимодействие с другими государствами создает условия, при которых каждая коммерческая организация борется за своего покупателя. Усиление конкуренции заставляет различные компании применять все более тонкие, адаптированные под особенности отрасли инструменты повышения конкурентоспособности, каким является маркетинг персонала.

На рост и укрепление рыночных позиций организации влияют различные факторы. Но опыт современных компаний показывает, что эффективное функционирование организаций трудно представить без такого стратегически важного ресурса как персонал, трудовая активность и стремление которого к достижению целей, а также профессиональный опыт, творческие способности и лояльность персонала позволяют обеспечить успешную деятельность, высокий уровень конкурентоспособности и позитив-

ный имидж предприятия. В связи с этим управленческие решения руководства организаций, должны быть направлены на привлечение высококвалифицированного, высокопрофессионального, ответственного персонала [5]. И в этом смысле особую актуальность приобретает маркетинг персонала.

Маркетинг персонала является одним из важных элементов системы управления персоналом организации, который направлен на достижение привлекательности работодателя для потенциальных сотрудников. Маркетинг персонала ориентирует работодателей заниматься активным поиском профессионалов, как вне своих компаний, так и внутри нее, а затем обеспечивать им развитие и достойное применение в решении приоритетных бизнес-задач. Таким образом, построение эффективной системы маркетинга персонала является основой эффективного использования человеческих ресурсов предприятия.

Маркетинг персонала – это определенный, специфический подход к персоналу организации, основанный на рассмотрении взаимоотношений сотрудников и организации в качестве рыночных отношений, то есть сотрудники являются своеобразными клиентами организации [3, с. 80].

Маркетинг персонала можно рассмотреть как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле маркетинг персонала подразумевает определенную философию и стратегию управления человеческими ресурсами, рассматривая персонал в роли внешних и внутренних клиентов организации. В более узком смысле – маркетинг персонала организации подразумевает особое направление HR-службы. Это непосредственно выявление, исследование, анализ и покрытие потребности предприятия в кадрах [2, с. 249].

Согласно Г. Штрутцу, сущность маркетинга персонала заключается в том, что «каждый сотрудник должен быть настолько хорошо, чтобы в любой момент он мог покинуть организацию и победить в любом конкурсе на новое рабочее место, но он не совершает этого, не покидает свою организацию – от этого шага его удерживают условия труда, коллектив (социально-психологический климат), возможности развития и оплата труда» [6, с. 21].

Рассматривая цели маркетинга персонала необходимо отметить, что они подразделяются на деловые и формальные. При этом формальные цели маркетинга персонала включают в себя экономические и социальные (рис. 1) [3, с. 163]. Цели маркетинга персонала должны исходить из общей стратегической цели организации и быть подчинены ее реализации.



Рис. 1. Цели маркетинга персонала

Деловая цель маркетинга персонала – это предоставление кадрового потенциала для сохранения и повышения дееспособности организации. Для ее реализации необходимо согласование способностей предоставленных специалистов с требованиями компании по количеству, качеству (квалификации) и месту с учетом временного фактора. Формальные цели рассматриваются в едином пространстве социальных и экономических целей. Экономические цели маркетинга персонала рассматривают экономич-

ность и рентабельность как критерии реализации мероприятий, связанных с персоналом. Социальные цели маркетинга персонала – личностные ожидания и субъективные представления полезности сотрудников как критерии внедрения мероприятий, связанных с персоналом [8].

Основополагающей задачей маркетинга персонала, исходя из представленных целей, является создание привлекательного образа организации как работодателя. Это поможет компании привлечь кадровые ресурсы с необходимыми

ми параметрами и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда.

В маркетинге персонала исследователи выделяют две основные классификации: первая классификация в зависимости от поля деятельности, и вторая классификация, в зависимости от степени комплексности подхода.

Первая классификация подразделяет маркетинг персонала на внутренний и внешний.

Внешний маркетинг персонала – означает, что компания концентрирует все свои усилия на внешнем рынке рабочей силы. Главной задачей такого вида маркетинга персонала является внешнее профилирование предприятия, что, прежде всего, означает передачу потенциальным кандидатам на вакансию положительного настроения на фирму и обеспечение ее необходимыми, профессионально пригодными сотрудниками.

Для этого осуществляются следующие мероприятия:

1) проведение внешней демонстрации привлекательности компании как места работы и доведение соответствующей информации до потенциальных работников;

2) выбор и использование эффективных путей и мероприятий по обеспечению предприятия персоналом (лизинг персонала, профессиональные консультации и др.);

3) определение и формулирование конкретных предложений по привлечению новых сотрудников в организацию в зависимости от спроса, целевой группы и так далее (размещение объявлений о вакансиях, формирование особых образовательных программ);

4) анализ заявительных документов и отбор новых, профессионально пригодных работников.

Исследование внешнего рынка рабочей силы должно быть направлено также на выявление новых проблем, которые в перспективе могут стать существенными [8].

Внутренний маркетинг персонала – сфокусирован на работах, уже работающих в данной организации. В данном виде маркетинга персонала принимаются во внимание и формируются следующие наиболее важные пять факторов привлекательности компании как места работы:

- широкий диапазон задач и ответственности работника;
- возможность карьерного роста;
- возможность обучения и повышения квалификации;
- благоприятный социально-психологический климат;

– особое внимание руководства к мотивации и стимулированию своих сотрудников.

Одной из основных задач, стоящих на внутреннем рынке рабочей силы, является оптимизация материальных и нематериальных стимулов, а также условий труда таким образом, чтобы каждое рабочее место на предприятии было и оставалось конкурентоспособным; чтобы работник оставался на предприятии, принимая участие в решении его задач, выполняя свои должностные обязанности как можно лучше.

Следует подчеркнуть, что внутренний маркетинг персонала предшествует внешнему, поскольку может оказаться бесполезным при продвижении на рынок какого-либо товара или услуги, если персонал компании не в состоянии обеспечить их высокое качество.

Суть внутреннего маркетинга персонала заключается в том, что отношения «организация – персонал» строятся на тех же основаниях, что и отношения «организация – клиент».

Достоинством внутреннего маркетинга персонала является обеспечение высоких стандартов качества на всех этапах создания стоимости, а не только на стадии выпуска конечного продукта. Благодаря этому повышается мотивация персонала к труду, а значит, он может рассматриваться как инструмент управления качеством товаров и услуг. Особенно во внутреннем маркетинге нуждаются компании, в которых работает много сотрудников-профессионалов, так как последние могут обладать низким уровнем лояльности к компании [1].

Профессионалы не считают себя просто подчиненными. Ими очень сложно повелевать и невозможно приказывать. Для профессионалов характерны следующие особенности:

1. Привязанность в большей степени к сфере своих знаний и умений, чем к организации, которой они принадлежат;

2. Осознание своей востребованности (не они нуждаются в компании, а она в них) [4, с. 44].

В соответствии со второй классификацией, в зависимости от степени комплексности подхода, различают:

- маркетинг персонала-mix,
- целевой маркетинг персонала (ориентированный, например, на определенную целевую группу).

Рассмотрим их более подробно.

Маркетинг персонала-mix – это совокупность средств воздействия на потребителей целевого рынка с целью вызвать у них желаемую ответную реакцию. Существует четыре маркетинговых средства такого воздействия: 1) товар

(product); 2) цена (price); 3) место (place); 4) продажи, стимулирование (promotion) продаж.

В зависимости от задействованных маркетинговых средств возможны различные модели маркетинга персонала-mix. Модель персонала-mix включает семь основных блоков: исследовательский, поля интересов, определения вида СМИ, формирования условий договора с работниками, определения особенностей места работы, оказания содействия новому работнику, заботы о занятых сотрудниках.

Целевой маркетинг персонала фокусируется на определенной целевой группе работников (иностраннный контингент, привлекаемый на отечественные предприятия, молодежь, женщины и так далее).

Актуальным направлением целевого маркетинга является «нововведение работника» в организацию, которое подразумевает два направления: в работу по полученной специальности и в другую профессию.

В эту категорию попадают лица, долгое время не работавшие или не желающие работать по специальности. В отличие от трудоустройства уволенных и перераспределения типичное нововведение – это включение безработных в отношения занятости через службы занятости. Если выпускников средних школ и вузов по количеству и квалификации недостаточно, обращаются к другим группам. Наряду с безработными все большее значение приобретают две категории: женщины в возрасте от 30 до 45 лет, которые после продолжительной «семейной паузы» снова хотят вернуться к профессиональной деятельности, и солдаты срочной службы.

Другими формами целевого маркетинга персонала являются:

- профессиональное обучение (целевая поддержка женщин в виде разработанных образовательных программ, с последующим устройством на работу);
- частичная занятость;
- маркетинг персонала для молодых квалифицированных специалистов;
- восстановление на работе (возвращение на работу после продолжительного отпуска по воспитанию детей).

Не менее важным является рассмотрение основных направлений маркетинга персонала.

Первое направление, – в котором маркетинг персонала выступает как инструмент управленческой деятельности, направленный на выявления и покрытия потребностей компании в персонале на основе имеющейся информации о состоянии персонала компании и рынка труда.

Данное направление представляет собой одну из функций службы управления персоналом организации. Основными функциями в рамках данного подхода являются: определение количественной и качественной потребности в персонале; расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала; выбор путей покрытия потребности в персонале.

Второе направление маркетинга персонала – это процесс решения наиболее глобальных задач. Такие задачи относятся к стратегической кадровой политике компании. Сотрудники, как работающие в организации, так и будущие рассматриваются в качестве внешних и внутренних клиентов компании. Главная цель маркетинга персонала при этом – оптимальное использование человеческих ресурсов, способствующих повышению производительности труда, развитие персонала, участие его в делах компании (партисипативное управление), воспитание у работников корпоративного духа и лояльного отношения к организации. Иначе говоря, сотрудников организации можно представить как покупателей компании, на которой они работают.

Оба направления маркетинга персонала дополняют друг друга, а не противоречат, и если организация хочет добиться максимального успеха в своей сфере, эти два направления следует параллельно развивать.

Рассмотрим первое направление маркетинга персонала и определяющие его факторы.

Основная задача данного направления – обладание полной и достоверной информацией о ситуации на рынке труда. Данная информация нужна для эффективного заполнения имеющихся и потенциальных вакансий в компании [9].

Маркетинговая деятельность в данной области состоит из четырех взаимосвязанных и взаимозависимых ступеней.

1. Выбор и анализ источников информации для маркетинговой деятельности. На данной ступени определяется, из каких источников внутренних или внешних, лучше брать нужную информацию, насколько она является достоверной и полезной.

2. Анализ внутренних и внешних факторов, определяющих направления маркетинговой деятельности – исходная точка данного вида деятельности, дающего необходимую информацию для составления плана маркетинговой деятельности. Рассмотрим эти факторы подробнее.

Внешние факторы – это внешние движущие силы и условия, учитывающиеся в маркетинговой деятельности. Рассмотрим сущность внешних факторов, которые способны влиять на



маркетинговую политику в области работы с персоналом:

– Ситуация на рынке труда – фактор, определяющийся экономическими и демографическими процессами, протекающими в стране и мире [11].

– Научно-технический прогресс или по-другому развитие новых технологий – определяет изменение содержания и характера труда, его предметной направленности.

– Особенности социальных потребностей общества. Учет и анализ данного фактора позволяет получить представление о структуре главных мотивов сотрудников, являющихся потенциальными работниками на занятие вакансий в той или иной компании.

– Изменение трудового законодательства. Занимаясь маркетингом персонала следует учитывать положения трудового законодательства (ТК РФ) и его потенциальные изменения в ближайшем будущем [10, с. 156].

– Кадровая политика компаний-конкурентов. Для того чтобы выработать свою стратегическую политику в работе с персоналом, компания должна изучить формы и методы работы с кадрами в компаниях-конкурентах.

Следующая группа факторов определяет направления маркетинга персонала внутри организации – это внутренние факторы, то есть факторы, которые поддаются управлению со стороны самой компании и её руководства. Перечислим и рассмотрим сущность внутренних факторов, влияющих на маркетинговую политику в области работы с персоналом:

– Миссия и цели фирмы. Это фактор считается как для маркетинга персонала, так и для управления персоналом в целом. Четкие и конкретные миссия, цели и задачи компании определяют точное и долгосрочное направление стратегической кадровой политики организации;

– Финансовые ресурсы. Данный фактор оценивает потребности и возможности организации в способности профинансировать мероприятия по управлению персоналом;

– Кадровый потенциал организации. Этот фактор связан с оценкой возможностей специалистов службы по кадрам, с правильным распределением между ними обязанностей, а это в свою очередь определяет дальнейший успех реализации плана маркетинга персонала.

3. Разработка мероприятий по направлениям маркетинга персонала. Сюда можно отнести:

– разработка требований к персоналу, которая производится на основе штатного расписания, а также текущего и перспективного анализа требований к должностям и рабочим местам;

– методы определения потребности в персонале;

– расчет плановых затрат и расходов на персонал (сюда включаются ожидаемые затраты на приобретение и использование персонала);

4. Изучение имиджа организации как ее работодателя, предметом которого является ее образ на внешнем и внутреннем рынке труда.

Для организации, действующей на рынке, главной задачей маркетинга персонала является создание ее привлекательного образа как работодателя. Это обеспечит компании конкурентные преимущества на рынке труда и привлечет кадровые ресурсы с оптимальными количественными и качественными параметрами [7].

Второе более глобальное направление маркетинга персонала включает в себя следующие элементы:

1. Приема персонала и расстановка кадров – процесс приема персонала и расстановки кадров, на сегодняшний день осуществляется с помощью самых современных методов поиска, подбора, отбора и найма персонала.

Организации разрабатывает систему поиска и найма персонала. Цена ошибки на этапе подбора персонала высока – все недостатки кандидата на занятие вакантной должности могут проявиться уже в период его работы в организации, а это может привести к разрушению организационной культуры фирмы и к большим убыткам. Поэтому в компании разрабатывается система поиска и подбора персонала, направленная на минимизацию риска.

Как правило, система включает разработку профиля вакантной должности, в который входят профессиональные навыки, требования к деловым и личностным качествам кандидата, также включаются профессиональные тесты, кейсы, личностные тесты и тесты по определению уровня IQ и способностей.

2. Оценка деятельности сотрудников – оценка деятельности сотрудников – их оценка как потенциальных кандидатов на занятие вакантных должностей, так и уже работающего персонала.

Компании следует разрабатывать новые методики и процедуры оценки деловых качеств персонала, результатов труда, а иногда и индивидуальных качеств, проявляющихся в процессе трудовой деятельности, которые могут оказывать негативное влияние на всю работу. Благодаря данной оценке руководитель компании будет способен сделать вывод о профессиональной пригодности сотрудников. Полученные результаты позволяют проводить мероприятия, связанные с заменой сотрудников, неудовлетворяющих

профессиональным требованиям, либо направленные на профессиональное и карьерное развитие работников.

3. Адаптация и обучение персонала – набранному персоналу необходимо пройти процедуру адаптации к обязанностям и условиям труда. Также следует пройти обучение соответствующим специальностям, а для этого стоит разработать систему корпоративного обучения. В данную систему будут включены различные виды обучения в зависимости от поставленных задач, и уровня подготовки сотрудников.

4. Построение корпоративной культуры – является одним из перспективных направлений, позволяющим снизить потери от текучести кадров и в то же время закрепить корпоративные (общепринятые) ценности у работников компании.

В заключение необходимо подчеркнуть, что маркетинг персонала занимает особое место в философии бизнеса, так как современные организации заинтересованы в увеличении своей прибыли. Сделать это невозможно без учета направлений маркетинга персонала, которые не только не противоречат, но и дополняют друг друга. И если организация стремится к максимальному успеху в своей сфере, эти два направления следует параллельно развивать.

#### **Библиографический список**

1. Внутренний маркетинг персонала – лояльность руководителя и мотивация сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://new-marketing.ru/articles/14/> (дата обращения: 30.04.2016).

2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.

3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг интернационализация [Текст]: учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 301 с.

4. Кирьянко, А. В. Маркетинг персонала [Текст]: учеб. пособие / А. В. Кирьянко. – Новосибирск: СибАГС, 2013. – 188 с.

5. Ленская, И. Ю. Командный менеджмент как инструмент стабилизации персонала [Текст] / И. Ю. Ленская, Ю. А. Юрченко / Имидж в стратегии инновационного развития регионов России: всероссийская науч.-практ. конф. (2014; Волгоград): Всероссийская научно-практическая конференция «Имидж в стратегии инновационного развития регионов России», 19–21 июня 2014 г.: [материалы]. – Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2014. – 314 с.

6. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала [Текст]: учебник / О. Ю. Патласов. – М.: «Дашков и К°», 2016. – 384 с.

7. Стратегический кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biglibrary.ru/category38/book117/part51/> (дата обращения: 30.04.2016)

8. Цели, виды и уровни маркетинга персонала [Электронный ресурс] // Кладезь знаний. – Режим доступа: <http://4i5.ru/uchebnik/522-tseli-vidyi-urovni-marketinga-21876.htm> (дата обращения: 30.04.2016)

9. Шапиро, С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации [Текст] / С. А. Шапиро. – М.: РХТУ им. Д. И. Менделеева, 2011. – 152 с.

10. Шапиро, С. А. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебно-практ. пособие / С. А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 300 с.

11. Шиндряева, И. В. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда г. Волгограда: экспектации и предпочтения представителей разных поколений [Электронный ресурс] / И. В. Шиндряева // Интернет-журнал «Наукovedение». – 2015. – № 6 (31) – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/32EVN615.pdf>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

УДК 159.9:34-053.6

ББК 88.573.31

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЛЕДСТВЕННЫХ ДЕЙСТВИЙ С УЧАСТИЕМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ЛИЦ

*В. В. Крутова, О. С. Поликарпова*

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются психологические особенности производства следственных действий с участием несовершеннолетних. Выделяется ряд задач, которые должен реализовать допрашивающий при подготовке к следственному действию с участием несовершеннолетнего и непосредственно в ходе данного следственного действия. Предлагаются рекомендации по выстраиванию взаимодействия с несовершеннолетним, учитывая его возрастные и личностные особенности, минимизации психологического воздействия на несовершеннолетнего. Обосновывается необходимость видеофиксации следственных действий с участием несовершеннолетних не только как способа организации и упрощения взаимодействия допрашивающего и допрашиваемого, но и как дополнительной источника информации.

**Ключевые слова:** следственное действие, несовершеннолетний, видеофиксация, возрастные и личностные особенности, психологическое воздействие.

## METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS FOR THE INVESTIGATIVE ACTIONS INVOLVING JUVENILES

*V. V. Krutova, O. S. Polikarpova*

**Abstract.** This article focuses on the psychological characteristics of investigative actions involving minors. It is shown a number of tasks that the interrogator must realize in preparing for investigative actions involving a minor and directly in the course of the investigative action. Some recommendations on building an interaction with the minor, given his age and personal characteristics, to minimize the psychological impact on the juvenile are revealed. The necessity to record the video during the investigative activities involving minors, not only as a way to organize and simplify the interaction between the interrogator and the interrogated, but also as an additional source of information is demonstrated.

**Keywords:** investigative action, minor, video recording, age and personal characteristics, psychological impact.

Следственные действия с участием несовершеннолетних (малолетних) лиц проводятся в соответствии с требованиями статьи 191 УПК РФ. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации предусматривает обязательное участие педагога или психолога при проведении следственных действий с участием несовершеннолетнего лица (потерпевшего, свидетеля), не достигшего возраста шестнадцати лет. В то же время в уголовно-процессуальном законе не регламентируется, кто именно должен принимать участие в следственном действии в качестве специалиста – педагог или психолог. Только в части 4 ст. 191 УПК РФ предусмотрено обязательное участие психолога: при проведении допроса, очной ставки, опознания и проверки показаний с участием несовершеннолетнего потерпевшего или свидетеля, не достигшего возраста шестнадцати лет либо достигшего этого возраста, но

страдающего психическим расстройством или отстающего в психическом развитии, по уголовным делам о преступлениях против половой неприкосновенности несовершеннолетнего.

При производстве указанных следственных действий с участием несовершеннолетнего, достигшего возраста шестнадцати лет, педагог или психолог приглашается по усмотрению следователя, в зависимости от личности несовершеннолетнего и его психического состояния.

Несмотря на то, что в настоящее время вопрос о целесообразности участия в следственном действии педагога или психолога остается открытым, участие в следственном действии именно психолога является более целесообразным, поскольку в ходе производства следственного действия должны решаться задачи, требующие компетентности в области психологии: установление и поддержание психологического контак-

та, устранение психологических барьеров, а также оказание помощи следователю при постановке вопросов перед допрашиваемым лицом в случае, если ребенок в силу своего возрастного развития, интеллектуального развития не способен его понять.

Зачастую следователи для производства следственных действий с участием несовершеннолетних (малолетних) лиц приглашают и специалиста-психолога, и специалиста-педагога, полагая, что тем самым они в полном объеме выполняют требования уголовно-процессуального законодательства Российской Федерации, а также создают условия, которые способствуют получению полных и объективно отражающих действительность показаний. Однако участие в следственном действии большого количества посторонних взрослых лиц не только не способствует созданию условий, облегчающих несовершеннолетнему сообщение сведений о событиях, интересующих следствие, а напротив, приводит к тому, что у ребенка возникает чувство дискомфорта, неловкости, стеснения, он замыкается в себе, особенно когда речь идет о половых преступлениях, совершенных в отношении несовершеннолетнего (малолетнего), так как ребенку необходимо в присутствии взрослых лиц рассказывать о «запретной» для него теме, событиях, вызывающих у него стеснение, тревогу, стресс.

В уголовно-процессуальном законодательстве Российской Федерации не определены четкие критерии, которыми следует руководствоваться при выборе конкретного психолога или педагога для привлечения к участию в допросе несовершеннолетнего.

Анализ практики привлечения педагогов и психологов к участию в следственных действиях показывает, что зачастую в следственных действиях принимают участие специалисты, не обладающие специальными познаниями в области юридической психологии, не имеющие четкого представления о процессе производства следственного действия и роли, которая им отводится, что негативно сказывается на качестве следственного действия.

Кроме того, как показывает анализ практики привлечения педагогов и психологов к участию в уголовном судопроизводстве для производства следственных и иных процессуальных действий наиболее часто приглашаются педагоги и психологи, работающие в том же общеобразовательном учреждении, где обучается несовершеннолетний, с которым проводится следственное мероприятие. Взаимодействие в рамках учебного

процесса педагога и ученика предполагает предъявление к ученику определенных требований, нередко происходит постоянное вмешательство в мир ученика, что создает конфликтные ситуации.

В ситуации следственного действия одной из задач, которая стоит перед педагогом или психологом, является создание доверительных отношений. Вместе с тем, когда ребенок сталкивается со знакомым ему взрослым, с которым он ранее взаимодействовал в ситуациях педагогического общения, где его поведению и деятельности давали оценку, он может испытывать страх осуждения со стороны педагога или психолога, что приведет к тому, что ребенок замкнется либо сообщит неполные и необъективно отражающие действительность сведения об обстоятельствах совершенного преступления. Кроме того, несовершеннолетние, особенно потерпевшие по половым преступлениям, часто испытывают страх придания огласки совершенного в отношении них преступления. Видя перед собой человека, который взаимодействует с людьми, входящими в круг его общения (учителями, одноклассниками), несовершеннолетний может испытывать стыд, стеснение, страх унижения, что также может привести к сообщению неполных сведений об обстоятельствах совершенного в отношении него преступления либо вообще спровоцировать отказ сообщать сведения по существу исследуемой ситуации.

В настоящее время в Следственном комитете осуществляет деятельность инспектор, который обладает всеми необходимыми познаниями в области психологии, имеет практический опыт участия в следственных действиях. В задачи инспектора входит создание благоприятного психологического климата и доверительных отношений при опросе несовершеннолетнего на этапе доследственной проверки и при проведении с участием несовершеннолетнего следственных действий, учет индивидуально-психологических особенностей ребенка в ходе производства следственного действия с целью оптимизации процесса дачи им показаний, минимизация степени психотравмирующего воздействия в связи с активацией в памяти ребенка воспоминаний событий криминальной ситуации, оказание помощи следователю в постановке вопросов несовершеннолетнему с учетом его познавательных, возрастных, личностных особенностей, а также в получении от несовершеннолетнего максимально подробной и объективной информации об обстоятельствах преступления.

Инспектор при необходимости может производить диагностику индивидуально-психологических особенностей, психологического состояния несовершеннолетнего для определения наиболее эффективных методов работы с ним на этапе доследственной проверки и при производстве следственных действий. К задачам инспектора относятся формирование у несовершеннолетних свидетелей и потерпевших положительной мотивации для взаимодействия со следователем и другими участниками уголовного судопроизводства, оказание первой психологической помощи несовершеннолетним потерпевшим: пресечение острых аффективных и стрессовых реакций, нормализация их эмоционального состояния. Инспектор осуществляет поддержку несовершеннолетних на всех этапах досудебного производства. Кроме того, инспектор при участии художника осуществляет психологическое сопровождение процессуального действия в ходе составления субъективного рисованного портрета предполагаемого преступника.

Имеется положительный опыт привлечения подобных специалистов при производстве следственных и иных процессуальных действий с участием несовершеннолетних. Как показывает практика, участие инспектора позволяет следователю больше сосредоточиться на прояснении объективной стороны преступления, делегировать функцию установления и поддержания психологического контакта инспектору, позволяет следователю избежать постановки вопросов, носящих характер прямого либо косвенного внушения, получить адекватные, полные ответы на вопросы, интересующие следствие, так как инспектор при необходимости сразу включается в диалог, переформулирует вопросы следователя с учетом возрастных, познавательных и личностных особенностей ребенка. Кроме того, в последующем при приведении следственных действий несовершеннолетний, видя уже знакомые ему лица, легче вступает в контакт, чувствует себя в безопасности.

Решая задачу получения полных и объективных сведений, являющуюся одной из приоритетных для следствия, необходимо учитывать, что существует ряд причин, по которым несовершеннолетние могут умышленно сообщать недостоверные сведения.

Одной из таких причин является страх разглашения сообщенной ими информации. Вопрос о конфиденциальности на сегодняшний день является наиболее актуальным. Зачастую на этапе расследования уголовного дела информация о совершенном в отношении несовершеннолетнего

лица преступлении становится доступной его социальному окружению, что негативно отражается на психическом состоянии несовершеннолетнего, сопровождаясь различными реакциями: стрессом, депрессией, отказом от взаимодействия с окружающими, уходом из дома, суицидальными мыслями и действиями. Впоследствии несовершеннолетний может отказываться сотрудничать со следствием, требовать прекратить уголовное дело, пытаться убедить следствие, что преступление в отношении него никто не совершал. Наиболее часто разглашение информации происходит ввиду допросов одноклассников, учителей, работников администрации школы на предмет их осведомленности / неосведомленности о совершенном в отношении несовершеннолетнего преступлении.

Так, в качестве примера можно привести уголовное дело, возбужденное по ст. 131, 132 УК РФ. Несовершеннолетняя потерпевшая, 2000 г.р., узнав о том, что сотрудники следственных органов допрашивали ее молодого человека, испытывала сильные отрицательные эмоциональные переживания в связи с тем, что ему стало известно о совершении в отношении нее преступления. После чего несовершеннолетняя потерпевшая сообщила следствию, что преступление в отношении нее никто не совершал, что обстоятельства преступления она выдумала. После проведенной психологической работы, в том числе по снятию острых аффективных реакций, нормализации ее эмоционального состояния, несовершеннолетняя потерпевшая согласилась сотрудничать со следствием, подтвердила, что в отношении нее действительно было совершено преступление. При этом пояснила, что боится, что если ее молодому человеку станут известны подробности совершенного в отношении нее преступления, то он может разорвать с ней отношения.

Кроме того, причиной сообщения недостоверных сведений может стать страх критики (наказания) со стороны взрослых. Несовершеннолетние в ходе дачи показаний очень часто опасаются реакций взрослых, прежде всего, родителей. В силу этого они зачастую при описании отдельных обстоятельств совершенного в отношении них преступления сообщают сведения, не в полной мере отражающие объективную картину преступления, часто пытаются представить себя со своей точки зрения в социально одобряемом свете.

Например, в отношении несовершеннолетнего, 2004 г.р., совершено преступление, предусмотренное ст. 132 УК РФ, по факту совершения

в отношении него насильственных действий сексуального характера с использованием беспомощного состояния. Несовершеннолетний уверял следствие в том, что обвиняемый принуждал его брать половой орган в рот: удерживал его силой, бил, угрожал. Впоследствии стало известно, что несовершеннолетний соглашался брать половой орган обвиняемого в рот за вознаграждение (сигареты, деньги), при этом обвиняемый не применял к нему никакого физического воздействия. Несовершеннолетний рассказал о совершенном в отношении него преступлении отцу, однако опасался реакции отца в случае, если тому станет известно, что несовершеннолетний курит.

В связи с этим перед работой с несовершеннолетним важно первоначально провести беседу с родителями, убедить их в том, что в ходе производства следственного действия они должны безоценочно относиться к высказываниям ребенка, поддерживать его, принимать его позицию, на вербальном уровне пояснять ему, что никакого наказания с их стороны не последует.

Причиной сообщения несовершеннолетними недостоверных сведений может стать чувство стеснения, стыда в связи с обстоятельствами совершенного в отношении них преступления. Несовершеннолетние потерпевшие зачастую сообщают неполные сведения относительно обстоятельств, скрывают ряд совершенных в отношении них противоправных действий, так как боятся осуждения со стороны других лиц, испытывают чувство вины.

Например, в отношении несовершеннолетней потерпевшей, 2007 г.р., было совершено преступление, предусмотренное ст. 132 УК РФ. В ходе допроса несовершеннолетняя рассказала, что мужчина снимал с нее штаны и трусы, трогал ее в области ног, а также оголял свой половой член, мастурбировал. В ходе последующего допроса несовершеннолетняя призналась, что мужчина также трогал ее области половых органов, ранее она об этом не говорила, так как ей было стыдно.

В этом случае необходимо создать условия, в которых лицо, не достигшее 18-летнего возраста, чувствовало бы себя в безопасности.

Иногда несовершеннолетние свидетели или потерпевшие могут умышленно сообщать недостоверные сведения, стремясь защитить другого человека и опасаясь наступления для этого человека негативных последствий.

Например, несовершеннолетняя, 2001 г.р., была доставлена в больницу с разрывами в обла-

сти половых органов и кровотечением. В ходе процессуальной проверки несовершеннолетняя сообщила, что в отношении нее было совершено изнасилование, при этом описала двух лиц мужского пола, которые совершили данное преступление, указала автомобиль, на котором они приехали. Впоследствии в ходе беседы с психологом и в ходе дачи объяснений несовершеннолетняя сообщила, что добровольно вступила в половой контакт со своим молодым человеком, с которым встречается на протяжении длительного периода времени, никакого насилия к ней не применялось, а указанных ею двух мужчин она выдумала. Несовершеннолетняя опасалась, что ее молодого человека могут привлечь к уголовной ответственности.

В таких ситуациях необходимо провести с несовершеннолетним беседу, разъяснить все последствия, которые могут возникнуть в сложившейся ситуации, при необходимости можно предоставить возможность ознакомиться с уголовно-процессуальным кодексом.

Еще одной причиной, по которой несовершеннолетние сообщают заведомо ложные сведения, является оказание на них давления со стороны других лиц (посягавшего, друзей, родителей и т.п.). На несовершеннолетних могут оказывать давление путем подкупа, угроз физической расправой с ними или близкими людьми, угроз придания огласки социальному окружению какой-либо информации о несовершеннолетнем, угроз изменением их положения в обществе. Несовершеннолетние часто испытывают страх наступления для них либо для членов их семьи негативных последствий, в связи с этим не сообщают достоверные сведения.

Так, несовершеннолетний, 2004 г.р., первоначально рассказал о том, что отец совершал в отношении него насильственные действия сексуального характера. Вместе с тем, впоследствии несовершеннолетний заявил, что сообщил сведения, несоответствующие действительности. В ходе беседы с психологом несовершеннолетний пояснил, что мама запретила ему рассказывать о совершении отцом преступления в отношении него, угрожала ему. Несовершеннолетний опасался, что его отправят в детский дом, если он расскажет о совершенном отцом преступлении.

В подобных ситуациях необходимо выяснить, не оказывалось ли на ребенка давления, узнать, что говорили взрослые перед тем, как он шел на допрос, давались ли ему какие-то рекомендации, а также сообщить ребенку о готовности защитить его, если этого требует сложившаяся ситуация.

Кроме того, в показаниях свидетелей и потерпевших иногда могут возникать неточности, несоответствие действительности не только в виду умышленной дачи ложных показаний, но и в связи с рядом других причин (по М. В. Морозовой):

1. Нормальные ошибки памяти.
2. «Патологические страдания памяти».
3. «Патологическая ложь».
4. Плохо развитая наблюдательность.
5. Склонность к фантазированию и внушению.
6. Естественная склонность заполнять пробелы в воспринятой информации в случае ее неясности и нечеткости до законченного образа.

Основные характеристики, влияющие на содержание показаний (по В. Штерну):

1. Характер стимульного материала.
2. Внешние условия восприятия и воспроизведения стимульного материала.
3. Время от восприятия событий до его воспроизведения.
4. Индивидуальность самого свидетеля, потерпевшего.

Показания несовершеннолетних лиц на различных этапах следствия могут претерпевать некоторые изменения: появляться дополнительные детали либо исчезать, возникать отдельные противоречия и т.п. «С точки зрения юридической психологии способность несовершеннолетних потерпевших давать показания о воспринятых событиях может зависеть от полноценности их органов чувств, уровня развития, продуктивности и надежности памяти, качеств мышления, индивидуального жизненного опыта, запаса знаний, интересов, личностных особенностей, и в значительной мере от их отношения к самому происшествию. Необходимо также иметь в виду, что не все правильно воспринятое, в дальнейшем сохраняется и точно воспроизводится. В процессе сохранения воспринятой информации, особенно личностно значимой, происходит ее переработка, в результате которой при воспроизведении воспоминаний они соответствуют содержанию памяти, но не всегда адекватны первоначальной информации. На протяжении расследования показания ребенка могут существенно меняться. Речь идет, прежде всего, о процессе забывания с течением времени. Однако это может происходить и под влиянием воздействия на потерпевшего многократных допросов и расспросов. Существенное значение имеют данные о том, обсуждались ли в его присутствии обстоятельства, которые в дальнейшем стали предметом допроса; не расспрашивали ли его другие

лица по поводу этих обстоятельств; не подсказывали ли ему ответов. Неоднократные рассказы о реально происшедших событиях родителям, друзьям и т.д. приводят к тому, что сами воспоминания стираются в силу прошедшего времени, и последующие показания трансформируются. Кроме того в силу функционирования психологических защитных механизмов, потерпевший может аггравировать (преувеличивать) произошедшие события, чтобы пережить психологическую травму, полученную в результате насилия (например, увеличивать количество эпизодов, сообщать о более интенсивных болевых ощущениях и т.д.). Между первыми и последующими показаниями, если между ними прошло длительное время, нередко можно зафиксировать типичные несоответствия, изменения. При этом суть происшествия существенным изменениям подвергаться не должна. Второстепенные же обстоятельства (с позиции самого ребенка), могут изменяться в сторону уменьшения количества деталей, иногда – в сторону увеличения количества отдельных деталей (количество эпизодов, даты, время, описание помещения, деталей одежды и пр.), менее интенсивным становится и эмоциональный фон показаний» [5].

Таким образом, появление отдельных противоречий в показаниях несовершеннолетних, возникновение новых деталей либо сокращение количества деталей по ходу следствия об обстоятельствах исследуемой ситуации могут быть обусловлены особенностями их мнемических и мыслительных процессов (могут быть связаны с трудностями классификации, обобщения, установления причинно-следственных связей и т.п.), спецификой личностного отношения к произошедшему, давностью произошедшего (чем ближе к произошедшему событию, тем более точные показания), закономерной динамикой содержания показаний несовершеннолетних.

Необходимо учитывать также влияние внушаемости на содержание показаний несовершеннолетних. В юридической психологии под повышенной внушаемостью понимается способность без критики подчиняться чужому влиянию [3], в социальной психологии внушаемость – свойство психики, проявляющееся в ее податливости психологическому воздействию. Внушаемость связана с возрастными, половыми, индивидуальными психическими особенностями людей, с их силой воли, жизненным опытом, а также с широтой кругозора, компетентностью и рядом других факторов. Дети, в силу возраста, часто обладают высоким уровнем внушаемости, т.е. они в высокой степени подвержены социаль-

ному влиянию, на их установки, поведение, мнения могут оказывать влияние окружающие лица. Это может проявляться в склонности к некритическому восприятию информации от представителей близкого социального окружения, готовности подчиняться их влиянию, воздействиям, указаниям и советам.

В ситуации дачи объяснений, показаний это может проявиться в том, что дети будут описывать ситуацию и отдельные детали с опорой на информацию, поступающую от лиц из ближайшего социального окружения, в соответствии с ожиданиями данных лиц. Кроме того, дети склонны при постановке внушающих вопросов не сообщать сведения, соответствующие действительности, а соглашаться с высказываниями лица, задавшего ему вопрос, выбирать ответ из предложенных им вариантов. То есть, причиной, по которым несовершеннолетние могут сообщать сведения, не в полной мере отражающие действительность, является некорректная постановка вопросов в ходе следственного действия. В процессе следственного действия вопросы, которые следователь ставит перед несовершеннолетним лицом, должны быть ему понятны, сформулированы с учетом кругозора ребенка, при этом не должны иметь характер прямого либо косвенного внушения. Недопустима постановка внушающих (наводящих) вопросов.

В ходе производства следственного действия допрашиваемому лицу необходимо учитывать возрастные особенности ребенка при даче им показаний [2, с. 81]:

В возрасте от 3 до 5 лет ребенок отличается высокой внушаемостью, способен рассказывать о фактической стороне событий в диалоговой форме, поэтому в ходе допроса, поддерживая разговор с ребенком, очень важно исключить вопросы, которые могут носить характер не только прямого внушающего воздействия, но и косвенного.

В возрасте от 5 до 7 лет ребенок способен строить предложения, однако основной формой рассказа все еще является диалог. В данном возрасте ребенок ориентирован на значимых, близких людей (родителей, близких родственников и т.п.), присутствующих рядом с ним, и отображает эмоции значимого человека. Если родители встревожены, испуганы или взволнованы, ребенок закрывается, перестает рассказывать об исследуемых событиях, плачет. Важно перед началом допроса побеседовать с законным представителем ребенка (как правило, это мать или отец), снизить уровень его тревоги, стресса, объ-

яснить необходимость сохранения спокойствия, поддержки ребенка в ходе допроса.

В возрасте от 7 до 11 лет ребенок уже способен рассказать о произошедших событиях, вместе с тем, необходимо поддерживать диалоговую форму, направлять рассказ ребенка. В данном возрасте ребенок также отличается высокой внушаемостью, поэтому в ходе допроса необходимо исключить вопросы, которые могут носить характер не только прямого внушающего воздействия, но и косвенного. Ребенок в этом возрасте может стесняться рассказывать о случившихся с ними событиях, бояться реакции взрослого на произошедшее, может опасаться, что его будут ругать. Следует отметить, что ребенок молчит, отказывается рассказывать о произошедших событиях, если он получил негативную информацию о том, что с ним случилось. Необходимо установить доверительные отношения с ребенком, сообщить ему, что в случившемся нет его вины. Процесс установления психологического контакта может занять длительное время.

В возрасте от 12 до 14–15 лет у ребенка уже способен рассказать о произошедшем, однако для формирования целостной картины, восстановления последовательности ему необходима помощь взрослого, направленная на активацию его воспоминаний.

В возрасте от 14 до 18 лет у подростка затруднены последовательность рассуждений и обоснование отдельных положений, возникающих в ходе рассуждений, выражающаяся в пропуске отдельных звеньев доказательств, введении лишних смысловых звеньев. В подростковом возрасте ярко выраженной является реакция сопротивления, которая проявляется в нежелании рассказывать о случившихся событиях, особенно часто это реакция встречается у мальчиков. Сопротивление выражается в стеснении, в уходе от темы. В данном возрасте ребенок зачастую сильно переживает, плачет. Очень важно при работе с подростком установить эмоциональный контакт, убедить ребенка в том, что его никто не осуждает, что никто не будет его воспитывать, критиковать его действия, учить его. Необходимо взаимодействовать с ребенком на равных.

При внесении показаний несовершеннолетних в протокол следственного действия необходимо не только максимально полно и точно фиксировать высказывания несовершеннолетнего, но и выяснить, какую смысловую нагрузку имеют выражения, употребляемые им в ходе следственного действия при описании противоправных действий, даже если следователю они



кажутся понятными, что впоследствии позволит избежать назначения лингвистической или психолого-лингвистической экспертизы.

Дети дошкольного возраста и младшего школьного возраста в своих показаниях при описании обстоятельств совершения в отношении них противоправных действий часто используют элементы не прямой коммуникации в форме косвенных (непрямых) обозначений предмета речи, а подростки часто в своей речи используют стилистически маркированные лексические единицы (сленг, жаргон).

Например, несовершеннолетняя потерпевшая (5 лет) при описании обстоятельств совершения в отношении нее насильственных действий сексуального характера использовала следующие высказывания «... *надевал резинку на палец и совал палец в «пирожок»*», «...*надевал резинку на «пистолет»*», а «*пистолет» засовывал в «пирожок»*. Впоследствии возник вопрос о смысловом значении используемых ею высказываний, что потребовало назначения психолого-лингвистической экспертизы. Применение элементов словарного, субститутивного, дистрибутивного и контекстуального видов анализа, позволили прийти к выводу о том, что несовершеннолетняя потерпевшая в своих показаниях в рамках описания обстоятельств совершения в отношении нее противоправных действий слово «пирожок» использовала в значении «женские гениталии», слово «резинка» употребляла в значении «презерватив», слово «пистолет» имело значение «мужской половой орган».

Несовершеннолетний потерпевший (15 лет), в отношении которого были совершены насильственные действия сексуального характера, описал конкретные действия посягавшего, при этом произнес фразу: «Да, он вообще шарил». Следователь истолковал данное выражение как то, что мужчина беспорядочно трогал подростка за различные части тела, после чего отразил это в протоколе. Однако впоследствии несовершеннолетний пояснил, что под словом «шарить» он понимал, что посягавший имел опыт совершения данных действий. Семантическое значение глагола «шарить» – «беспорядочно ощупывать», однако в переносном значении (сленговом) «шарить» означает «понимать в чем-либо, разбираться».

При производстве следственных действий с участием несовершеннолетних важным аспектом является использование видеофиксации. В соответствии с требованиями статьи 191 УПК РФ при проведении следственных действий с участием несовершеннолетнего лица (потерпевшего, свидетеля) обязательно применение ви-

деофиксации, если несовершеннолетний свидетель, потерпевший либо его законные представители не возражают против этого. Применение видеофиксации необходимо для того, чтобы, с одной стороны, не подвергать несовершеннолетнего допросу в суде зачастую спустя длительное время после пережитого события, а с другой стороны – зафиксировать показания несовершеннолетнего после совершенного в отношении него преступления, так как видеозапись позволяет более точно по сравнению с протоколом следственного действия зафиксировать показания несовершеннолетнего (в том числе его эмоциональные реакции, которые проявляются в особенностях околоречьевого поведения – паузах, интонациях, темпе речи, вздохах и др., а также невербального поведения – мимических реакций, жестах и др.), сократить число допросов, а также минимизировать участие в судебных заседаниях.

Вместе с тем, видеофиксация проводится не во всех случаях. Как правило, причиной, по которой не производится видеофиксация, является отказ несовершеннолетнего или его законного представителя от видеофиксации. Задача следователя совместно с психологом или педагогом состоит в обеспечении видеофиксации при производстве следственного действия, в связи с чем необходимо провести разъяснительную работу с несовершеннолетним и его законным представителем о необходимости использования видеозаписи, создать такую атмосферу, в которой бы участники следственного действия рассматривали видеозапись как полезную форму проведения следственного действия. Для этого необходимо объяснить цели производства видеозаписи, важность ее использования для следствия, а также подчеркнуть конфиденциальность полученных сведений.

Таким образом, обобщая теоретические и практические положения, необходимо выделить ряд задач, которые должен реализовать допрашивающий при подготовке к следственному действию с участием несовершеннолетнего и непосредственно в ходе данного следственного действия:

1) обеспечить участие в следственном действии специалиста-психолога, обладающего познаниями в возрастной, социальной и юридической психологии, имеющего четкое представление о процессе производства следственного действия (при этом психолог не должен быть приглашен из учебного заведения, в котором обучается несовершеннолетний) и выстроить эффективное взаимодействие со специалистом для установления психологического контакта с несовершеннолетним и создания атмосферы безопасности, поддержки и конфиденциальности;

2) провести предварительную разъяснительную работу с законным представителем несовершеннолетнего, направленную на предотвращение угроз, критики, наказаний, оценки со стороны взрослого, а также при необходимости – разъяснительную работу с самим несовершеннолетним для указания цели следственного действия и обозначения возможных последствий тех или действия несовершеннолетнего с точки зрения УК РФ и УПК РФ;

3) выстраивать взаимодействие с несовершеннолетним, учитывая его возрастные и личностные особенности; уточнять содержание его высказываний при фиксации показаний в протокол следственного действия;

4) контролировать свое вербальное и невербальное поведение для минимизации психологического воздействия на несовершеннолетнего (исключение прямых и косвенных внушающих вопросов, оценки поведения и личности несовершеннолетнего, критики его действий и т.д.);

5) использовать видеозапись как средство фиксации показаний, при этом проявлять поведенческую гибкость в зависимости от особенностей несовершеннолетнего и его реакции на производство следственного с применением видеозаписи.

**Библиографический список**

1. Крутова, В. В. Особенности работы с лицами, подвергшимися сексуальному насилию [Текст] / В. В. Крутова // Педагогика и психология: тренды, проблемы, актуальные задачи: материалы IV Межд. науч.-практ. конф. 22 августа 2013 г.: Сб. науч. трудов. – Краснодар, 2013. – 240 с.

2. Крутова, В. В. Оказание практической помощи специалистом-психологом в следственных действиях с участием несовершеннолетних лиц [Текст] / В. В. Крутова // Научный Вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. Серия: политология и социология. – 2015. – № 2.

3. Коченов, М. М. Судебно-психологическая экспертиза [Текст] / М. М. Коченов. – М., 1999.

4. Коченов, М. М. Психология допроса малолетних свидетелей: Методическое пособие [Текст] / М. М. Коченов, Н. Р. Осипова. – М., 1984.

5. Ситковская, О. Д. Психологическая экспертиза несовершеннолетних в уголовном процессе: науч.-метод. пособие [Текст] / О. Д. Ситковская, Л. П. Коньшева. – М., 2001. – 72 с.

УДК 352/354  
ББК 67.401.121

**ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ  
В УПРАВЛЕНИИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

*В. В. Демьянова*

**Аннотация.** В данной статье сформулированы основные направления информационной безопасности образовательных учреждений и определены аспекты, которые заслуживают наибольшего внимания их руководителей. Сформулированы основные угрозы информационной безопасности и даны рекомендации по их устранению. В статье также приведен примерный перечень локальных актов и других документов, регламентирующих данное направление в школе.

**Ключевые слова:** информатизация, информационная безопасность, Интернет, управление общеобразовательным учреждением, локальные акты.

**INFORMATION SECURITY  
IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS MANAGEMENT**

*V. V. Demjanova*

**Abstract.** The article is devoted to basic directions of educational institutions information security and aspects that deserve the most attention of their principals. The author analyses basic information security threats and makes recommendations for their elimination. The article also provides the list of local acts and other documents which regulate these issues in school.

**Keywords:** Informatization, information security, Internet, management, educational institutions, local acts.

В настоящее время, находясь на очередном этапе развития цивилизации – переход к «информационному обществу» [1], осознавая поли-

тическую важность развития информатизации Российской Федерации на арене стран мирового сообщества, правильно понимать, что информа-

тизация страны состоит в комплексной информатизации, основных систем общества, в том числе системы образования и образовательных услуг. Необходимо найти оптимальный баланс между информационной открытостью, без которой сейчас невозможно формирование активной, творческой личности с устойчивой гражданской позицией [7, р. 622–623] и защитой личности обучающегося от информации деструктивного рода.

Если 20–30 лет назад процесс информатизации образовательных учреждений рассматривался как процесс оснащения информационно-коммуникационными технологиями, то за прошедшие десятилетия этот взгляд во многом изменился. Информатизацию системы образования и образовательных услуг связывают с изменением методов, целей, результатов образовательного процесса и созданием информационного пространства учреждений, включающего вопросы информационной безопасности.

Информационная безопасность – состояние защищенности информационной среды общества, обеспечивающее ее формирование, использование и развитие в интересах граждан, организаций и государства [4].

На примере среднего общеобразовательного учреждения, рассмотрим ряд проблем информационной безопасности, а также предполагаемые способы их решения. Исходя из собственного опыта, можем говорить, что информационная безопасность общеобразовательного учреждения состоит в следующем:

1. Защита детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию.
2. Информационная безопасность персональных данных участников образовательного процесса.
3. Информационная безопасность баз данных и электронного документооборота.
4. Информационная безопасность программных средств.
5. Информационная безопасность компьютерного оборудования, в том числе серверов, локальных сетей и других средств технического обслуживания.

**Защита детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию.**

Федеральный закон от 29.12.2010 № 436-ФЗ (ред. от 28.07.2012) «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» [5], регламентирует права доступа учащихся к контенту в общеобразовательном учреждении, а также обеспечивает их информационную и психологическую безопасность. Ситуация особенно актуализировалась в последние годы в связи с лавинообразным ростом контента агрессивной и деструктивной направленности в общедоступном сегменте Интернета [2, с. 103–105].

В регулировании этого вопроса необходимо придерживаться нормативно-организационных, технических, а также мер постоянного контроля. Последнее, впрочем, зачастую выполняется сотрудниками прокуратуры и других проверяющих органов. Нормативно-организационные меры включают в себя создание базы локальных актов, регламентирующих данное направление:

— приказ об Администраторе сети, в функционал которого входит инсталляция и обеспечение работы средств контентной фильтрации;

— регламент работы учителей и учащихся в сети Интернет, правила использования сети Интернет, с которыми участники образовательного процесса ежегодно знакомятся под подпись;

— положение об Общественном экспертно-консультативном совете по вопросам регламентации доступа к информации в сети Интернет, основной задачей которого является формирование списка разрешенных (запрещенных) сайтов;

— инструкция о порядке действий сотрудников при осуществлении контроля использования учащимися сети Интернет;

— журнал фиксации использования сети Интернет на уроках и во внеурочное время.

Особый интерес представляют собой технические меры защиты детей от доступа к негативной информации. Существует ряд программных предложений, большей частью платных, основной принцип которых сводится либо к блокированию сайтов негативного контента, так называемый «фильтр по черному списку» (доступ предоставляется ко всем сайтам сети, кроме определенного списка), либо к открытию доступа к разрешенным сайтам «фильтр по белому списку» (доступ предоставляется только к определенному списку сайтов). Если в первом случае, принцип фильтрации только частично справляется с поставленной задачей (ежедневно создаются сотни тысяч новых сайтов, в том числе с негативным контентом) [3], во втором случае определенный список разрешенных сайтов ограничивает дидактические потребности. Противоречивым, вызывающим непонимание со стороны учащихся становится тот факт, что личные гаджеты имеющий свободный доступ к информа-

ции в сети Интернет, становятся более эффективными средствами в решении образовательных задач, чем школьные компьютеры.

Для решения данной проблемы можно использовать комбинированные принципы контентной фильтрации: например, для 1–7 классов «фильтр по белому списку», для 8–11 «фильтр по черному списку». Важно уделить внимание формированию информационной культуры учащихся, а также работе с родителями (законными представителями), в целях установки программ родительского контроля на личные устройства, имеющие доступ к сети Интернет.

Необходимо осуществлять внутришкольный контроль работы контентной фильтрации, актуальности списков разрешенных (запрещенных) сайтов, проверки журнала фиксации использования сети Интернет на уроке и во внеурочное время, а также наличия информации, не соответствующей образовательным целям.

### **Информационная безопасность персональных данных участников образовательного процесса.**

Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «О персональных данных» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2015) [6] регламентирует основные принципы работы с персональными данными участников образовательного процесса, включая принципы информационной безопасности.

Персональные данные (далее – ПДн) участников образовательного процесса включают в себя:

— ПДн учащихся: фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, прописка, домашний адрес, телефон, родственные связи, данные о документе, удостоверяющем личность (где и когда выдан), учебные достижения ребенка, физкультурные группы, группы здоровья;

— ПДн родителей (законных представителей): фамилия, имя, отчество, место проживания, место работы, телефон;

— ПДн сотрудников: фамилия, имя, отчество, место проживания, место работы, телефон, номер страхового свидетельства, ИНН.

Обработка вышеперечисленных персональных данных необходима для организации обучения, воспитания, пользования льготами, обеспечения личной безопасности учащихся, а также (в случае сотрудников) организации делопроизводства.

Ранее эти ПДн (и некоторые другие, отвечающие задачам конкретной общеобразовательной организации) обрабатывались без использо-

вания средств автоматизации: вручную собирались, записывались, хранились, использовались, передавались в классных журналах, личных делах учащихся, журналах ознакомления с инструктажами по технике безопасности, социальных паспортах, унифицированных формах делопроизводства. В последнее время, с точки зрения проверяющего органа, которым в данном случае является Роскомнадзор, используется автоматизированный способ обработки ПДн, включающий в себя даже ввод списков ПДн в текстовый редактор.

Ниже приведем исчерпывающий перечень базы локальных актов, регламентирующих данное направление:

— приказ о назначении ответственных за безопасность ПДн;

— приказ о ведении режима обработки ПДн;

— приказ о допуске сотрудников в помещения, где ведётся обработка ПДн;

— приказ о проведении классификации информационных систем персональных данных;

— приказ о назначении комиссии по уничтожению персональных данных;

— положение об обработке ПДн обучающихся образовательного учреждения и их родителей (законных представителей);

— положение об обработке ПДн сотрудников;

— правила работы с обезличенными ПДн;

— порядок доступа сотрудников в помещения, где ведётся обработка персональных данных;

— регламент порядка действий сотрудников при обращении либо при получении запроса субъекта ПДн или его родителя (законного представителя);

— инструкция ответственного за обработку ПДн;

— инструкция осуществления внутреннего контроля соответствия обработки ПДн требованиям к защите ПДн;

— инструкция по порядку учета и хранению документов, содержащих ПДн;

— инструкция пользователя информационных систем персональных данных по обеспечению безопасности ПДн.

Помимо перечисленных локальных актов, важно обратить внимание на документы, которые могут быть включены как приложения:

— перечень ПДн;

— перечень информационных систем ПДн;

— частная модель угроз;

- акт классификации информационных систем ПДн;
- согласие на обработку ПДн;
- образец отзыва на обработку ПДн;
- журнал обращений субъектов ПДн;
- журнал учета резервного копирования и восстановления данных;

Стоит добавить, что с каждым годом все больше родительской общественности становятся осведомленными в области требований защиты ПДн. Форма согласия на обработку ПДн, как основная единица взаимодействия между администрацией школы и родителями (законными представителями) по данному вопросу, должна быть составлена как можно конкретно, категорически избегать сочетаний и «т.д.», и «т.п.», «иные», соответствовать поставленным целям обработки ПДн, включать основные моменты, предусмотренные законодательством.

#### **Информационная безопасность баз данных и электронного документооборота.**

В данном разделе под информационной безопасностью баз данных и электронного документооборота автор подразумевает защиту информации, не содержащую ПДн, но имеющую определённую важность с точки зрения образовательной и управленческой деятельности, хранящуюся в электронном виде.

Примерами такой информации может послужить база локальных актов учреждения, база приказов по основной деятельности и личному составу, набранных в текстовых редакторах, база учета товарно-материальных ценностей, зафиксированных, к примеру, в специализированной программе 1С: Бухгалтерия; база учета компьютерной техники и основных характеристик, набранных в электронных таблицах, база методических разработок учителей, хранящихся на сайте школы и т.п.

Во многих общеобразовательных учреждениях вводится частичный или полный документооборот. Если электронный документооборот вводится в специальной автоматизированной информационной системе (АИС), примером может послужить АИС «Параграф», АИС «Сетевой город. Образование» и т.п., то вопросы безопасности информации чаще остаются за создателями систем. Если электронный документооборот организуется собственными силами, например посредством облачных технологий, то необходимо обеспечить все требования защиты хранимой информации силами образовательного учреждения, что требует наличия квалифицированных специалистов.

В случаях ответственности за информационную безопасность баз данных и электронного документооборота стоит помнить:

- о политике учетных записей и определенных предоставленных правах доступа к информации;
- о защите от несанкционированного доступа;
- о правильной организации информационного пространства рабочего места;
- о защите от вирусов и компьютерных атак;
- о создании резервных копий (минимум в двух экземплярах) на переносных электронных носителях (в облаках) с заданной периодичностью.

#### **Информационная безопасность программных средств.**

Программное обеспечение, используемое в общеобразовательном учреждении, сводится к программам для выполнения образовательных целей: видеоредакторы, графические редакторы, офисные пакеты, специализированным программам, таким, как: 1С: Бухгалтерия, «КриптоПро», «АЦК-Финансы» и др., к системному программному обеспечению: операционные системы, антивирусные средства защиты, системы контентной фильтрации и др. Говоря об информационной безопасности программных средств, важно придерживаться политики безопасности баз данных и электронного документооборота, рассмотренных в разделе ранее.

Стоит обратить внимание на строгость парольной политики, используемой при криптографической защите программ, связанных с электронной подписью, а также на особенность установки программы, отличную от инсталляции по умолчанию.

Обычно все программное обеспечение устанавливается школьным системным администратором (учителем информатики) в спешке и со стандартными настройками. В дальнейшем могут возникать ошибки противоречий программных продуктов между собой, отсутствия автоматического обновления, неполадки в системной работе компьютера. Чтобы этого избежать, необходимо разработать подробные адаптированные инструкции по установке тех или иных программных продуктов, соответствующие внутришкольным задачам и состоянию технического оборудования.

Отдельным вопросом в информационной безопасности программных средств стоит во-

прос их лицензионной чистоты. Частые проверки исполнительных органов заставляют держать вопрос на постоянном контроле. Случаи использования нелегального программного обеспечения угрожают, прежде всего, собственной информационной безопасности.

**Информационная безопасность компьютерного оборудования, в том числе серверов, локальных сетей и других средств технического обслуживания.**

Это направление наиболее близко к привычной деятельности специалистов, занимаю-

щихся информационной безопасностью. Здесь речь пойдет большей частью о правильной организации локальной сети, способствующей информационной безопасности.

За основу возьмем хорошо оснащенную школу, имеющую одно здание, собственную бухгалтерию, численность учащихся приближена к тысячи человек, численность педагогического состава порядка 100 человек, административно-управленческого персонала около 30 человек. Будем считать, что подобная школа в настоящее время оснащена следующим оборудованием, указанным в таблице 1.

Таблица 1

**Информационные ресурсы Образовательного учреждения**

№ п/п	Наименование	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
1.	Мобильный кабинет	2 (32 ноутбука)	2 (32 ноутбука)	2 (32 ноутбука)	2 (32 ноутбука)
2.	Мобильный кабинет «IT ШКОЛА SAMSUNG» ноутбуки планшеты плазма с LCD насадкой	-	16 16 2	32 32 2	32 32 2
2.	Ноутбуки	8	8	8	8
3.	МФУ	17	20	25	25
4.	Телевизор	17	17	17	17
5.	Компьютер	51	52	53	60
6.	Принтер	17	17	17	17
7.	Сканер	5	5	5	5
8.	Копировальный аппарат	1	1	1	1
9.	Мультимедийный проектор	15	18	20	20
10.	Устройства для зашторивания окон	75	82	82	82
11.	Графопроектор	4	4	4	4
12.	Видеокамера	3	3	3	3
13.	Интерактивная доска	7	7	7	7
14.	Цифровой фотоаппарат	2	2	2	2

Таким образом, общий парк машин может составить 150–160 единиц компьютеров и 3 сервера.

Рассмотрим основные виды образовательных и управленческих задач, решаемые с помощью данного оборудования.

1. Компьютеры для учащихся (компьютеры в кабинете информатики, мобильные кабинеты). Данная группа компьютеров должна иметь точку доступа сети Интернет с определенными настройками системы контентной фильтрации. Кабинеты, где обычно используются мобильные кабинеты целесообразно обеспечить точкой доступа Wi-Fi.

На компьютерах должно быть установлено необходимое программное обеспечение для реализации образовательных задач. С компьютеров данной группы невозможно получить доступ к

информации других групп – учительской, управленческой, бухгалтерской. Пользователи группы могут иметь доступ к сетевым устройствам (принтер, сканер, МФУ), лучше, если работа устройств будет организована только внутри группы.

Так как данная группа, находится в крайней зоне риска безопасности, лучше для управления данной группы выделить серверную машину и убедиться в полном ограничении прав изменения системных настроек.

2. Компьютеры для учителей (компьютеры в кабинете информатики, разграниченные с правами обучающихся, компьютеры на рабочих местах учителей). Данная группа компьютеров должна иметь точку доступа сети Интернет с определенными настройками системы контентной фильтрации.

На компьютерах должно быть установлено необходимое программное обеспечение для реализации образовательных задач. С компьютеров данной группы невозможно получить доступ к информации управленческой группы.

Пользователям данной группы необходимо иметь доступ к устройствам ввода/вывода графической информации (принтер, сканер, МФУ), правильно, если будет организован доступ к сетевому(ым) устройству(ам), находящемуся(ихся) в общедоступном месте (учительской, приемной и т.п.).

3. Компьютеры администрации (компьютеры бухгалтерии, заместителей директора, директора, секретаря, социального педагога и т.п.). Данная группа компьютеров закрытая часть локальной сети, доступ, к которой из остальной сети строго воспрещен. Надо отметить, что к файловому серверу доступ должен быть возможен из всех трех сегментов сети, а к серверу баз данных из двух. На всех компьютерах должно стоять полноценное антивирусное ПО, защищающее от вирусов, троянов, сетевых атак и т.п., дополнительные средства защиты: сетевой экран, своевременная установка обновлений.

На компьютерах должно быть установлено необходимое программное обеспечение для реализации образовательных и управленческих задач. Еще одной немаловажной проблемой является одновременный доступ с компьютеров к сети Интернет. Серверная машина должна контролировать количество информации полученных (переданных) пакетов с каждого автоматизированного рабочего места. Конечно, скорость сети Интернет в модели такого общеобразовательного учреждения не может быть ниже 20 Мбит/с.

Необходимы регламенты о работе с локальной сетью, сетью Интернет, каждой информационной системой (если таковые имеются). Причем в регламентах должен быть описан порядок действий, запреты и ответственные должностные лица учреждения. Администрация учреждения должна выпустить приказы, в которых назначаются ответственные за работу с информационными системами, а также приказ о назначении ответственного за информационную безопасность учреждения.

Конечно, не во всех школах оборудование достигает такого уровня внедрения информатизации. Но рассмотренная в статье организационная модель может быть предложена как стандартная, базовая, рекомендуемая к внедрению в обычных условиях, поскольку позволяет решить большинство задач в области обеспечения информационной безопасности образовательного учреждения.

#### *Библиографический список*

1. Данильчук, Е. В. Система понятий линии социальной информатики в курсе информатики в школе // Электронный научно-образовательный журнал ВГПУ «Грани познания». – 2008. – № 1. Дек. [Электронный ресурс] / Е. В. Данильчук, Ю. С. Пономарева. – Режим доступа: [https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fgrani.vspu.ru%2Ffiles%2Fpublics%2F4\\_pub.pdf&name=4\\_pub.pdf&lang=ru&c=5773a04ebbc3](https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fgrani.vspu.ru%2Ffiles%2Fpublics%2F4_pub.pdf&name=4_pub.pdf&lang=ru&c=5773a04ebbc3) (дата обращения 29.07.2016).

2. Суслонов, П. Е. Антропология деструктивности / Коллект. Монография [Текст] / П. Е. Суслонов, А. А. Исав, А. Г. Кислов и др. – Издательство: Уральский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, Екатеринбург, 2012. - 214 с.

3. Российский рынок доменов. Статистика, история, тенденции // ЗАО Региональный Сетевой Информационный Центр, 2011–2014 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://stat.nic.ru> (дата обращения 29.07.2016).

4. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

5. Федеральный закон от 29.12.2010 № 436-ФЗ (ред. от 28.07.2012) «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

6. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «О персональных данных».

7. Morozov, I. L. Information and political security of the democratic state – world experience and Russia // Life Science Journal 2014; 11(11s).

# СЛОВО – МОЛОДОМУ УЧЕНОМУ

## THE WORD FROM YOUNG SCIENTISTS

УДК 352.071  
ББК 67.400.7

### МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОПЫТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

*Н. М. Воронин*

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы функционирования местного самоуправления на уровне субъекта Российской Федерации на примере Волгоградской области. Анализируются положения федерального законодательства России и его отражение в законодательстве субъекта, выявляются некоторые противоречия. На основании проведенного анализа автором предлагаются меры, направленные на совершенствование регулирования вопросов местного самоуправления как на уровне федерального законодательства, так и законодательства Волгоградской области.

**Ключевые слова:** местное самоуправление, территориальное общественное самоуправление, муниципальный район, территория.

### LOCAL SELF-GOVERNMENT IN MUNICIPAL UNITS OF THE VOLGOGRAD REGION: THE EXPERIENCE OF FUNCTIONING AND PROSPECTS FOR FURTHER DEVELOPMENT

*N. M. Voronin*

**Abstract.** The article discusses issues of local self-government functioning at the level of constituent entity of the Russian Federation using the example of the Volgograd region. The author analyzes provisions of Federal law of Russia and its reflection in the legislation of the constituent entity and reveals some differences. On the basis of the conducted analysis, the author proposes measures to improve regulation of local self-government issues both in the Federal legislation and legislation of Volgograd region.

**Keywords:** local government, territorial public self-government, municipal district, territory.

Конституцией Российской Федерации признается и гарантируется местное самоуправление (ст. 12). При этом ст. 3, 8, 9, 12 Конституции РФ, в той или иной мере касающиеся местного самоуправления, составляют основы конституционного строя России. Кроме того, в отличие от конституций ряда зарубежных государств, российская Конституция содержит также специальную главу, посвященную местному самоуправлению (ст. 130–133 гл. 8).

Наряду с конституционными положениями, правовую основу местного самоуправления

составляют федеральные законы, законы субъектов Федерации (включая конституции и уставы), нормативные акты местного самоуправления, а также общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры по вопросам функционирования местного самоуправления.

В рамках, установленных Конституцией и федеральным законодательством, все субъекты Российской Федерации, и Волгоградская область в том числе, начали непростой процесс формирования системы местного самоуправления на



своей территории с учетом исторических, местных традиций и «региональных» особенностей. Современное состояние института местного самоуправления в Волгоградской области, в первую очередь, определяется положениями основополагающего для всей его системы Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Как отмечает В. А. Колесников, принятие данного закона преследовало следующие задачи:

«- во-первых, преодолеть издержки Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 28 августа 1995 года № 154-ФЗ и обеспечить более эффективное правовое поле для дальнейшего развития российского местного самоуправления в соответствии с ратифицированной Европейской Хартией о местном самоуправлении;

- во-вторых, закрепить перечни вопросов местного значения за основными видами муниципальных образований поселенческого, районного, городского-окружного типов (агрегирует полномочия городских и сельских поселений и муниципальных районов), четко определить сферу полномочий органов местного самоуправления;

- в-третьих, обеспечить эффективную взаимосвязь государственного и муниципального начал в субъектах РФ, повысить ответственность властных органов в сфере наделяния и исполнения отдельных государственных полномочий (данные полномочия снимаются с поселенческого уровня и возлагаются к исполнению на органы муниципальных районов и городских округов);

- в-четвертых, максимально приблизить местное самоуправление к реальным запросам развития и обустройства локальных поселений, повысить качество и уровень обеспечения мест-

ной жизнедеятельности в РФ;

- в-пятых, активизировать население муниципальных образований как основного субъекта местной жизнедеятельности к новому уровню участия в решении вопросов местного значения;

- в-шестых, укоренять народовластие на муниципальном уровне российской системы публичной власти» [7, с. 84].

В Волгоградской области, как и в большинстве субъектов Южного федерального округа, отсутствует базовый закон о местном самоуправлении. В регионе пошли по пути принятия не общего, а специальных (по отдельным вопросам правового статуса местного самоуправления) законодательных актов субъекта Российской Федерации. Как представляется, такая практика оправданна.

В целом, на сегодняшний день в Волгоградской области сформирована нормативная правовая база, регламентирующая полномочия органов государственной власти субъекта в области местного самоуправления. Вместе с тем анализ нормативно-правовой базы позволяет выявить существующие проблемы в области правового регулирования местного самоуправления и определить основные направления его совершенствования.

По общему количеству муниципальных образований Волгоградская область занимает в Южном федеральном округе первое место. Во многом это объясняется тем, что она является самым крупным по площади территории субъектом округа. Вместе с тем в области меньше муниципальных районов и городских округов, чем в таких субъектах округа, как Краснодарский край и Ростовская область, которые значительно опережают Волгоградскую область по численности населения.

Таблица 1

**Сведения о количестве муниципальных образований в Волгоградской области и соседних субъектах РФ**

	Общее число муниципальных образований	Муниципальные районы	Городские округа	Поселения		
				Всего	в том числе	
					городские	сельские
ЮФО	1727	143	30	1554	93	1461
Республика Адыгея	60	7	2	51	3	48
Республика Калмыкия	127	13	1	113	2	111
Краснодарский край	426	37	7	382	30	352
Астраханская область	176	11	2	163	11	152
Волгоградская область	475	32	6	437	29	408
Ростовская область	463	43	12	408	18	390

При этом в Волгоградской области отсутствуют такие типы муниципальных образований, как городской округ с внутригородским делением и внутригородской район как внутригородское муниципальное образование. При этом в административной структуре городского округа Волгоград сформировано восемь внутригородских районов, которые не имеют статуса муниципального образования, и в которых сформированы территориальные подразделения городской администрации. В силу этого высказываются предложения о наделении Волгограда статусом городского округа с внутригородским делением и предоставлении его административным районам статуса внутригородских муниципальных образований [8, с. 96]. В качестве аргументов «против» приводят опасность возникновения городского «сепаратизма», «растаскивания» города на части, вероятность потери управляемости городом как целостным образованием с единым экономическим пространством, единым коммунальным хозяйством, службами жизнеобеспечения населения и т. д. Аргументами «за» являются возможность приблизить власть к населению и разгрузить городской уровень управления от потока повседневных проблем. Очевидно, что в крупных городах, к числу которых относится Волгоград, осуществление местного самоуправления только на общегородском уровне во многих случаях приводит к потере связи между населением и городской властью. Несомненно, актуальная на сегодня проблема эффективной обратной связи между населением и органами власти крупных как по размеру территории, так и по численности населения городских округов должна решаться. Однако необходимо ли для этого создавать муниципальные образования в рамках городского района и существует ли в настоящее время возможность для этого? Представляется целесообразным в этой связи перед созданием внутригородских районов проанализировать опыт появившихся в последнее время городских округов с внутригородским делением (Челябинска, Самары), изучив позитивные и рискованные аспекты проведения таких преобразований. Пока же в механизме налаживания эффективной обратной связи между населением и органами власти крупных городских округов необходимо активно использовать возможности уже сложившихся на практике институтов, например, территориального общественного самоуправления, о котором будет сказано позднее.

Кроме того, думается, что прежде чем проводить подобные существенные преобразования

в сфере территориальной организации местного самоуправления в Волгоградской области, в Федеральном законе № 131-ФЗ необходимо нормативно установить специальные критерии (или принципы) территориальной организации местного самоуправления. Представляется, что такими критериями могут служить численность населения; обеспеченность муниципального образования земельными ресурсами; социально-экономический потенциал территории, обеспечивающий реальную возможность населения самостоятельно и под свою ответственность решать вопросы местного значения (в частности, объем и состав источников налоговых поступлений, уровень развития социальной сферы и инфраструктуры территории и др.); мнение населения соответствующей территории – его главного субъекта самоуправления на соответствующей территории.

Именно на уровне муниципальных районов Волгоградской области можно наблюдать одну из основных тенденций реформирования местного самоуправления в последние годы, а именно – объединение муниципальных образований.

В практике территориального устройства местной власти региона оно осуществлялось в двух формах, предусмотренных Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ. Во-первых, в форме объединения двух и более поселений, не влекущего изменения границ иных муниципальных образований. В качестве примера можно привести Закон Волгоградской области от 7 мая 2013 года № 43-ОД «Об объединении Комсомольского сельского поселения и Ленинского сельского поселения, входящих в состав Николаевского муниципального района Волгоградской области, о внесении изменений в Закон Волгоградской области от 14 февраля 2005 г. № 1005-ОД «Об установлении границ и наделении статусом Николаевского района и муниципальных образований в его составе» и Закон Волгоградской области от 18 ноября 2005 г. № 1120-ОД «Об установлении наименований органов местного самоуправления в Волгоградской области» [4]. Во-вторых, объединение муниципальных образований субъекта проходило и в форме объединения поселений с городским округом. Так, в Волгоградской области четырнадцать сельских поселений, входящих в состав Михайловского муниципального района, объединились с городским округом город Михайловка. Согласно положениям Закона Волгоградской области от 7 октября 1997 года № 139-ОД «Об административно-территориальном устройстве Волгоградской

области» Михайловка является городом областного значения. Это объединение во многом объясняется тем, что в результате муниципальной реформы 2003 г. территории ряда городских округов Волгоградской области были сформированы в границах прежних муниципальных образований – районов. При этом в системе административно-территориального устройства области данные территориальные единицы также являются городами областного значения. Поэтому в региональном экспертном сообществе [1, 2] высказываются предположения, что аналогичный процесс объединения сельских поселений с городскими округами будет продолжен, и укрупнение ожидает такие городские округа, как Камышин, Урюпинск и Фролово. Хотя, выступая на заседании Совета руководителей представительных органов муниципальных образований Волгоградской области в Волгоградской областной Думе и характеризуя первые результаты муниципальной реформы по объединению городского округа Михайловка и Михайловского муниципального района, глава городского округа город Михайловка отметил, что «... михайловский опыт – это опыт конкретной территории, поэтому применять его на желающих объединиться муниципалитетах области нужно аккуратно, учитывая их своеобразие и сложившуюся ситуацию. Объединение поселений – это серьезные изменения, которые касаются и финансовой и общественной жизни жителей района, их социального благополучия» [9].

В Волгоградской области широко используется такая форма участия населения в осуществлении местного самоуправления, как территориальное общественное самоуправление (ТОС). Среди различных форм самоорганизации населения ТОС является самой массовой. Органы ТОС созданы в подавляющем большинстве муниципальных образований области. По данным регионального комитета по делам территориальных образований, по состоянию на 1 января 2016 г. в 471 муниципальном образовании Волгоградской области действуют 1995 организаций ТОС, 1251 из которых имеет статус юридического лица. В границах ТОС проживает более миллиона человек (1209404), что составляет почти 46,8 % от общей численности населения области [10].

Во всех муниципальных образованиях Волгоградской области сформированы и действуют органы местного самоуправления. В настоящее время вопросы их организации и деятельности должны определяться уставом муниципального образования в соответствии с зако-

ном субъекта Российской Федерации (часть 3 статьи 34 Федерального закона № 131-ФЗ). В соответствии с изменениями федерального законодательства был принят Закон Волгоградской области от 29 мая 2014 г. № 70-ОД «О некоторых вопросах формирования органов местного самоуправления в Волгоградской области», которым установлен единый порядок формирования органов местного самоуправления в Волгоградской области. Согласно указанному Закону Волгоградской области представительные органы муниципальных районов формируются из глав поселений, входящих в состав муниципального района, и из депутатов представительных органов указанных поселений, избираемых представительными органами поселений из своего состава. Поскольку в его положениях ничего не говорится о том, влияет ли на норму представительства депутатов от поселений в представительном органе муниципального района численность населения поселения, то данная норма представительства является равной.

Первоначальной редакцией Закона № 70-ОД предусматривалось, что главы муниципальных районов и городских округов Волгоградской области избираются представительными органами муниципальных районов и городских округов из своего состава и исполняют полномочия председателей представительных органов муниципальных районов и городских округов. Местной администрацией руководит глава местной администрации – лицо, назначаемое на должность по контракту, заключаемому по результатам конкурса. Главы поселений Волгоградской области (и сельских, и городских) избираются на муниципальных выборах. Председателя представительного органа городских поселений депутаты выбирают из своего состава. Главы сельских поселений, избранные населением и возглавляющие местную администрацию, вместе с тем могут одновременно с исполнением полномочий главы местной администрации исполнять полномочия председателя представительного органа сельского поселения. Отдельная норма касалась поселений, являющихся административными центрами муниципальных районов, и не имеющих своей местной администрации (исполнение ее полномочий осуществляет администрация муниципального района). Было предусмотрено, что глава такого поселения избирается на муниципальных выборах, но входит в состав представительного органа этого поселения с правом решающего голоса и исполняет полномочия его председателя. В Волгоградской области такие поселения есть. Например, Уставом Светлоярского

муниципального района Волгоградской области закреплено, что администрация Светлоярского муниципального района исполняет полномочия администрации Светлоярского городского поселения (статья 24.1) [11]. Вместе с тем следует отметить, что практика «возложения» полномочий администрации поселения на администрацию муниципального района, центром которого данное поселение является, не получила в субъекте широкого распространения.

Поскольку Закон Волгоградской области № 70-ОД вступил в силу до наступления даты, начиная с которой представительные органы были бы вправе принять решение о назначении выборов, выборы в органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов 14 сентября 2014 г. не проводились.

В последствии в Волгоградской области был разработан и принят Закон Волгоградской области от 1 июля 2015 г. № 86-ОД «О внесении изменения в статью 2 Закона Волгоградской области от 29 мая 2014 г. № 70-ОД «О некоторых вопросах формирования органов местного самоуправления в Волгоградской области» [3]. Согласно новой редакции Закона Волгоградской области № 70-ОД глав муниципальных районов, городских округов и городских поселений Волгоградской области будут избирать представительные органы из числа кандидатов, представленных конкурсной комиссией по результатам конкурса. Избранный глава возглавит местную администрацию. Представляется, что данный подход позволит избежать коллизий, возникающих при управлении муниципальным образованием одновременно двумя руководителями: главой муниципального образования и главой местной администрации. Глава сельского поселения по-прежнему избирается на муниципальных выборах и возглавляет местную администрацию. Кроме того, теперь в случае, если в поселении, являющемся административным центром муниципального района, полномочия администрации поселения осуществляет администрация муниципального района, глава поселения избирается представительным органом из своего состава и исполняет полномочия его председателя. Указанные нормы будут применяться после истечения срока полномочий ранее избранных глав муниципальных районов, городских округов и городских поселений Волгоградской области.

Следует отметить, что новая редакция Закона Волгоградской области № 70-ОД допускает вхождение в состав сформированного из представителей поселений представительного органа муниципального района глав городских поселе-

ний, избранных представительными органами данных поселений из числа кандидатов, представленных конкурсной комиссией по результатам конкурса.

В связи с этим хотелось бы обратить внимание на возможные сложности от внедрения такой модели формирования органов местного самоуправления на территории области. В настоящее время федеральным законодательством не установлены критерии, в соответствии с которыми конкурсная комиссия проводит отбор тех кандидатов, которые в итоге представляются представительному органу муниципального образования. Как представляется, ни субъект Российской Федерации, ни тем более муниципальное образование самостоятельно эти требования устанавливать не вправе. В силу сказанного представляется необходимым на федеральном уровне установить требования, которые будут предъявляться к лицам, участвующим в конкурсе по отбору кандидатур на должность главы муниципального образования.

В Волгоградской области активно осуществляется межмуниципальное сотрудничество. Создан и работает Совет муниципальных образований Волгоградской области. Так как полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации по взаимодействию указанных органов с советами муниципальных образований субъектов Российской Федерации определяются законами субъектов Российской Федерации, в области принят Закон Волгоградской области от 13 мая 2010 г. № 2045-ОД «О полномочиях органов государственной власти Волгоградской области по взаимодействию с Ассоциацией «Совет муниципальных образований Волгоградской области».

В целях повышения эффективности системы государственного и муниципального финансового контроля Волгоградской области, координации деятельности контрольно-счетных органов различных уровней и укрепления сотрудничества между ними в области создана Ассоциация контрольно-счетных органов Волгоградской области. В ее состав входят контрольно-счетная палата Волгоградской области и контрольно-счетные органы муниципальных образований Волгоградской области.

При Волгоградской областной Думе сформирован Совет руководителей представительных органов муниципальных образований Волгоградской области (Постановление Волгоградской областной Думы от 2 июля 2009 г. № 9/272). Он является постоянно действующим совещательным и консультативным органом, образованным в це-

лях обеспечения взаимодействия Волгоградской областной Думы с представительными органами муниципальных образований Волгоградской области и развития местного самоуправления в Волгоградской области. Деятельность Совета основана на принципах равноправия, коллегиальности, гласности и добровольности, самостоятельности органов местного самоуправления в решении вопросов местного значения.

На состояние местного самоуправления в муниципальных районах Волгоградской области в значительной степени оказывает влияние и финансово-экономическое состояние территорий, в границах которых сформированы муниципальные образования. Несмотря на определенные успехи по формированию собственных налоговых и неналоговых доходов, финансовые ресурсы муниципальных образований на 50 % формируются за счет безвозмездных поступлений. Таким образом, экономическая основа местного самоуправления для обеспечения экономической самостоятельности не является достаточной. Без межбюджетных трансфертов органы местного самоуправления в полном объеме не могут выполнять закрепленные за ними полномочия.

Подводя итоги, можно отметить, что несмотря на существенные сдвиги, происходящие в функционировании местного самоуправления с 2003 г., на пути построения полноценной системы муниципального управления в регионе еще стоит ряд задач, среди которых: совершенствование территориальной организации местного самоуправления, обеспечение экономической самостоятельности муниципальных образований, совершенствование порядка формирования и взаимодействия органов муниципального управления и т.д.

### Библиографический список

1. Бардаков, А. И. Муниципальное управление: теория, история, практика [Текст] / А. И. Бардаков. – Волгоград: Издательство ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. 172 с.
2. Бардаков, А. И. Государственные и общественные начала местного самоуправления в социальных теориях [Текст] / А. И. Бардаков, Д. А. Бардаков // Философия социальных коммуникаций. – 2012. – № 1.
3. Закон Волгоградской области от 01.07.2015 № 86-ОД «О внесении изменения в статью 2 Закона Волгоградской области от 29.05.2014 № 70-ОД «О некоторых вопросах формирования органов местного самоуправления в Волгоградской области» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

4. Закон Волгоградской области от 07.05.2013 № 43-ОД «Об объединении Комсомольского сельского поселения и Ленинского сельского поселения, входящих в состав Николаевского муниципального района Волгоградской области, о внесении изменений в Закон Волгоградской области от 14.02.2005 № 1005-ОД «Об установлении границ и наделении статусом Николаевского района и муниципальных образований в его составе» и Закон Волгоградской области от 18.11.2005 № 1120-ОД «Об установлении наименований органов местного самоуправления в Волгоградской области» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

5. Закон Волгоградской области от 29.04.2014 № 70-ОД «О некоторых вопросах формирования органов местного самоуправления в Волгоградской области» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

6. Колесников, В. А. Местная власть в современной России: к идентификации политического содержания [Текст] / В. А. Колесников // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2012. – № 5(19). – Ч. II.

7. Колесников, В. А. Местное самоуправление в современной России: к новому качеству [Текст] / В. А. Колесников // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2014. – № 2(40). – Ч. I.

8. Коростелева, М. В. Доклад о состоянии местного самоуправления в Волгоградской области [Текст] / М. В. Коростелева, Т. Б. Иванова // Доклад о состоянии местного самоуправления в Российской Федерации / под ред. Е. С. Шугриной. – М.: Проспект, 2015.

9. Первые итоги. Общественно-политическая газета «Призыв» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://priziv34.ru/article/46017/>

10. Территориальное общественное самоуправление Волгоградской области. Официальный портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://tosvo.volganet.ru/folder\\_1/folder\\_5/](http://tosvo.volganet.ru/folder_1/folder_5/)

11. Устав Светлоярского муниципального района Волгоградской области (Принят решением Светлоярского районного Совета народных депутатов Волгоградской области от 29 июня 2005 г. № 66/321) // Восход. – 2005. – № 85–86. – 9 июля.

12. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2003. № 40. Ст. 3822.

УДК 331.104.2

ББК 65.240

## КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ

*Е. В. Матюк*

Научный руководитель: канд. социол. наук, доцент *И. Ю. Ленская*

**Аннотация.** Статья раскрывает сущность организационных конфликтов. Представлено определение термина «конфликт в организации». Под конфликтом в организации автор понимает конфронтацию оппозиционно направленных действий участников конфликта, обусловленную несовпадением интересов, норм поведения и ценностных ориентаций. Представлена классификация конфликтов в организации. Раскрывается содержание организационных, производственных, трудовых и инновационных конфликтов в организации. Рассмотрены причины конфликтов в организациях.

**Ключевые слова:** конфликт, конфликт в организации, стороны конфликта, организационные конфликты, производственные конфликты, трудовые конфликты.

## CONFLICTS IN AN AGENCY: ESSENCE AND FEATURES

*E. V. Matyuk*

Research advisor: *I. Yu. Lenskaya Ph. D. in Sociology, Associate Professor*

**Abstract.** The article reveals the essence of organizational conflict, presents a definition of the term «conflict in agency». Under a conflict in an agency the author understands actions of persons in dispute caused by discrepancy of interests, standards of conduct and value orientation. The author characterizes a classification and causes of conflicts in the agency, the essence of organizational, production, employment and innovation conflicts within the agency.

**Keywords:** conflict, conflict in organizations, the parties of the conflict, organizational conflicts, industrial conflicts, labor conflicts.

Появление конфликтов в организации не случайно и неотвратимо, ввиду того, что различные цели и задачи, которые стоят перед сотрудниками, разный уровень информированности персонала, весьма часто складываются в спорные ситуации, перерастающие в дальнейшем в конфликт.

Раскрытие данного вопроса связано с проблемой дефиниции самого термина «конфликт». Слово «конфликт» пришло в русский и другие языки от латинского *conflictus*, что в буквальном переводе означает «столкновение» [7, с. 342].

В настоящий период в литературе присутствуют несколько определений понятия «конфликт». Проанализируем отдельные определения конфликта. Так, например, В. Н. Шаленко утверждает, что конфликт – это всякий вид борьбы между людьми, цель которых – приобретение или сохранение средств производства, положения, власти или других благ, которые пользуются общественным признанием, а также ослабление или устранение имеющегося оппонента [9, с. 133]. Н. В. Гришина представляет конфликт в виде осознанного препятствия для достижения

целей совместной работы, в виде реакции на отсутствие совместимости характеров, различия культурных основ и потребностей [3, с. 384].

М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури интерпретируют конфликт в виде отсутствия согласия между двумя или более сторонами (это могут быть конкретные лица или группы). Каждая из сторон предпринимает усилия, чтобы принять ее мнение, и не дает возможность противоположной стороне делать то же самое [6, с. 321]. В рамках обозначенной темы определенный интерес представляют конфликты в организации. Е. В. Александрова интерпретирует их как разновидность конфликтов, возникающих в коллективах вследствие отсутствия согласованности формальных организационных начал и действительного поведения сотрудников [5, с. 45–57].

Конфликты в организациях возникают в результате противоречий из-за разногласий, несовпадения интересов, норм поведения, ценностей сотрудников. Анализ имеющихся противоречий позволил выделить основные их типы: организационные, производственные, деловые, инновационные (рис. 1).



Рис. 1. Типы конфликтов в организации

Рассмотрим эти типы более подробно.

Производственные конфликты – это особый вид проявления разногласий в производственных отношениях трудового коллектива.

Инновационный конфликт – это разногласия, складывающиеся из-за разных причин, между отдельными сотрудниками или группами людей относительно предпринимаемых в коллективе нововведений, следовательно, инновация становится объектом конфликта.

Трудовой конфликт является особым видом общения, в основе которого заложены противоречия в системе трудовых отношений. Трудовой конфликт – это конфронтация диаметрально направленных поступков сотрудников из-за разногласий интересов, ценностей и норм поведения. В данном конфликте сотрудники противостоят друг другу, ему присуще состояние напряженности во взаимоотношениях [8]. Объект трудового конфликта – это отдельные составляющие условий труда, или разногласие сотрудников в представлении отдельных ценностей.

Организационный конфликт – это конфронтация оппозиционно направленных действий участников конфликта, обусловленное несовпадением интересов, норм поведения и ценностных ориентации. Они появляются в виду отсутствия совпадения формальных организационных основ и действительного поведения сотрудников.

Конфликты могут выполнять в организации двоякую функцию: положительную и отрицательную. Так, например, Козина И. М. считает, что главная функция конфликтов состоит в защите работников от нарушений со стороны работодателей, трудового законодательства или трудовых договоров.

Дорин А. В. анализирует последствия конфликта с негативных и с позитивных сторон. К негативным последствиям, которые также являются признаками конфликтной ситуации, он относит:

- обострение враждебных настроений;
- снижение трудовых мотивационных установок;
- разрыв деловых контактов;
- осложнение взаимопонимания;
- сознательное и целенаправленное деструктивное поведение;
- уничтожение положительной социальной идентичности;
- фактические потери времени, отвлечение от работы;
- осложнение каких-то проблем.

К позитивным функциям относятся [1, с. 65]:

- информационная – информация становится открытой для многих;
- социализация – индивиды получают социальный опыт, знания, которые недоступны в обычных условиях;
- нормализация морального состояния – разрешаются накопленные негативные настроения, происходит очищение моральных ориентаций;
- инновационная – конфликт вынуждает, стимулирует на изменения, признается какая-то проблема.

Относительно проблем классификации конфликтов в организациях среди исследователей не существует общего мнения. Так, например, А. Л. Шкатулло выделяет следующие виды конфликтов [4, с. 146]:

1. Конфликт между работодателем и наемным работником.

2. Конфликт между руководителями структурных подразделений за усиление роли своего отдела, за ресурсы организации, за определение производственной политики и т.п.

3. Конфликт, в основе которого лежат симпатии и антипатии между администратором и работником.

4. Конфликты из-за получения более выгодной работы.

5. Конфликты из-за влияния в организации, из-за власти.

В зависимости от участников конфронтации, конфликты на предприятии можно разделить на индивидуальные и коллективные. В индивидуальном конфликте участвуют, с одной стороны, конкретный наемный работник, а с другой – работодатель. В коллективном конфликте участниками выступает коллектив наемных работников и противостоящий ему работодатель (в лице представительных органов этой структуры).

В основе каждого вида конфликта заложена конкретная причина, выявление и устранение которой способствует разрешению конфликта и сглаживанию ситуации. В связи с этим проблема исследования причин конфликтов обосновывает интерес ученых. Горшков А. В. к причинам конфликтов в организации относит [2]:

1) формальное отношение руководства организации (работодателя) к интересам наемных работников;

2) несоответствие размера оплаты труда степени трудовой нагрузки работников;

3) нарушение установленных сроков выплаты заработной платы работникам;

4) невозможность или нежелание руководства организации (работодателя) улучшить условия труда на рабочих местах;

5) снижение уровня социальных и трудовых льгот, гарантий и компенсаций для работников;

6) стремление руководства организации (работодателя) незаконно расторгнуть трудовой договор с работниками;

7) неоправданно высокий уровень сокращения численности или штата работников организации;

8) невыполнение руководством организации (работодателем) действующих норм и правил трудового законодательства РФ;

9) нарушения условий заключенных договоров по оплате, закупкам, поставкам продукции и др.;

10) нецелевое распределение руководством организации (работодателем) материально-денежных средств;

11) снижение (изменение) ценностей культуры труда и производства [10].

Таким образом, можно резюмировать: конфликты в организации – это противостояние субъектов совместной деятельности (индивидов, групп, структур) в пределах одного предприятия. Основными типами конфликтов на предприятии являются: организационные, производственные, трудовые, инновационные. Исходя из участников конфликтной ситуации, конфликты можно разделить на индивидуальные и коллективные. Наиболее распространенными причинами конфликтов являются: формальное отношение руководства предприятия-работодателя к потребностям наемных работников; несоразмерность размера оплаты труда и уровня трудовой нагрузки работников; не соблюдение определенных сроков выплаты заработной платы работникам; отказ предприятия-работодателя усовершенствовать условия труда на рабочих местах; понижение уровня социальных и трудовых льгот, уменьшение гарантий и компенсаций сотрудникам; попытки руководства предприятия-работодателя незаконно расторгнуть трудовой договор с работниками.

#### Библиографический список

1. Алавердов, А. Р. Управление персоналом [Текст] / А. Р. Алавердов, Е. О. Куроедова, О. В. Нестерова. – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 192 с.

2. Горшков, А. В. Социология труда. Краткий курс [Текст] / А. В. Горшков. – Окей-книга – Москва. – 2010. – 108 с.

3. Гришина, Н. В. Психология конфликта [Текст] / Н. В. Гришина. – СПб.: Питер.– 2015. – 576 с.

4. Кильмашкина, Т. Н. Конфликтология. Социальные конфликты [Текст] / Т. Н. Кильмашкина. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити-Дана. – 2012. – 288 с.

5. Магомедов, Г. М. Конфликты в организации: сущность и особенности [Текст] / Г. М. Магомедов // Фундаментальные исследования. – № 8–1. – 2014.

6. Мескон, М. Х. Основы менеджмента [Текст] / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; [пер. с англ. О. И. Медведь]. – М.: Вильямс, 2012. – 672 с.

7. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение [Текст] / Е. Б. Моргунов. – М.: Юрайт, 2011. – 561 с.

8. Осеев, А. А. Трудовые конфликты и методы их разрешения [Электронный ресурс] / А. А. Осеев // Ломоносовские чтения – Режим



доступа: URL: <http://lib.socio.msu.ru/>(дата обращения: 12.02.2015).

9. Шаленко, В. Н. Трудовые конфликты: методология, теория и управление [Текст] / В. Н. Шаленко. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 327 с.

10. Шиндряева, И. В. Профессиональные ценностные ориентации молодежи в контексте поколенческой теории [Текст] / И. В. Шиндряева // Вестник Поволжского института управления. Саратов. – № 6 (51). – 2015.

УДК 32.019.51  
ББК 66.04

## РОЛЬ КОМПЛЕКСНОЙ ГУМАНИТАРНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

*Ю. Б. Прибытков*

**Аннотация.** В статье выявляются внутренние и внешние факторы негативного влияния на систему государственного управления и угрожающие системе национальной безопасности России. Автор рассматривает новые технологии дестабилизации политической ситуации в России, раскрывает этап развития постсоветской России и выявляет группы влияния в России по обеспечению национальной безопасности. В качестве рекомендаций разработана комплексная экспертиза для сотрудничества органов государственной власти России с институтами гражданского общества.

**Ключевые слова:** комплексная гуманитарная экспертиза, национальная безопасность, кризис, Россия, бюрократический этап развития, государственное и муниципальное управление.

## THE ROLE OF COMPLEX HUMANITARIAN EXPERTISE IN THE MODERN RUSSIAN SOCIETY

*Y. B. Pribytkov*

**Abstract.** The article identifies internal and external factors of negative influence on the system of public administration. These factors threaten national security of the Russian Federation. The author examines new technologies that destabilize political situation in Russia, reveals the stage of post-Soviet Russia development and identifies groups of influence in the Russian national security. The comprehensive expertise for the cooperation of bodies of state power of Russian civil society institutions is developed.

**Keywords:** complex humanitarian expertise, national security, crisis, the Russian Federation, bureaucratic stage of development, state and municipal administration.

Во все времена система государственного управления России подвергалась испытаниям на устойчивость вследствие внутренних и внешних социальных, политических и экономических кризисов. За последние 100 лет система государственного управления России два раза не выдерживала испытания на устойчивость, менялись формы и приходилось заново выстраивать систему государственного управления, но уже с большими издержками по сравнению с эволюционным путем развития. Происходили скачкообразные изменения во всей системе.

Историки и политологи склоняются то к версии естественного изменения систем государ-

ственного управления благодаря социальной эволюции, то к версии вмешательства «Запада», под покровительством которых находились революционеры и компрадоры, то конспирологическое влияние масонских лож на социально-политические процессы. Но изменения не могут произойти только из-за одного фактора, но все факторы образуют синергетический эффект и создают волну перехода из одного состояния системы в другое.

Обобщим в таблице 1 внутренние и внешние факторы кризисных явлений, влияющих на систему государственного управления и будущее России.

Таблица 1

**Внутренние и внешние факторы, влияющие на систему государственного управления и угрожающие системе национальной безопасности России**

Внутренние [6, с. 127–130]	Внешние [8, с. 183–184]
1. Экономический кризис и десоверенизация российской экономики. 2. Кризис стратегирования и целеполагания. 3. Кризис этногосударственного ядра. 4. Кризис госуправления. 5. Кризис национального позиционирования и национальной конкурентоспособности. 6. Кризис регионального развития. 7. Кризис социальной инфраструктуры.	1. Экономический глобальный кризис. 2. Трансформация международной системы и военные конфликты. 3. Социальная трансформация и новое переселение народов

В настоящее время усилилось внешнеполитическое давление, в том числе и экономическими инструментами, в связи с событиями во-круг государственного переворота в Украине и военной операции России в Сирии. Поскольку российская экономика зависит от западной финансовой системы, экономические санкции в отношении России усугубили негативные тенденции в экономической, социальной сферах, а также обострили политическую обстановку в стране. Пока ситуация в Украине и Сирии носит характер тлеющего конфликта и не перерастает в активное противостояние России и НАТО, Россия будет находиться в переходном положении от латентной к открытой политической конфронтации со странами НАТО.

В данных условиях целесообразно совершенствовать систему стратегического планирования на основе национальных интересов. Понятие «национальные интересы шире государственных интересов». Национальные интересы призваны отражать интересы большинства гражданского общества, проживающего на определенной территории [4, с. 58–60]. В обеспечении национальных интересов можно выделить современный этап ведения войн и обеспечения национальной безопасности страны. Силовое оружие и технологии биологического уничтожения (алкоголь, наркотики, ведущее к повреждению иммунной системы некачественное питание) отходят на второй план, а на первый выходят информационное и когнитивное оружие. Война начинает вестись на уровне образов и смыслов [5, с. 393]. Социальные технологии на основе мягкой и умной силы начинают применяться в свержении режимов в странах с неустойчивой системой государственной власти, что необходимо учитывать в системе национальной безопасности.

Кризис госуправления выражается неисполнением государственных и муниципальных решений чиновниками и гражданами страны, а

также исполнением данных решений по своему усмотрению. Данное явление порождает коррупцию как параллельную систему эффективного управления и исполнения решений системы госуправления. Исходя из методологии Адизеса, система российского государственного управления переживает бюрократический этап развития, все элементы которой работают по принципы выполнения правильно неправильных действий и поклоняются ритуалам и прописным действиям, а не здравому смыслу [1, с. 191–195]. Данный этап развития характеризуется дезинтеграцией и увяданием системы, поэтому в научной и ненаучной среде всё больше обсуждаются вопросы про структурные изменения по пути развития эволюционном или революционном способом [7, с. 652–668]. Наибольшее количество экспертов склоняются к эволюционному изменению в структуре и содержании системы государственного управления в России.

Одним из важных интересов на современном этапе можно выделить модернизацию российского общества. Она во все времена носила сложный и болезненный характер. В таких сферах как экономика, политика, идеология и система управления государством модернизация сталкивается с сопротивлением и инерцией различных социальных, политических и профессиональных групп, теряющих в ходе преобразований ренту от своего положения, образа жизни и трудового поведения. Преодолеть такое сопротивление возможно благодаря эффективным общественным союзам и комплексной гуманитарной экспертизе общественных и государственных проектов и решений.

Комплексная гуманитарная экспертиза создает новую сферу ответственности власти, бизнеса и общества на научной основе в виде комплексной гуманитарной экспертизы решений, проектов, деятельности различных организаций. Комплексная гуманитарная экспертиза – это синергетический анализ различных тенденций, проектов и решений по следующим аспектам:

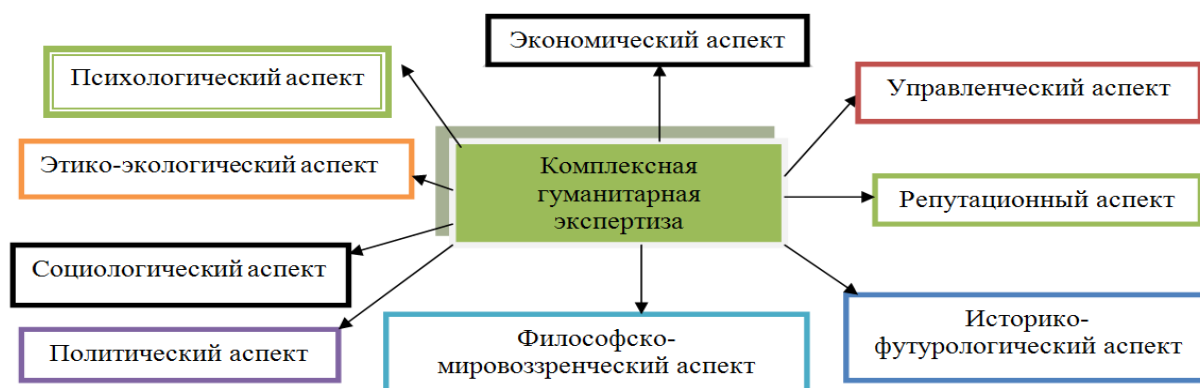


Рис. 1. Комплексная гуманитарная экспертиза

1. Этико-экологический – этичность и корпоративная социальная ответственность по отношению к окружающей среде как долгосрочный фактор стабильности и устойчивого развития [10, с. 43–47].

2. Экономический – соответствие преодоления экономической отсталости выхода на новый уровень экономического развития города, государства и общества в целом и переход на рельсы развития [2, с. 7].

3. Психологический – по отношению к личности, его развитию и переход от патернализма и иждивенчества к личной ответственности каждого перед собой и окружающим миром.

4. Социологический – по отношению к социуму и его прогрессу, выражающийся в уменьшении энергетических и временных затрат социумом на ту или иную сферы бытия.

5. Политический – соответствие тем или иным программам, и вообще направлению развития политической системы населенного пункта, города и государства.

6. Философско-мировоззренческий – развитие целостного мировоззрения и соответствие общечеловеческим нравственным стандартам, позволяющим адекватно реагировать на обстоятельства жизни и социума.

7. Историко-футурологический – насколько ново предлагаемое решение, каковы его перспективы развития в историческом процессе.

8. Репутационный – изменение соответствия между практикой и провозглашаемой линией.

9. Управленческий – система управления развитием, входные и выходные данные, прямые и обратные связи.

Эффективные общественные союзы формируются по двум ключевым принципам [9, с. 640]:

1. Принцип вовлеченности (выявление групп, имеющих выгоду от соответствующих мероприятий, и вовлечение их к разработке этих мероприятий).

2. Принцип компенсации (выявление групп, проигрывающих от соответствующих мероприятий, и определение снижения потерь для уменьшения у данных групп мотивации к сопротивлению проводимым преобразованиям).

Рассмотрим в таблице 2 характеристики целевой аудиторией, в которой возможны образования эффективных союзов для развития страны.

Таблица 2

**Целевая аудитория комплексной гуманитарной экспертизы**

Целевая аудитория	Следствия применения экспертизы
Государственные и муниципальные органы власти	Позволит органам власти принимать более взвешенные решения, получать обратную связь от научного сообщества и граждан в целом
Коммерческие организации и бизнес-сообщество	Расширит репутационную сферу бизнеса и скорректирует направление развития бизнеса, учитывая гуманитарную сферу [3, с. 110–111]
НКО и некоммерческий сектор (Общественные инициативы) [2, с. 83]	Расширит репутационную сферу НКО, позволит наладить взаимодействие с органами власти и обществом, скорректирует направление развития бизнеса во взаимодействии в общественной и гуманитарной сфере
Научные и технические коллективы и институты	Позволит выявить наиболее перспективные направления и открытия в технической сфере, сделать более доступной для большинства граждан новые технические открытия

Комплексная гуманитарная экспертиза позволит преодолеть транзакционные издержки в процессе модернизации российского общества, объединит органы власти, бизнес-сообщество, общественные организации, научное и технические сообщества. Концепция комплексной гуманитарной экспертизы рассматривает со всех возможных сторон гуманитарного знания решения и проекты, разрабатываемые и принимаемые в процессе модернизации.

Для реализации проекта по внедрению комплексной гуманитарной экспертизы в практику анализа решений и проектов при Региональном общественном движении Реализации общественных и гуманитарных инициатив Волгоградской области под руководством автора данной статьи создается центр гуманитарной экспертизы и социальной ответственности. Общественное движение как элемент гражданского общества позволит соединить государственные и муниципальные структуры, бизнес-сообщество и население страны в общем стремлении развития и обеспечении национальной безопасности страны.

**Библиографический список**

4. Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпораций [Текст] / Ицхак Кальдерон Адизес; пер. с англ. В. Кузина. – 3-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 512 с.

5. Глазьев, С. Ю. О неотложных мерах по укреплению экономической безопасности России и выводу российской экономики на траекторию опережающего развития. Доклад [Текст] / С. Ю. Глазьев. – М.: Институт экономических стратегий, Русский биографический институт, 2015. – 60 с.

6. Гудкова, Т. В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: моно-

графия [Текст] / Т. В. Гудкова. – М.: Проспект, 2016. – 168 с.

7. Кокошин, А. А. О стратегическом планировании в политике [Текст] / А. А. Кокошин. Научн. ред. проф., д. п. н. А. А. Савельев. – М.: КомКнига, 2007. – 224 с.

8. Курносов, Ю. В. Аналитика как интеллектуальное оружие [Текст] / Ю. В. Курносов. – 2-е изд. – М.: Ритм, 2015. – 613 с.

9. Курносов, Ю. В. Алгебра аналитики. Секреты мастерства в аналитической работе [Текст] / Ю. В. Курносов. – М.: РУСАКИ, 2015. – 288 с.

10. Россию ждет революция? Вопросы перехода к постлиберальной модели России (алгоритм и сценарии) [Текст]. – М.: Наука и политика, 2016. – 712 с.

11. Россия и мир: Контуры тревожного будущего: Двадцать третьи Губернаторские чтения. Тюмень, 16 декабря 2015г. [Текст] // Полития. – 2016. – № 1(80).

12. Политическая экономия России: динамика общественного договора в 2000-х годах. Избранные труды Института национального проекта «Общественный договор», 2000–2009 [Текст] / составители А. А. Аузан, А. В. Золотов, А. А. Ставинская, В. Л. Тамбовцев. – М., 2010. – 720 с.

13. Прибытков, Ю. Б. Этико-экологический подход в развитии современного общества // Динамические процессы в современном социокультурном пространстве России: гуманитарные и технологические аспекты глобализации и модернизации: Третья заочная научно-практическая конференция с международным участием, г. Волжский, ноябрь 2015 г. / Сборник материалов конференции. – Волжский: Филиал ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Волжском, 2016.

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

- БАРДАКОВ** – доктор политических наук, доцент, профессор кафедры государственного управления и политологии  
*Алексей Иванович*  
Волгоградского филиала РАНХиГС  
**контактная информация:** bardakov@mail.ru
- ВОЛОВАТОВА** – магистрант кафедры корпоративного управления  
*Дарья Андреевна*  
Волгоградского филиала РАНХиГС  
**контактная информация:** lady.volovatova2010@ya.ru
- ВОРОНИН** – магистрант факультета ГМУ Волгоградского филиала  
*Николай Михайлович*  
РАНХиГС  
**контактная информация:** Voronin34@list.ru
- ДЕМБЯНОВА** – заместитель директора по информатизации образовательного  
*Виктория Витальевна*  
процесса, МОУ «Средняя школа № 103 Советского района  
Волгограда»  
**контактная информация:** Viktoriya\_pisare@mail.ru
- ДЕМУШИНА** – кандидат социологических наук, доцент кафедры корпора-  
*Ольга Николаевна*  
тивного управления Волгоградского филиала РАНХиГС  
**контактная информация:** Olga-demushina@yandex.ru
- ДРОЗДОВА** – кандидат социологических наук, доцент кафедры философии  
*Юлия Алексеевна*  
и социологии Волгоградского филиала РАНХиГС  
**контактная информация:** juliadrozdova@mail.ru
- ЕФИМОВА** – магистрант Волгоградского филиала РАНХиГС  
*Дарья Александровна*  
**контактная информация:** fima\_94@mail.ru
- ЗУЕВА** – доктор философских наук, профессор Азово-Черноморский  
*Татьяна Михайловна*  
институт – филиал ФГБОУ ВО «Донской государственный  
аграрный университет» в г. Зернограде  
**контактная информация:** Lavruhina\_i@inbox.ru
- КОЛЕСНИКОВ** – доктор политических наук, доцент, профессор кафедры  
*Вячеслав Александрович*  
государственного управления и политологии  
Волгоградского филиала РАНХиГС  
**контактная информация:** vags@vags.ru)
- КРУТОВА** – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии  
*Виолетта Владимировна*  
Волгоградского филиала РАНХиГС  
**контактная информация:** kruvio@yandex.ru
- ЛАГУТИН** – кандидат философских наук, доцент кафедры философии и  
*Сергей Геннадьевич*  
социологии Волгоградского филиала РАНХиГС,  
**контактная информация:** lagutin-vags@mail.ru

- ЛЕНСКАЯ** – кандидат социологических наук, доцент кафедры корпоративного управления Волгоградского филиала РАНХиГС  
*Ирина Юрьевна*  
**контактная информация:** lenskaya.irina@bk.ru
- МАТЮК** – магистрант второго года обучения Волгоградского филиала РАНХиГС  
*Елена Вячеславовна*  
**контактная информация:** lenaaqva1@mail.ru
- МЕНЖУНОВА** – магистрант первого года обучения Волгоградского филиала РАНХиГС  
*Елена Олеговна*  
**контактная информация:** elenamenzhunova@mail.ru
- МОРОЗОВ** – доктор политических наук, доцент, профессор кафедры государственного управления и политологии Волгоградского филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ»  
*Илья Леонидович*  
**контактная информация:** politkon@mail.ru
- ОЛЕЙНИКОВА** – доктор исторических наук, профессор, директор центра «Школа кадрового резерва» Волгоградского филиала РАНХиГС  
*Елена Геннадьевна*  
**контактная информация:** gattogatto@mail.ru
- ПОЛИКАРПОВА** – эксперт-психолог, некоммерческое партнерство «Южный экспертный центр»  
*Олеся Сергеевна*  
**контактная информация:** zenicheva\_olesya@mail.ru
- ПРИБЫТКОВ** – Председатель Регионального общественного движения Реализации общественных и гуманитарных инициатив Волгоградской области  
*Юрий Борисович*  
**контактная информация:** pribytkow@mail.ru
- СУБОЧЕВ** – доктор социологических наук, профессор кафедры корпоративного управления Волгоградского филиала РАНХиГС  
*Николай Сергеевич*  
**контактная информация:** subnikser@mail.ru
- УГЛОВА** – магистрант Волгоградского филиала РАНХиГС  
*Валентина Андреевна*  
**контактная информация:** uglovavalentina@gmail.com
- СМОЛИНА** – аспирант Волгоградского филиала РАНХиГС  
*Елена Григорьевна*  
**контактная информация:** smolina\_elenal989@mail.ru
- ШИНДРЯЕВА** – преподаватель кафедры экономики и менеджмента Волгоградского государственного медицинского университета  
*Ирина Викторовна*  
**контактная информация:** i.shindryaeva@yandex.ru

## ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

Журнал публикует статьи, рецензии, научные сообщения; выходит 4 раза в год (ежеквартально), материалы для публикации в очередном номере принимаются до 25 числа второго месяца каждого квартала. Публикация осуществляется **бесплатно**, номер журнала можно получить в научном отделе ВФ РАНХиГС (Волгоград, ул. Гагарина 8, ауд. 303), иногородним авторам будет выслан по указанному Вами адресу.

Материалы представляются на электронном носителе в виде двух файлов.

В первом файле на русском и английском языках данные об авторе: Ф.И.О. полностью, ученую степень и ученое звание, должность, контактную информацию (место работы/учебы, полный почтовый адрес, контактный телефон, e-mail). Информация о результатах проверки на плагиат, а также о том, что рукопись не была опубликована ранее и не будет направлена в другое издание.

Во втором файле материал для публикации. Требования к **рукописям**:

1. Объем не должен превышать 1 п.л. (40 тыс. знаков с пробелами), шрифт Times New Roman размером 14, через 1,5 интервала, поля по 2 см с каждой стороны, нумерация страницы по центру внизу.

2. Представленный материал должен включать следующие элементы издательского оформления: индексы УДК и ББК (на русском языке); заглавие, инициалы и фамилия, аннотация (50–100 слов), ключевые слова (5–8) на русском и английском языках.

3. Текст статьи (рецензии, сообщения) и список литературы на русском языке. Список литературы располагается после текста статьи, предваряется словом **Библиографический список**, оформляется в алфавитном порядке и нумеруется. Ссылки на использованные источники приводятся внутри текста после цитаты в квадратных скобках с указанием порядкового номера источника цитирования и страницы, например [5, с. 12].

4. Для обособленных фрагментов текста можно использовать шрифт Arial и др. Для табличного, вспомогательного текста допускается использование шрифта меньшего размера. Рисунки (чёрно-белые, цветные) внедрены в текст, журнал публикуется в черно-белом варианте.

Рукописи рецензируются членами редколлегии и приглашенными специалистами. По результатам рецензирования рукопись может быть возвращена на доработку с краткими замечаниями редакции. Редакция не разглашает имена рецензентов, не знакомит авторов с текстом рецензии, не вступает в содержательную полемику с авторами. Для российских авторов (аспирантов и соискателей ученой степени кандидата наук) необходимо дополнительно представить рекомендацию, подписанную научным руководителем и заверенную печатью учреждения (подлинник или сканированный вариант). **Все материалы проходят проверку по программе «Антиплагиат». Компьютерный перевод на английский язык не принимается!**

Статьи печатаются на русском или английском языках. Журнал размещается в базе РИНЦ и учитывается при подсчете индекса цитирования. Адрес для пересылки статей и последующей переписки: [vestnik-vags@yandex.ru](mailto:vestnik-vags@yandex.ru)

Более подробная информация о требованиях, рекомендациях для подготовки научных публикаций в журнал расположена по адресу:

[http://vlgr.ranepa.ru/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2671](http://vlgr.ranepa.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=2671)

Научное издание

**НАУЧНЫЙ ВЕСТНИК  
ВОЛГОГРАДСКОГО ФИЛИАЛА РАНХиГС**  
Серия: политология и социология. 2016. № 2.

*Точка зрения редакции и членов редколлегии  
не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикуемых статей*

Редакторы *Н. В. Никитина, М. И. Мульганова*  
Компьютерная верстка *Г. В. Подшиваловой*

Свидетельство ПИ №ФС77-58708 от 28.07.2014

Подписано в печать 06.10.2016. Формат 60x84 1/8. Бумага офсетная.  
Гарнитура Times New Roman. Уч.-изд. л. 8,61. Физ. п. л. 10.  
Тираж 1000 (1–100) экз. Цена свободная.

Волгоградский филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС  
400131, Волгоград, ул. Гагарина, 8.  
**vestnik\_1@vags.ru**  
Издательство Волгоградского филиала ФГБОУ ВО РАНХиГС  
400078, Волгоград, ул. Герцена, 10