

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

УПРАВЛЕНИЕ И СОВРЕМЕННОСТЬ: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ДИСКУРС

Сборник молодых исследователей



Волгоград, 2022

УДК 001.89(063)

ББК 72.5я431

У 67

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

У 67 Управление и современность: междисциплинарный дискурс: сборник статей молодых исследователей / ред. А. И. Бардаков, Т. Б. Иванова, А. Л. Кузеванова; Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы». – Волгоград: Изд-во Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2022. – Систем. требования: Процессор Intel® или AMD с частотой не менее 1.5 ГГц; Операционная система семейства Microsoft Windows или macOS; Оперативная память 2 Гб оперативной памяти; Adobe Reader 6.0. – Загл. с экрана. – 340 с.

В сборнике представлены статьи магистрантов и студентов бакалавриата факультета государственного и муниципального управления Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, а также аспирантов, участвовавших в работе междисциплинарного круглого стола «Управление и современность: междисциплинарный дискурс» (03.03.2022. ВИУ РАНХиГС, Волгоград). Издание сборника направлено на развитие научных навыков молодых исследователей и позволяет апробировать результаты исследовательской деятельности студентов. Исследовательский диапазон статей многообразен и связан с будущей профессиональной деятельностью авторов. В статьях решаются задачи психологии и социологии управления, управления персоналом, экономические и организационные проблемы государственного и муниципального управления. Электронная форма сборника позволяет значительно расширить аудиторию читателей и соответствовать современным запросам молодых исследователей.

Сборник адресуется всем, кто интересуется проблемами управления и самоуправления, вопросами управления персоналом, психологией и социологией управления.

СОДЕРЖАНИЕ

Азимджонов А. А. МИГРАЦИОННЫЕ ПОТОКИ ИЗ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН: ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ	7
Баубель А. Р. ТЕНЕВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ВЛИЯНИЕ НА СОСТОЯНИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	15
Башарина А. Ю. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ НА ОСНОВЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ РАБОТНИКОВ КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСА «МОЛНИЯ ЯМАЛ»).....	20
Биленко И. П. ГЛАВА ГОРОДСКОГО ОКРУГА В ЕДИНОЙ СИСТЕМЕ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ.....	25
Вилкова Н. А. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА И РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СО НКО В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ	31
Герус Л. А. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СОВЕТСКОМ СОЮЗЕ.....	38
Деркачева Д. В. К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ МЕСТА И РОЛИ ИНСТИТУТА ВЫСШЕГО ДОЛЖНОСТНОГО ЛИЦА СУБЪЕКТА РФ В СИСТЕМЕ ЕДИНОЙ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ РФ.....	43
Джалилов А. М. РОЛЬ ДАГЕСТАНСКОЙ ОБЩИНЫ В УКРЕПЛЕНИИ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ И МЕЖКОНФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ.....	49
Джинджолия З. Б. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ КОНЦЕРНА DAIMLER	62
Евсютина А. А. ОСОБЕННОСТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ СТРЕССА ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ С РАЗНОЙ НЕРВНО-ПСИХИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ	70
Евтушенко А. А. ВЛАСТНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ ГЛАВЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА	77
Жекамухов А. М. УПРАВЛЕНИЕ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ.....	86

Казаченко Ю. О. ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19: НОВЫЕ РЕАЛИИ И ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИЙ	94
Камышанова А. С. ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ В СУБЪЕКТЕ РФ	101
Каргапольцева А. А. МАРКЕТИНГОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ... ..	107
Князев А. В. ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УСЛОВИЯМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	115
Кузнецова Ю. И. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ УСПЕШНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОРОЖНОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19.....	123
Лапшина А. Р. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА.....	128
Лысенко Н. С. ПРОБЛЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ И ПОСТПАНДЕМИИ В 2020–2022 ГОДАХ (НА МАТЕРИАЛАХ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД-ГЕРОЙ ВОЛГОГРАД).....	134
Мартиросян К. С. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ ПРОЦЕССА СОВРЕМЕННОЙ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	140
Мелихова К. Ю. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ И САМООТНОШЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ	146
Метрищев Т. М. УПРАВЛЕНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКОЙ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ	156
Мурадян А. М. МАЛОЕ И СРЕДНЕЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТАХ РФ	161
Никулина К. О. ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	167
Новикова О. В. ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК И ВЫБОРА СТРАТЕГИИ СОВЛАДАНИЯ В СИТУАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ И УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ	173

Орлова Ю. Е. Тип привязанности к родителям как фактор формирования интимно-личностных отношений в юношеском возрасте: теоретический аспект	181
Панфилов Е. А. Теневая занятость: влияние государственного управления на маркетинг территории	188
Пекельман А. И. Научные подходы к объяснению сущности альтруизма: теоретический аспект»	195
Плотников К. В. Городское благоустройство: современные проблемы и преграды	204
Прохорова В. А. Проблемы оказания социальной помощи как пример реализации государственной социальной политики на территории Астраханской области.....	211
Сагайдак В. А. Эмоциональный интеллект сотрудника как детерминанта его мотивации	223
Светличная Н. М. Социально-психологические особенности личности и ситуация профессионального неуспеха	229
Семендуева М. Ш. Реализация программы импортозамещения в области лекарственного обеспечения населения: ограничения и перспективы	237
Стамат К. С. Реализация мер государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации в рамках национального проекта	247
Степанищева П. А. Социальные и культурные основы современного города	255
Ташилова М. А. Интернет технологии как новый инструмент взаимодействия между государством и обществом	265
Тихановская А. В. Муниципальная политика в сфере физической культуры и спорта: проблемы, поиски решения.....	275
Тихомирова Е. С. Контроль над NFT в рамках противодействия легализации доходов, полученных преступным путем	283

Федотова А. П. МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ И КОПИНГ-СТРАТЕГИИ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЕДЕНИЕМ ЛИЧНОСТИ	289
Халаева Э. М. ИННОВАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ В ТУРИСТИЧЕСКОЙ СФЕРЕ	298
Хасиатулин Т. Р. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТЕРРОРИЗМА	307
Чеснокова Е. Н. АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	314
Чеснокова Н. Н. ПРОФИЛАКТИКА СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	320
Чужаев Б. С. МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКОЙ: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	327
Чухнина А. М. КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ.....	334

УДК 325.1(575.3:470.45)

МИГРАЦИОННЫЕ ПОТОКИ ИЗ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН: ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Азимджонов А. А., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: ali595@mail.ru

Научный руководитель – **Данакари Р. А.**, д-р филос. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Статья посвящена изучению теории миграции и миграционных потоков на территории Российской Федерации, отдельных ее субъектов. Автор показывает, что государственная миграционная политика является важнейшей составляющей политической, экономической, социальной, демографической и иной деятельности страны, проводится в соответствии с принципами деятельности российского государства, имеет территориальный и дифференцированный характер. Миграционная политика в Российской Федерации проводится с учетом территориальных особенностей республик, краев, областей, автономных округов. Магистрант подчеркивает роль общественных организаций в адаптации мигрантов на территории Волгоградской области, укреплении межэтнического и межконфессионального мира.

Ключевые слова: мигранты, национальные отношения, миграционная политика, трудовая миграция, межконфессиональные отношения, толерантность, дружба народов.

MIGRATION FLOWS FROM THE REPUBLIC OF TADGIKISTAN: FEATURES OF ADAPTATION IN THE VOLGOGRAD REGION

Azimjonov A. A., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Danakari R. A.**, Doctor of Philosophical Sciences, Associate Professor of Volgograd
Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article is devoted to the study of the theory of migration and migration flows on the territory of the Russian Federation, its individual subjects. The author shows that the state migration policy is the most important component of the political, economic, social, demographic and other activities of the country, is carried out in accordance with the principles of the Russian state, has a territorial and differentiated character. Migration policy in the Russian Federation is carried out taking into account the territorial features of the republics, territories, regions, autonomous regions. The master's student emphasizes the role of public organizations in the adaptation of migrants in the territory of the Volgograd region, strengthening interethnic and interfaith peace.

Keywords: migrants, national relations, migration policy, labor migration, interfaith relations, tolerance, friendship of peoples.

Глобализация и развитие информационных технологий сделали миграционные процессы сложной, драматической, но неразрывной частью развития со-

временной цивилизации. Миграция серьезным образом влияет на жизнь большинства государств мира, детерминируя многие политические, духовные, социально-экономические и др. проблемы социума. В развитых странах миграционные процессы стали одним из факторов развития экономики и социальных отношений в обществе [2, с. 58].

Рассматривая миграцию в свете глобальных проблем мира, социолог У. Бек отмечает, что расширение глобализации происходит стихийно, дезорганизованным капитализмом [1, с. 29]. Актуальность изучения миграционной темы обусловлена тем, что миграция стала для многих государств, в том числе и России, важным фактором существования, экономического и социального развития страны. Ныне государственная миграционная политика является частью экономической, социальной, демографической и иной деятельности государства. Она проводится в соответствии с принципами деятельности российского государства, имеет территориальный и дифференцированный характер. Миграционная политика в Российской Федерации проводится с учетом территориальных особенностей республик, краев, областей, автономных округов.

Миграционные процессы и вопросы их регулирования играют особую роль в межэтнических и межрелигиозных отношениях, обеспечении стабильности, развития как любой страны в целом, так и ее субъектов. В Российской Федерации реализация основных целей миграционной политики направлена на обеспечении безопасности государства и граждан, порядка, стабилизации общества, улучшения демографической ситуации в стране, следовательно, стимулирование экономики регионов.

Одним из таких регионов является многонациональный по своему составу такой субъект РФ, как Волгоградская область. Чтобы понять проблемы миграционной политики субъекта РФ и особенности ее реализации, необходимо рассмотреть специфику трудовой миграции в Волгоградской области. По состоянию на 2020 год всего в Волгоградскую область прибыло 61 тысяча 380 человек. Осо-

бенности, темпы и структура миграции в регионе определяются общероссийскими тенденциями. Это социально-экономический кризис, пандемия коронавируса, а также сложные процессы, которые происходят на Юге России и в странах СНГ. Распад СССР, кризис в республиках бывших великой страны породил несколько больших миграционных волн. С начала XXI века во многих регионах России стали преобладать мигранты из Средней Азии, особенно из Республики Таджикистан.

На сегодня все еще значимым является налаживание четкой системы адаптации и интеграции мигрантов в российское общество, которая необходима не только региону, но и всей стране. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.12.2021) позволяет устранить многие недостатки [7].

В Волгоградской области миграционная политика осуществляется на основе Федеральных законов, Указов Президента РФ, а также документов, разработанных федеральными органами исполнительной власти, нормативно-правовых актов и программ субъекта. Вся эта работа в Волгоградской области реализуется в соответствии с целями, установленными Концепцией государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы [6]. Однако она подвергается критике со стороны экспертов, ученых и специалистов, потому что многие положения не соответствуют демографическим и социально-экономическим реалиям. Документ логически построен, но в нем отсутствует четко изложение ряда терминов, таких, как «временная миграция», «незаконная миграция», «долгосрочная миграция» [5, с. 148].

На современном этапе развития страны все большую значимость приобретает изучение процессов миграции. Волгоградская область – это макрорегион и транзитная территория для пропуска иммигрантов из государств, граничащих с нашей страной. Умелое и грамотное управление миграционными процессами на

территории Волгоградской области способствует снижению высокого социального риска, связанного с приграничным положением региона.

По данным Росстата в 2020 году 1 млн. 250 тысяч граждан Республики Таджикистан находились на территории Российской Федерации. Как сообщает таджикская сторона, на территории Российской Федерации в 2021 году находилось примерно 484 тысячи его населения, учет статистики процесса миграции усложнен в связи пандемией коронавируса.

Управление по вопросам миграции Волгоградской области занимается реализацией государственной политики в сфере миграции. Его статистика за 2021 год показывает, что в регионе на миграционный учет поставлено около 100 тысяч человек, из них 13 тыс. 398 человек являлись гражданами Таджикистана. Учет мигрантов из Таджикистана ныне затруднен из-за пандемии коронавируса. Наши мигранты – это основные претенденты на вакантные рабочие места в полевых условиях, в тех областях, где великая доля тяжелого физического труда. Сферами основного места трудоустройства мигрантов являются сельскохозяйственные работы, овощные базы, торговля, строительство.

Следует согласиться с Ю. А. Дроздовой, которая рассматривает миграцию как важный социальный ресурс территориальной общности, что важно для полиэтничного региона, имеющего вектор депрессивного развития, и связанное с этим убывание населения (и естественное, и вследствие миграции/эмиграции из региона в другие регионы России и другие страны). Это самый важный и основной источник пополнения человеческих ресурсов в регионах, имеющих убывающую демографическую траекторию [4, с. 57].

Одним из сложных проблем являются вопросы трудовой миграции, а именно получение разрешения на работу в России. В первую очередь, это связано с изменениями в законодательстве, вступившими в силу еще в 2012 году. Закон обязывает всех внешних мигрантов подтверждать обширность своих знаний, особенно русского языка на уровне, не ниже базового. Важным моментом является то, что при получении гражданства необходимо подтвердить не только

знание языка, но и сдавать комплексный экзамен по истории и праву. Проблема сложности прохождения тестов порождает за собой целый ряд проблем, которые представляют большую трудность для мигрантов. Сложности получения гражданства, часто и разрешения на трудовую деятельность, порождают коррупцию, высокую волну нелегальной миграции на территорию страны.

Говоря о «качестве» въезжающей на территорию России рабочей силы из Таджикистана, то можно оценивать как крайне низкое. Уровень общей и профессиональной подготовки трудовых ресурсов ухудшается с каждым годом. Сегодня в Республике Таджикистан нет реальных условий для подготовки высококвалифицированных кадров. Дешевая рабочая сила намного выгоднее как для предпринимателей, занимающихся в сельскохозяйственной отрасли, так и для самих мигрантов, которые минуют процедуру оформления ряда документов.

На наш взгляд, усиливает антимигрантское настроение отсутствие в государственной миграционной политике реальных программ по адаптации или интеграции мигрантов в российское общество. Это направление должно быть приоритетным при формировании миграционной политики и национальной безопасности государства. Создание условий, в которых возможно полноценное соблюдение прав и свобод иностранных граждан, социальная поддержка мигрантов способствует снижению нарастания негативного отношения к мигрантам. Отказ или отсутствие эффективности данной политики приводит порою к возникновению межэтнических конфликтов и социальной нестабильности.

Еще одной проблемой миграционной политики является отсутствие системы дифференцированного отбора мигрантов. Не проработаны также вопросы по привлечению высококвалифицированных рабочих, специалистов, дефицитных на российском рынке труда. Это связано не только с отсутствием механизмов привлечения работников в РФ и регионы, но также и с низкой привлекательностью субъектов страны, нет и полноценного социального пакета, достаточно низка заработная плата, особенно по сравнению со странами Запада.

Первостепенной является проблема формирования единой системы статистики в области миграции. Создание единой информационной платформы для обработки информации позволит регулярно собирать статистические показатели, анализировать потоки мигрантов, осуществлять персональную аналитику для каждого региона.

Важным является придание эффективности государственной программы адаптации и интеграции мигрантов в российский социум. Это направление необходимо реализовывать при содействии общественных организаций, различных центров, диаспор. Национальные общественные объединения обеспечивают возможность для общения соплеменников, популяризации своей культуры, восстановления ими своих ценностей; в ряде случаев они вступают в диалог с местными или центральными органами власти по политическим и прочим вопросам, выступают связующим звеном во взаимодействии с этнической родиной.

Рассматривая особенности развития Волгоградской области, отметим, что ей присущи разные формы миграции. Проблемы, существующие в сфере миграции в Волгоградской области, носят комплексный характер. Они касаются: во-первых, отсутствия комплексной системы мер социально-экономической поддержки возвращения на родину молодых россиян, получивших образование и работающих в других городах страны. Во-вторых, отсутствует система дифференцированного отбора мигрантов; в-третьих, до сих пор не совсем эффективно функционирует программа по адаптации и интеграции мигрантов в российское общество. В-четвертых, существуют бюрократические сложности, огромные трудности при получении мигрантами разрешения на трудовую деятельность.

Основная проблема миграции в Российской Федерации заключается в том, что не только общество не хочет принимать иностранных граждан, но и сами мигранты пытаются отстраниться от нашего социума. Организация по работе с мигрантами, желающими оставаться в России, направлена не только на настоящее, но и на будущее, развитие их культуры и образования. Вне зависимости от

происхождения каждый должен на русском языке получать общее школьное образование, а самое главное – интернациональное воспитание. Дети с начальных классов должны хорошо изучать русский язык, чтобы интегрироваться в жизнь многонационального общества. Программы обучения мигрантов в средней школе должны быть нацелены на обучения мигрантов с целью поступления в российские колледжи и ВУЗы.

Таджикская община, особенно молодежное крыло, совместно с руководителями национальных общин, Комитетом по делам национальностей и казачества Волгоградской области участвует в организации и проведении общественных мероприятий, знаменательных дат. Это годовщины Сталинградской битвы, Великой Победы, День города, День народного единства, Рождество, Навруз, Пасха, Курбан-байрам и др. Особо тесный контакт, взаимодействие осуществляется с общественной организацией культуры «Дом Дружбы» [3, с. 202].

Уже много лет мы вместе организуем встречи, диалоги, проводим торжества, праздники национальной кухни, фестивали в волгоградских университетах, институтах, колледжах. Цели мероприятий – обеспечивать равноправный диалог студенческой молодежи, формировать толерантное и уважительное отношение друг к другу всех этносов, людей разных национальностей, живущих на священной сталинградской земле. Словом, наша деятельность во многом направлена на мир и согласие, стабильность и доверие, распространение единства и дружбы между народами.

Список литературы

1. Бек У. Что такое глобализация? М.: Прогресс-Традиция, 2001. 322 с.
2. Данакари Р. А. Миграционные процессы и их роль в бытии российского общества: реальность и перспективы / Р. А. Данакари, О. В. Попова, Е. А. Козловцев // *Primo Aspectu*. 2018. № 4 (36). С. 57-63.

3. Данакари Р. А. Патриотизм и дружба народов как базисные детерминанты российской цивилизации // Вестник ВолГУ. Серия 4. История. Регионоведение. Международные отношения. 2019. Т. 24. № 5. С. 193-204.

4. Дроздова Ю. А. Миграция как социальный ресурс территориальных общностей // *Primo Aspectu*. 2020. № 1 (41). С. 56-64. DOI 10.35211/2500-2635-2020-1-41-56-64.

5. Силантьева В. А. Концепция государственной миграционной политики РФ: содержание и реализация // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2020. № 4. С. 146-151.

6. Указ Президента РФ от 31.10.2018 № 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы». URL: <http://www.consultant.ru/cons/> (дата обращения 21.02.2022)

7. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.12.2021).

УДК 331.56(470)

ТЕНЕВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ВЛИЯНИЕ НА СОСТОЯНИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Баубель А. Р., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: baubiel@mail.ru

Научный руководитель – **Морозов И. Л.**, д-р полит. наук, профессор, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема теневой занятости в условиях современной экономики в РФ. Данный вопрос является важным, так как негативно сказывается на складывании экономической обстановки (в том числе, на состоянии безработицы) в России.

Ключевые слова: теневая занятость, безработица, трудоустройство, экономика, численность безработных.

SHADOW EMPLOYMENT: THE IMPACT ON THE STATE OF UNEMPLOYMENT IN MODERN RUSSIA

Baubel A. R., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The article examines the problem of shadow employment in the modern economy in the Russian Federation. This issue is important because it negatively affects the economic situation (including unemployment) in Russia.

Keywords: shadow employment, unemployment, employment, economy, number of unemployed.

Прежде чем начать говорить о влиянии теневой занятости на общее состояние безработицы в условиях современного развития экономики в России, стоит отметить, что собой представляет данное явление. Согласно экономическим словарям, теневая занятость – это вид занятости в неформальной экономике, когда факт установления трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей. Как правило, такое экономическое явление проявляется из-за того, что работодатель или сам работник пытается утаить трудовые отношения от уплаты налогов или какого-либо закона. В таких случаях выплата заработной платы производится наличными, а работодатель не производит официального оформления на работу.

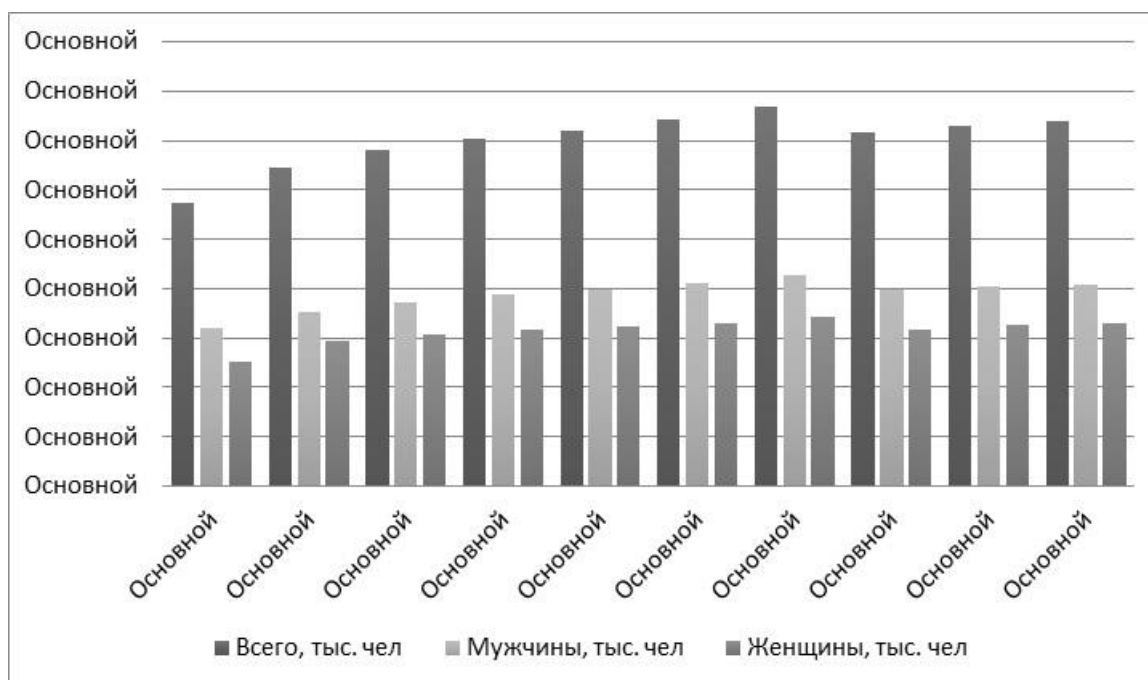
Рассмотрим еще одно определение теневой занятости. Согласно мнению исследователей, теневая занятость – это деятельность, осуществляемая юридическими и физическими лицами, не декларируемая в целях налогообложения, социальной защиты и соблюдения трудового законодательства, скрываемая от общества и государства, с целью получения дохода, основанного на коррупционных связях (официально не оформленная занятость) [5].

Теперь следует выделить несколько причин появления теневой занятости. Изучаемое экономическое явление возникает в результате:

1. Желание трудоустроиться гражданам, которые имеют трудности в официальном оформлении (мигранты, граждане с криминальным прошлым, граждане, имеющие проблемы с законом и т.д.).
2. Желание трудоустроиться у граждан, которые по закону не могут иметь официальные трудовые отношения (граждане с инвалидностью, граждане, состоящие на учете в ЦЗН).
3. Желание скрыть официальный заработок, чтобы не выплачивать алименты, налоги, страховые взносы.
4. Желание нанять работников, но платить за выполненную работу меньше, чем необходимо.

Теперь необходимо отметить некоторые статистические данные. В 2014 году эксперты Центра макроэкономических исследований Сбербанка РФ провели анализ теневой занятости в РФ, который показал, что к неформальным занятым в России можно отнести 20 млн. человек, что составляет 25 % экономически активного населения страны. Если проанализировать динамику численности неформально занятых граждан в России в период с 2010 по 2019 гг., то можно представить это в качестве диаграммы [1, с. 10].

Численность неформально занятых, тыс. человек



Если провести аналогию с экономически развитыми западными странами, то стоит отметить, что сохранение теневой занятости в России связано с отсутствием активной регулирующей позицией государства и профсоюзов на фоне кризисного падения производства [3].

Также стоит отметить, что некоторые исследователи считают теневую занятость «бомбой замедленного действия», которая в любой момент может превратиться в открытую форму. Это экономическое явление носит те же негативные последствия, что и скрытая и обычная безработица. Теневая занятость приводит к недостаточному производству ВВП по сравнению с тем, каким он мог быть на самом деле. Данное экономическое явление также увеличивает социальное неравенство граждан. Еще одним последствием теневой занятости является тот момент, что центры занятости не могут контролировать граждан, которые состоят на учете с той точки зрения, что они не являются неофициальными занятыми. Это может существенно отражаться на уровне регистрируемой безработицы в стране, так как у специалистов центров занятости нет рычагов влияния на таких граждан (так как весь их заработок не отражается в официальных источниках).

В целях снижения уровня теневой занятости и скрытой безработицы необходимо предпринять следующие меры:

1. Создание новых рабочих мест в инновационных отраслях экономики, которые будут обеспечивать повышение уровня производительности труда.
2. Обеспечение реализации комплексных инвестиционных проектов модернизации неэффективных промышленных предприятий.
3. Снижение потери рабочего времени и продукции за счет оптимизации и повышения эффективности управления производством.
4. Повышение квалификации и профессионального уровня работников и управленческих кадров [2, с. 319].

Отметим еще некоторые последствия теневой занятости, которые отражаются на развитии экономики и государства в целом. Здесь стоит выделить:

1. Негативное влияние на формирование доходов всех уровней бюджетов и всей государственно-финансовой системы в целом.
2. Негативное воздействие на кредитно-финансовую систему, что связано с обращением в сфере теневой экономики значительных денежных средств, которые не поддаются официальному учету.
3. Государственный контроль за денежными потоками и планирование денежной эмиссии осуществляется не в полном объеме.
4. Международные экономические отношения также страдают от внушительных масштабов теневой экономики: иностранные инвесторы не желают работать в нестабильных экономических и правовых условиях, они опасаются криминальных структур, имеющих значительное влияние в теневой экономике.
5. Теневая экономическая деятельность является одним из источников финансирования преступности, включая такое опасное ее проявление, как терроризм [4].

Стоит подвести итог всему вышеперечисленному. Изученное экономическое явление (теневая занятость) оставляет неоднозначные последствия. С одной стороны, теневая занятость снижает уровень безработицы, развивает реальный

сектор экономики и т.д. Но с другой стороны, неформальная занятость усиливает борьбу за раздел существующих рынков, а также приводит к недобросовестной конкуренции. Что касается влияния теневой занятости на работу центров занятости населения, то здесь это экономическое явление также вносит свои трудности. Это связано с тем, что сотрудникам службы занятости невозможно точно «оценить» зарегистрированного безработного на предмет нахождения в неофициальных трудовых отношениях. Данный факт может значительно влиять на уровень регистрируемой безработицы, так как на учете могут находиться люди, находящиеся в таких трудовых отношениях.

Неформальная занятость влияет так же на подрыв стабильности в обществе. Именно благодаря этому фактору нарастает актуальность исследования изучаемой темы. Однако анализ теневой занятости встречает некоторые трудности, которые связаны с отсутствием на сегодняшний день общепринятого понятия теневой экономики, её критериев и структуры, по которым можно относить какое-либо экономическое явление к теневой занятости.

Список литературы

1. Капитонова Н. В., Капитонова А. А. Тенденции развития теневой экономики современной России // Теневая экономика. 2021. Т. 5. № 1. С. 9-18.
2. Мусаева А. З., Багомедова Х. М. Пути снижения скрытой безработицы и теневой занятости // Вопросы структуризации экономики. 2013. № 4. С. 318-320.
3. Причины и социально-экономические последствия скрытой безработицы и теневой занятости [Электронный ресурс] // URL: https://studwood.ru/1507708/ekonomika/prichiny_sotsialno_ekonomicheskie_posledstvija_skrytoy_bezrabortitsy_tenevoy_zanyatosti (дата обращения 02.03.2022)
4. Самаруха В. И., Буров В. Ю. Теневая экономика в системе предпринимательской деятельности: монография. Иркутск, 2010. 243 с.
5. Тумунбаярова Ж. Б., Анциферова М. Д. Неформальная занятость: причины и факторы, определяющие ее уровень // Теневая экономика. 2018. № 4. С. 139-149.

УДК 331.108.26

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ НА ОСНОВЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ РАБОТНИКОВ КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСА «МОЛНИЯ ЯМАЛ»)

Башарина А. Ю., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: skalakotlova@gmail.com

Научные руководители – **Кленова Т. В.**, канд. экон. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС; **Иванова Т. Б.**, д-р экон. наук, профессор, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматриваются элементы механизма мотивации персонала, их взаимодействие и функционирование через определение потребностей персонала на примере Курортного комплекса «Молния Ямал». Определяются эффективные в условиях менеджмента данной организации потребности.

Ключевые слова: мотивация, лояльность, человек, потребности, механизм мотивации, стимул.

FUNCTIONING OF THE MOTIVATION MECHANISM BASED ON DETERMINING THE NEEDS OF PERSONNEL (USING THE EXAMPLE OF EMPLOYEES OF THE RESORT COMPLEX «LIGHTNING YAMAL»)

Basharina A.Y., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
email: skalakotlova@gmail.com

Supervisors – **Klenova T. V.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА; **Ivanova T. B.**, Doctor of Economics, Professor, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article discusses the elements of the personnel motivation mechanism, their interaction and functioning through the determination of the needs of the personnel on the example of the resort complex «Lightning Yamal». Needs that are effective in the conditions of management of this organization are determined.

Keywords: motivation, loyalty, person, needs, motivation mechanism, stimulus.

Увеличение производительности труда и повышение прибыльности компаний во многом зависят от эффективности механизма мотивации сотрудников, используемого на предприятии. В тоже время пока не разработан такой подход, который обеспечивал бы 100 %-ю включенность работников в реализацию целей организации. Это связано и с тем, что условия выполнения работ постоянно меняются как в связи с развитием технологий, так и из-за появления новых факторов организации производства, например, изменения рабочих мест и условий

труде в связи с пандемией. Поэтому исследования совершенствования вопросов мотивации сотрудников продолжают оставаться актуальными.

В основе формирования рассматриваемого процесса лежат такие категории как производство и потребление. Их взаимосвязь порождает потребности как осознанная нужда в определенных благах, побуждающие человека действовать определенным образом. Выделяются следующие свойства потребностей [3, с. 76]:

- количественный и качественный рост,
- насыщаемость, причем по мере большего удовлетворения низших, большее значение начинают приобретать высшие,
- взаимовлияние и компенсаторные возможности удовлетворения потребностей, например, ограниченные возможности повышения содержательности труда могут компенсироваться улучшением его условий,
- относительность, то есть сопоставление с возможностями, существующими у других людей.

Их развернутое перечисление приводится в работе Н. В. Самоукиной [5, с. 123]. Ею выделяются такие потребности как в поддержании жизнедеятельности и здоровья; в признании; в общении; в принадлежности к референтной группе и командной работе; в надежности и безопасности; в сотрудничестве с руководством компании; в эмоциональном напряжении и риске; в социальном статусе и власти; в подчинении; в независимости и свободе; в самоутверждении; в достижениях; в престиже; в радости и удовольствии; в стабильности; в новизне; в творчестве. Они могут быть объединены в такие группы как материальные, социальные, духовные, источниками которых соответственно являются производство, общественный характер жизнедеятельности человека и сознание индивида.

Потребности могут возникать в процессе жизнедеятельности человека или быть врожденными. Можно управлять скоростью возникновения и степенью интенсивности своих потребностей. Это обеспечивает обратную связь работника

с производством, проявляется в процессе выбора человеком своей работы, реализацией при этом его возможностей, способностей, идеалов и целей. Иерархия потребностей широко известна как пирамида А. Маслоу.

Таким образом, потребности являются важнейшим мотивом деятельности человека, побуждая его к действию. Однако, возможности измерить потребности людей на сегодняшний день нет, так как это объективно-субъективная категория общественного сознания и воспроизводства.

Если в организации удовлетворены все основные потребности работника, то он испытывает желание эффективно выполнять свои обязанности, имея имеет высокую трудовую мотивацию [4, с. 80-82]. За счет этого создается механизм, обеспечивающий достижение целей организации на основе удовлетворения потребностей сотрудников. Он включает в себя взаимосвязь таких элементов как: потребность – стимул – цель – деятельность – результат – потребность и является частью механизма формирования лояльности персонала. Потребность является начальным и заключительным звеном представленной цепочки. Именно она составляет основу процесса мотивации и побуждает работника к выполнению своих обязанностей.

Более подробно приведенная взаимосвязь выглядит следующим образом:

- внутреннее побуждение – мотив (осознанное личностное побуждение к деятельности),
 - потребность (забота, необходимость или недостаток в чем-либо),
 - внешнее побуждение, связанное с работой на выбранном объекте и достижением целей, поставленных в процессе как его функционирования, так и жизненных установок сотрудников, которые могут быть связаны с профессиональными особенностями, структурой коллектива, стилями руководства и другими факторами [2, с. 77],
 - организация деятельности и формирования стимулов достижения цели,
- Стимулы переводят потребности в мотивы, которые, в свою очередь, побуждают человека трудиться, оказывают воздействие на активность человека. Правильное

взаимодействие мотива и стимула гарантируют успех в функционировании механизма мотивации, взаимовыгодно как работнику, так и работодателю. За счет этого работник может реализовывать свои способности, а работодатель – обеспечить достижение целей функционирования организации,

- сценарии результатов деятельности с точки зрения удовлетворения потребностей: работник полностью удовлетворенный, частично, неудовлетворенный,
- при реализации первого сценария формируется лояльный работник, последнего – нелояльный, вызывая необходимость пересмотра системы стимулов, применяемых в организации.

Приведенные выше теоретические положения были исследованы на примере деятельности Курортного комплекса «Молния Ямал». Компания работает 23 года, численность занятых 488 человек, предоставляет услуги санитарно-курортного лечения для работников газовой промышленности на побережье Черного моря [1]. Были выделены следующие приоритетные потребности его сотрудников: высокий уровень заработной платы, хорошие отношения с сотрудниками, благоприятный социально-психологический климат в коллективе, хорошие отношения с непосредственным руководителем и с высшим руководством, возможность обучения и повышения квалификации, возможность карьерного роста, благоприятные условия труда. За счет этого удовлетворяются как низшие, материальные потребности, так и более высокого уровня – в самовыражении. Основной целью сформированной системы стимулирования является клиентоориентированность работы трудового коллектива, которая пронизывает возможности реализации всех указанных выше потребностей. Тем не менее, для эффективного функционирования механизма мотивации персонала комплекса «Молния Ямал» руководству организации нужно расширить выбор форм стимулирования, степень и скорость их воздействия на работников. Это в большей степени замотивирует работников к результативному выполнению своих обязанностей, и тем самым приведет к росту производительности труда и повышению экономических показателей комплекса.

Отрицательным выявленным моментом в организации труда сотрудников стала низкая мотивированность удовлетворять потребности клиентов медицинскими работниками – массажистами. Они, прежде всего, заинтересованы в предоставлении дополнительных услуг, и крайне неохотно выполняют те, которые включены в приобретенную путевку. Это свидетельствует о недостатках действующей системы стимулирования: работникам более выгодно предоставлять не стандартные, а дополнительные услуги. Для их преодоления целесообразно ввести эффективные контракты, которые позволят получать повышенное вознаграждение при благоприятных отзывах стандартно обслуживаемых клиентов и давать право на предоставление дополнительных, платных услуг, при отсутствии жалоб со стороны клиентов.

Проведенный анализ теоретических положений механизма мотивации на основе определения потребностей персонала и применение полученных положений на примере работников Курортного комплекса «Молния Ямал» показывает необходимость для более полной реализации целей работодателей обеспечивать взаимоувязку потребностей работников и организации.

Список литературы

1. Внутренняя документация Курортного комплекса ООО «Молния Ямал».
2. Дуракова И. Б. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: монография / под. ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2016. 154 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. Москва: ИНФРА-М, 2020. 695 с.
4. Лавреха А. О. Управление и формирование лояльности персонала // Евразийский научный журнал. 2016. № 10. С. 80-82.
5. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина, 2006. 224 с.

УДК 353.5

ГЛАВА ГОРОДСКОГО ОКРУГА В ЕДИНОЙ СИСТЕМЕ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ

Биленко И. П., МУ-100, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: bhty0906@yandex.ru

Научный руководитель – **Бардаков А. И.**, д-р полит. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье анализируются изменения, происходящие в системе муниципального управления городских округов. Рассматриваются нововведения, предусмотренные проектом федерального закона № 40361-8 «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», а также на примере Волгограда анализируется опыт взаимодействия главы городского округа с региональной властью.

Ключевые слова: муниципальное образование, глава городского округа, проект федерального закона, высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации, система муниципального управления, городская Дума.

THE HEAD OF THE CITY DISTRICT IN THE UNIFIED SYSTEM OF PUBLIC AUTHORITY

Bilenko I. P., MU-100, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
e-mail: bhty0906@yandex.ru

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

Abstract. The article analyzes the changes taking place in the system of municipal administration of urban districts. The innovations envisaged by the draft Federal Law No. 40361-8 «On the general principles of the organization of local self-government in a unified system of public authority» are considered, and the experience of interaction between the head of the city district and the regional government is analyzed on the example of Volgograd.

Keywords: municipal formation, the head of the city district, the draft federal law, the highest official of the subject of the Russian Federation, the system of municipal administration, the City Duma.

Постоянные изменения в системе муниципального управления затрагивают интересы каждого гражданина, поскольку с местным самоуправлением связано решение основных масс ежедневных проблем населения. В связи с этим определение точной структуры и организации системы органов местного самоуправления и, в том числе, закрепления правового статуса главы муниципального образования, считается одной из актуальных задач муниципальной реформы. Федеральным законом № 131-ФЗ отмечается обязательность наличия в структуре органов местного самоуправления главы муниципального образования [4].

Глава муниципального образования, по мнению С. В. Михневой, осуществляет непосредственное руководство жизнедеятельностью местного сообщества. Он принимает участие в решении вопросов местного значения, в ведении исполнительно-распорядительной деятельности в отношении возглавляемого представительного или исполнительного местных органов, в выражении и представлении интересов местного населения. Глава осуществляет взаимосвязь с федеральными и региональными органами государственной власти, с местными органами других муниципалитетов, занимается правотворческой деятельностью по урегулированию муниципально-правовых отношений и другие функции [2, с. 22].

Не вызывает сомнения, что статус главы муниципального образования, в значительной степени, определяется принятой в муниципальном образовании и зафиксированной в его уставе структурой органов местного самоуправления. Поскольку муниципальное управление – это важный компонент всего публичного управления, его результат во многом определяется высшим должностным лицом городского округа – главой города. В связи с этим российское законодательство четко определяет статус главы городского округа, полномочия, а также ответственность за решение вопросов местного значения. Согласно Федеральному закону № 131-ФЗ выборы главы и его положение в организационной структуре вариативны. Он может избираться на муниципальных выборах, либо представительным органом из числа кандидатов, представленных конкурсной комиссией по результатам конкурса, либо представительным органом муниципального образования из своего состава [1, с. 104].

Для каждого городского округа характерен свой порядок избрания главы городского округа, который закрепляется в уставе. Графически это можно выразить следующим образом (рис. 1).

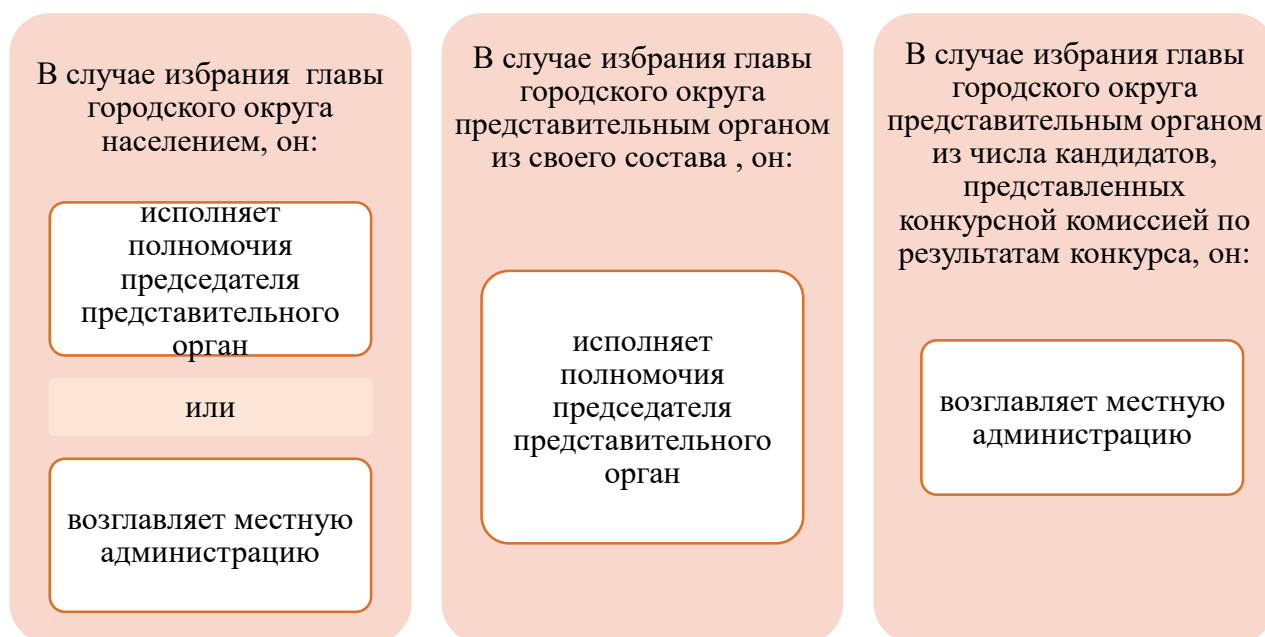


Рисунок 1. Правовой статус главы городского округа

Источник: составлено автором.

Особый резонанс и широкое обсуждение вызывает проект федерального закона № 40361-8 «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», внесенный в Государственную Думу Федерального собрания в декабре 2021 года. Существенным преобразованием, затрагивающим городской округ, является изменения касаются лишения городских округов права создавать в границах своих территорий внутригородские муниципальные образования [6, с. 23].

Сразу следует уточнить, что данное преобразование не затрагивает Волгоград. Поскольку данный городской округ не имеет внутригородских муниципальных образований. В уставе Волгограда управление районами города как второй уровень системы местного самоуправления не отражен. Районные администрации, являясь территориальными структурным подразделением (органом) городской администрации, должны осуществлять самоуправление, но в силу того, что фактически они являются логическим звеном в иерархической цепи администрирования Волгограда, районные администрации могут только управлять [5].

Также следует сказать об изменениях в порядке избрания глав муниципалитетов. Согласно статьям 19, 29, 30 проекта федерального закона теперь

глава может быть избран представительным органом из числа кандидатов, представленных высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации и отрешен от должности по его единоличному решению.

Пока же остается не вполне понятным – как будет проводиться отбор кандидатур главами субъектов РФ для последующего их внесения в представительный орган муниципального образования. Представляется целесообразным регламентировать полный цикл этой процедуры. Вполне возможно, что конкурсный этап сместится на предварительную стадию, а вся организация конкурса будет лежать на главах субъектов РФ, в том числе в части формирования конкурсной комиссии для рассмотрения выдвинутых кандидатур. Региональные власти уже достаточно давно предъявляют претензии к качеству управления на муниципальном уровне, кроме этого, чрезмерна самостоятельность отдельных руководителей органов местного самоуправления (особенно мэров административных центров субъектов федерации) негативно отражалась на работе по достижению общерегиональных и даже общенациональных целей.

«Дружба городских и областных начальников дала первую трещину» в 1994 году, когда областная Дума приступила к разработке закона «Об организации местного самоуправления в Волгоградской области». Предоставлять финансовую самостоятельность местному самоуправлению не входило в планы Губернатора Волгоградской области. Однако областной закон все-таки был принят и в марте 1995 года вступил в силу. Муниципалитет окончательно вышел из подчинения губернатора.

Юрий Чехов, Евгений Ищенко, Роман Гребенников – каждый из них пытался встать на один уровень в отношениях с губернатором. Все три мэра в той или иной форме пробовали свергнуть соответствующего губернатора. Финалы правления были по форме у всех разные, но по содержанию одинаковые. Противостояние Юрия Чехова и Ивана Шабунина привело, в конечном итоге, к власти Николая Максюту, при котором Юрий Викторович добровольно покинул свой

пост. Конфликт Евгения Ищенко и Николая Максюты завершился системным кризисом городской власти, в котором смешались благие намерения и горькие разочарования. Война Романа Гребенникова против Анатолия Бровко завершилась политическим решением губернатора об отстранении Р. Гребенникова от должности [3].

Стратегический расклад все последние двадцать лет не менялся, но «волгоградские мэры» его упорно пытались не замечать. В конечном счете пришли к тому, что Администрация Волгоградской области – орган государственной власти. Не больше и не меньше. А власть муниципальная самостоятельна и независима, но с одной важной поправкой: у администрации Волгограда нет и не должно быть политических функций. А у главы городского округа – политических амбиций.

Таким образом, учитывая социально-культурное, политическое и экономическое значение городских округов для региона и страны в целом, по моему мнению, весьма проблематично осуществить самоуправление в пределах одноуровневой системы муниципального управления. Проблематичным является и усиление ответственности глав перед высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации. Это блокирует возможность населения осуществлять контроль за высшим должностным лицом городского округа.

Список литературы

1. Заборова Е. Н. Городское управление: учебное пособие / Е. Н. Заборова. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. 296 с.
2. Михнева С. В. Совершенствование системы местного самоуправления в российской федерации: нормативно-правовой аспект // Парадигмы управления, экономики и права. 2020. № 2. С. 18-25.
3. Пилипенко В. А. Убить дракона. К вопросу отстранения от должности главы городского округа город-герой Волгоград // Кривое зеркало. URL: <https://krivoe-zerkalo.ru/node/2117> (дата обращения 18.02.2022).

4. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 06.10.2006 № 131-ФЗ / Российская Федерация. Законы. – Доступ из СПС Гарант (дата обращения 31.01.2022).

5. Устав города-героя Волгограда: принят постановлением Волгоградского Горсовета народных депутатов от 29 июня 2005 г. URL: <http://www.volgsovet.ru/d3d0/Act/CharterCity> (дата обращения 18.02.2022).

6. Фомин А. Н. Социокультурный подход к институту местного самоуправления в контексте законопроекта «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти» // Местное право. 2022. № 1. С. 23-32.

УДК 351.84:334.021

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА И РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СО НКО В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ

Вилкова Н. А., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: natalya.vilkova.1995@mail.ru

Научный руководитель – **Сырбу А. Н.**, канд. экон. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется государственная поддержка социально-ориентированных некоммерческих организаций, ее формы и виды. Эта проблема рассматривается в условиях недостаточной помощи в оказании социальных услуг.

Ключевые слова: государственная поддержка, социально-ориентированные некоммерческие организации, социальная услуга.

STATE JUDICIAL SUPPORT AND REGULATION OF THE ACTIVITIES OF SOCIALLY ORIENTED NON-COMMERCIAL ORGANIZATIONS IN THE FIELD OF SOCIAL SERVICES

Vilkova N. A., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The article examines the state support of socially-oriented non-profit organizations, its forms and types. This problem is considered in conditions of insufficient assistance in the provision of social services.

Keywords: state support, socially-oriented non-profit organizations, social service.

На сегодняшний день крайне остро возникает необходимость в совершенствовании одного из важнейших направлений государственной социальной политики – предоставления населению социальных услуг: медицинских, образовательных, услуг социальной поддержки т. п.

Ряд документов, принятых на федеральном и региональном уровне за последние годы, позиционируют развитие сектора негосударственных некоммерческих организаций в сфере социальных услуг как одно из приоритетных направлений. В этих документах предлагается преобразовать государственные и муниципальные учреждения, оказывающие услуги пожилым гражданам и инвалидам в некоммерческие организации при условии привлечения их к выполнению государственного (муниципального) заказа по оказанию социальных услуг на кон-

курсной основе. Перспективными направлениями, по мнению законодателей, являются также развитие благотворительной деятельности, волонтерства, социально ориентированного инвестирования. Полномочия органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления по решению вопросов поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций четко прописаны и в статье 31.3. Федерального закона № 7 от 12 января 1996 года «О некоммерческих организациях». Так, к полномочиям органов государственной власти Российской Федерации по решению вопросов поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций относятся приведенной на рис. 1.



Рисунок 1. Полномочия органов государственной власти в сфере СО НКО

В целом основная задача социально ориентированных некоммерческих организаций сводится к обеспечению населения качественными услугами. Именно на это и должна быть ориентирована поддержка со стороны государства. Однако, ни со стороны государства, ни со стороны общественных фондов к настоящему времени так и не были предложены действенные механизмы, позволяющие эффективно использовать рыночные и государственные регуляторы в процессе оказания поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций. Формы поддержки СО НКО перечислены в таблице 1.

Таблица 1 – **Формы поддержки СО НКО**

Форма поддержки	финансовая, имущественная, информационная, консультационная поддержка, а также поддержка в области подготовки, дополнительного профессионального образования работников и добровольцев (волонтеров) социально ориентированных некоммерческих
	предоставление социально ориентированным некоммерческим организациям льгот по уплате налогов и сборов в соответствии с законодательством о налогах и сборах.
	осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд у социально ориентированных некоммерческих организаций в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.
	предоставление юридическим лицам, оказывающим социально ориентированным некоммерческим организациям материальную поддержку, льгот по уплате налогов и сборов в соответствии с законодательством о налогах и сборах

Комплекс мер, направленных на обеспечение доступа СО НКО, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление социальных услуг населению, на 2016–2020 годы, утвержденный поручением Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О. Ю. Голодец от 23 мая 2016 года № 3468п–П44;

план мероприятий («дорожная карта») «Поддержка доступа негосударственных организаций к предоставлению услуг в социальной сфере», утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 июня 2016 года № 1144-р;

стандарт развития конкуренции в субъектах Российской Федерации, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 апреля 2019 года № 768-р;

план мероприятий («дорожная карта») по развитию конкуренции в отраслях экономики Российской Федерации и переходу отдельных сфер естественных монополий из состояния естественной монополии в состояние конкурентного рынка на 2018-2020 годы, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 16 августа 2018 года № 1697-р. [5].

Этот же Закон установил для НКО и СОНКО нулевые тарифы страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, и на обязательное медицинское страхование. Продление сроков уплаты налогов и страховых взносов Некоммерческих организаций, получающих государственную поддержку в связи с распространением коронавируса, касается также Постановление Правительства РФ от 15.05.2020 № 685. Оно продлевает сроки уплаты налоговых платежей и страховых взносов на полгода. Постановление касается налогов за 2019 год, первое полугодие, I квартал, март 2020 года, налогов, срок уплаты которых пришелся на II квартал 2020 года, и некоторых других.

Ещё одним видом непрямого государственного финансирования являются налоговые льготы, например:

Таблица 2 – **Непрямое государственное финансирование НО**

№ п-п	Вид льготы	Содержание
1	Налоговый вычет из пожертвований, перечисленных гражданином СО НКО	для увеличения целевого капитала
2	Освобождение от НДФЛ	при условии, что организация осуществляет благотворительную деятельность.
3	Освобождение от НДФЛ доходов, передаваемым социально незащищённым слоям населения, например, инвалидам, детям-сиротам, малоимущим семьям	при условии, что организация осуществляет благотворительную деятельность
4	Расширение перечня целевых поступлений, не подлежащих учёту при определении налоговой базы по налогу на прибыль и налогам, уплачиваемым в бюджет СО НКО	при условии, что организация состоит на УСН
5	Освобождение от уплаты НДС	если организация оказывает услуги по соцобслуживанию и обеспечивает уход за маломобильными и престарелыми гражданами

Кредиты СО НКО.

Постановление Правительства от 16.05.2020 № 696 утверждает правила предоставления банкам субсидий из федерального бюджета на возмещение недополученных ими доходов по кредитам 2020 года. В это постановление включены и СО НКО из реестров. Такие социально ориентированные некоммерческие организации могут получить кредит под 2 %. Организация может взять кредит на возобновление деятельности, в том числе на рефинансирование других кредитов. Если организация оставит не менее 90 % работников начиная с 1 июня 2020 года, то кредит банку она возвращать не будет. Если организация сохранит от 80 до 90 % сотрудников, тогда банк спишет половину кредита. Кредиты выдаются с 1 июня 2020 года. По теме: Программу льготных кредитов под 2 % расширили Мораторий на проверки.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 03.04.2020 г. № 438, в 2020 году в отношении НКО с численностью сотрудников до 200 человек плановых проверок не будет до конца 2020 года. Если какие-либо проверки и будут, то только внеплановые, связанные с причинением вреда жизни и здоровью граждан. Постановление не касается политических партий и организаций из реестра иностранных агентов [2, 3, 4].

Субсидии.

Субсидию на профилактику коронавирусной инфекции с 15 июля 2020 года могут получить СО НКО, которые: подали заявление по установленной форме; по состоянию на 01.07.2020 состояли в реестре СО НКО, наиболее пострадавших от коронавируса; не участвуют в процессе ликвидации или банкротства; не имеют налоговой задолженности превышающей 3000 рублей.

Арендные платежи.

Постановлением Правительства от 11.07.2020 № 1032 организации, включенные в реестр СО НКО или в реестр НКО, освобождаются от уплаты арендных

платежей по договорам аренды федерального имущества с апреля по июнь включительно. Также Росимуществу предписано обеспечить предоставление отсрочки уплаты арендной платы, предусмотренной в 2020 году [1, 6].

Таким образом, положения, зафиксированные в рассмотренных нормативно-правовых актах, стимулируют возможности развития рынка социальных услуг и конкуренции различных поставщиков на нем, что должно обеспечить гражданам социальное обслуживание посредством более широкого спектра услуг и более высокого качества. Также можно отметить, что государство ведет активную политику в области расширения возможностей.

Список литературы

1. Воробьева О. С. Государство начало помогать НКО выходить из кризиса, вызванного эпидемией коронавируса. URL: <https://www.asi.org.ru/2020/05/29/vse-mery-podderzhki-nko/> (дата обращения: 12.06.2021).

2. Какие меры поддержки НКО предприняты государством. URL: <https://www.buhgalteria.ru/article/kakie-mery-podderzhki-nko-predprinyaty-gosudarstvom/> (дата обращения: 12.06.2021).

3. Маринина В. Н., Ситарская Т. В. Система работы организаций социального обслуживания Волгоградской области с семьями и несовершеннолетними, находящимися в трудной жизненной ситуации // Парадигмы управления, экономики и права. 2021. № 2. С. 197-204. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2021_N1.pdf (дата обращения 01.03.2022).

4. Новикова Н. Социально ориентированные некоммерческие организации: что это, деятельность и ограничения. URL: <https://yr-expert.com/socialno-orientirovannye-nekommercheskie-organizaczii-eto/>» (дата обращения 12.06.2021).

5. Участие НКО в оказании услуг в социальной сфере (Специальный доклад Общественной палаты Российской Федерации) [Текст] / Общественная палата Российской Федерации; сост. и общ. ред. Е. А. Тополева-Солдунова,

Е. Г. Орлова, О. В. Коротеева, А. М. Спивак, Р. М. Ольховский, А. А. Вавилова, В. Б. Беневоленский; рецензенты: Ветрова Е. Ю., Насриддинов Т. Г. Москва: «Современные информационные системы», 2019. 96 с.

6. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций» от 05.04.2010 N 40-ФЗ.

7. Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

УДК 304(47)

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СОВЕТСКОМ СОЮЗЕ

Герус Л. А., МУ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,

e-mail: vipzoeu@yandex.ru

Научный руководитель – **Тюменцев И. О.**, д-р ист. наук, профессор, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Советский «рынок труда» был своеобразным. Вместо распространенности безработицы, к которой мы привыкли, Советский Союз не только достиг полной занятости, но и попал в ситуацию, когда существовала нехватка рабочей силы, даже несмотря на то, что значительная доля населения работала. Цель данной работы рассмотреть социальную политику в советском союзе.

Ключевые слова: социальная политика, рынок труда, советский союз.

SOCIAL POLICY IN THE SOVIET UNION

Gerus L. A., MU-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Tyumentsev I. O.**, Doctor of Historical Sciences, Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The Soviet «labor market» was peculiar. Instead of the prevalence of unemployment to which we are accustomed, the Soviet Union not only achieved full employment, but also got into a situation where there was a shortage of labor, even though a significant proportion of the population worked. The purpose of this work is to consider social policy in the Soviet Union.

Keywords: social policy, labor market, Soviet Union.

Целью социальной политики в Советском Союзе было обеспечение общего благосостояния, то есть «охватить» всех граждан страны без исключения. В нынешних условиях речь идет только о гарантировании условий жизни, которые достойны человека, а также целостного и гармоничного развития личности. То есть существует разница даже в самих формулировках: «благополучие» и «достойное существование» [2, с. 138-139].

Специфика уже вытекает из этих фундаментальных постулатов. Советское социальное обеспечение было, во-первых, действительно всеобщим, а во-вторых, бесплатным, то есть в СССР не было пенсионных отчислений из заработной платы. Кроме того, человек, находившийся, так сказать, «в поле» советской системы социальной защиты, помимо чисто денежных выплат, получал большое

количество льгот. Те же люди с ограниченными возможностями, как, впрочем, и многие пенсионеры, пользовались ими в довольно широком диапазоне.

Советская система социального обеспечения была законодательно закреплена и реализовывалась в таких основных организационно-правовых формах, как:

- социальное страхование на государственном уровне (за счет соответствующих централизованных союзных фондов);

- пенсии (по возрасту; по инвалидности; по выслуге лет; в случае потери кормильца) и пособия (по временной нетрудоспособности; по беременности и родам; на детей из малообеспеченных семей; многодетным и одиноким матерям и т. п.);

- социальное обслуживание инвалидов и пожилых граждан (содержание в домах-интернатах с полным государственным обеспечением; протезирование, предоставление средств передвижения; льготы на проезд на транспорте; жилые, бытовые и налоговые льготы и т. п.);

- бесплатная медицинская помощь (предоставление медицинских услуг в поликлиниках, лечение в больницах, санаториях, курортах и т. п.);

- бесплатное воспитание детей (в яслях, детских садах, детских домах, санаториях, пионерских лагерях и т. п.) [5, с. 159].

На сегодняшний день, в современной России, социальное обеспечение в стране, фактически оплачиваемое ее будущими бенефициарами (страховые отчисления, отчисления из заработной платы), далеко не универсально, но адресуемо. И самое главное, это напрямую зависит от уровня бюджета. В СССР каждая отдельная социальная программа обеспечивалась государством. Сейчас, по большей части, финансирование осуществляется за счет собственных средств граждан, накопленных за счет так называемой «корпоративной социальной системы», воплощенной в виде различных фондов [2, с. 142].

Вообще говоря, про социальное обеспечение граждан (как советских, так и российских) в корне неверно упоминать только про получение пенсий и других

различных льгот, и выплат. Восьмичасовой рабочий день, гарантированный ежегодный отпуск, бесплатный дневной уход, школы, университеты и институты, а главное право на бесплатное жилье, которое сегодня кажется нам фикцией – это также составляющие социальной политики государства.

К сожалению, отказавшись от социалистических принципов, наше государство перестало быть социально ориентированным на практике, а не в заявлениях чиновников и политиков. Кому-то в нем удастся гарантировать «достойное существование», но опять же своими силами и собственной работой. Неважно, сколько времени прошло с момента распада СССР, а Россия за это время не добилась прогресса в этой сфере. Пока можно только пытаться догнать современной России великую державу в области социальной защиты и благосостояния своих граждан, которая является правопреемницей СССР. Можно говорить, что социализм был формальным типом государственного управления в СССР, в то время как коммунизм был господствующей идеологией.

Р. Г. Пихоя, доктор исторических наук и бывший государственный архивариус России, утверждает в своих исследованиях, что главной характеристикой советского государства было единство государственных органов и Коммунистической партии. Советская Конституция 1977 года определяла партию как «ядро политической системы». Что это означало на практике? [4, с. 49]. Советский проект содержал элементы того, что мы сейчас называем «социальным государством»: социальная мобильность, институты гражданского общества, социальная поддержка, бесплатное медицинское обслуживание и т.д. Но из-за утопичности проекта все это не удалось реализовать в полном объеме. Ленин и его соратники, возможно, верили, что все партийные и советские чиновники будут справедливыми и честными и не будут давать взятки, воровать или злоупотреблять своим служебным положением. К сожалению, реальность была далека от истины.

Система коллективного управления привела к резкому снижению производства зерна. Припасы приходилось покупать за границей. Некогда один из ведущих мировых экспортеров зерна (с 1913 года), Россия стала одним из его основных импортеров. Р. Г. Пихоя приводит статистику, согласно которой в 1973 году СССР импортировал 13,2 % от использованного количества зерна, а в 1981 году – уже 41,4 % [4]. А в 1987 году только 24 % производства страны составляли товары народного потребления: государство усилило свою беспрецедентную милитаризацию за счет собственного народа [4]. Но откуда берется этот доход? С 1970 по 1980 год добыча нефти в Сибири увеличилась в 10 раз (с 31 миллиона тонн до 312 миллионов тонн), а добыча газа увеличилась с 9,5 миллиарда кубометров до 156 миллиардов кубометров [3]. И эти нефть и газ экспортировались на Запад, что было единственным спасательным кругом для приходящей в упадок советской экономики.

Чернобыльская катастрофа показала, что исполнительная власть прогнила. После того как Михаил Горбачев начал социальные и политические реформы, неустойчивый баланс между партией и государством был нарушен. После введения реальных выборов народы советских республик проявили сильную склонность к суверенитету и способность самостоятельно принимать решения.

Тем временем старый партийный аппарат по большей части ушел в отставку: так поступили в 1986–1989 годах 90 % местных партийных чиновников во всех республиках, и в конечном итоге Союз был распущен [1]. К сожалению, система власти, сложившаяся в советском государстве, не смогла перестроиться к современным реалиям и оказалась неустойчивой. А с самим союзом ушла и советская система социального обеспечения, которая была направлена на благосостояние людей.

Список литературы

1. Власов В. А. Социальная политика как составляющая государственной политики: автореф. дис. ... канд. полит. наук: 23.00.02. Сыктывкар, 2015. 24 с.
2. Дарелина О. В., Хаблова Е. Н. Механизм формирования и направления использования средств Пенсионного фонда Российской Федерации // Парадигмы управления, экономики и права. 2021. N 2 (4). С. 137-144. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2021_N2.pdf (дата обращения 09.03.2022).
3. На чем СССР зарабатывал больше всего накануне распада. URL: https://finance.rambler.ru/economics/37357841/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink https://finance.rambler.ru/economics/37357841/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения 09.03.2022).
4. Пихоя Р. Г. Советский Союз: история власти. 1945–1991. Новосибирск, 2000. 333 с.
5. Право социального обеспечения в СССР: учебник / В. С. Андреев. М.: Юрид. лит., 1974. 304 с.

УДК 353.2(470)

К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ МЕСТА И РОЛИ ИНСТИТУТА ВЫСШЕГО ДОЛЖНОСТНОГО ЛИЦА СУБЪЕКТА РФ В СИСТЕМЕ ЕДИНОЙ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ РФ

Деркачева Д. В., МУ-100, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: dianochka_derkacheva@mail.ru

Научный руководитель – **Дроздова Ю. А.**, доцент, декан, факультет государственного и муниципального управления, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Статья посвящена анализу проблемы определения места и роли института высшего должностного лица субъекта РФ в системе единой публичной власти. В статье рассматривается система публичной власти РФ, а также вопросы устройства региональной власти с учетом последних поправок в законодательстве РФ. Актуальность рассматриваемой темы обосновывается неоднозначностью закрепления губернатора на федеральном или региональном уровнях государственной власти.

Ключевые слова: высшее должностное лицо субъекта РФ, губернатор, институт губернаторства, публичная власть, система единой публичной власти в РФ.

ON THE QUESTION OF DETERMINING THE PLACE AND ROLE OF THE INSTITUTION OF THE HIGHEST OFFICIAL OF THE SUBJECT OF THE RUSSIAN FEDERATION IN THE SYSTEM OF THE UNIFIED PUBLIC AUTHORITY OF THE RUSSIAN FEDERATION

Derkacheva D. V., MU-100, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Drozdova Yu. A.**, Associate Professor, Dean Faculty of State and Municipal Administration, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article is devoted to the analysis of the problem of determining the place and role of the institution of the highest official of the subject of the Russian Federation in the system of unified public authority. The article examines the system of public power of the Russian Federation, as well as the issues of the structure of regional power, taking into account the latest amendments in the legislation of the Russian Federation. The relevance of the topic under consideration is justified by the ambiguity of securing the governor at the federal or regional levels of government.

Keywords: the highest official of the subject of the Russian Federation, the governor, the institute of governorship, public authority, the system of unified public authority in the Russian Federation.

В настоящее время на современном этапе развития российского государства в системе государственного и муниципального управления особая роль отводится поиску наиболее сбалансированных и рациональных механизмов организации публичной власти федеративного государства. Актуальность данной темы обуславливает не только совершенствование разграничения полномочий между федерацией, ее субъектами и муниципальными образованиями, но также выстраивание конструктивных форм взаимодействия и сотрудничества между

органами власти всех уровней. При этом изучение данной темы предполагает более детальное рассмотрение Федерального закона от 21.12.2021 г. № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», понятие «публичной власти», «системы публичной власти», а также вопросов устройства региональной государственной власти, и в частности, выбор оптимальной модели статуса высшего должностного лица субъекта Российской Федерации.

Еще в советский период были выработаны несколько подходов к определению понятия публичной власти. Отечественный исследователь – Усманова Р. М. в своей статье. «О соотношении понятий «Публичное регулирование», «Публичное управление» и «Публичная власть» выделила два основных подхода относительного данного вопроса. Сторонниками первого подхода выступали Григорян Л. А. и Каск Л. И., которые утверждали, что понятия «публичная власть» и «власть общественная» являются тождественно равными. В свою очередь, Степанов И. М. – советский и российский правовед, доктор юридических наук, профессор являлся сторонником второго подхода, и напротив, заявлял о том, что публичную власть нельзя отождествлять с общественной, поскольку публичная власть является синонимом государственной и политической власти [6, с. 3].

Еще один отечественный исследователь – Соколова Т. В. при определении понятия «публичная власть» в своей статье ссылается на доктора юридических наук, члена Российской академии юридических наук Самигуллина В. К., определяющего публичную власть как разновидность социальной власти, учреждения которой функционируют на конституционно-правовой основе, опираясь на доверие граждан, выраженное на референдумах и выборах [5, с. 169]. Однако российские ученые – Бонадрь Н. С. и Джагарян А. А., при рассмотрении вопроса публичной власти опираются на позицию кандидата юридических наук Югова А. А., рассматривающего публичную власть как систему всеобщего уча-

ствия населения в решении совместных дел. При этом как утверждал Югов, публичная власть «есть всякая политическая власть, которая осуществляется гражданами в коллективных формах»; а также «особая самостоятельная власть, которая по своему объему полномочий не совпадает с государственной властью» [1].

В современной действительности, как отмечает Воробьева О. А., термин публичной власти получил достаточно широкое распространение как в официальных нормативно-правовых актах, так и в учебной, монографической литературе и печатных изданиях [2, с. 3]. По этой причине особенно интересным представляется рассмотрение данного термина в контексте последних изменений в области законодательства системы государственного и муниципального управления.

Так, согласно ст. 1 Федерального закона от 21.12.2021 г. № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» органы государственной власти, иные государственные органы, органы местного самоуправления в их совокупности входят в единую систему публичной власти в Российской Федерации и осуществляют взаимодействие для наиболее эффективного решения задач в интересах населения, проживающего на соответствующей территории [3].

При этом ч. 6 статьи 20 вышеуказанного Федерального закона закрепляет, что «в соответствии с принципом единства системы публичной власти высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации одновременно замещает государственную должность РФ и государственной должность субъекта РФ». На наш взгляд, данная трактовка приводит к неясности и неточности определения места высшего должностного лица субъекта РФ в системе государственной власти, поскольку не представляется понятным, к какому уровню государственной власти в данном случае следует относить высшее должностное лицо субъекта РФ – федеральному или региональному.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 20.04.2021 г. № 232 «О внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации» руководитель высшего государственного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации входит в сводный перечень государственных должностей Российской Федерации. Следовательно, законодатель относит высшее должностное лицо субъекта РФ к федеральному уровню [4].

Вместе с этим, как отмечает Югов А. А. в своей монографии «Органы публичной власти по законодательству России», самостоятельность осуществления высшим должностным лицом государственной власти в реальной действительности проявляется в особом, предусмотренном только для этого органа власти порядке замещения должности, а также содержании его компетенций [7, с. 31]. В сфере функционирования региональной законодательной власти высшее должностное лицо субъекта РФ обладает достаточно широкими полномочиями, а именно: вправе участвовать в работе законодательного (представительным) органа власти субъекта РФ с правом совещательного голоса, вправе требовать внеочередного заседания законодательного органа государственной власти субъекта РФ, а также обнародует либо отклоняет законы, принятые законодательным (представительным) органом власти субъекта РФ.

Также стоит отметить, что губернатор наделен достаточно широкими полномочиями и в сфере исполнительной власти субъекта РФ, такими как: формирование высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ, руководство его деятельностью и принятие решение об его отставке; обеспечивает координацию деятельности органов исполнительной власти субъекта РФ с иными органами государственной власти субъекта РФ; организация взаимодействия с федеральными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления и общественными объединениями; а также издание подзаконных и обязательных указов (постановлений) и распоряжений.

По своим историко-правовым и социально-политическим характеристикам высшее должностное лицо занимает одно из важных мест в механизме осуществления не только регионального, но и общегосударственного уровня управления. Являясь ответственным за формирование и проведение политики, направленной на развитие своего субъекта РФ, губернатор не только непосредственно участвует в реализации государственных программ развития страны, но также координирует социально-экономическое развитие муниципальных образований, расположенных на территории субъекта РФ. Высшее должностное лицо субъекта РФ призвано в пределах своих полномочий обеспечивать функционирование и взаимодействие органов государственной власти субъекта РФ с территориальными органами государственной власти РФ и органами местного самоуправления, а также выступать гарантом социально-политической стабильности в регионе.

Таким образом, определение статуса высшего должностного лица субъекта РФ является одним из важнейших факторов социально-экономического и политико-правового совершенствования не только региональной, но общенациональной политики государства. При этом особое значение необходимо уделить проблеме отнесения высшего должностного лица субъекта РФ и окончательное закрепление его места на федеральном или региональном уровне государственной власти РФ.

Список литературы

1. Бонадрь Н. С., Джагарян А. А. Губернаторы в системе российской федеративной государственности: нормативно-доктринальные подходы конституционного суда Российской Федерации. URL: <https://wiselawyer.ru/poleznoe/69966-gubernatory-sisteme-rossijskoj-federativnoj-gosudarstvennosti-normativno-doktrinalnye> (дата обращения 18.02.2022).

2. Воробьева О. А. Государственная власть как уровень публичной власти // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 1. С. 1-7.

3. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации: Федеральный закон от 21.12.2021 года № 414-ФЗ / Российская Федерация. Законы // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 12. Ст. 1232.

4. Российская Федерация. Президент (2018–2024; В. В. Путин). О внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 20.04.2021 года № 232 / Российская Федерация. Президент (2018–2024; В. В. Путин) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 23. Ст. 2994.

5. Соколова Т. В. Феномен губернаторской власти в современных российских политических процессах: федеральный и региональный уровни // Вестник Пермского университета. Серия: История. 2017. № 3 (8). С. 168-173.

6. Усманова Р. М. О соотношении понятий «Публичное регулирование», «Публичное управление» и «Публичная власть» // Общество: политика, экономика, право. 2018. № 3. С. 1-7.

7. Югов А. А. Органы публичной власти по законодательству России: электронная монография. Казань: Бук, 2021. 122 с.

УДК 316.347(470.45)

РОЛЬ ДАГЕСТАНСКОЙ ОБЩИНЫ В УКРЕПЛЕНИИ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ И МЕЖКОНФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Джалилов А. М., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: damvik@list.ru

Научный руководитель – Данакари Р. А., д-р филос. наук, доцент, Волгоградский институт
управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Статья посвящена анализу влияния национальных общественных организаций на укрепление межэтнического и межконфессионального мира на территории Волгоградской области. Рассмотрены основные цели организаций, реализация конкретных задач для достижения мира и согласия, доверия и дружбы между жителями Волгоградской области, людей разных национальностей и конфессий, мигрантами и коренным населением.

Ключевые слова: национальные общественные организации, межэтнические отношения, межконфессиональный мир, добрососедство, культура, национальные ценности.

THE ROLE OF THE DAGESTAN COMMUNITY IN STRENGTHENING INTERNATIONAL AND INTERREFESSIONAL RELATIONS IN THE VOLGOGRAD REGION

Jalilov A. M., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – Danakari R. A., Doctor of Philosophical science, Associate Professor of Volgograd
Institute of Management, branch of the RANEPA

Abstract. The article is devoted to the analysis of the influence of national public organizations on the strengthening of interethnic and interfaith peace in the territory of the Volgograd region. The main goals of organizations, the implementation of specific tasks to achieve peace and harmony, trust and friendship between the inhabitants of the Volgograd region, people of different nationalities and confessions, migrants and the indigenous population are considered.

Keywords: national public organizations, interethnic relations, interfaith peace, good neighborliness, culture, national values.

Для Российской Федерации национальный вопрос, сфера межэтнических отношений, сохранение культуры, традиций, самосознания народов имеют особое значение. Сегодня актуальный характер получает исследование полиэтнической и поликонфессиональной специфики, многообразия культур и менталитета народов нашей страны, особенности устройства федеративного государства, социальной жизни населения. В этой связи важно изучение деятельности национальных общественных организаций, которые появились в России в конце XX века, накопление и использование их передового опыта с целью обеспечения

единства, стабильности и общей идентичности. Здесь главным становится знание истории, сопереживание не только настоящего, но и сохранение богатого наследия, поддержание преемственности, работа на будущее.

Обратим еще внимание на необходимость сохранения и укрепления межэтнических и межнациональных отношений как важный фактор государственной социальной политики. Это важнейшая составляющая взаимодействия федерального и регионального пространств, обеспечивая единство интересов разных социальных групп общества, отдельных слоев населения. Следует согласиться с мнением С. Н. Данилова и А. А. Громова, когда они пишут, что «одним из направлений повышения конкурентоспособности региона является проведение последовательной социальной политики, направленной на обеспечение благополучия и развития общества, а также улучшение качества жизни населения» [4, с. 65]. Председатель Конституционного Суда РФ В. Д. Зорькин справедливо отмечает: «Социальная политика, основанная на принципе социального государства, – это конституционно-правовая обязанность государства гарантировать и защищать социальные права в качестве основных и неотчуждаемых прав на основе правовой справедливости» [5, с. 12].

Отсюда, не случайно, важнейшей предпосылкой преодоления социального и духовного кризиса российского общества, правового нигилизма граждан, обеспечения доверия между властью и социумом, сплочения и единства народов, является радикальная смена общественно-экономического курса, активное развитие социальной сферы, повышение уровня и качества жизни людей. Только в таком случае высокую эффективность приобретет общественная деятельность, работа по патриотическому и интернациональному воспитанию молодежи, уважительному отношению к историческим традициям и всему культурному наследию.

Сочетание местных, региональных этнических, затем национальных и общечеловеческих традиций и ценностей – это базис для развития культуры полиэтнического общества, особенно духовных черт, основ нравственности человека.

Свое активное социальное значение этнические и национальные ценности приобретают в той мере, в какой становятся достоянием большинства представителей этноса, работают на практические дела, входят в сферу отношений между людьми, проникают в их чувства, сознание. При этом необходимо не только сохранить язык, уклад, традиции и другие признаки этничности, но и развивать исторически сложившиеся ценности, обеспечивать преемственность всего национально ориентированного мировоззрения, укрепить связь между поколениями.

Значительным ресурсом формирования национального самосознания обладают национальные общественные объединения. Особенностью деятельности Дагестанской общины Волгоградской области, составляющей сегодня более 20 тысяч человек, является то, что она включает представителей всех 33 национальностей нашей республики в систему общественных связей, взаимодействий, в диалог, сферу социальной солидарности. Одна из важных задач: формировать не только активную жизненную позицию, но и социальную ответственность за те процессы, которые происходят в различных сферах деятельности регионального сообщества, взаимодействия людей.

Появление большого числа общественных организаций способствует развитию гражданского общества в Волгоградской области. Сегодня активность и инициативность национальных общин дает основание рассматривать их как реальную социальную силу, обеспечивающую согласие, стабильность в регионе. Общественная активность дагестанцев помогает одновременно саморазвитию и самореализации их как личностей.

Современный социум является общей площадкой для совместной жизни и активной деятельности многих субъектов, в том числе и представителей более 140 национальностей Волгоградского региона. Естественно, что многообразна и различна их жизнь, влияние каждого из них на социальные, экономические, культурные и духовные процессы. Наряду с такими общностями, как классы, соответствующими господствующему способу производства, в обществе всегда

особое место занимают такие социальные группы, как нации и этносы. В условиях глобализации, миграционных волн, такие социальные группы и их объединения играют заметную роль. В настоящее время они остаются одной из существенных характеристик социальной структуры многосоставного общества.

В последние десятилетия на самом высоком уровне России обсуждаются вопросы формирования общей идеи, мировоззренческих установок, нравственных ориентиров общества, актуализируется необходимость выработки новой стратегии развития страны. На наш взгляд, опыт национальных республик, багаж их культуры и истории, опыт общественных национальных организаций мог бы послужить в этом вопросе ориентиром для нового витка модернизации и информационной динамики.

На наш взгляд, сегодня на национальных общественных организациях лежит немалая ответственность за будущее России, судьбу каждого из ее народов. И мы должны приложить все усилия к тому, чтобы наши дети не превратились в простых потребителей услуг массовой культуры. Национальные общественные организации должны не просто быть барьером на пути борьбы против всех разрушительных процессов, формирования примитивного общества, где в центре внимания будут потребление и отсутствие высокой нравственности и духовности.

Еще один момент. Следует объективно оценивать ситуацию в некоторых национальных республиках России, направленных в защиту своего языка и культуры. Порою многими такая работа воспринимается как попытка возвращения в прошлое, возрождение этнического национализма и религиозного фанатизма. Отметим, что национальная или народная культура, традиции имеют глубокие корни, с ними связана история и судьба каждого этноса, смысл и значение его существования в мире. С ее исчезновением теряется основа, истоки и корни существования любого народа на земле. Именно по этой причине всем национальным общественным организациям Российской Федерации, различным формам самоорганизации этносов, от диаспор до национально-культурных центров следует вырабатывать общие позиции и работать в единстве, на благо страны.

Сегодня независимые от государства некоммерческие организации все чаще выступают с важнейшими социальными инициативами. В тесном партнерстве с властью и бизнесом они участвуют в решении проблем, стоящих перед обществом. Часто они выполняют миссию связующего звена между государством и гражданским обществом, критикуют существующие недостатки в деятельности федеральной и региональной власти, нашей бюрократии.

Важную государственную задачу возрождения и развития национальных культур в Волгоградской области выполняют созданные на территориях компактного проживания народов более 30 национальных общественных объединений и культурных центров. В их числе такие организации, как Волгоградское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Ассамблея Народов России», Волгоградская ОО культуры «Дом Дружбы», ОО НКА «Дагестан», ОО «Региональная национально-культурная автономия татар Волгоградской области», ОО Волгоградская региональная общественная организация «Таджикская община Волгоградской области» и многие другие.

Многие из них совместно и постоянно обсуждают наболевшие проблемы региона, в частности, актуальные вопросы современного общества, общие проблемы нашей истории, языка, культуры, традиции. В центре внимания особенности молодежной политики, жизнь студенчества, здоровья населения и демографии, предпринимательства, развития конституционного права, земельных отношений, образования, вопросы патриотизма, дружбы народов. Все они актуальны и продиктованы социальными, политическими, экономическими, культурными реалиями, их невозможно рассматривать в отрыве от интересов жизни общества. Исключительная особенность нашего региона в том, что в нем накоплен огромный опыт взаимодействия и сотрудничества между государственными, региональными, муниципальными структурами с национальными общественными организациями.

На примере деятельности ОО НКА «Дагестан» в Волгоградской области, работы руководства и активистов нашей организации, попытаюсь рассмотреть цели, миссию, задачи, но и как они реализуются в практической жизни.

Целью организации является реализация и защита гражданских, экономических, социальных и культурных свобод граждан Российской Федерации, представителей Дагестана, проживающих на территории Волгограда, содействие их нравственному и физическому развитию. В основе работы представление и защита прав, законных интересов членов организации в органах государственной власти, органах местного самоуправления и общественных объединениях. Для их достижения организация содействует органам государственной власти и местного самоуправления всех уровней Волгоградской области в укреплении межнационального и межконфессионального мира, разрешении споров и конфликтов между гражданами, представителями Дагестана, проживающими в Волгограде и области, с коренным населением, естественно, на основе действующего законодательства Российской Федерации и принципов гуманности и справедливости.

Проводится активная работа среди членов организации по развитию научных, культурных связей со своей исторической Родиной – Дагестаном, Важное место занимает деятельность по патриотическому воспитанию, пропаганде и знанию истории и современных процессов, культуре, традициям народов страны. Отметим, что история Сталинграда-Волгограда занимает особое место, в Сталинградской битве участвовало более 5 тысяч жителей Дагестана. На этой священной земле героически погибли, навсегда остались лежать 2,5 тысяч человек. Героизм и мужество народов Дагестана не остались без внимания. На Мамаевом кургане в их честь поставлен Памятный знак.

Дагестанская община активно помогает развитию и укреплению взаимовыгодных экономических и культурных связей между Волгоградом и Дагестаном, между районами региона и волгоградского региона. Осуществляется творческая деятельность, развивается социальный досуг для дагестанских детей и

подростков до 18 лет, много внимания уделяется развитию физкультуры и спорта.

Если говорить об истории создания в Волгоградской области дагестанской общины, то ей предшествовали коренные изменения в общественно-политической и экономической жизни народов Российской Федерации, трансформация всего постсоветского пространства после распада СССР. Неопределённость, растерянность руководителей страны, областей и национальных периферий привело к распаду экономики и социальной сферы. Кризис и безработица заставили многих граждан искать иные сферы деятельности, для применения своих знаний и навыков. Дагестанцы и ранее меняли постоянное место жительства, переезжая в города и сёла бывших союзных республик. Внутрироссийские миграционные процессы развивались вместе с переселением выходцев из вновь созданных стран СНГ [3, с. 286].

Одним из любимых регионов переселяющихся дагестанцев стала Волгоградская область. Помощь в адаптации к новым жизненным условиям требовало создание соответствующих общественных институтов, какими и явились диаспоры, общины. Так, в 1999 году было образовано общество «Дагестан», ставшее надёжной опорой не только для всех земляков, но и для представительства Республики Дагестан в Волгоградской области.

Отметим, что несколько лет назад наша национально-культурная автономия народов Дагестана, вместе с общественностью региона, широко и торжественно отметила 20-летний юбилей. В торжестве участвовали работники Администрации области и г. Волгограда, представительные делегации гостей из Дагестана, Астрахани, Калмыкии, других регионов, которые дали высокую оценку работе руководства и активистов общины. Возглавивший дагестанскую делегацию Министр по делам национальностей и религии Энрик Муслимов. Он передал поздравления руководства республики, с гордостью отметил, что разносто-

ронная деятельность наших земляков в одной из самых крупных областей нижнего Поволжья может служить примером для других общественных организаций.

В составе делегации был также коллектив всемирно известного ансамбля «Лезгинка», который порадовал присутствующих зажигательными ритмами гор. Песни в исполнении народных и заслуженных артистов Дагестана на родных языках приблизили зрителей к родным вершинам, долинам и ущельям малой родины. Труд и старания руководства и активистов национально-культурной автономии были оценены грамотами руководства Республики Дагестан, Волгоградской области и города-героя Волгоград, комитета по делам национальностей и казачества области и ряда общественных организаций.

В настоящее время национально-культурная автономия народов Дагестана представляет собой организацию с четко выстроенной структурой, охватывающей почти все сферы общественно-политической жизни области, участвующей во всех культурных, спортивных мероприятиях, диспутах, обсуждениях и круглых столах. Правление организации держит под повседневным контролем работу Совета старейшин и молодёжного крыла, постоянно рассматривает самые актуальные темы жизни страны, республики, региона, города, общины.

Уделяется постоянное внимание делу создания структурных подразделений в районах области, где повсеместно были проведены учредительные собрания. Местные представительства организации являются надёжной опорой. С их помощью добиваемся того, чтобы ни один наш земляк не оставался без внимания, наедине с возникающими проблемами. Собрания на местах проводятся с участием представителей районных администраций и местных правоохранительных органов. Часто участковые, работники полиции выступают с разъяснительными беседами, рассказывают о правах и обязанностях граждан, рассматривают различные жизненные ситуации.

Работа со студенческой молодёжью является одним из основных направлений деятельности НКА. В начале каждого учебного года в вузах Волгограда и

Волжского проводятся встречи с вновь поступившими на первые курсы земляками. Даем информацию об общественной организации «Дагестан», о себе; так как каждый из них должен знать, что в этом городе на Волге есть родной очаг, где их с радостью примут, внимательно выслушают и окружают заботой.

Молодежь, студенты с интересом принимают наши предложения об участии в культурных и спортивных форумах, фестивалях и праздниках. Они активно подключаются к творческим кружкам и спортивным секциям. Это помогает им активнее адаптироваться в студенческой среде. При национально-культурной автономии создан танцевальный ансамбль «Ритмы Кавказа». Молодые артисты часто выступают на праздничных концертах и фестивалях, проводимых не только нашей организацией, но и городскими и областными общественными организациями.

Наша команда по мини-футболу также одна из сильнейших любительских спортивных коллективов области. Мы – неоднократные чемпионы региона по данному виду спорта. Чествование победителей соревнований по разным видам спорта является одной из хороших традиций нашей организации, ибо пример победителя – это лучшая пропаганда спорта и здорового образа жизни.

В наше время, когда живое общение часто подменяется увлечением гаджетами, стараемся привлекать молодёжь к участию на творческих вечерах, на диспутах и круглых столах, где обсуждаются самые животрепещущие темы современности. Такие мероприятия часто используются для профилактики от терроризма, экстремизма и наркомании, разъясняются преимущества трезвого и здорового образа жизни. На данных мероприятиях часто участвуют члены нашего Совета старейшин, за плечами которых многолетний жизненный опыт и мудрость. Уж им всегда есть, что сказать в наставлении молодёжи.

Наша организация является обладателем многих грантов, которые мы получаем за свою разностороннюю деятельность. Одним из таких вознаграждений стал приз, полученный за проведение регулярных бесед по истории Дагестана.

Дагестан, как и весь Кавказ, является одним из самых древних очагов зарождения человеческой цивилизации на нашей планете. Раскрывая историю страны гор с самых древнейших времён до современности, стараемся чаще обращаться к результатам новейших исследований археологов и историков. Многие фрагменты родной истории сопровождались примерами из дагестанской мифологии и устного народного творчества. Молодые люди часто задают вопросы, ведут дискуссии, рассказывают об эпизодах истории своего города, села, рода. Всем интересно, хочется как можно больше узнать о зарождении письменности, возникновении родного края, истории разных религий (в Дагестане проживают представители трёх конфессий: ислама, христианства, иудаизма). Словом, курс бесед по истории родного края обогащает представления нашей молодёжи, дополняет знаниями, которые не были включены в соответствующие учебные программы средних школ.

Руководители и активисты нашей организации часто посещают воинские части области, в которых проходят службу наши молодые земляки. Встречи с ними проводятся с участием их командиров. Во время беседы с ними объясняем, что их примерная служба формирует общественное мнение обо всех дагестанцах. Поэтому они должны показать себя только с хорошей стороны, продолжать славные традиции горцев, храбро сражавшихся на ратных полях.

Национально-культурная автономия народов Дагестана строит свою работу с другими общественными организациями города и области. Одной из таких организаций является волгоградский «Дом дружбы», где издаётся одноимённый журнал, освещающий жизнь и деятельность диаспор, центров, общин, проблемы гармонизации межнациональных отношений. Важное значение в нашей работе придается сотрудничеству со средствами массовой информации, особенно областным и городским телевидением. Все общины прекрасно осознают роль СМИ в освещении внешней и внутренней политики России, роль телевидения, общественной экспертизы и дискуссий, направленных на популяризацию патриотизма и защиту национальных интересов государства [1, с. 193].

Совместно с руководителями национальных общин, с участием большого количества населения, особенно молодежи, при поддержке СМИ, проводятся знаменательные даты – годовщины Сталинградской битвы, Великой Победы, день города, День народного единства [2, с. 202].

Ныне «Дом Дружбы» – это важнейший очаг культуры города-героя, совместный штаб деятельности общественных организаций с многолетними традициями и методами работы. В нем создан объединённый Совет старейшин, с помощью которого сообще решаются вопросы и проблемы межнационального и межконфессионального характера. Тут часто отмечаются национальные праздники дагестанцев, русских, грузин, татар, азербайджанцев, армян, осетин, калмыков и других народов.

Общественная организация культуры «Дом дружбы» является одной из многочисленных организаций, с которой мы работаем сообще. Часто обмениваемся передовым опытом с другими национальными общинами области, поддерживаем связи с аналогичными организациями соседних регионов. Наша деятельность не ограничивается работой только в Волгоградской области. Руководство и активисты часто становятся участниками мероприятий в Москве, Махачкале, Ростове-на-Дону, Астрахани, Элисте, других городах страны. Руководители общественной организации состоят в Общественном Совете при комитете по делам национальностей и казачества Волгоградской области, являются членами Общественной палаты области и города Волгограда. Всё это способствует организации работы в общем русле, открывает возможности для решения проблем соотечественников на разных уровнях. Приведём один пример. Недавно к нам обратился один из земляков, который в течение пяти с лишним лет не мог восстановить своё гражданство РФ, утыкаясь в непробиваемую стену бюрократии в коридорах миграционной службы. Устные и письменные обращения в разные инстанции, вплоть до администрации президента страны, ничего не дали. Неоднократно выступали об этом с трибуны Общественной палаты региона, обращались

к высокопоставленным чиновникам Администрации города Волгограда. Наконец-то, нам удалось положительно решить вопрос, восстановили гражданство нашего земляка.

Волгоград – город герой, который славится своими военными традициями. Немало дагестанцев участвовало в боях за Сталинград. Наши активисты ищут, выявляют имена таких бойцов. Героизм выходцев из Дагестана на священной земле Сталинграда является прекрасным примером для молодежи, примером для подражания, играющим важную роль в деле патриотического воспитания молодого поколения. Стараниями НКА открыт соответствующий памятник на главной высоте страны – Мамаевом кургане. Установлена мемориальная доска памяти народного поэта Дагестана Расула Гамзатова на улице, названной его именем. Это не единственная улица, носящая имя известных дагестанцев. В Волгограде есть улица имени народного поэта Дагестана, Гомера двадцатого века – Сулеймана Стальского, героя Сталинградской битвы – Ханпаши Нурадилова.

Для нас Волгоградская область – это родная земля, дом дружбы для десятков разных народов, которые населяют регион. Однако стараемся сохранить национальную идентичность – языки, культуру, обычаи, самобытность. Национально-культурная автономия народов Дагестана является надёжным звеном в деле укрепления дружбы между народами, проживающими на священной земле Сталинграда-Волгограда.

Список литературы

1. Бодрийяр Ж. Реквием по массмедиа // Поэтика и политика: Альманах Российско-французского центра социологии и философии Института социологии РАН. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя. 1999. С. 193-226. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2006/82> (дата обращения 30.09.21).

2. Данакари Р. А. Патриотизм и дружба народов как базисные детерминанты российской цивилизации // Вестник ВолГУ. Серия 4. История. Регионоведение. Международные отношения. 2019. Т. 24. № 5. С. 193-204.

3. Данакари Р. А. Философия этнического бытия. Этническая группа удин(ы) в условиях глобализации человечества / монография. Волгоград: Издательство Волгоградского института управления – филиала ФГБОУ ВО РАНХиГС, 2017. 388 с.

4. Данилова С. Н., Громова А. А. Реализация социальной политики как фактор повышения конкурентоспособности региона // Парадигмы управления, экономики и права. 2021. № 1. С. 64-74. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2021_N1.pdf (дата обращения 05.03.2022).

5. Зорькин В. Д. Права человека в контексте глобальной юриспруденции // Журнал конституционного правосудия. 2009. № 2. С. 11-17.

УДК 331.103.32

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ КОНЦЕРНА DAIMLER

Джинджолия З. Б., МУП-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: altern7@mail.ru

Научный руководитель – Иванова Т. Б., д-р экон. наук, профессор, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема управления персоналом в модернизирующихся и постоянно меняющихся условиях современного общества. Эта проблема является актуальной на сегодняшний день для многих организаций. Проблема рассмотрена на примере концерна Daimler.

Ключевые слова: управление, персонал, организация, опыт.

FOREIGN EXPERIENCE OF HR MANAGEMENT BY THE EXAMPLE OF THE DAIMLER CONCERN

Jinjoliya Z. B., MUP-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The article examines the problem of HR management in modernizing and constant changing conditions of the modern society. This problem is recognized as relevant for many organizations nowadays. The problem is considered by the example of the Daimler concern.

Keywords: management, personnel, organization, experience.

Daimler является одним из старейших и крупнейших автомобилестроительных концернов. Он пережил Первую и Вторую мировые войны, экономические кризисы XX века, противостоял COVID-19, в настоящее время является крупнейшей по обороту компанией Германии [5]. В чем же основа успеха его деятельности?

Исследование различных аспектов функционирования концерна показывает, что ответ на этот вопрос связан, прежде всего, с высокой лояльностью сотрудников к компании. Она выражается в высоком среднем количестве времени, которое они проработали в Daimler: в 2020 году этот показатель даже стал выше, чем год назад и достиг 16,4 лет (2019: 16 лет). В Германии сотрудники проработали в Daimler в среднем 19,8 года на конец 2020 года (2019 год: 19,5 года). Сотрудники Daimler за пределами Германии проработали в Группе в среднем 11,5 лет (2019: 10,9 лет). В 2020 году текучесть кадров в Daimler составила

5,8 процента по всему миру (2019 год: 6,0 процента) [1]. Проанализируем, каковы составляющие такой высокой лояльности сотрудников.

Подразделение управления персоналом разделено на семь более мелких. Пятеро из них являются деловыми партнерами или «партнерами по персоналу»: Daimler AG, Mercedes-Benz Cars & Vans, Daimler Trucks & Buses, Daimler Mobility AG и Daimler Greater China. Кроме того, существуют два сквозных подразделения: 1) трудовой политике и законодательству; 2) развитие человеческих ресурсов, кадровых служб и организации. Целью кадровой стратегии стала разработка инновационных и эффективных решений для концерна в целом, позволяющих получить конкурентоспособную рабочую силу, современное лидерство и обеспечить прибыльность, поддержать культуру разнообразия и интеграции.

Среди инструментов управления персоналом, используемых в Daimler для этих целей, в качестве наиболее важных были выделены следующие:

1) отчеты HR-e Data Manager в качестве инструмента управления. Они содержат ключевые показатели эффективности и подробную информацию о соответствующих сферах ответственности менеджеров и доступны онлайн через приложение Social Intranet [5];

2) наличие собственных Принципов социальной ответственности для всей Группы, которые основаны на трудовых и социальных стандартах Международной организации труда (МОТ);

3) система информирования о нарушениях, чтобы гарантировать применение справедливого и адекватного подхода к расследованию сообщений об инцидентах, представляющих высокий риск для компании и ее сотрудников [3]. В ней аккумулируются сообщения о подозрительных случаях и обеспечивается руководство последующими расследованиями. К нарушениям правил с высокой степенью риска относятся, например, коррупция, не выполнение антимонопольного законодательства и положений о борьбе с отмыванием денег, не соблюдение обязательных технических положений и законов об охране окружающей среды [5];

4) постоянная работа над улучшением культуры управления и способов сотрудничества: в 2016 году была запущена инициатива Leadership 2020. Более 1000 сотрудников всех возрастов из более чем 23 стран и различных подразделений, и уровней иерархии приняли участие в процессе переформулирования идей, лежащих в основе Принципов лидерства Daimler. Была также создана основа для изменения культуры в компании. Например, согласованы процессы развития персонала и принятия решений, а также организационные структуры, методы и инструменты работы с новой культурой управления [5]. Поведение всех сотрудников Daimler Group основывается на восьми принципах лидерства: новаторский дух, гибкость, цель, расширение прав и возможностей, ориентация на клиента, совместное творчество, обучение и стремление к победе. Они призваны сделать Группу более быстрой, эффективной и гибкой, а также повысить ее инновационный потенциал и потому являются ключевыми элементами HR-процессов в Daimler [4].

5) формирование системы развития человеческих ресурсов. Этот онлайн-инструмент доступен всем руководителям и управленческому персоналу 4-го уровня. Среди прочего, он включает в себя процесс обратной связи, который позволяет менеджерам запрашивать обратную связь и использовать ее для дальнейшего развития своих лидерских навыков и повышения эффективности своей работы. Руководители получают отзывы от своих руководителей, сотрудников и избранных коллег, которые оценивают их на основе восьми принципов лидерства [6]. При развитии персонала используются и дополнительный инструмент – контроль для определения и мониторинга рабочих приоритетов. Он помогает менеджерам и сотрудникам Daimler определять, изменять и отслеживать конкретные результаты и достижения, в том числе индивидуальные, связанные с реализацией стратегий подразделения.

Сотрудники Daimler имеют право объединяться в профсоюзы независимо от того, защищена ли свобода ассоциации законом в странах, в которых они ра-

ботаю. В связи с этим осуществляется конструктивная совместная работа представителей работников и профсоюзов. Важными партнерами здесь являются местные производственные советы, Европейский производственный совет и Всемирный комитет работников (WEC). Коллективные договоры существуют для большинства сотрудников по всей Группе и распространяются на всех участников коллективных договоров Daimler AG, Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG и других подразделений. В совместно созданных комитетах Daimler регулярно информирует представителей сотрудников об экономической ситуации и всех ключевых изменениях в Группе.

Все это обеспечивает Daimler реализацию своей социальной ответственности и десяти принципов, на которых основан Глобальный договор ООН (ГД ООН). Как участник ГД ООН, концерн обязуется уважать ключевые права сотрудников, начиная от предоставления равных возможностей до права на получение равной оплаты за равный труд. Это поддерживается формированием системы постоянного диалога между корпоративным руководством и представительством сотрудников. Это является основой формирования прав сотрудников Daimler, что отражено в различных (в рамках всей компании) соглашениях, в которых рассматриваются такие темы, как мобильная работа, отпуск по семейным обстоятельствам и медицинское обслуживание на дому [2]. Согласно одному из таких соглашений, сотрудникам Daimler AG, Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG и Daimler Brand & IP Management GmbH & Co. KG была предоставлена гарантия занятости на период до 2029 года.

Daimler заключает соглашения с соответствующими представительными органами работников относительно информирования о последствиях принимаемых управленческих решений, например, как в случае с действующим в Германии соглашением о сохранении занятости и сокращении затрат на рабочую силу в масштабах всей компании. В Германии подробные положения на этот счет содержатся в Законе о Конституции производственного совета. Мы заранее уведомляем наших сотрудников о кардинальных изменениях [5].

Глобальная пандемия COVID-19 поставила перед компаниями и сотрудниками множество проблем, которые пока не преодолены. Рассматриваемый концерн внедрил несколько инструментов, которые способствуют их решению. Благодаря лояльности сотрудников, были приняты решения, которые способствовали смягчению последствий влияния пандемии на концерн.

Условия кардинально изменились во всех офисах Daimler по всему миру с момента начала пандемии COVID-19 в начале 2020 года. Это отразилось на цифровых рабочих процессах, особенно связанных с мобильной работой и мерами безопасности, которые принял концерн в ответ на эту пандемию. Хотя Daimler начал формулировать поведенческие рекомендации и определять меры предосторожности для борьбы с эпидемиями или пандемиями много лет назад. Но все же все связанные с ними процессы были корректированы и обновлены. Новые принятые меры были основаны на последних рекомендациях и информации, опубликованной Институтом Роберта Коха, Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ), Федеральным министерством иностранных дел Германии и другими учреждениями. Исходя из этого, а также в ответ на быстрое распространение коронавируса в начале 2020 года Daimler также принял в течение отчетного года несколько далеко идущих решений [5].

Здоровье и безопасность сотрудников - главный современный приоритет Daimler. Поэтому корпоративное руководство решило приостановить большую часть производственных операций и всю деятельность в отдельных административных департаментах в Европе на начальный период в две недели, с 23 марта по 3 апреля 2020 года. Затем 6 апреля это было введено и в Германии. Группа предприняла такой шаг в ответ на широкомасштабное воздействие коронавируса и все более негативное влияние пандемии на экономику и общество. Из этой меры были исключены только необходимые базовые функции, а также работа над стратегическими проектами и ключевыми темами на будущее. Все эти меры помогли Daimler защитить сотрудников и замедлить распространение вируса.

В то же время приостановка операций позволила Daimler подготовиться к фазе временного снижения спроса и, таким образом, сохранить финансовую устойчивость компании [5].

Некоторые предприятия начали постепенно возобновлять свою деятельность в конце апреля 2020 года. В целях защиты сотрудников компания приняла меры по предотвращению заражения и согласовала с Генеральным производственным советом комплексный пакет мер. К ним относятся стандарты гигиены и уборки, а также правила индивидуального поведения на рабочем месте. Также была запущена глобальная кампания, направленная на повышение осведомленности руководителей и сотрудников о проблемах, связанных с пандемией, и предоставление им информации о конкретных мерах и правилах, которые помогают защитить их от инфекции. Например, сотрудники всех офисов Daimler по всему миру получили информацию о том, как лучше всего защитить себя от SARS-CoV-2 в различных ситуациях. Сотрудники Daimler также по возможности продолжают работать из дома.

ТОП-менеджеры и представительство сотрудников заключили в июле 2020 года общекорпоративное соглашение, которое позволяет снизить затраты на рабочую силу в период до конца декабря 2021 года. Оно распространяется на всех сотрудников Daimler AG, Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG, Daimler Brand & IP Management GmbH & Co. KG и Daimler Gastronomie GmbH в Германии. Соглашение предусматривает сокращенное рабочее время без выплаты заработной платы или компенсации заработной платы до конца сентября 2021 года. Кроме того, сотрудники согласились отказаться от специального рабочего дня. поврежденные выплаты. Правление, Наблюдательный совет и высшее руководство также вносят свой вклад в снижение затрат [5].

С учетом этого, Правление, проконсультировавшись с Генеральным производственным советом, решило выпустить специальный разовый «бонус в связи

с коронавирусом». Бонус был выплачен всем сотрудникам, подпадающим под действие коллективных договоров, а также руководителям групп в Daimler AG, Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG, подразделении Daimler Mobility и во всех дочерних компаниях в Германии [4]. Эта специальная выплата призвана смягчить финансовые и личные трудности и отдать дань уважения большой самоотверженности и гибкости, проявленной сотрудниками во время кризиса. Некоторые сотрудники за пределами Германии также получили поощрительную премию [4].

Daimler Mobility AG, Mercedes-Benz Bank AG и их дочерние компании каждые два года проводят опросы сотрудников в соответствии с рекомендациями Института Great Place to Work. Эти опросы гарантируют, что компании получают обширную обратную связь от своих сотрудников, что помогает компаниям постоянно улучшать свое управление и корпоративную культуру, а также развивать свою культуру работы в рамках процесса трансформации. Опросы также служат основой для выбора победителей ежегодного конкурса на премию «Отличное место для работы». В 2020 году Daimler Mobility AG в очередной раз была названа одним из лучших мест для работы в Германии, а также компания получила международное признание как привлекательный работодатель.

Таким образом, проведенный анализ компании, которая работает более 100 лет, признана на международном уровне как привлекательный работодатель опирается для достижения успешных результатов на потенциал человеческих ресурсов. Используемые для этого инструменты постоянно совершенствуются в соответствии с изменениями внешней среды, но неизменным остается взаимодействие при принятии решений, определяющих эффективность работы фирмы в целом.

Список литературы

1. Daimler Truck Personnel. URL: <https://media.daimlertruck.com/marsMedia-Site/en/instance/ko/Personnel.xhtml?oid=9265744> (дата обращения 25.02.2022).
2. Daimler AG Number of Employees. URL: <https://www.macrotrends.net/stocks/charts/DDAIF/daimler-ag/number-of-employees> (дата обращения 25.02.2022).
3. Mercedes-Benz AG. URL: <https://group.mercedes-benz.com/company/business-units/mercedes-benz-cars/> (дата обращения 25.02.2022).
4. Number of Daimler AG employees. URL: <https://www.statista.com/statistics/266200/employees-of-daimler-ag-by-division/> (дата обращения 25.02.2022).
5. Partnerships with employees. URL: <https://sustainabilityreport.daimler.com/2020/reporting/people/partnerships-with-employees.html> (дата обращения 25.02.2022).
6. Qualifying our employees for tomorrow. URL: <https://sustainabilityreport.daimler.com/2019/reporting/people/training-and-professional-development.html> (дата обращения 25.02.2022).

УДК 616-003:616.86

ОСОБЕННОСТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ СТРЕССА ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ С РАЗНОЙ НЕРВНО-ПСИХИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Евсютина А. А., МПс-100, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: anna.yarilo347@mail.ru

Научный руководитель – **Терелянская И. В.**, канд. психолог. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматриваются особенности стресса, формы стресса, влияющих на солдат вовремя несения службы. Также особенности нервно-психической устойчивости военнослужащих и их уровни. Понятие копинг-стратегий, основная концепция.

Ключевые слова: копинг-стратегии, нервно-психическая устойчивость, стресс, военнослужащие, адаптация.

PECULIARITIES OF OVERCOMING STRESS BY SERVICEMEN WITH DIFFERENT NEUROPSYCHIC STABILITY: THEORETICAL ANALYSIS

Evsyutina A. A., MPS-100, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

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

Abstract. The article discusses the features of stress, forms of stress that affect soldiers during their service. Also, the features of the neuropsychic stability of military personnel and their levels. The concept of coping strategies, the main concept.

Keywords: coping strategies, neuropsychic stability, stress, servicemen, adaptation.

Проблема особенностей копинг-стратегий военнослужащих и нервно-психической устойчивости их личности вызывает большой интерес и активно исследуется многими учеными. Исследованием стратегий преодоления стрессовых ситуаций, в том числе и военнослужащими, занимались как отечественные, так и зарубежные ученые. Интерес к данной теме обусловлен нестабильной политической ситуацией в мире. Вследствие которой требуется модернизация Вооруженных Сил РФ, освоение военнослужащими новых технологий и повышение их профессиональной компетенции. Таким образом, актуальность исследования обоснована необходимостью качественного повышения боеготовности Вооруженных Сил РФ.

Цель исследования: проведение теоретического анализа особенностей копинг-стратегий военнослужащих и нервно-психической устойчивости их личности.

Объект теоретического исследования: нервно-психическая устойчивость военнослужащих.

Объект эмпирического исследования: солдаты срочной службы в возрасте от 18 до 27 лет.

Предмет исследования: особенности применения копинг-стратегий военнослужащими с разной нервно-психической устойчивостью.

С момента получения предписания о призыве на военную службу, призывник проходит все организационные мероприятия, связанные с профессионально-психологическим отбором, прохождением военно-врачебной комиссии, распределением в воинскую часть и дальнейшее убытия для прохождения военной службы. Соответственно, новобранец попадает в незнакомый коллектив, в непривычную для себя обстановку с установленными нормами и правилами, существующими в Вооружённых Силах РФ. Во время вхождения в службу у призывника изменяются его привычные поведенческие стереотипы. Меняется распорядок дня и режим питания, увеличиваются физические и моральные нагрузки, что обуславливает перестройку как энергетических, обменных процессов, так и перестройку закрепившихся динамических стереотипов, привычек поведения. Помимо адаптации к новым условиям, сама деятельность военнослужащих связана с воздействием повышенной интенсивности стресс-факторов. Таких как действия в условиях непосредственной опасности, неизвестности, в обстановке напряженности, высокой физической и нервно-психической нагрузки, применение вооружения и военной техники, дефицит времени.

Появление термина «стресс» связано с именем канадского физиолога Г. Селье. И. Р. Абитов отмечает, что именно в статье Г. Селье в 1936 году впервые было упомянуто данное слово. «**Стресс** – неспецифическая реакция организма на любое требование извне» [1, с. 11]. Г. Селье, считал, что стресс может проявляться в двух формах. Он выделял полезный стресс, которому дал название «эустресс». И вредоносный стресс, который назвал «дистресс».

Г. Селье описал концепцию об общем адаптационном синдроме, в котором выделял три стадии адаптации организма. Первая стадия характеризуется мобилизацией защитных реакций организма. Данная стадия была названа «стадия тревоги». Вторая стадия характеризуется повышением уровня сопротивления организма. На данной стадии человек использует имеющиеся у него ресурсы, с целью преодоления действия стрессора. Эту стадию Селье назвал «стадия сопротивления». Именно на второй стадии проявляется нервно-психическая устойчивость личности. Канадский физиолог считал, что на завершающем этапе бывает два варианта исхода событий. Либо происходит стабилизация состояния, либо истощение ресурсов человека и его запасов адаптационных возможностей, как правило после длительного воздействия стрессора.

В военной среде воздействие социогенных и психогенных факторов неблагоприятной направленности вызывают у военнослужащих психическое напряжение (стрессовое состояние). Которое влечёт за собой существенное влияние на протекание психических процессов (восприятие, память, мышление, внимание, эмоции, волю) и эффективность профессиональной деятельности.

В военном психологическом словаре Г. А. Броневицкого дается следующая трактовка определения стресса. «**Стресс** – состояние напряжения, возникающего под влиянием сильных воздействий» [3, с. 56]. Можно согласиться с А. Г. Караяни, И. В. Сыромятников в том, что стресс может влиять на психику как мобилизующе (боевое возбуждение), так и угнетающе (дистресс) [4, с. 195]. Мобилизующий, продуктивный стресс появляется при действие умеренных стресс-факторов. Он мобилизует психические и физические возможности военнослужащих, их защитные адаптационные силы организма. Что приводит к активизации психических и интеллектуальных процессов, создавая необходимое возбуждение для повышения работоспособности.

Однако при длительном и интенсивном воздействии стресс-факторов может появиться угнетающий, непродуктивный стресс (дистресс). Такое стрессовое состояние нередко сопровождается возникновением отрицательных эмоций,

нарушением психических процессов, временными или длительными личностными трансформациями, сбоями в координации движений. «Дистресс, – полагают исследователи, – может вызывать различные формы девиантного поведения» [4, с. 191].

Некоторые отечественные исследователи [2] выделяют формы стресса, которые, по их мнению, испытывают военнослужащие в ходе профессиональной деятельности (несения службы). Источниками социального стресса является конфликтные ситуации, не готовность участвовать в системе отношений «подчинённый – руководитель», угроза военных действий. Возникновение психического стресса связано с действиями в условиях непосредственной опасности, неизвестности, в обстановке напряженности, высокой физической и нервно-психической нагрузки, дефицита времени, возникновение перегрузок и задач, превосходящих индивидуальные и групповые возможности. Физиологический стресс обусловлен постоянными физическими нагрузками, готовностью к боли, страху.

Именно психическая напряженность играет особую роль в адаптации военнослужащих к профессиональной деятельности. Возникновение психической напряженности, депрессивных и тревожных состояний негативно может сказаться на процессе несения службы военнослужащими. Особенно такие состояния проявляются при экстремальных ситуациях, когда на военнослужащего действуют отрицательные социогенные и психогенные факторы.

Согласно А. Г. Маклакову, личностный адаптивный потенциал включает нервно-психическую устойчивость, коммуникативные способности и моральную нормативность [6, с. 159]. Он рассматривает личностный адаптивный потенциал как психическую характеристику развития личности, которая определяет эффективность военно-профессиональной адаптации и вероятность сохранения профессионального здоровья военнослужащих. В плане сохранения психического здоровья характеристик личностного адаптивного потенциала к первостепенной важности автор относит уровень нервно-психической устойчивости.

Уровень нервно-психической устойчивости – это способность индивида регулировать своё поведение, оценивать самого себя и реальную действительность. При этом следует подразумевать, что «под нервно-психической устойчивостью понимается способность человека регулировать свое взаимодействие со средой деятельности» [3, с. 37]. «Нервно-психическая устойчивость, – полагает А. Г. Маклаков, – оценивает склонность к срывам нервной системы при значительном психическом и физическом напряжении, что наиболее характерно для периодов кардинальной смены условий» [7, с. 159].

В настоящее время при оценке нервно-психической устойчивости определены четыре уровня:

- высокая нервно-психическая устойчивость;
- хорошая нервно-психическая устойчивость;
- удовлетворительная нервно-психическая устойчивость;
- неудовлетворительная нервно-психическая устойчивость (нервно-психическая неустойчивость).

Для того, чтобы преодолеть стресс и адаптироваться к ситуации, военнослужащим приходится использовать стрессосовладающее поведение (копинг-стратегии). Термин «копинг» исходит от английского языка и дословно означает «преодолевать». Самой популярной и разработанной теорией «копинга» является концепция Р. С. Лазаруса. Копинг Р. С. Лазаруса в трактовке И. Р. Абитова – это «... (совладание) продолжающиеся усилия личности, отражающиеся в мыслях и действиях и направленные на разрешение специфических требований среды, оцениваемых в качестве чрезмерных или подавляющих» [1, с. 19].

Р. С. Лазарус вместе с С. Фолкманом описали когнитивно-феноменологическую теорию совладения со стрессом, а также создали восьми факторный опросник способов совладения. Т. Л. Крюкова, М. В. Сапоровская отмечают, что Р. С. Лазарус и С. Фолкман рассматривают совладание как «постоянно изменяющиеся когнитивные и поведенческие усилия человека, направленные на то, чтобы справиться с определенными внешними или внутренними требованиями,

оцениваемыми в качестве отягощающих или превышающих личностные ресурсы человека» [5, с. 174].

По мнению В. Ю. Рыбникова, каждый человек использует индивидуальные копинг-стратегии и личностные адаптационные ресурсы. «Копинг-стратегии – способы управления стресс фактором, возникающие как ответ личности на воспринимаемую угрозу. Копинг-ресурсы – относительно стабильные характеристики людей и стресса и способствующие развитию способов совладания с ним» [9, с. 38].

В 2017 году в ходе своего исследования А. С. Чемезов и В. Г. Сысоева [10] с помощью опросника способов совладения Р. Лазаруса выявили, что солдаты срочной службы в основном используют копинг-стратегию «планирование решения проблемы». Стало быть, военнослужащие стараются изучить ситуацию и возможные варианты решения. При этом у большинства высокий уровень нервно-психической устойчивости.

Однако, последнее время число девиантного поведения увеличилось. Это сопровождается педагогической запущенностью, нервно-психическими расстройствами, ухудшением моральных и физических качеств призывников. Все эти признаки негативно сказываются на состоянии воинской дисциплины и на общей здоровой морально-нравственной атмосфере воинского коллектива [8].

Выводы

Теоретические знания об особенностях стрессосовладающего поведения, закономерностях реагирования на стрессовую ситуацию и нервно-психической устойчивости их личности позволяют влиять на адаптационные возможности солдат. Кроме того, позволяют влиять на их внутренние психологические возможности, на когнитивное восприятие и субъективное отношение к стрессовой ситуации. Все эти действия способствуют формированию психологической устойчивости военнослужащих и эффективной адаптации к профессиональной деятельности. Следовательно, в целях повышения эффективной адаптации к стрессовым ситуациям и улучшения качества службы важно исследовать особенности копинг-

стратегий военнослужащих и нервно-психическую устойчивость их личности. Полученные результаты могут быть использованы для разработки дальнейших рекомендаций командирами подразделений и специалистам-психологам.

Список литературы

1. Абитов И. Р. Психология стресса: учебно-методическое пособие. Казань, 2011. 49 с.
2. Ахвердова О. А, Козлова Э. М. Психология стресса. Ставрополь: Изд-во СГУ, 2007. 357 с.
3. Броневицкий Г. А. Психолого-педагогический словарь офицера воспитателя корабельного подразделения. Новороссийск: Издательство: «С легкой руки», 2005. 76 с.
4. Караяни А. Г., Сыромятников И. В. Прикладная военная психология. СПб.: Питер, 2006. 480 с.
5. Крюкова Т. Л., Сапоровская М. В. Психология совладающего поведения. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010. 297 с.
6. Маклаков А. Г. Военная психология. СПб.: Питер, 2005. 464 с.
7. Маклаков А. Г. Психология и педагогика. Военная психология. СПб.: Питер, 2005. 464 с.
8. Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2021» / Отв. ред. И. А. Алешковский, А. В. Андриянов, Е. А. Антипов, Е. И. Зимакова. М. : МАКС Пресс, 2021.
9. Рыбников В. Ю. Психология копинг-поведения специалистов опасных профессий: монография. СПб.: Политехника сервис, 2011. 120 с.
10. Чемезов А. С., Сысоева В. Г. Нервно-психическая устойчивость и протекторные механизмы военнослужащих срочной службы // Клиническая и медицинская психология: исследования, обучение, практика. 2017. № 4 (18). URL: http://medpsy.ru/climp/2017_4_18/article10.php (дата обращения 07.03.2022).

УДК 353.5

ВЛАСТНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ ГЛАВЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Евтушенко А. А., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: aevtushenko-20-01@edu.ranepa.ru

Научный руководитель – **Мордвинцев А. И.**, канд. экон. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье анализируются изменения организации будущей местной власти в связи с принятием нового законопроекта «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти» и, в частности, какие изменения коснутся глав муниципальных образований.

Ключевые слова: глава муниципального района, муниципальное образование, муниципальные выборы, городской округ, глава местной администрации.

POWER-MANAGEMENT FUNCTIONS OF THE HEAD OF THE CITY DISTRICT

Yevtushenko A. A., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Mordvintsev A. I.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article analyzes the changes in the organization of the future local government in connection with the adoption of the new draft law «On the general principles of the organization of local self-government in the unified system of public power» and, in particular, which changes concern the heads of municipalities.

Keywords: head of a municipal district, municipal formation, municipal elections, city district, head of local administration.

Муниципальная революция или что ждет местное самоуправление начиная с 2023 года в России? 25 января 2022 года в Государственной Думе в первом чтении прошли обсуждения по законопроекту [1], который предлагает реформировать местное самоуправление. Инициатива сенатора Андрея Клишаса и депутата Госдумы Павла Крашенинникова. Они предлагают с 2023 по 2028 год полностью перестроить местное самоуправление (МСУ).

Будущие изменения в МСУ и принятие нового законопроекта, связано с конституционной реформой в 2020 г. Во-первых, ст. 132 Конституции РФ дополнили частью 3, предусматривающей, что «органы местного самоуправления и органы государственной власти входят в единую систему публичной власти и

осуществляют взаимодействие для наиболее эффективного решения задач в интересах населения, проживающего на соответствующей территории» [2]. Во-вторых, в ст. 133 закрепляются гарантии МСУ на компенсацию дополнительных расходов, возникших в результате выполнения муниципальными органами во взаимодействии с органами государственной власти публичных функций и полномочий, имеющих государственное значение. Ранее в Конституции речь шла только о компенсациях за дополнительные расходы, возникшие в результате решений, принятых органами госвласти. Поэтому реформа местного самоуправления, масштабная или же локальная была необходима, нужно было разработать как будет функционировать местное самоуправление в этой новой «единой системе».

«Внесенный законопроект посвящен организации местного самоуправления и является следующим этапом в выстраивании единой системы публичной власти в стране. Законопроект предусматривает упрощение правовых конструкций, уточнение компетенции органов местного самоуправления в целях ее приведения в соответствие с правовой природой местного самоуправления», – пояснил один из авторов законопроекта, Председатель Комитета по государственному строительству и законодательству Павел Крашенинников» [5]. По его словам, это будет способствовать устранению путаницы при перераспределении полномочий между органами местного самоуправления и органами государственной власти субъекта Российской Федерации.

Сейчас в России восемь видов муниципальных образований: муниципальный район, муниципальный округ, городской округ, внутригородское МО, сельское поселение, городское поселение, внутригородское муниципальное образование города федерального значения, городской округ с внутригородским делением (рис. 1).



Рисунок 1

Авторы законопроекта считают, достаточно будет оставить три вида муниципальных образований: городские округа, муниципальные округа, внутригородской территории городов федерального значения (рис. 2).



Рисунок 2

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом № 131-ФЗ (с учетом последующих изменений) [7] в Российской Федерации могут существовать муниципальные образования восьми видов: муниципальные районы, городские и сельские поселения, муниципальные округа (с 2019 года), городские

округа, городские округа с внутригородским делением (с 2014 года), внутригородские районы (с 2014 года), внутригородские территории (внутригородские муниципальные образования) в городах федерального значения.

По состоянию на 1 января 2021 года в Российской Федерации насчитывается **20 303 муниципальных образований**, в том числе:

- 1 606 муниципальных районов;
- 1 346 городских поселения;
- 16 332 сельских поселения;
- 100 муниципальных округов;
- 630 городских округа;
- 3 городских округа с внутригородским делением (города Махачкала, Самара, Челябинск);
- 19 внутригородских районов в городских округах; 267 внутригородских муниципальных образований в границах городов федерального значения (Москвы, Санкт-Петербурга, Севастополя) [6].

Число муниципальных образований по субъектам Российской Федерации по состоянию на 1 января 2021 г.

	Муниципальные образования								
	в том числе								
	Всего	Муниципальные районы	Муниципальные округа	Городские округа	Городские округа с внутригородским делением	Внутригородские районы	Внутригородская территория (внутригородское муниципальное образование) города	Городские поселения	Сельские поселения
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Российская Федерация	20303	1606	100	630	3	19	267	1346	16332
Центральный федеральный округ	3971	352	11	143			146	339	2980
Северо-Западный федеральный округ	1358	137	6	56			111	195	853
Южный федеральный округ	1972	157		42			10	96	1667
Волгоградская область	466	32		6				29	399
Северо-Кавказский федеральный округ	1416	88	16	39	1	3		28	1241
Приволжский федеральный округ	5260	382	35	103	1	9		279	4451
Уральский федеральный округ	1243	89	3	110	1	7		72	961
Сибирский федеральный округ	3188	250	16	71				164	2687
Дальневосточный федеральный округ	1895	151	13	66				173	1492

В законопроекте предложено отказаться от сложных конструкций – многоуровневых муниципальных образований – сельских и городских поселений, входящих в состав муниципального района, заменив единым муниципальным округом. Исключая особенности городов федерального значения, вместо семи видов муниципальных образований останется только два. Так что если будет принят этот закон, то количество муниципалитетов в России резко сократится, но конечные изменения с преобразованием муниципальных образований останутся за региональными властями.

Что касается структуры органов местного самоуправления в новом законопроекте, она остается неизменной. Ее составляют представительный орган муниципального образования, глава муниципального образования, местная администрация, контрольно-счетный орган. Но в новом законопроекте № 40361-8 «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти» остался не решенный до конца вопрос, связанный с обязательностью создания контрольно-счетного органа муниципального образования или возможностью передачи полномочий по осуществлению внешнего муниципального финансового контроля на вышестоящий уровень. И по этому вопросу можно согласиться с А. И. Мордвинцевым, Д. С. Поляковым, которые утверждают, что «важную роль в повышении эффективности муниципального управления занимает внешний финансовый контроль. Вопросы эффективного использования муниципальных ресурсов и качества муниципального управления в целом являются предметом аудита и анализа муниципальных контрольно-счетных органов, которые входят в структуру органов местного самоуправления» [4]. А. И. Мордвинцев, Д. С. Поляков предлагают авторам нового законопроекта, закрепить обязательность создания контрольно-счетных органов в городских и муниципальных округах (рис. 3) [4].

Предложения по изменению проекта Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти»

Редакция законопроекта	Предлагаемая редакция
<p>Статья 14. Структура органов местного самоуправления</p> <p>2. Наличие в структуре органов местного самоуправления представительного органа муниципального образования, главы муниципального образования, местной администрации является обязательным.</p>	<p>Статья 14. Структура органов местного самоуправления</p> <p>2. Наличие в структуре органов местного самоуправления представительного органа муниципального образования, главы муниципального образования, местной администрации является обязательным. <i>В городских округах и муниципальных округах в структуре органов местного самоуправления является обязательным наличие контрольно-счетного органа.</i></p>
<p>Статья 24. Контрольно-счетный орган муниципального образования</p> <p>1. В целях осуществления внешнего муниципального финансового контроля представительный орган муниципального образования вправе образовать контрольно-счетный орган муниципального образования.</p>	<p>Статья 24. Контрольно-счетный орган муниципального образования</p> <p>1. В целях осуществления внешнего муниципального финансового контроля представительный орган муниципального образования <i>образует</i> контрольно-счетный орган муниципального образования. <i>На внутригородских территориях (внутригородских муниципальных образованиях) городов федерального значения вопрос об осуществлении внешнего муниципального финансового контроля решается законами соответствующих городов федерального значения.</i></p>

Рисунок 3

Вызывает интерес в новом законопроекте и статус главы муниципального образования. Сроки полномочий главы муниципального образования, избранного думой из своего состава и исполняющего полномочия председателя представительного органа, синхронизируются со сроком полномочий соответствующей думы. И это означает, что в случае досрочного прекращения полномочий представительного органа муниципального образования полномочия такого главы муниципального образования также прекращаются досрочно.

Так же изменения коснутся сроков полномочий, для всех должностных лиц местного самоуправления устанавливается единый срок полномочий – пять лет. В соответствии с принципом единства системы публичной власти глава муниципального образования, возглавляющий местную администрацию, одновременно замещает государственную должность субъекта Федерации и муниципальную должность.

Есть изменения и в способах назначения главы муниципального образования. Формами избрания станут: муниципальные выборы, избрание главы муниципального образования депутатами из своего состава, отбор кандидатов напрямую главой субъекта РФ.

Очень интересна форма отбора кандидатов напрямую главой субъекта РФ, она заменила прошлый «конкурсный отбор», когда кандидаты на должность главы муниципального образования должны были пройти специальный конкурс. Оценивались кандидаты конкурсной комиссией, которая формировалась пятьдесят на пятьдесят на уровне сельских и городских поселений представительным органом поселения и представительным органом муниципального района. В муниципальных районах 50 % членов комиссии назначается представительным органом района, а другие 50 % главой субъекта РФ. Теперь конкурсный отбор на уровне муниципальных образований заменяется отбором кандидатов напрямую главой субъекта РФ. Глава муниципального образования, которого назначил глава субъекта РФ будет возглавлять местную администрацию. В других случаях в зависимости от Устава муниципального образования, может быть либо главой муниципального образования и председателем представительного органа, либо главой муниципального образования и главой администрации.

Появится новая ответственность для главы муниципального образования, на эту тему предложены важные нововведения. Усиливается ответственность глав муниципальных образований перед руководителем региона. Одним из оснований для отставки главы образования будет являться систематическое недостижение показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления. Эти показатели будут закреплены указами президента РФ. Не выполняешь – могут уволить. Но это на крайний случай. А так в новом законопроекте указано, что глава субъекта РФ получит право объявить главе муниципального образования предупреждение или выговор. А если, в течение месяца ситуация не будет исправлена, то глава субъекта РФ сможет отстранить от должности

главу муниципального образования. Отметим, что, согласно действующему законодательству, главы субъектов РФ сегодня могут отрешать глав муниципального образования, только после решения суда о нецелевом расходовании денег, выделенных муниципалитету из региональной казны.

Все эти нововведение предусматривают переход на одноуровневую систему власти, что должно остановить бесконечное перекалывания полномочий между муниципальными районами и поселениями. Предполагается, что основная часть положений законопроекта вступает в силу с 1 января 2023 года. Отдельные главы (в том числе общие положения законопроекта) вступают в силу со дня его официального опубликования. При этом до 1 января 2028 года устанавливается переходный период, в течение которого осуществляется переход к одноуровневой организации местного самоуправления.

Список литературы

1. Автоматизированная система обеспечения законодательной деятельности // Информационный ресурс Государственной Думы / Законопроект № 40361-8 «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/40361-8> (дата обращения 21.02.2022).

2. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, N 31, ст. 132, ст. 133.

3. Коростелева М. В., Савченко А. А. Муниципальное право Российской Федерации: учебное пособие. Волгоград: Изд-во Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2018. 220 с.

4. Мордвинцев А. И., Поляков Д. С. Перспективы развития внешнего муниципального финансового контроля в условиях изменения законодательства об

организации местного самоуправления // Финконтроль. 2022. № 1. URL: <https://rufincontrol.ru/online/article/438572/> (дата обращения 21.02.2022).

5. Официальный интернет-портал Государственной Думы / Новости от 16.12.2021. Внесен законопроект о развитии местного самоуправления / Проект закона предусматривает упрощение правовых конструкций и уточнение компетенции органов местного самоуправления. URL: <http://duma.gov.ru/news/53011/> (дата обращения: 21.02.2022).

6. Официальный интернет-портал Федеральной службы государственной статистики / Открытые данные. Число муниципальных образований по субъектам Российской Федерации по состоянию на 1 января 2021 года. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/3CgWEznO/1-adm-2021.xlsx> (дата обращения 21.02.2022).

7. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_44571/ (дата обращения 21.02.2022).

УДК 355.359.07

УПРАВЛЕНИЕ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Жекамухов А. М., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: albert121982@gmail.com

Научный руководитель – **Морозов И. Л.**, д-р полит. наук, профессор, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема процессов управления в вооруженных силах страны, с учетом современных реалий. Исследуется роль и значение управления в указанной сфере, изменения, произошедшие за последние годы, актуальные тенденции. Анализируются существующие проблемы в управлении вооруженными силами, их источники и предполагаемые пути решения.

Ключевые слова: вооруженные силы, реформирование войск, внешнеполитические угрозы, военные руководители, военная служба, программа развития вооруженных сил, оптимизация, военно-профессиональная деятельность, управленческая деятельность военных кадров.

MANAGEMENT IN THE ARMED FORCES OF MODERN RUSSIA: CURRENT PROBLEMS AND SOLUTIONS

Zhekamuhov A. M., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

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

Abstract. The article explores the problem of management processes in the armed forces of the country, taking into account modern realities. The role and importance of management in this area, changes that have occurred in recent years, current trends are being investigated. Current problems in the management of the armed forces, their sources and perceived solutions are analysed.

Keywords: armed forces, army reform, foreign policy threats, military leaders, military service, armed forces development program, optimization, military-professional activities, management activities of military personnel.

Оборона страны и работа вооружённых сил никогда не теряют своей актуальности, однако, в настоящее время она в разы возросла. Локальные конфликты внутри отдельных государств, которые требуют вмешательства международного сообщества, агрессивная геополитика, скрытые угрозы, исходящие от мировых гегемонов на международной арене – требуют ведения жесткой и бескомпромиссной внешней политики, а также постоянного развития и поддержания необходимого уровня в вооруженных силах. В последние годы произошел рост геополитических угроз по периметру границ Российской Федерации, в отражении которых ведущая роль принадлежит боеспособности вооруженных сил государства [7].

Как и в других сферах жизни общества, например, социальных: образование, здравоохранение и другие, вооруженные силы так же требуют работы эффективной системы управления. Современный этап военного строительства, реформирование Вооруженных Сил Российской Федерации предъявляют новые требования к офицерским кадрам, к организации, содержанию и методике военно-профессионального образования слушателей и курсантов в высших военно-учебных заведениях.

Руководит вооруженными силами нашей страны, как и другими воинскими органами в самом общем смысле, верховный главнокомандующий – Президент Российской Федерации, что закреплено в Конституции и законе «Об обороне». Им определяются основные направления военной политики, варианты решения проблем совершенствования и укрепления военной организации, технического оснащения, перспектив развития, утверждается мобилизационный план. Утверждаются Президентом также и общевойсковые уставы, порядок прохождения срочной и не только военной службы, принимается решение о вводе в действие законов военного времени и введения военного положения [6].

Например, согласно законодательству и федеральному закону «О военном положении», оно может быть введено в действие на территории всей страны или в отдельных регионах. В последние десятилетия все чаще свое отражение находит практика, когда полномочия, которыми обладает федеральный центр «спускаются» в регионы, где в свою очередь могут вводить и режим повышенной готовности, и режим военного положения.

Президентом РФ возглавляется и Совет Безопасности – это орган, который отвечает за защиту суверенитета, территориальной целостности страны, тактике военной политики государства. В свою очередь Правительство РФ осуществляет меры по обеспечению обороны страны и ее безопасности. Руководит вооруженными силами, используя такие подразделения как Минобороны России и Генеральный штаб Вооруженных Сил – министр обороны. В состав центральных органов Минобороны России входят Главные командования видами Вооруженных

Сил Российской Федерации. В структурном отношении они состоят из Главного штаба, управлений, отделов и служб [8].

Стиль работы современного военного руководителя имеет объективную и субъективную основы формирования. В качестве объективной основы выступают сфера деятельности руководителя, цели, функции, структура и персональный состав руководимого им коллектива. Субъективные основания – личностные качества руководителя (интеллектуальные, моральные, эмоциональные и др.) [5].

В настоящее время существует ряд особенностей и спорных, часто проблемных моментов в сфере управления вооружёнными силами. Существуют недостатки в современном состоянии управленческой культуры, что затрудняет своевременное выполнение в полном объеме задач, стоящих перед воинскими подразделениями, и осложняет процесс управления вооруженными силами и в мирное время в условиях повседневной деятельности войск, и в процессе выполнения «спецопераций». Такие недостатки в управлении могут оказывать свое отрицательное влияние на результативность деятельности воинского подразделения, выступая регулятором поведения и управленческой деятельности, делая невозможной реализацию оптимизации управления воинскими подразделениями.

Из существующих проблем в сфере управления в вооруженных силах современной России можно выделить:

1. Недостаточный уровень управленческих знаний у руководителей воинских подразделений и секторов (например, офицерский состав). Остаются в недостаточной степени сформированными психофизическая основа и потенциал управленцев и других категорий военнослужащих, что не позволяет в достаточной степени задействовать их возможности и силы [7]. Низкий профессионализм военных руководителей влечет за собой необоснованные многочисленные потери личного состава и жертвы среди мирных людей.

2. Большая часть «управленцев» в вооружённых силах, осуществляя данную трудовую деятельность, ориентированы на материальные ценности [4], особенно это касается относительно молодого поколения, так как для них подобная работа – это необходимый инструмент для достижения других целей (например, решение жилищного вопроса, досрочного выхода на пенсионное обеспечение). Как правило, они уверены, что в случае увольнения не будут испытывать проблемы при последующем трудоустройстве. То есть военная служба – это своего рода качественный «бэкграунд», позволяющий заложить фундамент для стабильности и безопасности в будущем. Критерии, по которым воинские специальности – это интересная профессия, призвание, сильно уступают вышеназванным.

3. Как и ранее, в вооружённых силах, остаются командиры, которые при отдаче приказов и команд, могут не считать необходимым соблюдение этических и коммуникативных норм [9], что непосредственно влияет и на качество их исполнения, и на престижность профессии и деятельности в целом.

4. Остаётся низким уровень командного взаимодействия, несмотря на присутствующую в работе в вооружённых силах, высокую оценку у руководящего состава, как и у исполнителей, субъективной ответственности за свои действия. Снижается заинтересованность служащих в конечных результатах совместной деятельности [4]. Разрыв личной и коллективной оценки влияет на основной объединяющий признак в воинском подразделении – моральное и психологическое состояние, а также сплоченность воинского коллектива и осознание возможности и необходимости совместной деятельности.

5. В рядах вооружённых сил, а именно в управленческом секторе этой сферы, как и в других, проводится оптимизация, которая не приносит необходимых положительных результатов. Сокращение управленческого персонала, реформирование армии не дают позитивных достижений, так как не имеют при этом альтернативных решений и замен. Иными словами, сократив контроль и руководство и не заменив саму систему управления (модернизация, переход на

электронный документооборот, системы удаленного контроля) – это тоже является оптимизацией, но скорее деструктивной по своему влиянию. Изменениям подлежит и стиль управленческой деятельности командира, который также во многом отстает от новых задач, интересов реформирования армии и жизненных потребностей воинских коллективов и конкретных военнослужащих [2].

Исходя из указанных выше проблем, существующих в сфере управления в вооруженных силах страны, можно вынести несколько вариантов их решения:

1. Необходимо постоянное повышение управленческой культуры в вооружённых силах, проведение мероприятий с этой целью для субъектов военно-социального управления – исполнителей мероприятий. Это система непрерывного образования, повышение квалификации, как и управляющего персонала, так и исполнителей, задействование интернет-ресурсов, социальных сетей, развитие технологий (в том числе внедрение сферы IT-технологий). Это позволит провести качественную трансформацию существующих типов управленческой культуры и создать условия формирования инновационного управления, отвечающего современным реалиям.

2. Изменение требований к квалификации и знаниям у руководящего состава позволит безболезненно и «в ногу со временем» внедрять оптимизацию в сектор вооруженных сил и соответствовать необходимому уровню профессиональной квалификации офицера, имея набор необходимых знаний и компетенций. Одним из вариантов развития сферы деятельности вооружённых сил является выделение управленческой деятельности в составе воинского труда в качестве самостоятельной составляющей. Для осуществления эффективной работы командных кадров необходимо глубокое знание теории управления, которая добывается учением и практикой, постоянным ее анализом и обобщением [6].

3. Целесообразно разработать перспективную инновационную программу развития Вооруженных Сил Российской Федерации, которая будет касаться совершенствования вопросов управления в военной организации, четко сформулированных, обобщенных требований к управленческим действиям и поведению в

воинском подразделении, поэтапного внедрения инновационных методик социального управления.

4. Повышение престижа военной службы не с точки зрения коммерциализации плюсов такой трудовой деятельности, а делая упор на развитии патриотизма, чувства долга перед Родиной, морально-этических качеств еще на уровне школьного образования. Такое же положительное влияние может оказать развитие и стимулирование немонетарных способов мотивации служащих. Существует потребность в принципиально новых подходах к обучению и воспитанию военнослужащих, подготовки их к ведению боевых действий в сложной обстановке. Служба в войсках в мирное и военное время предъявляет высокие требования к духовным, моральным и физическим качествам военнослужащих.

5. Прохождение служащими, особенно, управляющего звена в вооружённых силах регулярных консультаций психологической направленности, что позволит избежать эмоциональной напряженности, негативных ощущений от работы, эмоционального выгорания и других отрицательных последствий, присущих подобной работе.

Современное состояние военно-профессиональной деятельности не является оптимальным, что подтверждают в наиболее явной степени, многие социологические опросы, в том числе анонимные, проводимые среди сотрудников, как и исполнительского звена, так и руководящего [3]. Кроме того, исследования в этой сфере берут свое начало только с конца XIX века, социально-психологический компонент проблем в этой не был должным образом и всесторонне изучен [6]. Изучение сложившихся и современных взглядов военных ученых на проблему оптимизации стиля управленческой деятельности военных кадров позволяют выявить недостаточный уровень разработанности теоретико-методологической базы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что вооруженные силы России в некоторой степени находятся в кризисном состоянии, что усугубляется нарастанием противоречий и диссонанса между современными реалиями, условиями,

радикальными переменами во внешнем мире и запоздалой, недостаточно сориентированными на конкретную цель действиями персонала военного управления. Сама система управления должна стать более гибкой, необходима борьба с разросшейся системой бюрократией, где многие полномочия бессмысленно дублируются, не менее важным является вопрос технологического оснащения и достаточной квалификации управляющего персонала.

Список литературы

1. Баранец В. Шойгу устроил разнос «прозаседавшимся»: Самодурства и чванства не потерплю! URL: <https://www.kp.ru/daily/27039/4104091/> (дата обращения 10.03.2022).
2. Барановский М. В. Социальные аспекты отношений доверия в процессе руководства воинским подразделением. КиберЛенинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-aspekty-otnosheniy-doveriya-v-protsesse-rukovodstva-voinskim-podrazdeleniem> (дата обращения: 05.03.2022).
3. Ерохин Е. Г. Результаты социологического исследования современного состояния управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации // Социология. 2019. № 5. С. 42-47.
4. Ерохин Е. Г. Управленческая культура офицера в воинском подразделении вооруженных сил Российской Федерации. ФГК ВОУ ВО Военный университет имени князя Александра Невского Министерства Обороны Российской Федерации. URL: [Co94uLck1H.pdf \(vumo.mil.ru\)](https://vumo.mil.ru) (дата обращения: 05.03.2022).
5. Колношенко О. В. Военно-педагогический менеджмент: сущность и специфика. КиберЛенинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voenno-pedagogicheskiy-menedzhment-suschnost-i-spetsifika> (дата обращения 05.03.2022).
6. Лашманов В. Г. Законы управления войсками // Молодой ученый. 2017. № 44 (178). С. 66-70.

7. Морозов И. Л. Стратегия национальной безопасности России 2021 года – сравнительный анализ реальных и декларируемых геополитических угроз // Общество: политика, экономика, право. 2022. № 1 (102). С. 17-21.

8. Социальные проблемы сегодняшних вооруженных сил России. URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=329> (дата обращения: 07.03.2022).

9. Управление подразделениями в мирное время: учебник. Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2015. 348 с.

10. Фененко Ю. В. Стиль управленческой деятельности военного руководителя. М.: ВИУ, 2001. 69 с.

УДК 658.5

ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19: НОВЫЕ РЕАЛИИ И ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИЙ

Казаченко Ю. О., БкУ-302, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: jkazachenko@mail.ru

Научный руководитель – **Соколов А. А.**, канд. экон. наук, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуются проблемы, с которыми столкнулись руководители организаций различных сфер и направлений деятельности в период пандемии COVID-19. В рамках проблемы изучается парадигма выхода организаций из кризисных ситуаций.

Ключевые слова: пандемия, коронавирус, организация, руководитель, антикризисное управление.

TRANSFORMATION OF ADMINISTRATIVE WORK IN COVID-19 SPREADING CONTEXT: NEW REALITIES AND ORGANIZATION'S EXPERIENCE

Kazachenko Y. O., BkU-302, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА
Supervisor – **Sokolov A. A.**, Candidate of Economic Sciences, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article examines the problems faced by the heads of organizations in various fields during the COVID-19 pandemic. Within the framework of the problem, the paradigm of organizations' exit from crisis situations is studied.

Keywords: pandemic, corona virus, organization, manager, crisis management.

Эпидемия коронавирусной инфекции в начале 2020 года поставила весь мир в ситуацию, к которой не был готов почти никто. В настоящее время скоординированный международный ответ на пандемию зачастую оценивается как запоздалый и неадекватный [3, с. 8]. Это привело к тяжелым последствиям для экономики в ряде стран, где уровень цифрового развития организаций оставался низким. COVID-19 стал серьезным вызовом для руководителей организаций практически всех направлений деятельности, которым необходимо было разрабатывать и реализовывать меры антикризисного управления. Возникшие проблемы потребовали от менеджеров и рядовых работников способности в кратчайшие сроки приспособиться к новым условиям ведения хозяйственной дея-

тельности, совершенствованию систем коммуникации, противостоянию эпидемии, не давая, при этом, возможности снизить темп в конкурентной борьбе за сохранение рыночных позиций. Эпидемия стала настоящим испытанием для руководителей по всему миру. Эпидемия вынудила не только перестраивать большую часть рабочего процесса, но и лавировать между попытками поддержания производительности и соблюдением жёстких ограничительных мер.

В рамках данной работы исследование проводилось в организациях как коммерческого, так и государственного сектора экономики. Результаты позволили определить ряд основных проблем, возникших в связи с COVID-19:

- снижение уровня производства, продаж и прибыли во всех сферах бизнеса, помимо товаров первой необходимости;
- необходимость перевода сотрудников на удалённый формат работы, где главной трудностью стало техническое обеспечение сотрудников всем необходимым для продолжения трудовой деятельности в полном объеме;
- перестроение формата взаимодействий и коммуникаций в организации, поиск новых способов сплочения и мотивации коллектива;
- приостановление, нарушение или прекращение взаимодействия с рядом контрагентов – покупателей и поставщиков;
- отмена или перенос всех мероприятий, включая осуществление контрольно-надзорных функций;
- сокращение штата и приём новых сотрудников только при условии вакцинации в целях обеспечения безопасности как самих работников, так и окружающих людей.

Руководители также отмечали трудности распределения трудовых функций между сотрудниками во время нетрудоспособности их коллег. При этом руководители по-разному отнеслись к возникшим проблемам. Некоторые управляющие были более подготовлены к переводу штата на дистанционный режим, в связи с чем даже выиграли от нового формата – нарастили масштабы деятельности и отметили рост производительности труда в организации.

Тем не менее, большинство организаций все же оказались неготовыми к такой ситуации и вынуждены были сокращать штат, закрывать часть подразделений, прекращать деятельность полностью.

Таким образом, возникла сложная многофакторная кризисная ситуация, которая требует быстрого и правильного решения для стабилизации, а в дальнейшем и улучшения обстановки [2, с. 115].

Оценки экспертов и изучение научных публикаций на данную тему позволяют сделать вывод о том, что пандемия оказала наибольшее негативное влияние на предприятия-представителей малого и среднего бизнеса. Для принятия правильных решений в кризисной обстановке также были сделаны прогнозы по наиболее эффективным способам действий и стратегиям поведения.

Одно из управленческих решений предполагает непосредственное участие государства, которое выступает макрорегулятором и стабилизатором бизнес-процессов и бизнес-среды в целом. Однако здесь появляется некая дилемма, поскольку проблемы, возникающие в результате внутреннего кризиса организации, должен решать топ-менеджмент или собственник бизнес-единицы, то есть нести полную ответственность за выход из кризиса. В то же время на государственном уровне разработан и принят комплекс мер поддержки хозяйствующих субъектов и обеспечения стабилизации социально-экономических процессов в условиях кризиса, связанного с последствиями COVID-19.

Решением Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) ООН и Международным комитетом по таксономии вирусов 11 февраля 2020 года коронавирусная инфекция включена в Международную классификацию болезней (МКБ). Таким образом, у ВОЗ возникло право объявления дополнительных мер применительно к международной обстановке, декларирования призывов государств к принятию стратегии реагирования на происходящее, связанное с распространением коронавирусной инфекции в мировом масштабе [2, с. 115].

После этого, в марте 2020 года ВОЗ объявила о присвоении распространению коронавирусной инфекции статуса пандемии и обозначила список негативных последствий, связанных с ней для торговли и других сфер экономики. Такое решение привело в работу механизм государственной защиты населения и хозяйственных структур от возникшего кризиса, связанного с распространением коронавируса. Пандемия стала наглядным примером современной ситуации, где без мер государственной поддержки рынок и население не в силах справиться. В связи с чем, для защиты отечественных производителей со стороны правительства были предложены меры поддержки (рис.) [5, с. 126].

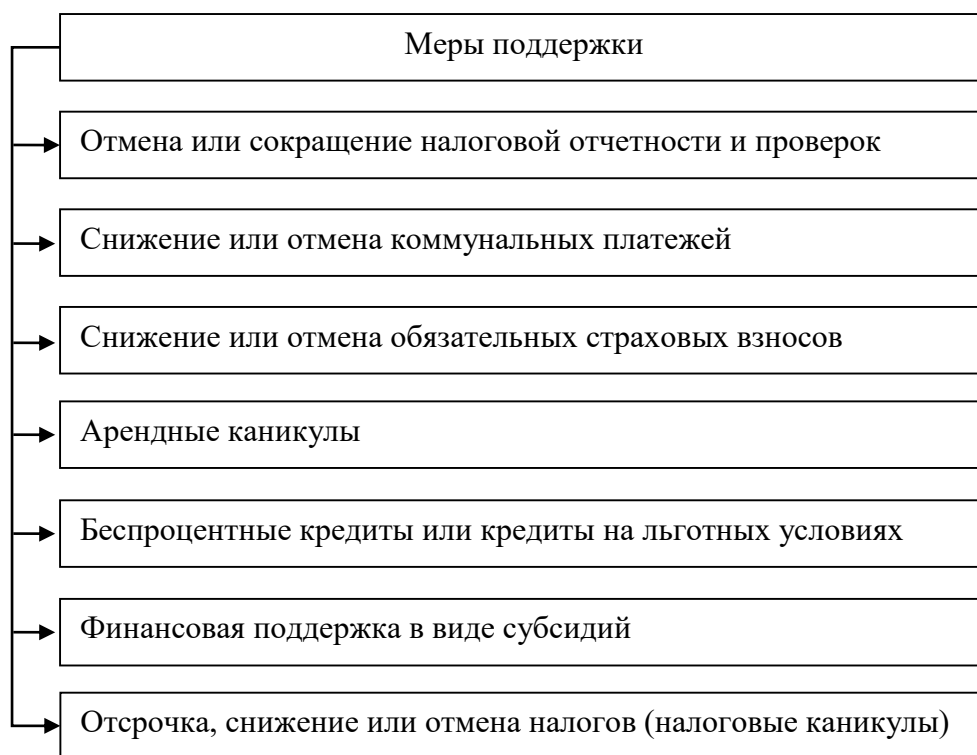


Рисунок. Меры поддержки отечественных производителей

Эксперты из предпринимательской среды свидетельствуют о том, что пользовались некоторыми из указанных мер, связанных с льготным кредитованием и отсрочками, что помогало поддерживать уровень конкурентоспособности на рынке в период жестких ограничений. Эксперты из сферы государственного управления отметили, что предложенные меры поддержки не были для них

необходимы и власти на местах держали под контролем обстановку и деятельность учреждений. Помимо мероприятий по поддержке производителей, существуют и другие методы преодоления кризиса, к некоторым из которых в том числе прибегали опрошенные эксперты:

- сокращение затрат внутри организации путём уменьшения количества закупаемого для производства сырья, фонда заработной платы, затрат на сам процесс производства, использование ресурсосберегающих технологий;

- реструктуризация кредиторских задолженностей, заключающаяся в получении уступок со стороны кредиторов. Например, сокращение кредитной ставки или освобождение от уплаты процентов [1];

- проведение реорганизации и реструктуризации предприятия – полное изменение направления деятельности организации, включая частичную либо полную замену номенклатуры выпускаемой продукции, корректировку ассортимента, факторов производства и системы общего менеджмента [4].

Говоря о реорганизации и реструктуризации, необходимо отметить, что около половины экспертов отмечают положительный характер пересмотра системы работы компании и ее внутреннего менеджмента. Например, подтверждается успешность практики перевода части сотрудников на удалённый формат работы, который позволил не только обезопасить сотрудников в период пандемии, но и создать дополнительные рабочие места. Также некоторые работодатели смогли наладить каналы коммуникации и обеспечить ее достойный уровень в режиме онлайн, что заметно ускорило процесс согласования рабочего процесса между руководителями структурных подразделений как по горизонтали – между собой, так и по вертикали, то есть с высшим руководством.

Вопрос цифровизации трудового процесса стал более трудным для государственных учреждений. Поскольку на данный момент примерно половина документооборота в этих системах осуществляется на бумажных носителях, и

для некоторых руководителей переход на электронную систему стал препятствием, в результате чего произошло замедление трудового процесса внутри организаций.

Применительно к стратегиям развития коммерческих организаций можно сказать, что большинство их было вынуждено отказаться от наращивания производства, перейти к сохранению докризисных показателей или вовсе принять решение сокращения привычных объемов и выходе на нулевую окупаемость (рентабельность). Государственные учреждения в данном вопросе показали себя более стабильно. Режим предоставления услуг населению практически не изменился, отмечают эксперты. В данном случае государство проделало предупредительную работу над сервисом «Госуслуги», позволяющим гражданам получать большинство услуг через сеть Интернет.

Анализируя ситуацию в Волгоградской области, можно сделать вывод о том, что регион в большинстве своём не был готов к пандемии и последовавшим за ней ограничительным мерам. Предпринимателям пришлось оплачивать аренду в полном объеме и нести расходы на заработную плату сотрудников в период приостановки деятельности. Многие оказались в «долговой яме», из которой выбираются до настоящего времени. Тем не менее, участники регионального рынка довольно быстро приспособились к ведению деятельности в условиях ограничительных мер, и постепенно возвращаются к предкризисным масштабам работы. У государственных учреждений наибольшие сложности образовались в кадровом обеспечении. Количество сотрудников сокращалось, а нагрузка на оставшийся персонал росла. На данный момент, оптимизированные системы управления и распределения должностных обязанностей приходят в норму и организации вновь наращивают кадровый состав.

Подводя итоги, обозначим, что управляющим во всех сферах пришлось в максимально сжатые сроки адаптироваться к резко ухудшившейся ситуации в стране. Сделать это было необходимо не только с минимальными потерями для производства, но и сохранив достойные условия для персонала, с минимальным

количеством работников, которых вынужденно сократили. Нельзя не отметить, что отечественным организациям, как коммерческим, так и государственным, необходимо брать курс на активную цифровизацию трудового процесса. Проблема обстоит в мероприятиях по адаптации персонала к информационным технологиям и техническому обеспечению сотрудников для выполнения полного объема работ. В данный момент мы обязаны говорить о руководителях не только как о кадровых единицах, но и как о лидерах, которым в критический момент пришлось выполнять значительный объем работы по сохранению системы, беря на себя двойную ответственность как за обеспечение технической стороны организационных процессов, так и за состав и состояние трудового коллектива.

Список литературы

1. Василенко В. А. Антикризисное управление предприятием: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. К.: Центр учебной литературы, 2020. 590 с.
2. Василенок В. Л., Алексашкина Е. И., Негреева В. В., Чайка В. Н. Новые вызовы к антикризисным мерам управления в условиях пандемии // Экономика и экологический менеджмент. 2020. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-vyzovy-k-antikrizisnym-meram-upravleniya-v-usloviyah-pandemii> (дата обращения 09.03.2022).
3. Ларионова М. В., Киртон Дж. Глобальное управление после кризиса COVID-19 // Вестник международных организаций. 2020. Т. 15. № 2. С. 7-23.
4. Лигоненко Л. А. Антикризисное управление предприятием: теоретико-методологические основы и практический инструментарий: монография / Киевский национальный торгово-экономический университет. К.: КНТУ, 2020. 301 с.
5. Сапунова Т. А. Управление предприятием в условиях пандемии коронавируса // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 4-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-predpriyatiem-v-usloviyah-pandemii-koronovirusa> (дата обращения 09.03.2022).

УДК 369(470)

ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ В СУБЪЕКТЕ РФ

Камышанова А. С., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: nastyakamyshanova@bk.ru

Научный руководитель – **Морозов И. Л.**, д-р полит. наук, профессор, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В настоящее время наличие развитых систем защиты граждан: социального страхования и социальной помощи является одной из основных черт рыночных отношений. При этом социальное страхование является главным институтом защиты человека. Система социального обеспечения каждого субъекта РФ имеет свои характерные особенности в связи с конкретными социально-экономическими условиями. В данной статье рассмотрены основные направления, проекты социального страхования на территории Волгоградской области.

Ключевые слова: социальное страхование, социальная политика, государство, фонды социального страхования, электронный сертификат, выплаты.

EXPERIENCE OF SOCIAL INSURANCE IN THE SUBJECT OF THE RUSSIAN FEDERATION

Kamyshanova A. S., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Morozov I. L.**, Doctor of Political Sciences, Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. Currently, the existence of developed systems of protection of citizens: social insurance and social assistance is one of the main features of market relations. At the same time, social insurance is the main institution of human protection. The social security system of each subject of the Russian Federation has its own characteristic features in connection with specific socio-economic conditions. This article discusses the main directions, social insurance projects in the Volgograd region.

Keywords: social insurance, social policy, state, social insurance funds, electronic certificate, payments.

В настоящее время обеспечения полной социальной защиты требует современное общество. Это связано с тем, чтобы каждый человек и население в целом имели возможность получить широкую социальную поддержку в существующей неблагоприятной и не устойчивой экономической обстановке. Необходимая поддержка осуществляется с помощью социального страхования, которое направлено, прежде всего, на работающую часть населения.

Социальное страхование представляет собой часть государственной системы социальной защиты общества. Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» (1999) определяет правовые, экономические

и организационные меры, которые направлены на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а также иных категорий граждан в случаях: признания их безработными, трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, необходимости получения медицинской помощи, санаторно-курортного лечения, наступления старости и иных законодательно установленных социальных страховых рисков [4, ст. 1].

С помощью механизма социального страхования правильно выстроенная социальная политика способствует не только обеспечению социальной защиты трудящихся с помощью механизма социального страхования, но и осуществлению инвестиции в сферу производства [3, с. 15].

Социальное страхование на сегодняшний день осуществляют три фонда: Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР), Фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС) и Фонд социального страхования (ФСС) [1, с. 21]. Государство выступает организатором данных фондов, так как оно представляет интересы не только общества в целом, но и обладает необходимым административным ресурсом. Выполнение основных функций государства в сфере социального страхования возложено на Фонд социального страхования Российской Федерации, который был образован 1 января 1991 г. в соответствии с постановлением Совета Министров РСФСР и Федерации Независимых Профсоюзов от 25 декабря 1990 г. № 600 «О совершенствовании управления и порядка финансирования расходов на социальное страхование трудящихся в РСФСР».

16 декабря 1991 года было образовано Волгоградское региональное отделение Фонда социального страхования РФ. На протяжении 30 лет деятельности задачи, стоящие перед Волгоградским региональным отделением ФСС РФ выполняются успешно [2].

Одним из приоритетных направлений деятельности Фонда социального страхования является охрана материнства и детства. Пять видов пособий за счет средств Фонда социального страхования поддерживают женщину в период беременности, родов и ухода за ребенком. И размеры пособий с каждым годом увеличиваются, также как и расходы Фонда на их оплату. С 1 января 2006 г. ФСС принимает участие в реализации национального проекта «Здоровье», оплачивая услуги государственным и муниципальным учреждениям здравоохранения, которые оказывают медицинскую помощь женщинам в период беременности и родов, а также в части диспансерного наблюдения ребенка в течение первого года жизни. Родовой сертификат позволяет женщине в полной мере реализовать свое право выбора учреждения здравоохранения, а также получить квалифицированную и качественную медицинскую помощь в период беременности и родов.

С июля 2021 г. родовой сертификат оформляется только в электронном виде. Теперь выплаты, которые полагаются беременным и после рождения ребенка назначаются автоматически. По данным Волгоградского регионального отделения Фонда с начала 2021 года принято и оплачено 28 275 талонов родовых сертификатов на сумму 92,8 млн рублей. Средства направлены в медицинские учреждения, которые оказали услуги женщинам в период беременности и родов и по диспансерному наблюдению за ребенком в первый год его жизни. 27 млн рублей перечислено женским консультациям, 54,9 млн рублей – родильным домам, 10,7 млн рублей – детским поликлиникам. Преимуществом проекта является правильность начисления пособий и их своевременную выплату, а также защиту работников даже в случае банкротства компании [2].

Ещё одним проектом, который реализуется в сфере социального страхования на территории Волгоградской области, является «прямые выплаты». Данный проект в России заработал в 2011 г. Что касается Волгоградской области, то она перешла на прямые выплаты с 1 июля 2020 года. Это означает, что страховое обеспечение – пособия работающим гражданам, выплачивается

непосредственно Волгоградским региональным отделением Фонда социального страхования на лицевой счет каждого работника, а не работодателем. Прямые выплаты предполагают получение работающими гражданами напрямую от Фонда следующих видов пособий:

1. Пособия по временной нетрудоспособности (в том числе в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием).
2. Пособия по беременности и родам.
3. Единовременного пособия при рождении ребенка.
4. Единовременного пособия при постановке на учет в ранние сроки беременности.
5. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет.
6. Оплату дополнительного отпуска пострадавшему на производстве.

Так с 1 июля 2020 года в Волгоградской области обязательства по назначению, исчислению и выплате пособий возлагаются непосредственно на Волгоградское региональное отделение Фонда социального страхования. Важно отметить, что данный процесс удобен как для работодателей, так и для работников. Его преимущества для сторон приведен в таблице 1.

Таблица 1 – **Преимущества проекта «прямые выплаты» для участников**

Для работников	Для работодателей
обеспечивает правильный расчет пособий и их выплату в конкретный промежуток времени	уменьшение количества проверок работодателя
независимость от финансового состояния работодателя	способствуют упрощению отчетности, ежеквартально предоставляемую в ФСС
предотвращение конфликтных ситуаций с работодателем	сократят участие в обеспечении страховыми выплатами работников

Итак, «Прямые выплаты» гарантируют прозрачность выплат и страховое обеспечение без посредников, эффективное выявление попыток страхового мошенничества и пресечение выплат по фальшивым бланкам листов нетрудоспособности.

Проект «прямые выплаты» ускорил процесс перехода на электронные листки нетрудоспособности. С 1 января 2022 года в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2021 № 126-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования» в Волгоградской области, как и в других регионах РФ выдача больничных будет осуществляться только в электронном виде. Стоит отметить, что теперь именно ЭЛН будет являться основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам [5].

Волгоградская область с начала действия проекта «Электронный листок нетрудоспособности» 26 место (из 85) по количеству выданных электронных листков нетрудоспособности. На территории Волгоградской области с 1 июня 2017 года всего было выдано 895 тысяч электронных больничных, в целом по России – 76 млн ЭЛН.

Также стоит отметить, что с 2005 года Фонд социального страхования оказывает поддержку инвалидам и ветеранам. Ранее обеспечение средствами реабилитации происходило не так оперативно, как в настоящее время. Данная проблема была частично решена нововведением, касающиеся сертификатов. Электронный сертификат представляет собой новый альтернативный способ получения технических средств реабилитации людьми с ограниченными возможностями. До него граждане, которые нуждались в средствах реабилитации, получали их по заявлению на обеспечение после проведения конкурентных закупок отделением ФСС или приобретали самостоятельно и по заявлению получали компенсацию расходов за приобретенные ТСР. С начала действия электронных сертификатов на получение технических средств реабилитации (ТСР) 9 волгоградцев получили 15 сертификатов. Стоит отметить, что в 2021 г. в региональное отделение Фонда обратились 10 799 инвалидов с заявлениями на получение технических средств реабилитации и протезно-ортопедических изделий, а также на возмещение расходов за самостоятельно приобретенные изделия

. Из 495,5 млн рублей на обеспечение инвалидов средствами реабилитации уже израсходовано 393 млн рублей, в том числе на обеспечение – млн рублей, на выплату компенсаций – 110 млн рублей [2].

Из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что все изменения, которые мы наблюдаем сегодня в социальном страховании на территории Волгоградской области, можно назвать позитивными, призванными упростить взаимодействие общества с ФСС и получение всех государственных услуг.

Список литературы

1. Гриб В. В. Внебюджетные фонды как объекты общественного контроля : Пенсионный фонд РФ, негосударственные пенсионные фонды, Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования // Социальное и пенсионное право. 2016 № 4. С. 20-26.

2. Официальный сайт Волгоградского регионального отделения Фонда социального страхования РФ. URL: <http://volgprofss.ru> (дата обращения 01.03.2022).

3. Павлюченко В. Г. Социальное страхование: Учебник для бакалавров / В. Г. Павлюченко, предисл. А. С. Матвеева. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство – торговая корпорация «Дашков и К», 2016. С. 12-22.

4. Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» // Справ. правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 02.03.2022).

5. Федеральный закон от 30.04.2021 N 126-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования» // Справ. правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 02.03.2022).

УДК 330.322.012:339.138

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Каргапольцева А. А., БкУ-403, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: kargapoltseva.alya@mail.ru

Научный руководитель – **Соколов А. А.**, канд. экон. наук, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматривается проблема формирования инвестиционной привлекательности субъектов Российской Федерации с помощью различного инструментария. Актуализируется необходимость применения маркетинговых инструментов в рамках улучшения рассматриваемого показателя. Также раскрываются основные маркетинговые инструменты, способствующие обеспечению инвестиционной привлекательности территории.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционная привлекательность, маркетинговые инструменты, территориальный маркетинг, регион, территория.

MARKETING TOOLS FOR THE FORMATION OF INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF THE SUBJECT OF THE RUSSIAN FEDERATION

Kargapoltseva A. A., BkU-403, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Sokolov A. A.**, Candidate of Economic Sciences of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article deals with the problem of forming the investment attractiveness of the subjects of the Russian Federation with the help of various tools. The necessity of using marketing tools in the framework of improving the indicator under consideration is actualized. It also reveals the main marketing tools that contribute to ensuring the investment attractiveness of the territory.

Keywords: investments, investment attractiveness, marketing tools, territorial marketing, region, territory.

Инвестиционную деятельность в современных реалиях Российской Федерации отличает неравномерный, в некоторой степени даже беспорядочный, уровень развития в различных субъектах (регионах), что во многом способствует дифференциации территориального социально-экономического потенциала, а также влечет свое воздействие на такой показатель, как инвестиционная привлекательность. Весьма насущная актуальность исследуемого вопроса требует выявления специфики средств воздействия на инвестиционную привлекательность субъектов Российской Федерации, в том числе и возможности влияния на данный показатель маркетинговых инструментов.

По своей сущности инвестиции представляют собой один из ведущих факторов экономического развития. Это утверждение, в том числе, относится и к экономическому развитию субъектов Российской Федерации. Социально-экономическое положение любой территории зависит от многообразия и влияния различных факторов. Одну из ключевых ролей здесь играет объем инвестиций, направляемых на развитие территориальных отраслей через реализацию проектов и программ.

В источниках экономической теории и практики понятие «инвестиционная привлекательность» трактуется по-разному. Коллектив авторов (О. А. Окорокова, Э. И. Удодова, В. И. Суминская) отмечает, что инвестиционная привлекательность – это обобщающий показатель управленческой деятельности инвестирования отдельных направлений [2, с. 206]. Т. В. Теплова определяет инвестиционную привлекательность как совокупную характеристику объекта, порождающего денежные выгоды для обладателя (в данном случае, конкретного субъекта Российской Федерации), учитывающую удовлетворение интересов конкретного инвестора по определенному соотношению [3, с. 31]. По мнению С.М. Вдовина, инвестиционная привлекательность – это интегральная характеристика отдельных предприятий, отраслей, регионов, страны в целом с позиций перспективности развития, доходности инвестиций и уровня инвестиционных рисков [1, с. 21].

Исходя из множества трактовок понятия «инвестиционная привлекательность», можно выявить его ключевую составляющую, заключающуюся в многоаспектности, обобщающем характере показателя и в его интегральных свойствах. Совместно с понятием «инвестиционная привлекательность» также рассматриваются такие понятия, как: «инвестиции», «инвесторы», «инвестиционная деятельность», «инвестиционный менеджмент» и другие. Многоаспектность отражается в том, что, выступая в качестве субъекта экономики, любая территория формирует свою инвестиционную привлекательность на основе ряда факторов, а именно: территориального инвестиционного потенциала, отражающего совокупность различных ресурсов, имеющих высокую значимость для привлечения

инвестиций, а также инвестиционных рисков, представляющих собой некоммерческие риски, обусловленные внешними факторами территориального характера.

Характер инвестиционной деятельности представляется как многофункциональный и многоориентированный. Основным аспектом, стимулирующим потенциальных инвесторов к вложению определенной суммы средств, выступает инвестиционный климат, который аккумулирует в себе все возможные условия инвестиционной деятельности в данном экономическом субъекте. Во многом инвестиционная привлекательность территории, как субъекта экономики, строится на качественном инвестиционном анализе, являющемся составной частью инвестиционного менеджмента. Инвестиционный менеджмент – это система методов и инструментов анализа, оценки, сопоставления, отбора, принятия и реализации инвестиционных решений, управления инвестиционными портфелями и инвестиционными программами [3, с. 17].

Поскольку территория также может являться составным элементом инвестиционных отношений, то нельзя оставить без внимания связь инвестиционного менеджмента и территориального маркетинга, которая и обеспечивает необходимый набор маркетинговых инструментов, направленных на повышение инвестиционной привлекательности территориального субъекта (в том числе и субъекта Российской Федерации). Территориальный инвестиционный менеджмент, а если быть точнее, его прямой результат, служит основой для принятия инвестиционных решений в отношении конкретного субъекта. При этом основой для осуществления инвестиционного менеджмента выступает территориальный маркетинг, в целом, и его составляющие, в частности.

В самом общем смысле территориальный маркетинг можно описать как целенаправленную, осуществляемую на постоянной основе, комплексную деятельность территориальных органов по формированию позитивного (привлекательного) образа территориального субъекта, комфортного не только для проживания и посещения, но также и для инвестирования [5, с. 14]. Так же маркетинг

территориального образования можно представить как своеобразную систему привлечения в регион новых экономических агентов, деятельность которых способствует развитию региона в целом. Региональный маркетинг направлен на улучшение качественных характеристик и количественных показателей региона.

Территориальный маркетинг включает в себя: маркетинг имиджа, маркетинг достопримечательностей, маркетинг инфраструктуры, маркетинг человеческих ресурсов и др., что в совокупности накладывает эффект на формирование инвестиционной привлекательности территории в целом. Стоит отметить, что территория, в своей совокупности, не является классическим объектом, в отношении которого работают технологии и идеи маркетинга. Вследствие чего территориальный маркетинг вырабатывает собственный пакет инструментов, способствующий формированию инвестиционной привлекательности региона (субъекта Российской Федерации).

Среди наиболее распространенных инструментов регионального маркетинга можно выделить следующие:

- территориальный брендинг. По своей сущности брендинг оказывает влияние на территориальное восприятие. Его прямое назначение заключается в создании образа восприятия территории. Брендинг территории – это создание «регионального продукта» (бренда территории) на основе местной идентичности, а также дальнейшее ее позиционирование;

- бенчмаркинг. Данный инструмент можно охарактеризовать как «маркетинг аналога» или «маркетинг альтернатив». Его сущность заключается в выборе «эталона» территориального развития и, на основе его маркетингового и инвестиционного анализа, использовании полученной информации в целях повышения инвестиционной привлекательности территории;

- цифровой маркетинг – предполагает ведение маркетинговой деятельности привычными способами в интернет-пространстве. Наиболее распространенным вариантом применения интернет-маркетинга будет выступать создание

официальных сайтов регионов в сети Интернет и их «визитных карточек». Данный инструмент позволяет передавать визуальный образ территории, показывать ее наиболее сильные (с инвестиционной точки зрения) стороны;

- маркетинговые коммуникации, в частности, реклама. Реклама территориального образования предполагает реализацию ряда задач, в числе которых продвижение территориального продукта и распространение информации о территории, стимулирование инвесторов и потребителей территориального продукта к вложению собственных средств, систематическое напоминание о территории;

- событийный маркетинг. Реализация событийного маркетинга осуществляется посредством организации региональных событий (мероприятий), основанных на территориальных интересах. Событийный маркетинг направлен на стимулирование инвесторов, реализацию территориального бренда, создание информационного повода и др.

С практической точки зрения формирование инвестиционной привлекательности субъекта Российской Федерации, в том числе с применением маркетинговых инструментов, можно рассмотреть на примере Волгоградской области. В регионе также сформирован реестр инвестиционных площадок для реализации инвестиционных проектов.

На основе анализа данных, представленных региональными органами исполнительной власти, осуществляющими деятельность в рамках развития и поддержания инвестиционной привлекательности Волгоградской области, в частности комитетом экономической политики и развития Волгоградской области (управление инвестиционной политики), можно определить следующее:

1. Объем инвестиций в основной капитал по состоянию на 2021 год составил 185605 млн. руб.

2. Основу инвестиционной политики региона составляют:

- историческое наследие;
- природно-климатические условия (умеренно-континентальный климат и наличие природных парков);
- объекты культуры и спорта.

Согласно инвестиционной декларации Волгоградской области, основными перспективными направлениями экономического развития региона являются:

- развитие агропромышленного комплекса;
- развитие современного промышленного комплекса;
- комплексное развитие внутреннего и въездного туризма за счет создания условий для формирования и продвижения качественного туристского продукта).

Динамика объема инвестиций в основной капитал Волгоградской области за период с 2015 по 2021 гг. выглядит следующим образом (рис.).

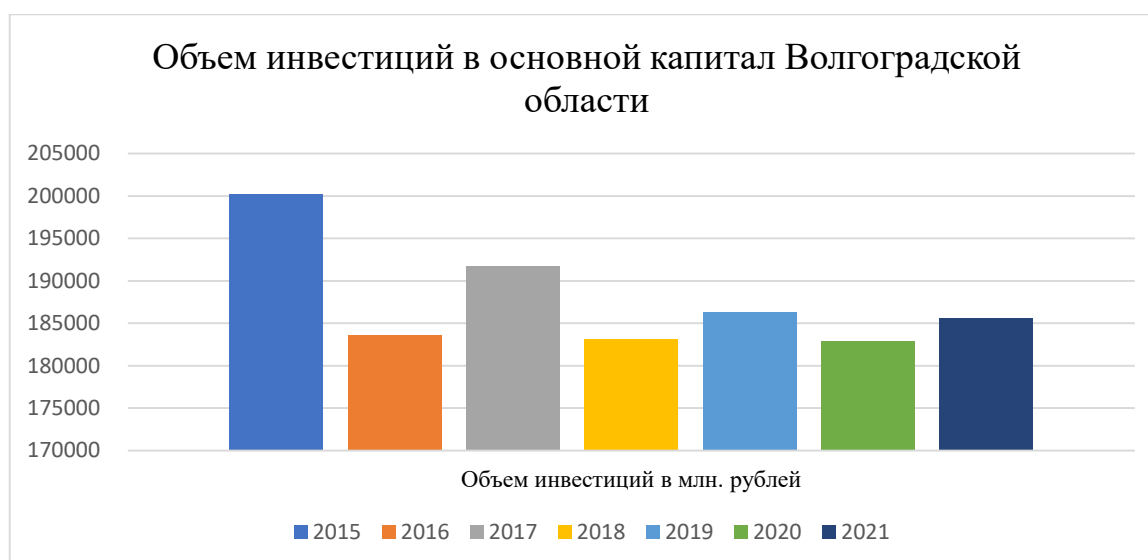


Рисунок. Объем инвестиций в основной капитал Волгоградской области

Источник: составлено автором по данным [4].

Анализируя комплекс основных мероприятий, реализуемых на территории Волгоградской области в рамках формирования и поддержания ее инвестиционной привлекательности, можно считать его эффективным. Однако стоит отметить, что применение маркетингового инструментария в целях улучшения показателей инвестиционной привлекательности не имеет высокой степени востребованности. На данный момент деятельность по улучшению инвестиционной

привлекательности территории носит в большей степени технологический подход, что позволяет реализовать те цели экономического развития региона, которые непосредственно связаны с технологическими аспектами деятельности.

Исходя из полученных результатов анализа теоретических аспектов инвестиционной привлекательности и практической деятельности органов власти и организаций Волгоградской области в данном направлении, можно предложить следующие рекомендации по привлечению к использованию маркетинговых инструментов, способствующих повышению инвестиционной привлекательности субъекта Российской Федерации:

во-первых, в целях реализации развития туризма и агропромышленного комплекса стоит обратить внимание на использование непосредственно Интернет-маркетинга и событийного маркетинга. Применение данных инструментов будет способствовать стимулированию интереса потенциальных инвесторов, широкому охвату аудитории, что соответственно сможет расширить круг инвесторов и способствовать привлечению новых средств в регион. Конкретно событийный маркетинг способен показать сильные стороны региона с практической точки зрения, то есть направлен на реальную демонстрацию;

во-вторых, регион значительно отстает в ведении маркетинговых коммуникаций. На многих Интернет-площадках, представляющих различные ролики и иную информацию, рассказывающие о том или ином субъекте Российской Федерации, Волгоградская область зачастую предстает в амплуа города-героя и освещаются только военные победы прошлого. Современному развитию территории уделяется незначительное внимание. Нельзя отрицать факт влияния эффективной рекламы на инвестиционную привлекательность территории. Следовательно, Волгоградской области необходимо делать больший упор на текущую жизнь региона, его ресурсы и возможности в области маркетинговых коммуникаций (рекламы).

Таким образом, инвестиционная привлекательность региона – это многоаспектный экономический показатель, собирающий в себе все территориальные

характеристики, способные принести выгоду при грамотном их использовании и позиционировании. Инвестиционная привлекательность территории не образуется сама по себе, ее необходимо формировать и развивать при помощи различного инструментария, в том числе с использованием маркетинговых методов. Правильное применение маркетинговых инструментов, способствующих улучшению инвестиционной привлекательности территории, способно аккумулировать собой положительный эффект, продемонстрировать регион потенциальным инвесторам с различных аспектов и, тем самым, улучшить экономическую ситуацию на территории в целом.

Список литературы

1. Вдовин С. М. Инвестиционная привлекательность как фактор устойчивого развития региона // Экономический анализ: теория и практика. 2014. № 41 (392). С. 20-27.
2. Окорокова О. А., Удодова Э. И., Суминская В. И. Оценка инвестиционной привлекательности сельских территорий // Вестник Академии знаний. 2019. № 3 (32). С. 205-209.
3. Теплова Т. В. Инвестиции в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для вузов / Т. В. Теплова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2022. 409 с. URL: <https://urait.ru/bcode/490498> (дата обращения 10.02.2022).
4. Федеральная служба государственной статистики. Инвестиции в основной капитал. URL: https://rosstat.gov.ru/investment_nonfinancial (дата обращения 10.02.2022).
5. Чечулин А. В. Маркетинг территорий. Как города и страны привлекают туристов, новых жителей и бизнес / А. В. Чечулин. Санкт-Петербург: КАРО, 2021. 144 с. URL: <https://www.iprbookshop.ru/109684.html> (дата обращения 10.02.2022).

УДК 331.108.2

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УСЛОВИЯМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Князев А. В., МПС-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: knyazevsasha1@gmail.com

Научный руководитель – **Прокурова С. В.**, канд. психол. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье даются определения понятиям «стиль управления», «стиль руководства», «удовлетворенность деятельностью». Представлена классификация стиля руководства К. Левина. Анализируется взаимосвязь между стилем управления и удовлетворенностью работниками условиями деятельности. В статье проводится анализ нескольких подходов к факторам удовлетворенности трудом.

Ключевые слова: удовлетворенность работой, стиль управления, условия деятельности, удовлетворенность работников условиями деятельности, социально-психологический климат.

THE INFLUENCE OF MANAGEMENT STYLE ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH WORKING CONDITIONS

Knyazev A. V., MPS-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The article gives definitions to the concepts of «management style», «leadership style», «satisfaction with activities». The classification of leadership style by K. Levin is presented. The relationship between management style and employee satisfaction with the working conditions is analyzed. The article analyzes several approaches to job satisfaction factors.

Keywords: job satisfaction, management style, working conditions, employee satisfaction with working conditions, socio-psychological climate.

Современное общество доказывает, что человек является ядром изменений и преобразований. Много говорят об устойчивом развитии, зависящем от человеческих ресурсов. Качественные и количественные характеристики экономической, социальной и экологической составляющих устойчивого развития находятся в прямой зависимости от эффективности человеческих ресурсов. Большое значение приобретают вопросы руководства организацией, поскольку понимание специфических обстоятельств этой деятельности позволяет сформулировать эффективные методы и стратегии управления.

Одним из основных факторов эффективности руководства является грамотное управление предприятием, организацией, и прежде всего фактор взаимоотношения между руководителями и подчиненными. Трудовая деятельность представляет собой объединение легко различимых внешних элементов (действующих аспектов предмета): организованных рабочих мест, орудий труда, ряда операций - и внутренних открытых элементов (психологических аспектов): цели, реализация, способности, воля и т.д. [7, с. 39]. Как определяющий элемент функции любой организации понятие «руководство» занимает особое место в организации трудовой деятельности.

Характер взаимоотношений – это прежде всего процесс, и, как и любой процесс, он динамичен, изменчив и управляем. Стратегия управления зависит в первую очередь от руководителя, от его знаний тонкостей управления, чувствительности к тем или прочим происходящим модификациям, гибкости в плане принятия решений. Способность выбрать правильный стиль управления имеет решающее значение для успеха в бизнесе.

По мнению О. С. Виханского, стиль управления – это совокупность норм поведения, приемов, помогающих руководителям спланировать наилучшую коммуникацию внутри коллектива и наилучшее воздействие на подчиненных при выполнении поставленных задач [1, с. 20]. На взгляд М. Х. Мескон, под стилем управления надлежит понимать привычный стиль обращения руководителей со своими подчиненными, с помощью которой на них воздействуют и побуждают к достижению стиля организации [4, с. 72]. Стиль управления выражается в способах (приемах), которые использует руководитель для побуждения коллектива к работе для достижения цели и контроля над ней.

Р. Х. Шакуров стиль руководства определяет по-другому. На его взгляд, стиль руководства в самом широком смысле – это общая специфическая система характеристик деятельности менеджера (мотивация и цели, содержание, методы), последовательно повторяющаяся и присущая внутренней гармонии; это

функция управления, которая при определенных условиях является эффективной [3, с. 169].

Существует множество определения стилей руководства. Самое раннее исследование эффективности того или иного стиля руководства принадлежит К. Левину [8, с. 2]. Именно Курт Левин и его коллеги классифицировали стили лидерства в соответствии с культурой автократии, демократии и попустительства. Основные независимые переменные были обозначены двумя понятиями, которые были бинарными противоположностями и носили ценностный политический характер: «демократия» и «автократия». К. Левин был глубоко озабочен опасностями фашизма и необходимостью твердо установить принципы демократии. Первое исследование лидерства было проведено в Университете Айовы в 1938 году аспирантом Курта Левина Рональдом Липпиттом. После школы две группы 11-летних школьников (в основном мальчики) присоединились к группе по изготовлению масок и встречались несколько недель. С одной группой Р. Липпитт действовал как «авторитарный» лидер, а с другой он действовал как «демократический» лидер. Обученные наблюдатели записывали как дети вели себя в различных групповых занятиях. Курта Левин и Рональд Липпитт (1938) сообщили о первоначальных результатах, а Рональд Липпитт в 1940 году подробно изложил результаты. Ральф Уайт присоединился к Р. Липпитту для проведения второго эксперимента, также поставленного К. Левином. Они использовали ту же основную процедуру, но в более сложном варианте. На этот раз было четыре группы (все мальчики) и четыре разных лидера, а также третий стиль лидерства – стиль невмешательства. К. Левин, Р. Липпитт и Р. Уайт объединили результаты двух экспериментов. Совокупные результаты были представлены Р. Липпиттом и Р. Уайтом (1958), а также Р. Уайт и Р. Липпитт (1960) в своей книге «Autocracy and Democracy» («Автократия и демократия») более подробно и менее формально обсудили проведение, историю и результаты обоих экспериментов. К. Левин часто ссылался на результаты исследований в своих технических работах и в работах, адресованных неспециалистам.

Каждый из описанных стилей имеет свои характеристики:

1. Авторитарный стиль – руководитель обладает всей властью принимать решения и редко консультируется с другими. Данный стиль имеет много недостатков и приводит к низкой вовлеченности коллектива, а иногда и к токсичной среде в группе. Этот тип стиля эффективен лишь в критических ситуациях, когда контроль и быстрые решения имеют решающее значение, а также обеспечивает повышение производительности в низкоквалифицированных командах, по крайней мере временно. Характерные особенности: краткие распоряжения, запреты с угрозами, конкретный тон, похвала является редкой, безэмоциональный тип; решающий голос и инициатива за руководителем; руководитель нацелен на единоначалие и советы не принимает [8, с. 12].

2. Демократическое лидерство основано на предоставлении членам команды возможности участвовать в принятии решений в поисках консенсуса. Однако руководитель по-прежнему имеет решающее слово при принятии любых решений, но в основном решает только срочную и сложную задачу. При использовании этой модели внутри коллектива создается благоприятная для работы среда. Коллегиальный стиль эффективен в ситуациях, требующих слаженного, плавного выполнения работы. Характерные особенности: инструкции в форме просьб и поручений, товарищеский тон, высказывание похвалы и порицаний, руководитель учитывает мнение коллектива, руководитель и подчиненные активны; руководитель рад инновациям; высокая вовлеченность сотрудников; ответственность за результат лежит на всем коллективе. Руководитель справедлив и требователен. Однако демократическое лидерство приводит к снижению производительности, которая может снизиться во время трудоемких процессов принятия решений, что, в свою очередь, плохо сказывается на работе в низкоквалифицированных, неопытных командах [8, с. 13].

3. Попустительский (либеральный). Использование этого стиля заключается в том, что управленческие функции пассивно выполняются руководителем. Руководитель не дает указаний, осуществляется слабый контроль. Сотрудники и

неформальные лидеры распределяют обязанности в основном сами. Невмешательство в руководство приводит к низкой производительности и восприятию руководителя как отстраненного. Руководство по принципу попустительства может работать с высококвалифицированными, способными и целеустремленными командами. При таком подходе члены команды получают избыток творческой свободы. Характерные особенности: стандартно-формальный тон, отсутствие порицаний и похвалы, сотрудничества не существует; руководителю присущ консерватизм [8, с. 14].

Таким образом, К. Левином, Р. Липпитом и Р. Уайтом было выполнено выделение трех основных стилей лидерства: авторитарного, демократического и попустительского. Несмотря на то, что психология открывает множество новых подходов к классификации стилей лидерства и ищет новые теории, работа Курта Левина и его последователей остается основой для этих исследований, а теория К. Левина в его работах по итогу была подкреплена девизом: «Нет ничего более практичного, чем хорошая теория» [8, с. 27]. Разные ситуации могут заставить руководителя вести себя по-разному. К. Левин выразил это с помощью уравнения, известного как уравнение Левина: $V = f(P, E)$. Это уравнение говорит о том, что поведение является функцией как самого человека, так и его окружения [8, с. 24].

Эффективное руководство и удовлетворенность деятельностью сотрудников – это два фактора, которые были рассмотрены в качестве основных для успеха организации. Способный руководитель ведет сотрудников к достижению желаемых результатов. В данном случае кроме того, что сотрудники с высокой удовлетворенностью условиями деятельности, скорее всего, приложат больше усилий для выполнения поставленных задач и улучшения организационных результатов. Организация труда, способствующая высокому удовлетворению деятельностью, всегда способна удерживать и привлекать сотрудников. Высокая удовлетворенность работой повышает психологическое и физическое благополучие сотрудников и положительно влияет на эффективность сотрудников.

Самое емкое определение удовлетворенности трудом было дано Л. Джуэлл: «удовлетворенность трудом – это психологический конструкт, наличие которого, а также степень его выраженности, влияет на профессиональное поведение человека» [2, с. 24].

В связи с тем, что удовлетворённость является отражением индивидуального, личностного отношения сотрудника к процессу и результату своего труда и иным его аспектам, а изучение данного процесса чаще всего происходит с точки зрения социологической составляющей, что, в свою очередь, приводит к тому, что происходит искажение подходов к исследованию феномена удовлетворенности трудом. Именно в этом и заключается основная проблема исследования данного феномена.

При подготовке данной работы наиболее обоснованным показался подход к определению удовлетворенности трудом, данный Ю. П. Поваренковым. По мнению Ю. П. Поваренкова, удовлетворенность трудом – эмоциональное состояние, являющееся результатом оценочной деятельности человека [5]. При разработке данного подхода он в дальнейшем опирается на теории эмоций и эмоциональных состояний, и на концепцию оценивания.

Удовлетворенность трудом, по мнению Ю. П. Поваренкова, может быть, положительной и отрицательной, при этом она тесно связана с мотивационной сферой субъекта [5]. Получается, что человек удовлетворен своим трудом тогда, когда он признает соответствием между своей профессиональной деятельностью и сформировавшимися установками, интересам, идеалам. В то же время наиболее ярко процесс оценки удовлетворенности работой проявляется при принятии решений, так как в основе этого метода могут лежать разнообразные (интеллектуальное, волевое, эмоциональное) типы оценивания. Выражение «не хочу идти на работу» является ярчайшим проявлением эмоциональной оценки соответствия профессиональной деятельности своим установкам и интересам, ожиданиям.

При рассмотрении удовлетворенности трудом как процесса оценивания, можно выделить еще один важный фактор – уровень притязаний человека. При прочих равных условиях удовлетворенность трудом выше у человека с минимальным уровнем притязаний, и, наоборот, с повышением уровня притязаний снижается и удовлетворенность трудом.

Надо признать, что, несмотря на большое количество исследований удовлетворенности труда, реальные механизмы ее возникновения не ясны. Н. В. Прусова обращает внимание, что именно психологи Дж. Хэкман и Дж. Олджэм выделили пять основных факторов, которые влияют на восприятие любой работы работником как интересной и приносящей удовлетворение:

1. Разнообразие умений.

2. Идентичность задания. С этим фактором связан отдельный профессиональный кризис – когда работник в ходе ежедневного труда не видит конечного результата, продукта своего труда, начинает воспринимать работу как рутину, в связи с чем падает его эффективность и производительность.

3. Важность задания – более содержательными являются работы, имеющие социальную значимость.

4. Автономия – здесь подразумевается, что более содержательны те виды работ, при которых работник самостоятельно может принимать решения и исполнять их, действовать независимо.

5. Обратная связь, касающаяся работы – работа, при которой работник получает обратную связь по поводу исполнения им своих функций, является более содержательно [6].

Таким образом, стиль руководства играет жизненно важную роль в удовлетворении сотрудников работой. Некоторые исследователи обнаружили, что разные стили управления создают различную рабочую среду и напрямую влияют на удовлетворенность сотрудников работой. Предопределение удовлетворенности или неудовлетворенности сотрудников организации позволяет организации модифицировать существующую психологическую среду, ставить новые задачи

развития, минимизировать затраты на психологические факторы команды и постепенно двигаться к своим целям развития.

Список литературы

1. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: учебник. М.: Экономиста, 2004. 288 с. URL: [https://dl.booksee.org/genesis/233000/9d7971eebad8795abfb1f71574a2804c/_as/\[Vihansky_O._S.,_Naumov_A._I.\]_Menedzhment\(BookSee.org\).pdf](https://dl.booksee.org/genesis/233000/9d7971eebad8795abfb1f71574a2804c/_as/[Vihansky_O._S.,_Naumov_A._I.]_Menedzhment(BookSee.org).pdf) (дата обращения: 07.03.2022).
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001. 720 с.
3. Кричевский Р. Л., Рыжак М. М. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1985. 354 с.
4. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1999. 458 с.
5. Поваренков Ю. П. Введение в психологию труда: учебное пособие для студентов вузов. Киров: Изд-во ВятГГУ, 2006. 134 с.
6. Прусова Н. В. Психология труда. URL: <https://psy.wikireading.ru/26155> (дата обращения 07.03.2022).
7. Словарь по профориентации и психологической поддержке. Кемеровский областной центр профессиональной ориентации молодежи и психологической поддержки населения, Томский центр профессиональной ориентации. Н. Е. Дружинин. 2003. URL: <http://med.niv.ru/doc/dictionary/career-psychological-support/index.htm> (дата обращения 07.03.2022).
8. Michael B. Kurt Lewin's Leadership Studies and His Legacy to Social Psychology: Is There Nothing as Practical as a Good Theory? // Journal for the Theory of Social Behaviour. November 2014. № 45 (4). Pp. 29. URL: https://www.researchgate.net/publication/267340772_Kurt_Lewin's_Leadership_Studies_and_His_Legacy_to_Social_Psychology_Is_There_Nothing_as_Practical_as_a_Good_Theory (дата обращения 07.03.2022).

УДК 338.012

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ УСПЕШНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОРОЖНОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19

Кузнецова Ю. И., МУПЗ-300, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: dok-7@bk.ru

Научный руководитель – **Соколов А. А.**, канд. экон. наук, доцент, Волгоградский институт
управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Статья посвящена исследованию проблем в сфере принятия управленческих решений руководителями организаций дорожной сферы в период распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19 и поиску эффективных вариантов их решения.

Ключевые слова: управленческое решение, пандемия COVID-19, дорожная отрасль, предприятие.

MANAGEMENT DECISIONS AS A TOOL FOR THE SUCCESSFUL FUNCTIONING OF ROAD SECTOR ORGANIZATIONS IN THE CONDITIONS OF THE DISTRIBUTION OF COVID-19

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

Abstract. The article is devoted to the study of problems in the field of managerial decision-making by the heads of organizations in the road sector during the spread of a new coronavirus infection COVID-19 and the search for effective solutions.

Keywords: management decision, COVID-19 pandemic, road industry, enterprise.

Одним из национальных проектов России является проект «Безопасные и качественные автомобильные дороги». Непосредственными исполнителями данного проекта являются строительные организации, которые занимаются ремонтом и строительством автомобильных дорог и магистралей.

В условиях пандемии COVID-19, коснувшейся не только России, но и всего мира, многие предприятия приостановили свою деятельность в связи с тем, что не были готовы к таким условиям деятельности. Дорожники стали исключением – они продолжали работать, так как были отнесены к непрерывно действующим организациям в условиях ограничений, связанных с распространением коронавирусной инфекции по стране [5].

В самое непростое для всей страны время – ещё в марте 2020 г. от Минтранса России было направлено информационное письмо в адрес Росавтодора, подведомственных ему казенных учреждений, государственной компании «Автодор», территориальных органов управления автомобильными дорогами и подрядных организаций о введении особого режима функционирования для предприятий всей дорожной сферы. Одной из приоритетных задач деятельности строительных организаций в условиях такого режима было обеспечение безопасности механизаторов, водителей и дорожных рабочих как основных исполнителей при строительстве и реконструкции дорожных объектов. Для этого руководителями предприятий на объектах строительства перед началом каждой рабочей смены были приняты такие меры как измерение температуры тела работников бесконтактными медицинскими термометрами, обработка всей дорожно-строительной техники специальными растворами путём аэрозольного распыления, выдача работникам масок и перчаток. Дополнительно была введена ежедневная дезинфекция в служебных помещениях и местах временного проживания рабочих (жилые вагончики и модули). В местах питания работников помимо проветривания, уборки и дезинфекции были установлены ультрафиолетовые излучатели для обеззараживания воздуха, а посуда заменена на одноразовую. Одновременно скорректированы графики смен для снижения взаимодействия работников друг с другом [1].

Для офисных работников так же было введено обязательное измерение температуры тела в начале рабочего дня и обязательное ношение масок в течение всего рабочего времени. В периоды особо активного распространения инфекции офисных работников переводили на удалённый режим работы. Все принятые меры были реализованы за счёт внутренних резервов предприятий. В связи с этим уже при планировании своих бюджетов на 2021 г. руководителям пришлось увеличить долю накладных расходов с учётом затрат на обеспечение противоэпидемических мероприятий в условиях пандемии.

Однако не удалось избежать и трудностей. Так, при удалённом режиме работы потребовались дополнительные затраты, поскольку всех работников необходимо было обеспечить ноутбуками, наладить доступ к корпоративным серверам, составить регламенты и обеспечить совместное взаимодействие всех служб в условиях удалённой работы. Выросли и затраты на аренду и приобретение техники в связи с падением курса рубля на фоне снижения цен на нефть. Как отметил генеральный директор строительно-инвестиционного холдинга «Автобан» Алексей Андреев: «Российский дорожно-строительный рынок находится в сильной зависимости от импортной дорожно-строительной техники, лабораторного оборудования и комплектующих. Если верить данным Российской ассоциации производителей специализированной техники и оборудования «Росспецмаш», то объёмы импортных машин составляют более 70 % от общего объёма дорожно-строительной техники. И если наши катки и грейдеры еще могут составить какую-то конкуренцию импортным вариантам, то аналогов многих видов зарубежных асфальтоукладчиков, перегружателей асфальтобетона, ресайклеров и дорожных фрез просто не существует. Поэтому чем ниже падает рубль относительно доллара или евро, тем дороже будет для дорожно-строительных компаний высококачественная зарубежная техника» [2].

Из-за того, что как у организаций-подрядчиков дорожной сферы, так и у организаций-поставщиков большинство сотрудников работают удалённо, затягиваются все организационные процессы, взаимодействие происходит значительно медленнее, что вызывает определённые сложности с оперативными поставками строительных материалов. Одним из негативных последствий распространения вируса COVID-19 стало увеличение цен на строительные материалы. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, средняя стоимость строительных материалов с начала года возросла на 20 %. Что бы не снижать темпы реализации дорожных проектов из-за нарушения поставок материалов в связи их значительным удорожанием, письмом Минтранса России от

2 июля 2021 № Д8/16084-ИС в ФАУ «РОСДОРНИИ» было направлено коллективное обращение подрядных организаций, участвующих в выполнении дорожно-строительных работ, к Президенту России Владимиру Путину с проблемными вопросами, в том числе по вопросу необходимости базирования государственной системы ценообразования и сметного нормирования на рыночных ценах строительных ресурсов.

Результатом данного коллективного обращения стало установление Правительством РФ порядка изменения на основании п. 8 ч. 1 ст. 95 Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» контрактов, предметом которых является выполнение строительных работ [4].

Указанное изменение контрактов возможно с соблюдением следующих условий:

– изменение существенных условий контракта осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до получателя средств федерального бюджета в соответствии с бюджетным законодательством РФ, на срок исполнения контракта и не приводит к увеличению срока исполнения контракта и (или) цены контракта более чем на 30 %;

– предусмотренные проектной документацией объемы работ, конструктивные, организационно-технологические и другие решения не изменяются;

– размер увеличения цены контракта определяется в порядке, установленном соответствующим приказом Минстроя России, а цены контракта, размер которой составляет или превышает 100 млн. руб., – по результатам повторной государственной экспертизы проектной документации, проводимой в части проверки достоверности определения сметной стоимости в соответствии со специальным порядком;

– в обоснование необходимости заключения дополнительного соглашения подрядчик обязан предоставить соответствующую информацию и подтверждающие документы;

– изменению подлежат контракты, заключенные не позднее 1 июля 2021 года (Постановление Правительства РФ от 9 августа 2021 г. № 1315) [3].

Подводя итоги, из всего вышеперечисленного, можно с уверенностью утверждать, что благодаря своевременно принятым управленческим решениям, руководителям дорожных предприятий удалось сохранить производительность труда в условиях пандемии и опираясь, на государственную поддержку, продолжать работать и реализовывать национальный проект «Безопасные и качественные автомобильные дороги».

Список литературы

1. Айвазян В. Коронавирус объехал дорожную стройку // Коммерсантъ. 2020. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4574214> (дата обращения 05.11.2021).

2. Брылёва В. Дорожные компании в условиях пандемии // Доринфо. 2020. URL: https://dorinfo.ru/99_detail.php?ELEMENT_ID=83832 (дата обращения 04.11.2021).

3. Постановление Правительства РФ от 9 августа 2021 г. № 1315 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».

4. Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 № 44-ФЗ.

5. Шишкалова А. Игорь Костюченков: развитие дорожной инфраструктуры – отличительная антикризисная мера // Федеральное дорожное агентство Росавтодор. 2021. URL: <https://www.rosavtodor.gov.ru/press-center/news/334901> (дата обращения 07.11.2021).

УДК 314.7:331.5

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Лапшина А. Р., МУ-100, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: nastya.lapshina.999@mail.ru

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

Аннотация. Статья посвящена анализу интеллектуальной миграции как фактора развития рынка труда. Выдвигается тезис о том, что мировой рынок высококвалифицированного интеллектуального труда предъявляет спрос на перспективных и талантливых ученых, которые добились успехов в своей научной деятельности, а также молодежь, которая способна генерировать инновационные идеи.

Ключевые слова: миграция, утечка умов, интеллектуальная миграция, наука, рынок труда.

INTELLECTUAL MIGRATION AS A FACTOR OF LABOR MARKET DEVELOPMENT

Lapshina A. R., MU-100, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Rvacheva O. V.**, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article is devoted to the analysis of intellectual migration as a factor in the development of the labor market. The thesis is put forward that the world market of highly qualified intellectual labor is in demand for promising and talented scientists who have achieved success in their scientific activities, as well as young people who are able to generate innovative ideas.

Keywords: migration, brain drain, intellectual migration, science, labor market.

На сегодняшний день «интеллектуальная миграция определяется как процесс, который базируется на передвижении специалистов, которые относятся к специалистам в области высококвалифицированного, интеллектуального или творческого труда, а также потенциальных специалистов, которыми могут быть студенты или стажеры, выезжающие за рубеж более чем на год» [4, с. 87].

Некоторыми развивающимися странами в процессе сохранения и сдерживания «утечки умов» проводится целенаправленная работа в области принятия правовых положений, которые бы могли ограничить эмиграцию квалифицированных специалистов. Но, международный опыт показывает, что наличие и создание новых ограничений оказывается неэффективным в процессе удержания «интеллектуальной элиты». Именно поэтому многие государства должны ста-

вить перед собой более фундаментальные задачи экономического и политического значения. С другой стороны, многими развивающимися странами, в определённой степени приходится сталкиваться с процессами «утечки мозгов», которые впоследствии пытаются посредством определённых правовых, экономических реформ обеспечить в стране положительную политико-экономическую среду с целью развития национального интеллектуального капитала.

Одним из вариантов регулирования проблем, связанных с интеллектуальной миграцией, является «обмен мозгами», который представляет собой деятельность государства по обмену с другими странами интеллектуальными ресурсами, а также направленность на установление дружественных отношений в данной области, а не только возвращение национального интеллектуального капитала. Однако, в отличие от национального интеллектуального капитала, программы обмена интеллектуальными ресурсами с другими странами, как правило, не могут обеспечить результаты, которые ожидаются от вовлечения иностранного интеллектуального ресурса, который может быть вовлечен в экономический потенциал страны. Одной из основных причин применения программ обмена интеллектуальными ресурсами являются финансовые требования к высокой оплате инвестирования иностранного интеллектуального капитала.

В развивающихся странах часто можно встретить такую ситуацию, как распространение модели инвестирования национального интеллектуального капитала, что в международной практике называют «экспорт мозгов» (brain export) или «обращение мозгов» (brain circulation). Согласно данной модели, если в государстве будет создан местный образовательный фонд или организация, а также в этом направлении будет привлекаться значительный национальный финансовый капитал, что часть национальных интеллектуальных ресурсов может быть отправлена за рубеж с целью обучения и переквалификации.

С помощью применения данной модели оказывается возможным вернуть из-за рубежа сегмент национального интеллектуального капитала, в результате

обучения который приобрёл новые знания и навыки, а также прошедший переподготовку. Следует также отметить, что в рамках данной темы следует рассмотреть и такие понятия, как «обратный отсчёт» или «возврат умов», связанные с привлечением высококвалифицированных специалистов на территорию страны. Обычно данное понятие используется в процессе составления прогнозов социально-экономической ситуации в стране в процессе расчётов возможности привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов.

При рассмотрении подходов к интеллектуальной миграции и модели данного процесса важно отметить некоторые положения в данной области.

«Во-первых, мировой рынок высококвалифицированного интеллектуального труда расширяется, становясь всё более интернациональным и динамичным. В процессах интеллектуальной миграции по-прежнему наблюдается отток высококвалифицированных кадров из развивающихся стран и стран с переходной экономикой в развитые страны и регионы» [5, с. 5].

Во-вторых, европейскими государствами на национальном и региональном уровне предпринимается ряд значительных усилий для преодоления нехватки высококвалифицированных кадров с целью удержания интеллектуальных мигрантов.

В-третьих, тенденции в области интеллектуальной миграции усиливаются неравномерностью развития членов мирового сообщества, технологическим разрывом между основными центрами экономического роста и периферией глобального пространства.

«В современном мире значительный размах приобрела межгосударственная интеллектуальная миграция. Между странами перемещаются значительные контингенты трудовых ресурсов высокой и высшей квалификации самых различных специальностей и профессий: артисты, спортсмены, художники, композиторы, писатели, но, пожалуй, самым емким, самым структурно дифференцированным и играющим наибольшую роль в развитии мирового научно-техниче-

ского процесса является сегмент интеллектуальной межгосударственной миграции, охватывающий научные кадры и во много формирующий международный и внутригосударственные рынки научного труда» [2, с. 53].

Одной из характерных закономерностей современной межгосударственной миграции научных кадров является значительное и постоянное увеличение ее масштабов, вовлечение в мировой миграционный оборот кадрового потенциала науки большинства стран мира. За последние несколько лет резко усилился поток студентов и аспирантов, обучающихся в высших учебных заведениях за границей, которых тоже следует рассматривать в качестве одного из контингентов “утечки умов”.

«Заметно возрастает активность стран третьего мира в привлечении ученых, которые, в отличии, например, от США и Германии, предъявляют спрос на научные кадры не только высшей, но и средней квалификации. Большой спрос на ученых, в первую очередь на профессорско-преподавательский состав, существует в Китае. Существует спрос на специалистов, прежде всего по адаптации новых и новейших технологий, в Индии, Пакистане, Арабских эмиратах, ряде других стран» [1, с. 8].

«На мировом рынке научных кадров существует противоречивая тенденция. С одной стороны, развивающиеся страны, способные обеспечить высокий уровень доходов, привлекают высококвалифицированных специалистов из развитых стран – ученых, преподавателей, врачей. К этой группе стран можно отнести Арабские эмираты, некоторые страны Юго-Восточной Азии, Ливию, некоторые другие. С другой стороны, аналогичный, в принципе, по квалификационному уровню и профессиональному составу миграционный поток направляется из развивающихся стран в развитые страны. В этом заключается одна из особенностей современного международного рынка труда высококвалифицированной рабочей силы» [1, с. 32].

Изучение мирового опыта показывает, что спрос на специалистов высшей квалификации по регионам и странам достаточно ограничен и миграция носит избирательный характер.

Между тем, мировой рынок высококвалифицированного интеллектуального труда предъявляет спрос прежде всего на элитных ученых, уже добившихся значительных результатов, и перспективную талантливую молодежь – предэлиту, которая представляет собой интеллектуальный “задел” для будущих научных достижений. Научные работники средней квалификации практически не имеют реальных шансов устроиться на Западе по специальности.

«Спрос на мировом рынке научных кадров избирателен не только по уровню квалификации, но и по дисциплинарной структуре. Наибольшим спросом пользуются специалисты в тех научных дисциплинах, которые определяют основные тенденции развития современной науки и технологии – физика, математика, вычислительная техника, биология, химия, медицина, космические исследования. Соответственно реагирует на такой спрос и структура эмиграции. Так, количество выезжающих из России на Запад математиков составляет сегодня 25 % к ежегодному выпуску этих специалистов элитарными факультетами» [3, с. 51].

Подводя итог, следует отметить, что на сегодняшний день интеллектуальная миграция представляет собой процесс миграции образованных и квалифицированных специалистов, включая студенческую миграцию. Интеллектуальную миграцию можно рассматривать как процесс, основанный на передвижении специалистов, занимающихся высококвалифицированным, интеллектуальным или творческим трудом, а также потенциальных специалистов – студентов и стажеров, выезжающих за рубеж более чем на год. С понятием интеллектуальной миграцией связаны и такие понятия, как «кризисная черта», «отток умов», «утечка мозгов» и другие. Важно также отметить, что интеллектуальная миграция может рассматриваться с позиции её количественных и качественных показателей. Од-

нако для изучения процессов интеллектуальной миграции в нашей стране необходимым оказывается рассмотрение нормативно-правовой базы, закрепляющей положения управления интеллектуальной миграцией в нашей стране.

Список литературы

1. Агамова Н. С., Аллахвердян А. Г. Утечка умов из России: причины и масштабы // Российский химический журнал. 2017. Т. 20. № 3. С. 108-115.
2. Баккуев Э. С. Миграционные процессы и пути совершенствования миграционной политики / Э. С. Баккуев и другие // Региональные проблемы преобразования экономики. 2017. № 12 (86). С. 106-113.
3. Ивахнюк И. В. Высококвалифицированные мигранты на российском рынке труда: лекция 5 / Миграция в России: экономические аспекты. М.: Спецкнига, 2015. 56 с.
4. Миграция и рынок труда / Ю. Ф. Флоринская [и др.]. М.: Дело, 2015. 108 с.
5. Плужникова Т. В. Проблемы «утечки умов» из России / Т. В. Плужникова, Т. В. Бутова // Современная экономика: сборник статей XXII Международной научной конференции. Кемерово, 2018. С. 3-5.

УДК 332.14(470.45)

**ПРОБЛЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ
В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ И ПОСТПАНДЕМИИ В 2020–2022 ГОДАХ
(НА МАТЕРИАЛАХ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД-ГЕРОЙ ВОЛГОГРАД)**

Лысенко Н. С., МУЗ-100, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: nikita.lysenko.2000@bk.ru

Научный руководитель – **Богомолова И. В.**, канд. экон. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуются проблемы муниципального управления экономикой в периоды пандемии и постпандемии в городе Волгоград. Эти проблемы сопровождаются необходимостью реализации мер, направленных на усиление муниципального управления экономикой в сложившихся реалиях.

Ключевые слова: муниципальная экономика, управление муниципальной экономикой, проблемы муниципального управления экономикой, пандемия, постпандемия, органы муниципальной власти, муниципальный контроль.

**PROBLEMS OF MUNICIPAL MANAGEMENT OF THE ECONOMY
DURING THE PANDEMIC AND POST-PANDEMIC IN 2020–2022
(ON THE MATERIALS OF THE URBAN DISTRICT
OF THE HERO CITY OF VOLGOGRAD)**

Lysenko N. S., MUZ-100, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

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

Abstract. The article examines the problems of municipal management of the economy during the pandemic and post-pandemic periods in the city of Volgograd. These problems are accompanied by the need to implement measures aimed at strengthening the municipal management of the economy in the current realities.

Keywords: municipal economy, municipal economic management, problems of municipal economic management, pandemic, post-pandemic, municipal authorities, municipal control.

Муниципальное управление экономикой является на сегодняшний день важной частью жизнедеятельности общества, поскольку именно на муниципальном уровне происходит большая часть взаимодействия органов муниципальной власти с большинством компаний малого и среднего бизнеса, а также локальными подразделениями компаний федерального уровня и зарубежными компаниями [5, с. 124]. От эффективности организации этого взаимодействия зависит

и эффективность обеспечения качественного и высокого уровня жизни населения и социально-экономического развития муниципального образования, в частности, и региона, и страны, в целом [4, с. 62].

Поскольку муниципальные власти взаимодействуют непосредственно с гражданами и представителями бизнеса, то от качества этого взаимодействия зависит вся работа органов муниципальной власти, в том числе и муниципальное управление экономикой [3, с. 149].

В целом сегодня муниципальное экономическое развитие можно рассматривать как процесс определенных изменений в муниципальном образовании, направленных на улучшение его экономики [1, с. 93]. Главной целью муниципального управления экономикой является обеспечение благосостояния местного сообщества, как на уровне отдельных граждан, так и населения муниципального образования, в целом [6, с. 234]. При этом в области муниципального управления и развития экономики выделяется две приоритетные задачи – создание рабочих мест и увеличение налоговой базы, которые напрямую обеспечивают как уровень жизни каждого человека, так и объем ресурсов, поступающий в распоряжение всего местного сообщества [7, с. 229].

Таким образом, функциональную систему муниципального управления экономикой можно представить в виде системы взаимодействия органом муниципальной власти, населением и бизнесом (рис. 1) [2, с. 101]. В Волгограде основным органом власти, ответственным за муниципальное управление экономикой является Комитет по экономике, промышленности и предпринимательству Волгоградской городской Думы. Председателем Комитета является Анненко Андрей Александрович.

Сравнивая муниципальное управление экономикой в Волгограде в периоды пандемии (2020–2021 годы) и постпандемии (2022 год) можно отметить некоторые закономерности и проблемы, которые были в эти временные периоды в

области муниципального управления экономикой. Рассматривать данные периоды мы будем в зависимости от приоритетных задач муниципального управления экономикой, которые мы обозначили выше [8, с. 214].

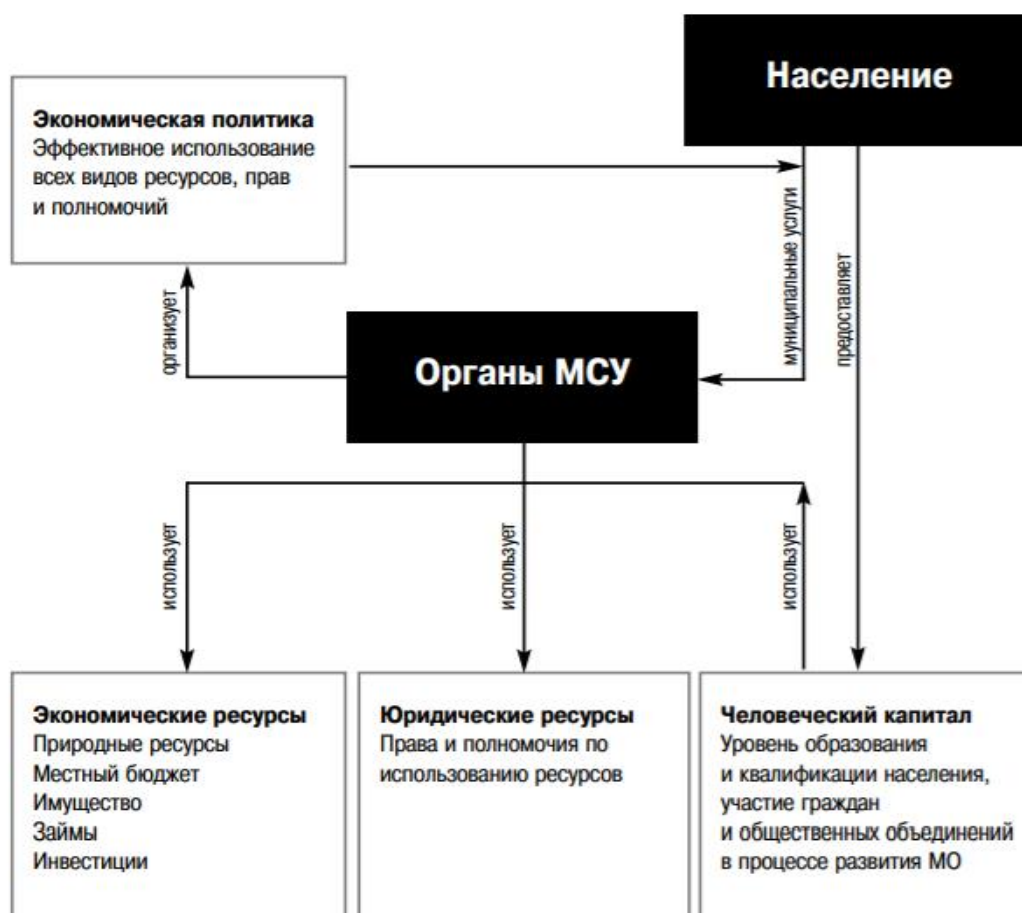


Рисунок 1. Функциональная схема муниципального управления экономикой муниципального образования

Говоря о периоде до 2020 года, можно отметить, что приоритетным направлением муниципального управления экономикой было активное развитие всех сфер общества, создание новых рабочих мест. В то время как в 2020-2021 году приоритетными направлениями стали: поддержание малого и среднего бизнеса, который столкнулся с серьезными проблемами на фоне ограничительных мер; поддержка социально незащищённых слоев населения; развитие сферы здравоохранения.

Так, например, только за 2020 год в Волгоградской области количество субъектов МСП сократилось на 5,6 тыс. В то время как в 2021 году, количество субъектов МСП осталось на уровне 72 тыс. и практически не открывалось новых субъектов МСП. Данная ситуация свидетельствует о том, что субъекты МСП старались «выжить» в этот период и не имели практически никакого развития.

Похожая ситуация обстояла и с рынком труда в регионе и муниципальном образовании, в частности. Так, согласно статистике – уровень безработицы в 2020 году в Волгоградской области составил за 2020 год 8,9 % (111,1 тыс. человек), в то время как к 2021 году данная ситуация стала выравниваться и уровень безработицы снизился на уровень 5,5 % (68,3 тыс. человек). И, казалось бы, что сейчас, когда ситуация с пандемией и ограничительными мерами пошла на убыль, стали отменяться ограничительные меры, снова полностью функционирует сектор МСП, активно начинают «вставать на ноги» организации и предприятия, регионы и муниципальные образования столкнулись с новой проблемой – полным изменением существующей системы функционирования в новых реалиях.

Ситуация, которая произошла в феврале 2022 года, показала, что бизнес и органы муниципальной власти были полностью не готовы к таким событиям, которые происходят в стране и мире. На фоне санкций многим зарубежным компаниям приходится закрывать свои российские филиалы, большое количество людей остается без работы; предприятия малого и среднего бизнеса остаются без возможности выпускать новый товар, не имея импортных запчастей, деталей, ресурсов, которые составляли основу их деятельности; сельское хозяйство терпит значительные убытки в связи с отсутствием собственного семенного фонда и отсутствием поставок зарубежного, а имеющиеся цены на товары и услуги растут практически каждый час на фоне обвала рубля, что повышает уровень социального страха и напряженности среди граждан. На фоне данных проблем возникает и проблема, связанная с необходимостью в городе размещения беженцев, которые прибыли к нам в область в конце февраля 2022 года. Органы муниципальной

власти оказались неспособными полностью и эффективно организовать процесс размещения в связи с отсутствием инфраструктуры для такого большого количества человек.

В связи с этим сегодня оказывается важным пересмотр существующей политики в области муниципального управления экономикой, чтобы не допустить негативный сценарий социально-экономического развития муниципального образования, поскольку сейчас мы столкнулись с ситуацией, когда устоявшиеся механизмы и направления муниципального управления экономикой являются неэффективными в новых реалиях, в которых предстоит жить обществу.

Список литературы

1. Богомолова И. В., Бурлина И. В., Дмитриева М. С. Проблемы и перспективы развития муниципальных территорий Волгоградской области // Социально-экономическое развитие городов и регионов: градостроительство, развитие бизнеса, жизнеобеспечение города: матер. III междунар. науч.-практ. конф. Волгоград, 2018. С. 93-98.
2. Дмитриева Д. Ю. Система управления экономикой муниципального образования // Управленческая экономика: теория и практика: сборник материалов Региональной заочной научно-практической конференции. М., 2018. С. 101-106.
3. Кириллов И. Н. Теоретические основы управления экономикой региона на муниципальном уровне // Моделирование производственных процессов и развитие информационных систем: сборник статей. Ставрополь, 2020. С. 149-153.
4. Комаревцева О. О. Имитационное моделирование концепции Smart city в условиях управления изменениями экономики муниципального образования // Актуальные проблемы прикладной информатики в образовании, экономике, государственном и муниципальном управлении: материалы международной научной конференции. Барнаул, 2020. С. 62-76.
5. Комаревцева О. О., Лытнева Н. А. Применение Pest-анализа как инструмента управления изменениями в экономике муниципального образования

// Проблемы и перспективы социально-экономического развития регионов: материалы Всероссийской научно-практической конференции. М., 2020. С. 124-127.

6. Комаревцева О. О. Управление изменениями в экономике муниципального образования // Управление в современных системах: сборник трудов X Всероссийской (национальной) научно-практической конференции научных, научно-педагогических работников и аспирантов. М., 2020. С. 234-242.

7. Михайлова Е. С., Рассанова О. Е. Система управления экономикой муниципального образования // Синтез науки и практики в решении проблем управления экономикой: сборник материалов Международной научно-практической конференции. Чебоксары, 2020. С. 229-235.

8. Прохорова Е. А. Сущность и свойства экономики муниципального образования как объекта работы и управления // Состояние и пути развития современной экономики: материалы VII Международной научно-практической конференции. Армавир, 2020. С. 214-222.

УДК 330.322.012(470)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ ПРОЦЕССА СОВРЕМЕННОЙ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Мартиросян К. С., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: kristina_shatalova_97@mail.ru

Научный руководитель – **Тюменцев И. О.**, д-р ист. наук, профессор, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Статья посвящена изучению взаимосвязи инновационной и инвестиционной деятельности регионов Российской Федерации в современных условиях. Инвестиционная деятельность занимает особое место в активизации темпов экономического роста, так как за счет высоких показателей инвестиционной деятельности обеспечивается максимальный уровень жизни населения в регионах Российской Федерации. Следовательно, целью данного исследования является оценка влияния факторов развития цифровой экономики на динамику привлечения инвестиций в основной капитал в регионах России.

Ключевые слова: инвестиционная привлекательность, цифровые технологии, цифровая экономика, инвестиции.

IMPROVEMENT AND RECOMMENDATIONS FOR IMPROVING THE PROCESS OF MODERN INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF THE REGION IN THE CONDITIONS OF DIGITAL ECONOMY

Martirosyan K. S., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Tyumentsev I. O.**, Doctor of Historical Sciences, Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article is devoted to the history of the relationship between innovative and investment activities of the regions of the Russian Federation in modern conditions. Investment activity occupies a special place in the activation of economic growth rates, since due to the high rates of investment activity, the maximum standard of living of the population in the regions of the Russian Federation is observed. Therefore, this study is an analysis of the indicators of the development of the digital economy on the dynamics of attracting investments in fixed capital in the regions of Russia.

Keywords: investment attractiveness, digital technologies, digital economy, investments.

В современном мире невозможно представить свою жизнь без внедрения новых инновационных продуктов, выступающих в качестве базовой основы для становления цифровой экономики. Под данным термином рассматривают становление информационного общества за счет внедрения современных информационных и коммуникационных технологий [3].

Так, в осуществлении благоприятного инвестиционного климата в РФ проводятся следующие мероприятия:

1. Национальная предпринимательская инициатива по улучшению инвестиционного климата в Российской Федерации («дорожные карты» НПИ), которые направлены на улучшение условий ведения предпринимательской деятельности по наиболее важным и проблемным сферам государственного регулирования;

2. Внедрен Стандарт деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в регионе;

3. Каждый год проводится мониторинг Национального рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации, который отражает оценку состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации.

Так в 2016 году, в целях улучшения инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации, был предложен новый механизм внедрения изменений на региональном уровне. Который напрямую связан с целевыми моделями упрощения процедур ведения бизнеса и повышения инвестиционной привлекательности субъектов Российской Федерации [1, с. 6].

Рассмотрим приоритетные направления улучшения инвестиционного климата:

1. Формирование положений регионального инвестиционного стандарта (институты и инструменты для создания благоприятного инвестиционного климата).

2. Постановка на кадастровый учет земельных участков и объектов недвижимого имущества, регистрация права собственности.

3. Получение разрешения на строительство и территориальное планирование.

4. Технологическое присоединение к электрическим сетям.

5. Осуществление контрольно-надзорной деятельности в субъектах Российской Федерации.

6. Поддержка малого и среднего предпринимательства.

В ходе реализации данных мероприятий, в 2020 году регионами было достигнуто 85 % целевых показателей по всем целевым моделям (см. рисунок 1).

Так, основное выполнение целевых показателей реализуется по целевым моделям «Регистрация права собственности на земельные участки и объекты недвижимого имущества» (94 %) и «Формирование положений регионального инвестиционного стандарта» (95-97 %).

Уровень выполнения целевых моделей на 2020 год



Рисунок 1. Уровень выполнения целевых моделей на 2020 год

Источник: [2; 6].

Таким образом, наиболее низкий уровень выполнения показателей, установленных на 2020 год, наблюдается по моделям «Получение разрешения на строительство и территориальное планирование» (66 %), «Осуществление контрольно-надзорной деятельности в субъектах Российской Федерации» (75 %) и

«Постановка на кадастровый учет земельных участков и объектов недвижимого имущества» (78 %).

Показатели целевых моделей инвестиционной привлекательности можно разделить на следующие 6 групп по видам мероприятий, которые необходимо реализовать субъектам Российской Федерации для достижения их целевых значений (см. табл. 1).

Таблица 1 – Показатели целевых моделей инвестиционной привлекательности регионов РФ

Группа показателей	Мероприятия по достижению целевых значений
1. Мероприятия, связанные с цифровизацией.	формирование, развитие и повышение эффективности цифровых каналов взаимодействия в процессе реализации инвестиционных проектов (например, оказание услуг в электронном виде)
2. Мероприятия, связанные с информированностью всех заинтересованных сторон.	распространение информации через цифровые и нецифровые каналы (например, размещение информации в сети Интернет).
3. Мероприятия, связанные с принятием или изменением нормативных правовых актов, регламентирующих различные процедуры.	разработка, изменение программ развития, планов, регламентов, стандартов.
4. Мероприятия, связанные с эффективностью прохождения инвесторами, посредством их упрощения, ускорения, оптимизации.	сокращение сроков предоставления государственных и муниципальных услуг.
5. Мероприятия, связанные с работой специализированных институтов по привлечению инвестиций и работе с инвесторами.	привлечение инвестиций и работа с инвесторами (включая инфраструктурную поддержку инвесторов).
6. Мероприятия, связанные с очным взаимодействием с инвестором.	повышение эффективности каналов взаимодействия с инвестором (таких как: предоставление услуг по принципу «одного окна»; предоставление услуг через МФЦ).

Источник: [2].

Исходя из данной таблицы, можно сделать вывод о том, что основными проблемами на пути достижения регионами показателей целевых моделей являются:

1. Низкий уровень цифровизации, который связан со значительными бюджетными затратами, с достаточно долгим сроком окупаемости проектов и, как следствие, связан с отсутствием мотивации руководства регионов на внедрение инноваций и информационных технологий.

2. Недостаточная эффективность системы проектного управления. В первую очередь, это связано с отсутствием стимулов для вовлечения в реализацию целевых моделей у непрофильных федеральных органов исполнительной власти и сторонних организаций. Так, для решения данных проблем необходимо повысить средний уровень выполнения целевых моделей.

Именно цифровизация оказывает огромное влияние на всех уровнях экономики [4, с. 264]. Следовательно, инвестиционная привлекательность региона, в свою очередь, напрямую связана с уровнем цифровизации. Так, чем выше качество информационных технологий, тем сильнее конкурентоспособность и экономическое положение конкретного региона.

Цифровая экономика способствует улучшению качества жизни населения в рамках конкретного региона и страны в целом. При этом, в первую очередь, необходима поддержка инвестиционных проектов со стороны государства. Например, в различных регионах России уровень цифровизации приближается к странам-лидерам. К таким регионам можно отнести г. Москву и Республику Татарстан, чьи успешные практики в области цифровизации могут быть использованы и в других субъектах Российской Федерации.

Например, в Москве цифровизация включает в себя:

- Поэтапный переход сервисов в электронный вид, например, предоставление государственных услуг, оформление различных жалоб и заявок.
- Трансформация государственных услуг на федеральном уровне [5].

Актуальность цифровой трансформации в рамках инвестиционной привлекательности региона способствует созданию нового инновационного мира, нового мышления. Так как создаются самые новые решения в области искусственного интеллекта, переходят с алгоритмов машинного обучения на алгоритмы

глубокого обучения или инвестируют в новые поколения умных роботов. С каждым годом реализуются инновационные проекты на региональном уровне, которые способствуют улучшению качества жизни населения.

Таким образом, совершенствование и рекомендации по улучшению процесса современной инвестиционной привлекательности региона в условиях цифровой экономики, в первую очередь, связано с устранением основных проблем, таких как: низкий уровень цифровизации и недостаточная эффективность системы проектного управления.

Список литературы

1. Агаева Л. К. Роль инновационного потенциала региона в условиях модернизации / Л. К. Агаева, Е. А. Курносова // Модернизация промышленных комплексов Поволжья: проблемы, тенденции, механизмы: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. Самара: Самарский научный центр РАН, 2016. С. 5-12.

2. Рейтинговое агентство «Эксперт РА». URL: <http://www.raexpert.ru> (дата обращения 06.03.2022).

3. Сагынбекова А. С. Цифровая экономика: понятие, перспективы, тенденции развития в России. URL: <http://www.tpinauka.ru/2018/04/Sagynbekova.pdf> (дата обращения 06.03.2022).

4. Трофимова Т. В., Ломовцева А. В. Цифровые технологии в обеспечении деятельности органов государственной власти // Креативная экономика. 2019. Том 13. № 2. С. 261-270.

5. Цифровые технологии в российских компаниях. URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2019/01/ru-ru-digital-technologies-in-russian-companies.pdf> (дата обращения 06.03.2022).

6. Цифровая экономика: Глобальные изменения на основе новых цифровых технологий и инновационных бизнес-моделей. URL: <http://fidp.ru/research/digital> (дата обращения 06.03.2022).

УДК 17.023.35:159.922.8

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ И САМООТНОШЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

Мелихова К. Ю., МПс-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: melixova.k@mail.ru

Научный руководитель – **Забродина Т. И.**, канд. педагог. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье уточняется структура и содержание системного состояния личности – психологического благополучия. Проведено обобщение теоретических исследований отечественных и зарубежных авторов различных аспектов понятий самоотношение и доверие к себе. Описаны результаты статистического анализа исследования психологического благополучия и самоотношения личности в юношеском возрасте.

Ключевые слова: психологическое благополучие, самоотношение, доверие к себе, счастье, ощущение удовлетворенности, самореализация.

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND SELF-ATTITUDE OF THE INDIVIDUAL IN ADOLESCENCE

Melikhova K. Y., MPs-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Zabrodina T. I.**, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article clarifies the structure and content of the systemic state of personality – psychological well-being. The generalization of theoretical studies of domestic and foreign authors of various aspects of the concepts of self-attitude and self-confidence is carried out. The results of the statistical analysis of the study of psychological well-being and self-attitude of the individual in adolescence are described.

Keywords: psychological well-being, self-attitude, self-confidence, happiness, feeling of satisfaction, self-realization.

Общее представление о благополучии человека существовало давно, однако категория психологического благополучия появилась сравнительно недавно. По К. Г. Юнгу у благополучной личности имеется устойчивое представление о себе. А благополучное (гармоничное) состояние может быть достигнуто через процесс индивидуализации, что означает становление единого, цельного, уникального индивида, что в свою очередь является итогом его самореализации [12, с. 83].

К. Хорни полагает, что благополучная личность включает в себя:

- способность стать целостной, спонтанной и самоидентичной;
- умеющей устанавливать значимые отношения с другими людьми;
- инициативность и самореализацию [10, с. 128].

В когнитивном и бихевиоральном подходах благополучие зависит от того, что социум предлагает ему в качестве образца. Человек является продуктом социальной среды. Однако, когнитивисты все же оставляют за личностью ответственность за собственное благополучие, утверждая, что человек конструирует и управляет своей средой. В экзистенциально-гуманистической психологии именно личностный рост, саморазвитие и смысл, самоактуализация и самореализация становятся центром существования человека и его базовой задачей.

В теории К. Роджерс благополучная личность это та, которая полноценно и позитивно функционирует [6, с. 68]. По Роджерсу все поведение регулируется мотивом, который он назвал тенденцией актуализации. Для личности наиболее важной частью тенденции актуализации является стремление к самоактуализации. В контексте теории Роджерса тенденция самоактуализации – это процесс реализации человеком на протяжении всей жизни своего потенциала с целью стать полноценно функционирующей личностью, но самоактуализация не является конечной целью, ни один человек не становится самоактуализированным настолько, чтобы отбросить все мотивы.

К. Рифф описывает психологическое благополучие как явление, направленное на субъективную оценку личностью своего функционирования с точки зрения максимально возможного раскрытия внутреннего потенциала. Достижению высокого психологического благополучия способствует как то, что соответствует удовольствию, так и жизненные трудности, негативный опыт, которые как раз могут быть основой для его повышения [3, с. 23].

Таким образом, основными компонентами благополучной личности являются: внутренняя гармония (принятие себя), позитивные отношения с другими людьми, независимость, контроль над обстоятельствами, наличие цели в жизни, личностный рост. Обобщая исследования различных авторов, можно говорить, что психологическое благополучие определяется переживанием субъективного ощущения счастья и удовлетворенности жизнью, целостность личности. И пси-

психологическое благополучие по второй точке зрения является ресурсным состоянием, при котором личность содержит все необходимые компоненты для позитивного и полноценного функционирования.

Понятие самоотношения рассматривалось многими отечественными и зарубежными авторами. В целом этот термин можно интерпретировать как отношение человека к своему собственному «Я», которое определяется особенностями поведения и взаимодействия с другими людьми. Самосознание и самоотношение достаточно глубоко рассматривал И. С. Кон. По его определению самосознание – это ряд психических процессов, помогающих индивиду осознать себя в качестве субъекта деятельности [2, с. 265].

Он пишет о взаимосвязи трех компонентов, составляющих понятия «я».

- идентичность индивида (самость), которая необходима для выстраивания последовательности и единства психологических процессов и поведения человека в различных ситуациях и контекстах, при этом учитывая этапы его жизненного пути;
- «эго» индивида (его субъектность) – регулятор идентичности. Этот компонент использует механизмы и методы сознательной саморегуляции поведения. Отвечает за поддержание баланса между внутренней мотивацией личности, бессознательными эмоциональными реакциями и ограничениями внешних обстоятельств;
- образ «я» включает представления о себе, достраивает идентичность и субъектность личности, корректирует поведение.

И. С. Кон делит понятие «Я» на объект и субъект самопознания, в этой концепции можно говорить уже о самоотношении.

В отечественной психологии проблему самоотношения рассматривала И. И. Чеснокова. Самоотношение является, одним из внутренних процессов самосознания, выражающееся в эмоционально-ценностном отношении к себе. Одновременное самопознание и система эмоциональных переживаний, по мнению автора, показывают отношение личности к себе [11, с. 86].

И. И. Чеснокова выделяет два уровня формирования самоотношения:

- первый уровень – эмоционально-ценностное самоотношение, в своей основе базируются на внешней среде, через соотнесение человеком себя с другими. В результате возникают единичные образы самого себя и своего поведения, которые по своей сути привязаны лишь к конкретной ситуации. Здесь отсутствует целостное понимание себя. Основные используемые формы самопознания в системе «Я – другой» – самовосприятие и самонаблюдение;
- второй уровень зрелый. Формы самопознания лежат в системе «Я – Я» – самоанализ и самоосмысление. Осуществляется сравнение посредством внутреннего диалога.

Еще один автор рассматривает самоотношение как аффективный компонент самосознания. В. В. Столин трактует его как эмоциональный компонент единицы самосознания – смысла «Я» [9, с. 52]. Смысл «Я» выглядит столкновением качеств и свойств с мотивами и целями субъекта. Исследователь подчеркивает, что эмоциональное отношение человека к себе неоднородно. В. В. Столин выделяет три оси эмоционального измерения:

- аутосимпатия: симпатия – антипатия;
- самоуважение: уважение – неуважение;
- близость к себе: близость – отдаленность.

С. Р. Пантилеев продолжил исследования В. В. Столина, он рассматривает самоотношение как иерархически-динамическую систему, выделяя подструктуру трех аспектов самоотношения [4, с. 220].

Таким образом, в психологической науке самоотношение рассматривается большинством авторов как центральный компонент в структуре самосознания, определяющий специфику отношения личности к своему «Я».

Весьма интересны и результаты эмпирического исследования самоотношения. В исследовании приняли участия 82 человека в возрасте от 19 до 23 лет.

Респонденты являются студентами экономического факультета, обучающиеся на разных специальностях и студенты психологи.

Многомерный опросник исследования самооотношения В. В. Столина – С. Р. Пантилеева [8, с. 124] показал, что большинство респондентов имеют высокий уровень самооотношения, то есть внутреннее недифференцированное чувство «за» самого себя. По таким шкалам как «Самоуважение», «Аутосимпатия», «Самоинтерес» и «Ожидаемое отношение от других» результаты получились разнообразными, признаки выражены в различной степени. Интересно подметить, что в большинстве шкал в выборке преобладает высокий уровень выраженности компонентов и только по шкале «Самоинтерес» преобладает низкий, что означает низкий интерес к собственным мыслям и чувствам, низкую готовность общаться с собой «на равных» и уверенность в своей интересности для других. Результаты представлены в Таблице 1.

Таблица 1 – Процентное соотношение уровня самооотношения

	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Глобальное самооотношение	64,63 %	23,17 %	12,20 %
Самоуважение	45,12 %	29,27 %	25,61 %
Аутосимпатия	58,54 %	25,61 %	15,85 %
Самоинтерес	19,51 %	32,93 %	47,56 %
Ожидаемое отношение от других	51,22 %	20,73 %	28,05 %

Знакомство со статьей Л. В. Жуковской, Е. Г. Трошихиной позволило понять, что психологическое благополучие следует измерять шкалой К. Рифф в адаптации и модификации Т. Д. Шевеленкова, П. П. Фесенко [1, с. 83]. По результатам преобладает средний и низкий уровень в равных долях. Рассматривая структурные шкалы, у всей выборки преобладает средний уровень. Результаты представлены в Таблице 2.

Таблица 2 – Процентное соотношение уровня психологического благополучия

	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Психологическое благополучие	9,76 %	45,12 %	45,12 %
Позитивные отношения	7,32 %	51,22 %	41,46 %
Автономия	17,07 %	67,07 %	15,85 %
Управление средой	3,66 %	70,73 %	25,61 %
Личностный рост	4,88 %	54,88 %	40,24 %
Цели в жизни	2,44 %	51,22 %	46,34 %
Самопринятие	7,32 %	73,17 %	19,51 %

Методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ им. В. М. Бехтерева) содержит в себе три шкалы: «Оценка», «Сила» и «Активность» [5, с. 270].

Шкала «Оценка» показывает уровень самоуважения. Выражается это либо в принятии личности и удовлетворенности собой, либо в обратном случае чрезмерно критическое к себе отношение и неудовлетворенность собой и своим поведением. В нашем случае почти половина испытуемых имеют среднее значение, что говорит о частичном уважении и принятии себя.

Шкала «Силы» отражает волевую сферу, а именно как человек сам ее воспринимает в себе. Если высокий показатель – испытуемый независим, уверен в себе, самостоятельно решает трудные ситуации. При низких результатах человек очень зависим от окружающих, не уверен, не умеет до конца использовать приятную модель поведения, может иметь повышенный уровень тревожности. Интересно заметить, что в данном случае никто из респондентов не показал высокий уровень по шкале, а все значения распределились по среднему и низкому уровню.

Шкала «Активности» направлена на интроверсию и экстраверсию. У кого-то более выражены эмоциональные реакции, большая активность и общительность, кто-то имеет более сдержанные эмоциональные реакции и испытывает

меньшую потребность в постоянном общении. Показатели экстравертированности и интровертированности выражены на низком уровне у большинства респондентов. Результаты представлены в Таблице 3.

Таблица 3 – Процентное соотношение содержания самооценки по методике личностного дифференциала

	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Оценка	28,05 %	48,78 %	23,17 %
Сила	0,00 %	45,12 %	54,88 %
	Экстравертированность		Интровертированность
Активность	86,59 % (71 человек)		13,41 % (11 человек)
	2,44 %	36,59 %	60,98 %

В исследовании использовался опросник «Индекс жизненной удовлетворенности» (Life Satisfaction Index A, LSIA, адаптация Н. В. Панин). Результаты по данной методике представлены на Рисунке 1. Он показывает психологический комфорт. Иными словами, он отражает интерес к жизни, выражающийся в активности, в настрое на достижение целей и преодоление препятствий на этом пути достижения, объективная и скорее положительная оценка своих свойств и качеств, все это происходит на общем положительном эмоциональном фоне. Говоря о высоком показателе по этому индексу, мы будем подразумевать низкий уровень эмоциональной напряженности, напротив, высокую эмоциональную устойчивость и удовлетворение ситуацией, тревожность будет в таком случае снижена.

Половина респондентов имеет низкий уровень удовлетворенности жизнью, что говорит об высоком уровне эмоционального напряжения и тревожности.

В исследовании изучался уровень доверия к себе как интегральный показатель и доверие себе в различных сферах. Использовалась методика «Оценка доверия к себе» Т. П. Скрипкина [7, с. 302]. Результаты представлены на Рисунке 2. Опираясь на среднее значение по выборке, мы приходим к выводу, что по всем шкалам респонденты склонны доверять себе (имеют средний балл выше 50).

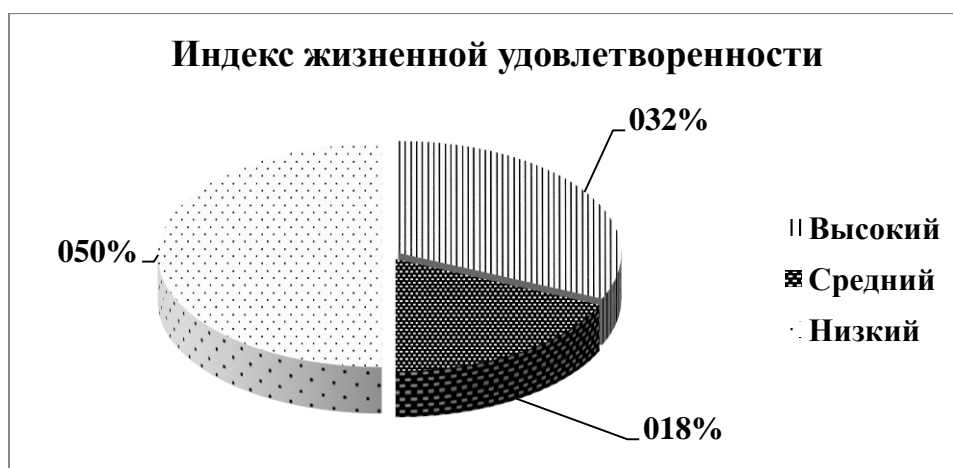


Рисунок 1. Процентное соотношение уровня индекса жизненной удовлетворенности

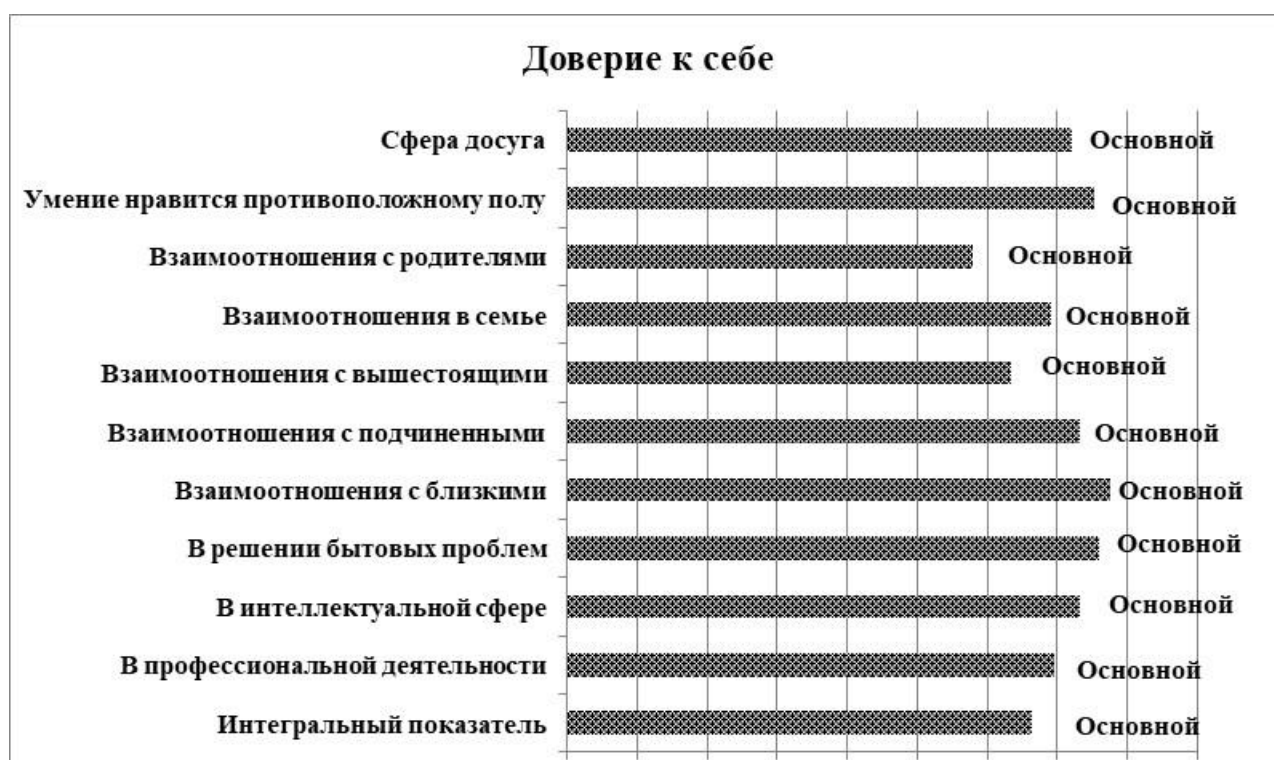


Рисунок 2. Среднее значение показателя доверия к себе в различных сферах

Таким образом, мы получили промежуточные результаты, делать однозначные выводы и рекомендации рано из-за небольшого количества респондентов. В дальнейшем исследование будет расширяться и объем выборки увеличится. Также будет проводиться корреляционно-регрессионный анализ с коэффициентом ранговой корреляции Спирмена для выявления взаимосвязей между

исследуемыми феноменами. Говоря о психологическом благополучии и самоотношении в контексте профессиональной деятельности, можно говорить о том, что имея развитое благополучие и самоотношение человек будет более успешен и уверен в своей деятельности. Будет выстраивать более эффективные модели поведения для достижения целей и будет стремиться к самореализации в том числе, и в профессиональной сфере.

Список литературы

1. Жуковская Л. В. Шкала психологического благополучия К. Рифф / Л. В. Жуковская, Е. Г. Трошихина // Психологический журнал. 2011. Т. 32. № 2. С. 82–93.
2. Кон И. С. В поисках себя. Личность и её самосознание. М.: Политиздат, 1984. 336 с.
3. Павлоцкая Я. И. Психологическое благополучие и социально-психологические характеристики личности: монография. Издательство Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2016. URL: [https://vlgr.ranepa.ru/files/izd/elizd/Павлоцкая%20Яна%20Игоревна_\(Верстка\).pf](https://vlgr.ranepa.ru/files/izd/elizd/Павлоцкая%20Яна%20Игоревна_(Верстка).pf) (дата обращения 22.05.2021).
4. Пантилеев С. Р. Самоотношение. Психология самосознания. Хрестоматия. Самара: БАХРАХ-М, 2000. С. 208-242.
5. Райгородский Д. Я. Методика личностного дифференциала (адаптирована в НИИ им. В. М. Бехтерева) // Практическая психодиагностика: методики и тесты: учебное пособие. Самара: БАХРАХ, 2009. С. 269-274.
6. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: «Прогресс», 1994. 101 с.
7. Скрипкина Т. П. Доверие в социально-психологическом взаимодействии. Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2006. 356 с.
8. Столин В. В., Пантилеев С. Р. Опросник самоотношения // Практикум по психодиагностике: Психодиагностические материалы. М., 1988. С. 123-130.

9. Столин В. В. Самосознание личности. М., 1983. С. 51-63.

10. Хорни К. Невротическая личность нашего времени. М.: Академический проект, 2006. 140 с.

11. Чеснокова И. И. Проблемы самосознания в психологии. М.: Наука, 1977. 144 с.

12. Юнг К. Г. Собрание сочинений. Конфликты детской души. М.: Канон, 1994. С. 186-200.

УДК 316.346.32-053.6

УПРАВЛЕНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКОЙ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ

Метришев Т. М., МУ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: ta1m1k95@gmail.com

Научный руководитель – **Данакари Р. А.**, д-р филос. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы государственной молодежной политики, обозначена ее важность для государства. Также приведено новое законодательство, спорные вопросы его касающиеся, проанализирована связь новой пенсионной реформы с новым федеральным законом.

Ключевые слова: молодежная политика, молодежь, федеральный закон, пенсионная реформа.

YOUTH POLICY MANAGEMENT IN MODERN REALITIES

Metrishev T. M., MU-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

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

Abstract. The article deals with the issues of state youth policy, its importance for the state is indicated. The new legislation is also given, the controversial issues concerning it, the connection of the new pension reform with the new federal law is analyzed.

Keywords: youth policy, youth, federal law, pension reform.

Особая роль в эффективном социально-экономическом развитии страны в целом и регионов, в частности, принадлежит государственной молодежной политике [3]. Решение проблем молодежи важно не только в рамках того, что это ключевое звено социальной стабильности, но и в дальнейшем выступает гарантом безопасности России. Важность работы с молодежью обусловлена ее потенциальной ролью в социально-экономическом развитии государства.

Молодежь в настоящее время является одним из приоритетных сегментов управления на всех уровнях территориальной организации – федеральном, региональном, местном. Современная система государственного и муниципального управления характеризуется отсутствием четких, всесторонних критериев оценки молодежной политики. По мнению О. А. Рожнова, действенность молодежной политики ранее оценивалась «через призму субъективного понимания

целесообразности той или иной деятельности, как на муниципальном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации их руководителями и органами, ответственными за работу в этой сфере» [1].

Важность государственной молодежной политики обусловлена тем, что молодежь составляет достаточно большую часть населения Российской Федерации (по данным на 2017 год – около 20 %) и призвана играть возрастающую роль в осуществлении социальных перемен [4, с. 35].

Реализация государственной молодежной политики направлена на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека, на развитие и поддержку молодежных и детских общественных объединений, движений и инициатив. Государственная молодежная политика отражает стратегическую линию государства на обеспечение социально-экономического, политического и культурного развития России, на формирование у молодых граждан патриотизма и уважения к истории и культуре Отечества, к другим народам, любви к Родине, готовности к самопожертвованию ради своего Отечества, на соблюдение прав и свобод человека и гражданина.

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

- 1) защита прав и законных интересов молодежи;
- 2) обеспечение равных условий для духовного, культурного, интеллектуального, психического, профессионального, социального и физического развития и самореализации молодежи;
- 3) создание условий для участия молодежи в политической, социально-экономической, научной, спортивной и культурной жизни общества;

4) повышение уровня межнационального (межэтнического) и межконфессионального согласия в молодежной среде;

5) формирование системы нравственных и смысловых ориентиров, позволяющих противостоять идеологии экстремизма, национализма, проявлениям ксенофобии, коррупции, дискриминации по признакам социальной, религиозной, расовой, национальной принадлежности и другим негативным социальным явлениям;

6) формирование культуры семейных отношений, поддержка молодых семей, способствующие улучшению демографической ситуации в Российской Федерации [5].

Следует отметить, что новый Закон был разработан и принят с целью развития положений Конституции Российской Федерации в ее обновленной редакции, поддержанной на общероссийском голосовании в июле 2020 года. Следует отметить, что одной из конституционных поправок (статья 72) стала норма, уточняющая предмет совместного ведения Федерации и ее субъектов в части общих вопросов молодежной политики [2, с. 6].

Нам видится очевидным, что проект принятого Закона был подготовлен исходя из редакции, определенной Конституцией. Перед принятием в первом чтении данная редакция прошла правовую экспертизу Правового управления Государственной Думы на предмет конституционного соответствия положений концепции законопроекта, а также соответствия положениям федерального законодательства Российской Федерации. Кроме того, положения нового Закона (еще на стадии проекта) получили положительный отзыв Правительства Российской Федерации. Наконец, законопроект как перед внесением в Государственную Думу, так и после принятия в первом чтении проходил широкое обсуждение на различных уровнях: Совета Федерации, Государственной Думы, Общественной палаты, региональных и партийных площадках. Следовательно, Закон (на этапе его обсуждения) прошел достаточно глубокую правовую и общественную

экспертизу, поэтому вряд ли можно принять претензии, что не было его широкого обсуждения.

Можно отметить, что Закон сохраняет право за государством формировать и реализовывать молодежную политику, при этом не выводит молодежную политику из общей системы государственной политики, а также подчеркивает роль государства в качестве основного субъекта молодежной политики в лице органов государственной власти различных уровней.

В настоящее время дискуссионным остается вопрос о верхней границе возраста молодежи. Он вызвал недоумение со стороны экспертов из-за попытки установить юридическую открытость верхней границы возраста молодежи. По мнению специалистов, такой подход мог привести к «размыванию» четкого понимания молодежи как определенной социально-демографической группы и привести к утрате самого смысла государственной молодежной политики. Стоит отметить внимательность законодателей к мнению экспертов. Они отреагировали на высказанную обеспокоенность, в результате чего откорректировали проект Закона, который был принят во втором чтении. В итоге была установлена четкая возрастная граница молодежи – с 14 до 35 лет включительно. В предыдущем законодательном акте предельный возраст молодежи достигал 30 лет.

Возникает вопрос: насколько уместным является такое сдвигание возрастных границ и что дает обществу и государству новый подход законодателей? Сами законодатели аргументируют данное решение тем, что такое новшество соответствует реалиям времени, в частности, возросшей продолжительностью жизни и поднятием планки пенсионного возраста, что и послужило аргументом при принятии решения об изменении возраста российской молодежи.

После изменения границ возраста молодежи до 35 лет данная социальная группа увеличилась в России на 12,7 млн человек, достигнув цифры в 41 млн. [2, с. 11].

Почему так важно поддерживать молодежную политику и внедрять новые механизмы ее развития, работать над совершенствованием законодательства?

Этот вопрос актуален для нашей страны, как уже отмечалось ранее, из-за новой пенсионной реформы. Увеличение возраста молодежи мы считаем положительным аспектом. В противном случае – при сокращении численности молодежи, произойдет усугубление проблемы формирования трудовых ресурсов, сокращению высококвалифицированных кадров.

Таким образом, управление молодежной группой – необходимая область работы государства, на которую должна быть направлена политика государства. В связи с изменением российского законодательства, введением новых реформистских мер, был принят новый федеральный закон, одной из особенностью которого стало повышение возраста молодежи. То есть можно говорить о том, что молодежная политика на современном этапе развития находится в стадии модернизации.

Список литературы

1. Касаткина Е. А., Артыков С. Т. Молодежная политика как объект государственного и муниципального управления // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2020. Т. 30. Вып. 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezhnaya-politika-kak-obekt-gosudarstvennogo-i-munitsipalnogo-upravleniya> (дата обращения 03.03.2022).
2. Меркулов П. А. Новый федеральный закон как завершение процесса конституционализации молодежной политики в Российской Федерации // Вестник Поволжского института управления. 2021. Т. 21. № 2. С. 4-19.
3. Правительство России. URL: <http://government.ru/docs/> (дата обращения 14.12.2021).
4. Ростовская Т. К., Князькова Е. А. Молодежная политика в современной России: учеб. пособие для ВУЗов. Москва: Юрайт, 2020. 155 с.
5. Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 № 489-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/ (дата обращения 03.03.2022).

УДК 339.13.027(470)

МАЛОЕ И СРЕДНЕЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТАХ РФ

Мурадян А. М., МУ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
e-mail: muradyani1@mail.ru

Научный руководитель – **Бардаков А. И.**, д-р полит. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматриваются национальные цели РФ и место малого и среднего предпринимательства среди них. Описан процесс реализации национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» в городском округе город-герой Волгоград.

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

SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTREPRENEURSHIP IN NATIONAL PROJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Muradyan A. M., MU-200, Volgograd Institute of Management, branch RANEPА

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

Abstract. The article discusses the national goals of the Russian Federation and the place of small and medium-sized businesses among them. The process of implementation of the national project «Small and medium-sized entrepreneurship and support of individual entrepreneurial initiative» in the hero city district of Volgograd is described.

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

В современной системе управления России национальные проекты являются одним из серьёзных инструментов на пути достижения поставленных глобальных целей и задач. «Национальный проект – проект (программа), направленный на достижение национальных целей и их целевых показателей, определенных Указом Президента Российской Федерации (далее – РФ), и обеспечивающий достижение общественно значимых результатов и их показателей, а также задач, не являющихся общественно значимыми результатами, и их показателей по поручению и (или) указанию Президента РФ, поручению Правительства РФ, Председателя Правительства РФ, решению Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, президиума Совета» [5].

7 мая 2018 г. Президент РФ В. В. Путин подписал Указ № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.» [6]. В Указе содержалось распоряжение Президента Правительству РФ о разработке и представлении для рассмотрения национальных проектов по следующим 12 направлениям:

- ✓ демография;
- ✓ здравоохранение;
- ✓ образование;
- ✓ жильё и городская среда;
- ✓ экология;
- ✓ безопасные и качественные автомобильные дороги;
- ✓ производительность труда и поддержка занятости;
- ✓ наука;
- ✓ цифровая экономика;
- ✓ культура;
- ✓ малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы;
- ✓ международная кооперация и экспорт.

21 июля 2020 г. В. В. Путин подписал Указ № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [7], скорректировавший долгосрочные целевые ориентиры, определенные Указом Президента от 7 мая 2018 г. № 204. Новый Указ Президента РФ определил пять национальных целей развития страны до 2030 г.:

- ✓ сохранение населения, здоровье и благополучие людей;
- ✓ возможности для самореализации и развития талантов;
- ✓ комфортная и безопасная среда для жизни;
- ✓ достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство;
- ✓ цифровая трансформация.

Итак, развитие малого и среднего предпринимательства (далее – МСП), согласно указам Президента РФ, – одна из национальных целей России. Высокий уровень развития МСП способствует формированию мощной экономики страны и, соответственно, повышению уровня и качества жизни граждан. Это и определяет высокую значимость МСП.

Под МСП понимают любое зарегистрированное в реестре хозяйственное общество, партнёрство, производственный или потребительский кооператив, индивидуальное или фермерское крестьянское хозяйство, соответствующее определенным условиям, установленным федеральным законом от 24.07.2007 N 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [8]. В России принадлежность организации к малому и среднему бизнесу определяется значениями двух основных показателей: численностью работников и величиной дохода. Так, микропредприятие – предприятие с средней численностью работников до 15 человек и ежегодным доходом не более 120 млн. руб.; малое – предприятие с средней численностью работников от 16 до 100 человек, ежегодный доход не более 800 млн. руб.; среднее – предприятие с средней численностью работников от 101 до 250 человек, ежегодный доход не более 2000 млн. руб. При этом для субъектов МСП доля других организаций в уставном капитале должна быть не более 25 %, а доля иностранных организаций не более 49 %.

Для реализации поставленной задачи в области предпринимательства сформирован и исполняется национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» на период 2018–2024 гг. [3]. Национальный проект призван увеличить численность занятых в сфере малого и среднего бизнеса, включая индивидуальных предпринимателей до 25 млн. человек.

Сегодня в структуру национального проекта входят четыре федеральных проекта:

1. Создание благоприятных условий для осуществления деятельности самозанятыми гражданами.
2. Создание условий для лёгкого старта и комфортного ведения бизнеса.
3. Акселерация субъектов МСП.
4. Создание цифровой платформы с механизмом адресного подбора и возможностью дистанционного получения мер поддержки и специальных сервисов субъектами МСП и самозанятыми гражданами.

Е. Г. Быков отмечает, что национальные проекты выполняют интеграционную функцию объединения федеральных, региональных и муниципальных органов власти в решении задач, имеющих общенациональное значение [2]. Проиллюстрируем это утверждение на примере г. Волгоград. На уровне региона в Волгоградской области функционируют три первых вышеупомянутых проекта, соответствующие федеральным проектам национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». На местном уровне в Волгограде аналогичных муниципальных проектов нет. Следует сказать, что такая практика мало распространена в муниципалитетах РФ.

Муниципальная составляющая Волгограда в реализации национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» выражена:

Первое, мероприятиями муниципальной программы. На сегодняшний день, поддержка и развитие МСП в Волгограде реализуется в рамках муниципальной программы «Развитие инвестиционной и предпринимательской деятельности в Волгограде» на период 2019–2024 гг. [4]. В документе приоритетом развития экономики Волгограда является развитие МСП, в частности, увеличение численности занятых в данной категории, включая индивидуальных предпринимателей, к 2024 году до 207 тыс. человек (по итогам 2017 года – 139 тыс. человек).

Второе, системой взаимодействия руководителя регионального проекта и главы муниципального образования, включающей заключение соглашения о реализации на территории муниципального образования регионального проекта. В рамках реализации мероприятий было заключено 1 соглашение о реализации на территории муниципального образования региональных проектов, не предполагающее финансирование [1]. Мероприятия, выполнение которых предусмотрено соглашением о реализации в муниципальную программу не интегрированы. Также необходимо отметить отсутствие закрепленных инструментов по реализации на территории Волгограда мероприятий региональных проектов.

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

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

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

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

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

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

Список литературы

1. Администрация г. Волгоград: официальный сайт. URL: <http://www.volgadmin.ru/d/districts/sovetaadm/news/i1057> (дата обращения 04.03.2022)
2. Быков Е. Г. К вопросу о муниципальной составляющей в процессе реализации национальных проектов. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47078576> (дата обращения 03.03.2022).
3. Паспорт национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/65c7e743dffadf1f3f3a8207e31a0d99/Passport_NP_MSP.pdf (дата обращения 04.03.2022).
4. Постановление администрации Волгограда от 29.12.2018 N 1893 (ред. от 22.04.2021) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие инвестиционной и предпринимательской деятельности в Волгограде». URL: <https://docs.cntd.ru/document/553272925> (дата обращения 03.03.2022).
5. Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 N 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_310151/23d0a5d07c2f011e1c4201dbdc719c38a50249ef/ (дата обращения 02.03.2022).
6. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения 02.03.2022).
7. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74304210/> (дата обращения 02.03.2022).
8. Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/ (дата обращения 03.03.2022).

УДК 331.109

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Никулина К. О., МПС-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: kristinotchka206@yandex.ru

Научный руководитель – **Прокурова С. В.**, канд. педагог. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье рассматривается проблема конструктивных и деструктивных конфликтов внутри организации. Разбираются понятие, этапы конфликтов и причины их возникновения. Обсуждаются особенности результативного управления конфликтными ситуациями и способы их предотвращения. А также в работе представлены предпосылки и формы благополучного разрешения конфликта. Разработаны рекомендации по профилактике конфликтных ситуаций на предприятии.

Ключевые слова: конфликт, микроклимат, управление конфликтами, профилактика конфликтов, социально-психологический климат, стадии конфликта, специфика конфликта.

PSYCHOLOGY OF CONFLICT MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

Nikulina K. O., MPS-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Prokurova S. V.**, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article deals with the problem of constructive and destructive conflicts within the organization. The concept, stages of conflicts and the causes of their occurrence are analyzed. The features of effective management of conflict situations and ways to prevent them are discussed. And also the paper presents the prerequisites and forms of a successful resolution of the conflict. Recommendations for the prevention of conflict situations at the enterprise have been developed.

Keywords: conflict, microclimate, conflict management, conflict prevention, socio-psychological climate, conflict stages, conflict specifics.

В современном обществе особое внимание уделяется вопросам регулирования конфликтов и способам их предотвращения. Не удивительно, что неожиданно возникший конфликт между сотрудниками на предприятии будет существенно сказываться деятельности их работы и организации в целом. Особенно это актуально сейчас, когда между людьми постоянно нарастает напряжение – в социальной, экономической, политической и религиозной сфере. Деловые отношения заметно ухудшаются и резко возрастает роль психологического фактора, именно поэтому важно уделять особое внимание вопросам управления конфликта.

Конфликт – это всегда столкновение интересов. Это существенно различающийся взгляд на окружающую действительность (цель, позицию, мнение), возникающий на почве соперничества и отсутствия понимания по некоторым вопросам, связанное с острыми эмоциональными переживаниями [4, с. 640]. Доказательства конфликта между людьми восходит к появлению самого человечества [2, с. 61]. Действительно, конфликт, работа и организации настолько тесно переплетены, что некоторые пришли к выводу, что организации без конфликта не существует, и этот конфликт не может существовать без взаимозависимости людей в выполнении своих задач [8, с. 12].

Эта тесная связь между конфликтом и совместной работой становится еще сильнее благодаря разнообразным изменениям в мире труда. В первую очередь конфликты могут возникать из-за растущего давления необходимости меняться, адаптироваться и внедрять инновации с сопутствующим увеличением рабочей нагрузки, ненадежностью работы, ролевым конфликтом, недопониманием и связанными с этими недовольствами [7, с. 347]. Во-вторых, из-за глобализации экономики и иммиграции организации сталкиваются с чрезвычайно разнообразной рабочей силой. Разнообразие может проявляться во множестве различных факторов и некоторые из них связаны с проблемами, которые относятся к задачам, больше, чем другие. В той или иной степени, разнообразие связано с конфликтом. В-третьих, растущее использование Интернета и совместное взаимодействие, при котором сотрудники общаются лицом к лицу, предъявляет все более высокие требования к коммуникативным навыкам и легко вызывают непонимание и раздражение [6, с. 236]. Тенденция к организации работы в (полуавтономных) командах создает большую взаимозависимость между работниками и подрывает традиционные властные отношения и иерархическое командование. Это требует знаний и навыков в области самоуправления и саморегулирования, включая умения вести переговоры и развитые управленческие навыки [8, с. 138].

Однако, невозможно рассматривать конфликт лишь с точки зрения неблагоприятного фактора, воздействующего на организацию. В современной литературе есть информация о том, что конфликты даже желательны. Особенно если мы говорим про совместную деятельность организации и мотивацию сотрудников. При условии адекватного течения конфликта он может нести конструктивный характер. С его помощью можно рассмотреть ситуацию с различных сторон и найти новые пути решения проблемы; межличностный конфликт способствует конкуренции и, как следствие, повышает эффективность деятельности; внешний конфликт способствует сплочению коллектива. Конечно, конфликт не всегда имеет положительный окрас. В случае деструктивного конфликта возможно ухудшение микроклимата в коллективе, повышение нервозности и появление стрессов. Такой конфликт только мешает удовлетворению потребностей отдельного индивидуума, отвлекает внимание от непосредственных служебных обязанностей – происходит разрушение социальной системы. Именно поэтому конфликтом нужно научиться управлять.

Управлять конфликтом значит точно воздействовать на объект и участников разногласий. Само понятие «управление конфликтами» изучается с двух сторон: внутренней и внешней. Внутренняя позиция заключается в том, чтобы управлять поведением самого человека, а внешняя состоит из организационно-технологического аспекта этого многоступенчатого процесса. В этом процессе главным звеном выступают вышестоящий начальник и сотрудники организации, выполняющие свои должностные обязанности. При их сплоченном объединении и желании разрешить нарастающий конфликт ради достижения общей взаимовыгодной цели и достигается эффективный результат.

Имеется множество различных рекомендаций, касающихся разных стратегий поведения людей в конфликтных ситуациях, а также методов и приемов их разрешения. Например, Т. Ф. Крам в своей работе «Управление энергией кон-

фликта» разбирает способы разрешения таких ситуаций, приводит примеры эффективных психотренингов, практических рекомендаций и методик, основывающихся на принципах айкидо [3, с. 217].

Специфика конфликта определяет особенности управления ими в качестве сложного социального явления. Особое внимание можно уделить принципам компетентности [1, с. 336], согласно которым люди, вмешавшиеся в развитие спорных вопросов, должны иметь основные знания о характере возникновения, развития и завершения конфликтных ситуаций. Иначе, управлять конфликтом будет просто невозможно. Кроме того, человек обязан владеть подробной и содержательной информацией о конкретной ситуации [1, с. 337].

Когда мы устраняем объект конфликта, который этот конфликт и посеял, мы частично или полностью решаем конфликтную ситуацию. Такую ситуацию можно исправить, изменив первоначальные цели сторон конфликта. Существуют различные тактики и методы “смягчения”, либо полного ликвидации любого диссонанса. Управлять конфликтами означает прицельно активизировать устранение (минимизацию) мотивов, которые смогли привлечь за собой нарастание столкновения сторон, а также, грамотное управление подразумевает под собой корректировку поведения участников данного конфликта.

В своей книге Р. Фишер и У. Юри «Путь к согласию, или Переговоры без поражения» рассматривали основные и действенные способы урегулирования подобных диссонансов в организации. В первую очередь, требуется отгородить понятия “проблема” и “человек”: продемонстрировать свою жесткую и принципиальную позицию по поводу проблемы, но, с другой стороны, выразить мягкость, отзывчивость и понимание по отношению к человеку. Человеческая сущность заставляет людей мыслить достаточно односторонне, однако, когда человек рассматривает позицию с обеих сторон и ставит себя на место другого, приходит понимание всего происходящего и конфликт решается намного быстрее. Главное, выразить готовность и желание разобраться с причинами возникнове-

ния конфликта. Стоит отметить, что важно искать общие интересы, а не корыстные побуждения отдельных личностей; важно признавать и понимать проблемную ситуацию вашего оппонента; объяснять почему именно ваша позиция значима и ценна для всех сотрудников компании. Полезно подбирать и предлагать различные альтернативные варианты развития событий, а не заикливаться на одном единственном решении. Будет целесообразно, если обе стороны откажутся от оценивания и осуждения предлагаемых вариантов, а будут выяснять предпочтения другой стороны и искать взаимную выгоду. А также, имеет смысл использовать объективные критерии и стать открытым для доводов своих оппонентов. Понятно, что принципиальные позиции противоборствующих сторон не приведут вас к общему знаменателю, поэтому нужно быть готовым идти на уступки ради общего благополучия. В ходе управления конфликта большая роль принадлежит руководителю этой организации [5, с. 335].

Кроме принципов Р. Фишера и У. Юри, которые мы только что рассмотрели, для продуктивного разрешения разногласий директору предприятия следует принять к сведению еще несколько факторов управления: беспристрастие и равнозначность в ходе оценивания ситуации; использование конкретно-ситуационного учитывать подхода; общедоступность; ценность общественного мнения и комплексное использование способов и приемов воздействия.

Использование данных рекомендаций на практике поможет предотвратить возникновение деструктивных конфликтов, несущих отрицательные последствия для всего коллектива, а также действенно и эффективно урегулировать уже возникший конфликт внутри организации. Особое внимание нужно обратить на профилактику конфликта и меры его пресечения, при которых основная роль в этом вопросе принадлежит руководителю компании. Здесь стоит учесть, что грамотное регулирование строится не только на знаниях методов и приемов воздействия, но и умение идентифицировать особенности личности людей и их поведение в той или иной ситуации. Таким образом, необходимо понимать, что одним

из основных условий профилактики конфликтов является формирование в организации методов устойчивого социально-психологического климата.

Список литературы

1. Анцупов А. Я., Баклановский С. В. Конфликтология в схемах и комментариях. М.: Проспект, 2016. 336 с.
2. Келли Х. Х., Тибо Дж. В. Межличностные отношения: теория взаимозависимости // Современная зарубежная социальная психология. М.: Издательство Московского университета, 1984. С. 61-81.
3. Крам Т. Ф. Управление энергией конфликта: как превратить работу в творчество. М.: РЕФЛ-бук, 2001. 217 с.
4. Урбанович А. А. Психология управления. Учебное пособие. Харвест, 2007. 640 с.
5. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или переговоры без поражения / Пер. с англ. А. Гореловой; Предисл. В. А. Кременюка. М.: Наука, 1992. 335 с.
6. Friedman R. A., Currall S. C. Conflict escalation: Dispute exacerbating elements of e-mail communication. *Human Relations*, 2003. 236 p.
7. Janssen O. Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers // *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 2003. 76. 347–364.
8. Pfeffer J. *New directions in organizational behavior*. Oxford, UK: Oxford University Press. 1997. 138 p.

УДК 159.922.8

ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК И ВЫБОРА СТРАТЕГИИ СОВЛАДАНИЯ В СИТУАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ И УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

Новикова О. В., МПС-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
email: olya-novikova-2462@inbox.ru

Научный руководитель – **Забродина Т. И.**, канд. педагог. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема выбора стратегий совладания. Интерес и актуальность сосредоточены на личностных ресурсах, которые образуют собой внутреннюю опору (скелет) и могут трансформироваться в те параметры, которые создают основу для осознанного выбора стратегий в ситуации социальной неопределенности.

Ключевые слова: стратегии совладания, конфликтная ситуация или ситуация неопределенности, личностные характеристики.

PERSONAL MEDIATION OF THE CHOICE OF COPING STRATEGIES AND MANAGEMENT OF CONFLICT SITUATIONS IN THE ORGANIZATION

Novikova O. V., MPS-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Zabrodina T. I.**, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article examines the problem of choosing coping strategies. Interest and relevance are focused on personal resources that form an internal support (skeleton) and can be transformed into those parameters that create the basis for a conscious choice of strategies in a situation of social uncertainty.

Keywords: coping strategies, conflict situation or uncertainty situation, personal characteristics.

В процессе жизнедеятельности мы учимся приспосабливаться к меняющимся условиям среды, столь разнообразным и неожиданным для нас. В ходе адаптации, так или иначе, мы естественно испытываем стрессовую ситуацию, которая положительным или отрицательным способом оказывает на нас свое влияние. Когда возникают такие ситуации, человек, сталкиваясь с трудностью или неопределенностью, не может полностью реализовать свои накопленные ресурсы для преодоления стресса. В конечном счете, вместо адекватных и нормальных стрессовых реакций, механизмы стресса начинают нас одолевать, и поэтому

энергия и накопленные нами ресурсы не в силах реализоваться в какие-то продуктивные действия [9].

Безусловно, актуальность проблемы неопределенности и некоего стресса в современном мире значительна. Но мы не можем утверждать, что данная проблема появилась недавно. Еще с древних времен люди испытывали стресс в какой-то степени. Это появилось как защитно-приспособительная реакция на опасность, то есть сохранение жизни. И поэтому стрессовая реакция всегда завершалась активным действием.

Стресс имеет особенность выступать в процессе адаптации, как деятельность человека по сохранению баланса между требованиями среды и ресурсами, возможностями человека. Считается, что человек живя в социальной среде, взаимодействует с этим пространством и со стороны среды присутствуют некие требования, которые должен удовлетворять человек [1; 2].

Устраиваясь на новое место работы/учебы, придя в новую, незнакомую организацию или коллектив, сотрудник, тем или иным образом, попадает в стрессовую, адаптационную ситуацию. Новые люди, новая обстановка, новые обязанности, подчинение или управление организацией и многие другие факторы могут сыграть роль стрессора. Поэтому, в этом контексте важно будет отметить такое понятие, как неопределённость.

Неопределенность выделяется как один из критериев когнитивной оценки трудной жизненной ситуации, сама же ситуация неопределенности может рассматриваться как особый класс ситуаций и способов для их преодоления [5].

Значение феномена совладания заключается в том, чтобы человек сократил или уменьшил отрицательное воздействие негативных ситуаций на свой организм, либо полностью смог преодолеть их. Поэтому совладающее поведение – это «целенаправленное, осознанное социальное поведение, которое позволяет субъекту справляться с трудной жизненной ситуацией (или стрессором) способами, адекватными личностным особенностям и ситуации, – через осознанные стратегии действия» [9].

К примеру, понятие «совладание» сегодня может быть использовано как при изучении когнитивной оценки человеком субъективно сложных ситуаций, так и при характеристике поведенческих реакций на стресс, и как совокупность когнитивной и поведенческой активности субъекта в процессе социально-психологической адаптации, а также в это понятие часто включается эмоциональная составляющая, как способность человека к саморегуляции своих эмоциональных состояний [9].

Совладание в ситуации неопределенности может осуществляться с помощью осознанного привлечения личностных характеристик в качестве ресурсов для преодоления трудных жизненных ситуаций и с опорой на неосознаваемые психологические средства преодоления ситуации неопределенности [4; 5].

Важно отметить те работы, которые посвящены исследованию ресурсов совладания. В данных исследованиях следует выделить 2 категории – это работы обобщающего характера, в которых авторы обсуждают возможные копинг-ресурсы и приводят их классификации, и эмпирические исследования, посвященные, преимущественно, изучению связи между конкретными ресурсами и выбираемыми стратегиями и эффективностью совладания [3].

В эмпирических работах, посвященных ресурсам совладания, исследователями обозначен довольно широкий круг возможных ресурсов, к числу которых относятся юмор, креативные способности, структурно-динамические характеристики творческого мышления, феномен когнитивного оценивания, Я-концепция, оптимизм, эмпатия, экстраверсия, самооценка [1; 6].

Отдельно хочется выделить такой ресурс совладания как эмоциональный интеллект, конструкт, который в последнее время пользуется большой популярностью и привлекает интерес широкого круга исследователей. В качестве копинг-ресурса эмоциональный интеллект рассматривается в работах (Хазова, Вершинина, 2010; Хазова, 2014; Киселева, Сергиенко, 2015). Подчеркивается ресурсная роль эмоционального интеллекта в процессе совладания с трудностями,

также показано существование положительной связи между уровнем эмоционального интеллекта с использованием продуктивных стратегий совладания [6].

Также нельзя не отметить тот факт, что и сами стратегии совладания могут выступать в роли психологических ресурсов и выполнять функции индикатора, который говорит об уровне сформированности, зрелости и целостности сферы смысловой регуляции личности [7; 8].

В связи с выше изложенным и опираясь на теоретико-методологические ориентиры, на базе ВИУ РАНХиГС было проведено исследование стратегий совладания конфликтными ситуациями у студентов. В работе нами была поставлена цель: определить и выявить наличие и характер связи между личностными характеристиками и стратегиями совладания в ситуации социальной неопределенности в юношеском возрасте.

Гипотезой исследования выступает положение о том, что личностные характеристики как взаимодействующие переменные оказывают влияние на выбор стратегий совладания.

Объект исследования. Личностные характеристики, опосредствующие совладающее поведение в ситуации неопределенности. Объект эмпирического исследования: эмпирической базой исследования являлся ВИУ РАНХиГС.

Выборка сформирована из обучающихся специальностей «Психология», «Психология служебной деятельности», «Государственное и муниципальное управление».

Предмет исследования. Толерантность/интолерантность к неопределенности, личностная тревожность, уровень субъективного контроля, уровень осмысленности жизни как переменные, опосредствующие выбор стратегий совладания в ситуации неопределенности.

В исследовании были использованы следующие методики: 1) методика диагностики стресс-совладающего поведения (копинг-поведение в стрессовых ситуациях) Д. Амирхана (Прихожан, Толстых, 2005); 2) методика диагностики

предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса (Адаптация Н. В. Гришиной) (Карелин, 2001); 3) методика определения толерантности к неопределенности С. Баднера (Психодиагностика толерантности личности, 2008).

Статистический анализ проводился в программе SPSS. Был проведен корреляционный анализ с помощью использования критерия Спирмена. Проведённый количественный и качественный анализ показал нам следующие результаты.

На этапе исследования у молодых людей в возрасте от 19-23 лет были выделены следующие переменные: толерантность/интолерантность к неопределенности, личностная тревожность, уровень субъективного контроля, уровень осмысленности жизни, которые опосредствуют выбор стратегий совладания в ситуации неопределенности.

В процессе исследования была выявлена значимая положительная связь между толерантностью и отношением к трудным (0,380 при $p < 0,05$) или неопределённым жизненным ситуациям (0,367 при $p < 0,05$). Толерантное отношение к себе и окружающим, актуализация полученных знаний, способность к рефлексии и стремление к установлению конструктивных положительных отношений с людьми помогает молодым людям справляться и более осознанно подходить к выбору стратегий совладания.

Уровень личностной тревожности связан с выбором стратегий совладания в ситуации социальной неопределенности (0,388 при $p < 0,05$).

Показатель тревожности может быть ситуативно обусловлен в связи с накопленной усталостью и напряженностью, характерной для периода окончания учебного года, в течение которого осуществлялся сбор эмпирических данных. Также это может быть реакцией на саму ситуацию исследования, которая обладала достаточной степенью неизвестности, что может вызывать беспокойство.

Уровень субъективного контроля молодых людей положительно связан с выбором стратегий совладания в ситуации социальной неопределенности (0,411 при $p < 0,05$). Актуализация степени готовности юношей брать на себя ответственность за выбор и порядок действий в трудной жизненной ситуации позволяет принимать решения даже с учетом возможной изменчивости ситуации. Знание стратегии в данном случае может выступать возможным предположением того, как лучше действовать.

Уровень осмысленности жизни юношей не взаимосвязан с выбором стратегий совладания в ситуации социальной неопределенности (-0,455 при $p < 0,01$).

Данная характеристика включает в себя такие критерии как реалистичность и конструктивность. Можно отметить, что при конструктивном аспекте поведения, направленном на решении трудностей нет корреляции с пониманием позитивности, жизненной иронии и сарказма, а именно нахождении в тяжелых моментах что-то необычного и забавного.

Таким образом, опираясь на корреляционное значение нашего исследования, мы приходим к выводу, что личностные характеристики (толерантность/интолерантность к неопределенности, личностная тревожность, уровень субъективного контроля, осмысленность жизни), в зависимости от степени их выраженности могут выполнять функции опосредования при выборе разных стратегий совладания. Помимо этого, вышеуказанные личностные характеристики, образующие комплексы функционально взаимосвязанных переменных, выступают как психологические орудия при овладении трудной жизненной ситуацией в условиях неопределенности.

Мы можем отметить, что люди молодого возраста относятся к активной продуктивной позиции в выборе стратегий совладания. Большую часть из них ориентируется на практическое изменение трудной ситуации посредством возможности контролирования и взятие ответственности за выбор и порядок дей-

ствий в трудной жизненной ситуации. Сама ценность возрастной задачи сопряжена с интенсивным поиском новых возможностей и стремлением к установлению конструктивных положительных отношений с людьми.

Список литературы

1. Абдуллаева М. М. Юмор как средство совладания со стрессом // Психология стресса и совладания в современном российском обществе: материалы II Междунар. науч.-практ. конф., Кострома, 23–25 сент. 2010 г. В 2 т. / отв. ред.: Т. Л. Крюкова, М. В. Сапоровская, С. А. Хазова. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова. 2010. Т.2. С. 10-12.

2. Абитов И. Р. Особенности совладания со стрессом в норме и при психосоматических и невротических расстройствах // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 1. С. 86-96.

3. Базаркина И. Н. Личностные ресурсы и паттерны поведения в критических ситуациях в юношеском и зрелом возрастах (в разных культурно-исторических условиях): автореферат дисс. ... кандидата психологических наук. Москва, 2013.

4. Белинская Е. П. Совладание как социально-психологическая проблема // Психологические исследования. 2009. № 1 (3). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения 22.04.2014).

5. Белорусова Е. А. Ситуация неопределенности как источник развития личности // Молодой ученый. 2018. № 50 (236). С. 455-459.

6. Битюцкая Е. В. Когнитивное оценивание и стратегии совладания в трудных жизненных ситуациях: автореферат дисс. ... кандидата психологических наук. Москва, 2007.

7. Бишаева А. А., Малков В. В. Совершенствование регуляции совладающего поведения средствами целенаправленной двигательной активности // Психология стресса и совладающего поведения: материалы III Междунар. Науч.-практ. конф. Кострома, 26-28 сент. 2013 г.: в 2-х т. / отв. ред.: Т. Л. Крюкова,

Е. В. Куфтяк, М. В. Сапоровская, С. А. Хазова. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова. 2013. Т.2. С. 222-224.

8. Ковальская О. С. Личность в период ранней юности: особенности ценностно-смысловой сферы и совладающего поведения // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2012. № 2. Т. 18. С. 198-201.

9. Трущенко М. Н. Проблема совладающего поведения в психологической литературе // Психологические науки: теория и практика: материалы I Международ. науч. конф. (г. Москва, февраль 2012 г.). М.: Буки-Веди, 2012. С. 13-16.

УДК 159.922.8

ТИП ПРИВЯЗАННОСТИ К РОДИТЕЛЯМ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ИНТИМНО-ЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Орлова Ю. Е., МПс-101, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: wow.yulya@mail.ru

Научный руководитель – **Терелянская И. В.**, кандидат псих. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Данная статья посвящена теоретическую аспекту изучение формирование интимно-личностных отношений в юношеском возрасте и теория привязанности, как фактор, непосредственно влияющие на это. В статье освещается теория привязанности Джона Боулби, рассматриваются отличительная критерии юношеского возраста, разновидности интимно-личностных отношений по триангулярной теории, манипуляция, как разновидность межличностный коммуникации и субъективное переживание одиночества.

Ключевые слова: юношеский возраст, интимно-личностные отношения, теория привязанности, тип привязанности, Джон Боули, триангулярная теория, манипуляция, одиночество.

THE TYPE OF PARENTAL ATTACHMENT AS A FACTOR IN THE FORMATION OF INTIMATE PERSONAL RELATIONSHIPS IN ADOLESCENCE: A THEORETICAL ASPECT

Orlova J. E., MPs-101, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The given article is devoted to theoretical aspect of studying of formation of intimate - personal relations at young age and the attachment theory, as the factor directly influencing it. The attachment theory of John Bowlby, the distinctive criteria of adolescence, varieties of intimate-personal relations according to triangular theory, manipulation as a variant of interpersonal communication and subjective experience of loneliness are considered in the article.

Keywords: adolescence, intimate-personal relations, attachment theory, attachment type, John Bowlby, triangular theory, manipulation, loneliness.

Актуальность исследования темы построение интимно-личностных отношений у юношей и девушек от 18 до 25 лет обусловлена тем, что интимно-личностные отношения, как вид коммуникации, является одним из приоритетных в данный возрастной период, вся остальная деятельность уходит на второй план. Построение интимно-личностных отношений подразумевает поиск подходящего партнёра, с которым налаживается контакт, выстраивается близость, поэтому очень важны факторы формирование такого вида межличностного общения.

В данной статье берется аспект – тип привязанности к родителям. Теория строится на том, что сформированный тип привязанности влияет на всю последующую жизнь индивида, в том числе и на межличностную коммуникацию. В исследовании В. Н. Куницыной и Т. В. Казанцевой можно наблюдать общую тенденцию к воспроизведению типа привязанности. Однако однозначно утверждать, что имеет место полный перенос модели отношений из одних значимых связей в другие, у нас нет достаточных оснований. Вероятно, в некоторых случаях отношения, сложившиеся с одним партнером, могут компенсироваться (развиваться, дополняться) отношениями с другим лицом [4]. Следовательно, сформирована гипотеза, которая будет исследоваться с помощью эмпирических методов, а тип привязанности к родителям как фактор формирования интимно-личностных отношений в юношеском возрасте.

Выборка будет составлять 100 человек юноши от 18 до 25 лет.

Теорию привязанности подробно разрабатывал Джон Боулби в 1950-х годах, где разбирал всевозможные последствия при том или ином типе привязанности. А Мэри Эйнсворт, его сотрудница, позже проводила исследование, получившее название «Незнакомая ситуация». Этот эксперимент помог выявить признаки, одного из четырёх типов привязанности у детей в возрасте от 12 до 18 месяцев. На сегодняшний день «Теорию привязанности» развивает Карл Хайнц Бриш, который написал ряд соответствующих работ по данной теме [5].

Эта теория рассказывает о том, что такая переменная величина, как «привязанность», является важным компонентом в формировании личности. Также, обосновывается корреляция этапов развития личности с тем или иным типом привязанности и уточняется механизм этой взаимосвязи. Сама привязанность к матери (значимого взрослого) – это сложный процесс, который начинается, возможно ещё до рождения или даже до зачатия, продолжается во время и после родов и длится вплоть до старости человека, включая период юношества. Получается основная ответственность здесь ложится на родителей, которые воспитыв-

вают детей и соответственно влияют на последующий выбор партнера индивидом и особенности коммуникации с ним. Существует четыре типа привязанности: надежный, тревожно-избегающий, тревожно-устойчивый и дезориентированный [2].

Если рассматривать сам юношеский возраст, его отличительной особенностью является то, что индивид на данном этапе жизни пробует впервые самостоятельно, без поддержки родителей, строить свою жизнь. Он уже прошел этап сепарации в подростковый период и с помощью уже имеющихся навыков построения межличностной коммуникации налаживают свою социальную, профессиональную и личную сферы жизни. Для изучения межличностных отношений между парнями и девушками в нашей работе за основу разновидности любви мы возьмем трёхкомпонентную или «триангулярную» теорию любви.

Автор трехкомпонентной теории любви Р. Стернберг – американский психолог, который был одним из первых теоретиков, предложивших научную точку зрения на столь сложный феномен, как человеческая любовь. Три компонента любви на языке триангулярной теории понимается как сочетание трех компонентов, которые представлены в виде вершин треугольника (рис. 1).



Рисунок 1. Триангулярная теория любви

Эти компоненты – интимность (верхняя вершина треугольника), страсть (левая вершина у основания треугольника) и решение/обязательство (правая вершина у основания треугольника). Удовлетворенность супружескими отношениями определяется как внутренняя субъективная оценка, отношение супругов к собственному браку, одной из таких оценок, может быть, различные виды любви в супружеских отношениях [1]. Комбинирование этих компонентов между собой образует 8 видов любви: отсутствие любви, приязнь, страстная любовь, формальная любовь, романтическая любовь, дружеская любовь, роковая любовь и совершенная любовь. Если говорить подробнее, то отсутствие любви подразумевает отсутствие всех 3 компонентов, то есть такие взаимоотношения могут представлять собой повседневные взаимодействия с окружающими тебя людьми. Вид любви – приязнь подразумевает только наличие компонента близость, такие отношения обуславливаются дружеским взаимодействием, в которых присутствует теплота, без какой-либо страсти и не нет обязательств по отношению к человеку. Скорее всего, отсутствие партнёра, к которому ты испытываешь близость, будет сопровождаться тоской. Далее страстная любовь характеризуется наличием одного компонента страстного возбуждения и отсутствием двух остальных: близости и обязательств. Страстная любовь возникает почти мгновенно и также быстро проходит. На первый план выходит физическое влечение к своему партнёру, при котором индивид испытывает изменения в физиологическом состоянии, а это: учащенное сердцебиение, тревожное состояние, повышение гормональной секреции и так далее. Вид формальной любви возникает в результате принятия решения о том, что человек любит другого и верен ему, при этом отсутствует интимная сторона жизни и страсть. Такой вид любви можно наблюдать в отношениях, которые продолжаются уже очень много лет, потерявшие эмоциональный окрас и физическое влечение друг к другу. В следующем виде «романтическая любовь» присутствуют компоненты близости и страсти. Здесь люди чувствуют друг другу физическое влечение эмоциональную привязанность, чаще этот вид любви присутствует при зарождении новых отношений

и тождественен влюблённости. Дружеская любовь, как вид любви, комбинирует в себе интимность и обязательства, этот вид межличностных отношений похож на долгую преданную дружбу, как правило она возникает между супругами после того, как физическое влечение понижается. Если рассматривать роковую любовь, то это сочетание компонентов страсти и обязательств. Такой вид не содержит близости, он очень стремителен в темпоральном измерении. Под влиянием страсти партнёр берёт на себя обязательства перед другим, часто это браки, которые регистрируются после короткого времени общения. И наконец, совершенная любовь – это тот вид взаимоотношений между партнерами, где присутствует все 3 компонента: близость, страсть и обязательства. Формирование любви такого вида кому-то даётся проще, кому-то сложнее. Она, конечно, зависит и от внешних факторов, поэтому продолжительность такой любви неизвестна. Она может быть как этап во взаимоотношениях, а может быть одной из нескольких взаимоотношений в жизни человек.

Юношеская любовь является переломным событием, «предвестием» того, что центром внимания становится другая личность. В данный период укрепляются роль отдачи, в отличие от предшествующего этапа жизни – период потребления. Именно в романтических отношениях отчётливо осознаётся направленность на другого, происходит ускорение процесса принятия альтруистических ценностей. С другой стороны, для юноши и девушек характерно отведение внимания самому переживанию любви более, чем объекту любви [4]. По мнению О. Н. Исик, любовь в юношеском возрасте выступает неотъемлемым компонентом психического развития и формирует психологическую готовность вступить в эмоциональную близость. Отличительной особенностью любви в раннем юношеском возрасте является ее романтический, однако сложный, амбивалентный характер, идеализация объекта любви, взаимоотношений с ним, направленность внимания не на объект любви, а на собственные внутренние переживания [3].

Также в исследовании феномена любовь важным аспектом является манипуляция, отвечающий за способ коммуникации со своим партнёром. Манипулятивное общение – это форма межличностного взаимодействия, при которой влияние на партнера по общению с целью достижения своих намерений осуществляется скрытно. Вместе с тем манипуляция предполагает объективное восприятие партнера по общению, скрытым же выступает стремление добиться контроля над поведением и мыслями другого человека. При манипулятивном общении партнер воспринимается не как целостная уникальная личность, а как носитель определенных «нужных» манипулятору свойств и качеств. Однако человек, выбравший в качестве основного именно этот тип общения с другими, в итоге часто сам становится жертвой собственных манипуляций. Самого себя он также начинает воспринимать фрагментарно, переходя на стереотипные формы поведения, руководствуясь ложными мотивами и целями, теряя стержень собственной жизни.

Манипуляция используется непорядочными людьми в бизнесе и других деловых отношениях, а также в средствах массовой информации, когда реализуется концепция «черной и белой» пропаганды. При этом владение и использование средств манипулятивного воздействия на других людей в деловой сфере, как правило, заканчивается для человека переносом таких навыков и в остальные сферы взаимоотношений. Сильнее всего разрушаются от манипуляции отношения, построенные на принципах порядочности, любви, дружбы и взаимной привязанности.

Нам важно понять, как индивид чувствует себя внутри в контакте со своим партнёром и каким способом именно выстраивается коннект? Понять его внутренние психические процессы (субъективное переживание одиночества, уровень индивидуализма, сформированный тип привязанности) и то, как они влияют на внешние отношения. И наоборот, как внешние факторы влияют на внутренние психические процессы индивида.

Список литературы

1. Аникина У. Ю., Триполева Т. С. Взаимосвязь видов любви с удовлетворённостью браком // *Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии*. 2016. № 7 (64). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-vidov-lyubvi-s-udovletvoryonnostyu-brakom> (дата обращения 10.03.2022).
2. Жихарева Л. В. Теория привязанности, теоретические и практические аспекты // *Перспективы науки и образования*. 2013. № 4. С 144–153.
3. Исик О. Н. Психологические особенности любви в ранней юности // *Символ науки*. 2021. № 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-lyubvi-v-ranney-yunosti> (дата обращения 10.03.2022).
4. Куницына В. Н., Казанцева Т. В. Воспроизведение типов привязанности в отношениях с близкими людьми // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология*. 2009. № 1-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vosproizvedenie-tipov-privyazannosti-v-otnosheniyah-s-blizkimi-lyudmi> (дата обращения 10.03.2022).
5. Brisch Karl Heinz SAFE. Sichere ausbildung für Eltern. 1952. 208 p.

УДК 331.526:339.138

ТЕНЕВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА МАРКЕТИНГ ТЕРРИТОРИИ

Панфилов Е. А., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: baubiel@mail.ru

Научный руководитель – **Тюменцев И. О.**, д-р ист. наук, профессор, Волгоградский институт
управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. Анализ факторов внешней макросреды территории очень важен при разработке и осуществлении стратегического менеджмента территории. Ожидаемые изменения внешней макросреды территории закладываются как корректирующий фактор, который необходимо учитывать при разработке планов социально-экономического развития территории.

Ключевые слова: маркетинг, специфика, категория, территории, природные ресурсы.

SHADOW EMPLOYMENT: THE IMPACT OF PUBLIC ADMINISTRATION ON THE MARKETING OF THE TERRITORY

Panfilov E. A., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Tyumentsev I. O.**, Doctor of Historical Sciences, Professor of Volgograd Institute of
Management, branch of RANEPА

Abstract. The analysis of the factors of the external macro environment of the territory is very important in the development and implementation of strategic management of the territory. The expected changes in the external macro-environment of the territory are laid down as a corrective factor that must be taken into account when developing plans for the socio-economic development of the territory.

Keywords: marketing, specifics, category, territories, natural resources.

Маркетинг в государственном управлении – это, прежде всего, подход в государственном управлении, ставящий во главу угла удовлетворение потребителей и производителей государственных услуг, выступающий как специфическая форма реализации маркетинга. Более конкретно, это маркетинговая деятельность федеральных и региональных органов управления и/или их представителей, которые выступают производителями, потребителями или посредниками (поставщиками) в процессах обмена товарами, услугами, идеями и другими ценностями.

Объектами маркетинга в государственном управлении могут быть:

– государственные услуги и общественные блага (товары, услуги и др.), как делимые (напр., пенсионное обеспечение, медицинское обслуживание, общее и профессиональное образование), так и неделимые (напр., общественная безопасность);

– товары и услуги, необходимые для функционирования организаций и отраслей, финансируемых из государственного бюджета: вооружения, боеприпасы, вещевое довольствие и продукты питания для нужд обороны, охраны внутреннего порядка, безопасности и др., товары и услуги для нужд органов государственного управления, предприятий, организаций и учреждений, находящихся в государственной собственности для выполнения задач, финансируемых из государственного бюджета;

– предприятия и организации, находящиеся в государственной собственности и подлежащие разгосударствлению и приватизации, а также акции предприятий и организаций, находящиеся в собственности государства и подлежащие продаже;

– органы государственного управления, значимые для государства социальные институты и их представители – в целях повышения их престижа, улучшения имиджа и обеспечения содействия их деятельности со стороны общественных, коммерческих организаций и физических лиц;

– права, обязанности и функции граждан и организаций, значимые для существования и развития государства и общества, – процессы потребления государственных услуг, уплата налогов, участие в выборах, исполнение воинской повинности, судебных и других гражданских обязанностей, функций;

– поддерживаемые государством и полезные для общества нормы, и правила поведения, деятельности, ценности, программы, идеи;

– в целом территории и территориальные сообщества – страна, регионы, межрегиональные образования, города и другие местности.

Специфика маркетинга в государственном управлении:

1. Характер отношений здесь – не вполне рыночный, обмен опосредован, значительная часть продукции – это услуги, идеи, приоритеты, относящиеся к общественным, коллективным благам, а целями деятельности выступает достижение соответствия нуждам и ожиданиям широких социальных групп населения.

2. Управляемый ограничениями бюджетного порядка, маркетинг здесь больше, чем где-либо, лимитирован в средствах и ресурсных возможностях, работает на невысоком уровне цен, вынужден удовлетворяться сравнительно невысоким уровнем качества товаров и услуг, а его эффективность оценивается сложнее, с учетом социальных эффектов, в т.ч. внешних.

3. Маркетинговая деятельность здесь весьма масштабна по сфере действия, рассчитываемая на длительные периоды, происходит в сравнительно стабильных условиях, а потому привлекательна для предпринимателей, рассчитывающих получить прибыль от экономии на масштабах производства и не очень склонных к риску.

4. Значительная часть активности протекает в форме участия в открытых аукционах, торгах и т. п.

5. Маркетинг реализуется в условиях более высокой, чем в коммерческой сфере, общественной открытости, контролируемости со стороны общества; здесь особенно высока роль коммуникационных аспектов и инструментов маркетинга.

6. Высока зависимость этого рынка от решений органов власти, от политической конъюнктуры; он во всех странах в той или иной степени может быть коррумпирован.

7. Инструментами маркетинга в государственном управлении все чаще выступают SWOT- и STEP-анализ, технологии сегментирования и оценки емкости рынков, оценки конкурентоспособности и позиционирования стран и ре-

гионов, а также классические инструменты товарной, ценовой, коммуникационной и сбытовой (распределительной) политики в отношении соответствующих объектов.

8. Оценка деятельности органов государственного управления и конкретных чиновников все больше начинает зависеть от того, что они сделали и делают для обеспечения конкурентоспособности управляемой социально-экономической системы: каковы доли рынка и в целом позиции произведенных на территории товаров/услуг в общем объеме потребления таких товаров услуг на этой территории и вовне ее, какие условия созданы для наращивания лояльности потребителей этим товарам, как развивается спрос, устраняются ли условия для возникновения т.н. ажиотажного, незапланированного и нецелесообразного спроса.

У Ф. Котлера нет категории «территориальный маркетинг», он говорит о маркетинге мест как о деятельности, предпринимаемой с целью создания, поддержания или изменения отношений и/ или поведения, касающихся конкретных мест. Конкретные действия маркетинга мест могут определяться в четырех аспектах видения территории: маркетинг жилья, зон хозяйственной застройки, мест отдыха, инвестиций в земельную собственность.

В отечественной научной литературе можно встретить целый ряд понятий, в той или иной степени отражающих вопросы маркетингового подхода к управлению территорией, такие как «региональный маркетинг», «маркетинг места», «муниципальный маркетинг», «маркетинг города», «территориальный маркетинг», «маркетинг территорий», «маркетинг на (внутри) территории». Проведем краткий анализ данных категорий.

«Региональный маркетинг» – стремление органов власти удовлетворить выявленные потребности конкретных людей, групп потребителей, предприятий и фирм как в данном регионе, так и за его пределами (действие на избранных рынках) в соответствующих товарах – готовой продукции, технологии, услугах, информации. Такое определение регионального маркетинга предполагает поиск

видов деятельности, которые надо развивать, чтобы удовлетворить потребности населения [3, с. 173]. Региональный и муниципальный маркетинг определяется как система мер по привлечению в регион или город новых экономических агентов, способствующих процветанию региона в целом, что в большой степени имеет маркетинговый подход к задачам развития региона [1, с. 99].

Или, под муниципальным маркетингом понимается система управления, направленная на изучение и учет спроса, предложений и требований рынка для более обоснованной ориентации органов власти системы муниципального управления на удовлетворение потребностей жителей муниципального образования в товарах и услугах промышленной и непромышленной сферы [5]. Городской маркетинг имеет целью сделать город более привлекательным с точки зрения его жителей и размещенных там предприятий и организаций [4, с. 53].

Некоторые исследователи выделяют 3 категории - «территориальный маркетинг», «маркетинг территорий», «маркетинг на (внутри) территории» - и дают им следующие определения:

- территориальный маркетинг – это маркетинг в интересах территории, ее внутренних субъектов, а также внешних субъектов, во внимании которых заинтересована территория. Может быть представлен как маркетинг территорий или маркетинг на территории;

- маркетинг территорий – маркетинг, рассматривающий в качестве объекта внимания и продвижения территорию в целом, осуществляемый как внутри, так и за ее пределами и нацеленный на создание, развитие, эффективное продвижение и использование конкурентных преимуществ данной территории в ее интересах, а также тех внешних субъектов, в сотрудничестве с которыми она заинтересована;

- маркетинг на (внутри) территории – аспект понимания термина «территориальный маркетинг», обозначающий уровень и конкретные характеристики развития маркетинговых отношений субъектов внутри территории по поводу конкретных товаров и услуг [2, с. 16].



Рисунок. Соотношение территориального маркетинга, маркетинга территорий и маркетинга на территории

Особое внимание уделим двум категориям – «территориальный маркетинг» и «маркетинг территорий». Достаточно хорошо можно представить отличия, когда мы, например, говорим о банковском маркетинге и о маркетинге банка. Так и с территорией.

Маркетинг территории – это ряд технических методов, навыков, действий, реализация которых позволит с достаточной степенью успешности «продать», предложить заинтересованным лицам, например, конкретные характеристики территории (удобное местоположение территории, особые ресурсы, объекты культурного наследия, которые делают территорию более привлекательной для посещения, и другие характеристики территории).

Маркетинг территории предполагает продвижение информации конкретно наполненной, возможно, особой по формам и методам в связи со спецификой объекта (конкретной территории). Маркетинг территории предполагает разработку и реализацию плана маркетинговых мероприятий, в котором закреплены

мероприятия, но решению маркетинговых задач, например, повысить имидж территории, увеличить количество привлеченных на территорию внешних инвестиций, увеличить участие территории в региональных и федеральных программах и т. д.

Категория «**территориальный маркетинг**» является более общей. Территориальный маркетинг – это самостоятельный вид маркетинга, которому присущи специфика объекта исследования, применимость маркетинговой философии к деятельности по управлению территорией. Учитывая специфику объекта применения маркетинга, мы корректируем методы, инструменты, тактические приемы маркетинговых действий. Территория как самостоятельный объект, область применения маркетинга как системы мышления и системы действий также предполагает уточнение всего комплекса маркетинговых средств и выделение специфики ряда понятий.

Список литературы

1. Божук С. Г. Маркетинговые исследования: учебник для вузов / 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2021. 304 с.
2. Голубкова Е. Н. Интегрированные маркетинговые коммуникации: учебник и практикум для вузов / 3-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2021. 363 с.
3. Диденко Н. И. Международный маркетинг. Практика: учебник для вузов / Н. И. Диденко, Д. Ф. Скрипнюк. М.: Издательство Юрайт, 2021. 406 с.
4. Егоров Ю. Н. Основы маркетинга: учебник / 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2021. 292 с.
5. Информационные технологии в маркетинге: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. В. Карповой. М.: Издательство Юрайт, 2021. 367 с.

УДК 17.035.1

НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ОБЪЯСНЕНИЮ СУЩНОСТИ АЛЬТРУИЗМА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ»

Пекельман А. И., МПс-101, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: aleksandra.pekelman@mail.ru

Научный руководитель – **Терелянская И. В.**, канд. психол. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье представлен теоретический анализ феномена альтруизма. Рассматриваются разнообразные подходы к определению данного понятия в различных науках, в том числе и в психологии, анализируются типы, виды, проявления и особенности альтруизма, а также личностные и ситуационные детерминанты данного психологического явления.

Ключевые слова: альтруизм, просоциальное поведение, помогающее поведение, личностные детерминанты, ситуационные детерминанты.

PERSONAL AND SITUATIONAL DETERMINANTS OF ALTRUISM THE ORTHODOX AND ATHEIST YOUTH: A THEORETICAL ASPECT

Pekelman A. I., MPs-101, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

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

Abstract. The article presents a theoretical analysis of the phenomenon of altruism. Different approaches to the definition of this concept in various sciences, including psychology, are considered; types, types, manifestations and features of altruism, as well as personal and situational determinants of this psychological phenomenon are analyzed.

Keywords: altruism, prosocial behaviour, helping behaviour, personal determinants, situational determinants.

Согласно Толковому словарю С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой, «альтруизм – это готовность бескорыстно действовать на пользу другим, не считаясь со своими интересами» [7, с. 23]. Альтруизм был важен всегда, он необходим и в наше непростое время. Помощь ближнему в самых разных моментах, в особенности, в чрезвычайных ситуациях (при террористических актах, войнах, пожарах, нападении бандитов и т.д.). Волонтерская деятельность, участие в благотворительности – это прямые проявления альтруистического поведения личности, без которых многие не выжили бы, а моральная и нравственная сферы общества перестали бы существовать. Поэтому очень важно изучение альтруизма в самых

разных науках, в том числе и в психологии. Необходимо подчеркнуть, что большое значение имеет исследование данного феномена именно среди молодежи, так как люди данного возраста во многом определяют то, каким будет наше общество, наша страна в будущем.

Целью данной статьи является теоретический анализ феномена альтруизма.

На психологическое понятие альтруизма оказали влияние такие науки, как социология, философия и этика, теология, антропология, психофизиология, психогенетика и др. В философии и этике альтруизм понимается как форма выражения нравственности, основой которой является естественная симпатия людей друг к другу. В науку термин «альтруизм» ввел философ О. Конт. Он считал, что альтруизм необходимо противопоставлять эгоизму, что данное явление обязательно нужно поощрять и развивать. По мнению А. В. Быкова, «понятие альтруизма у Конта выступало ключевой характеристикой будущего желаемого состояния общества» [2, с. 26]. О. Конт утверждал, что эгоизм и альтруизм проявляются как у животных, так и у человека. В связи с этим О. Конт выделил два вида альтруизма: инстинктивный альтруизм (присущий животным; у человека он впоследствии разрушается под воздействием общества) и человеческий альтруизм (является врожденным и развивается благодаря влиянию цивилизации) [2].

В рамках теологии альтруизм – выражение любви к ближнему, а не просто проявление показной вежливости, доброты и выполнения общественного долга [8]. Теология разделяет понятия «альтруизм» и «христианская любовь», так как считается, что нравственное начало атеистов и христиан отличается друг от друга. О. Конт утверждал, что христианская любовь – это чувство более высшего порядка по сравнению с альтруизмом. Для христианских отцов альтруизм – это лишь только психологическая основа, на которой может развиваться истинная любовь [2].

Один из основоположников социологии Э. Дюркгейм понимал альтруизм как полное «поглощение» человека обществом, когда он отказывается от тех

стремлений, которые не совпадают со стремлениями социума. А. В. Быков обращает внимание, что по Дюркгейму привязанность человека к чему-либо внешнему по отношению к нему является толчком для совершения им альтруистического поступка [2, с. 36]. Э. Дюркгейм считал, что альтруизм, направленный на благо группы, служит выражением солидарности с ней. Также он утверждал, что семья играет важную роль в процессе усвоения человеком моральных норм, связанных с альтруизмом.

Основатель эволюционно-органистского направления в социологии Г. Спенсер считал, что в процессе эволюции эгоизм предшествовал альтруизму, так как для того, чтобы выжить индивид должен был сначала удовлетворить свои собственные потребности, а затем помогать другим. В этом контексте важно наблюдение А. В. Быкова, который отмечает, что Г. Спенсер утверждал: «...именно здоровая забота о себе позволяет сохранять достаточно сил для помощи ближним» [2, с. 27]. Он считал, что если человек будет бесконечно помогать другим, забывая при этом о собственных потребностях, то это повлечет за собой негативные последствия для его психического и физического здоровья, что может создать проблемы для окружающих людей, а также снизит его способность к проявлению продуктивного альтруизма.

С позиции антропологии альтруизм понимается как «самоотверженное поведение, которое направлено на благополучие других сородичей» [4]. Существует предположение, что альтруизм играл весомую роль в антропогенезе, обеспечив *Homo sapiens* преимуществом в конкурентной борьбе.

В рамках психофизиологии ученые из Цюрихского университета (Швейцария) обнаружили, что склонность к альтруизму зависит от объема «перемычки» между теменной и височной долями головного мозга; чем она больше, тем чаще человек склонен совершать альтруистические поступки.

Согласно психогенетике, в гамете человека находятся два аллеля, один из них определяет эгоистическое поведение, а другой – альтруистическое. Аллель эгоизма считается доминантной (А), а аллель альтруизма – рецессивной (а).

«Если пара состоит из двух эгоистических (AA) или из эгоистического и альтруистического аллелей (Aa), человек будет эгоистом..., но, когда ген состоит из двух альтруистических аллелей (aa)» [9, с. 155], человек становится альтруистом.

В психологической науке существуют различные подходы к пониманию феномена альтруизма [1]. В отечественной психологии выделяют следующие основные направления:

1. Индивидуально-эмоциональный подход, представители которого рассматривают альтруизм с точки зрения теории эмпатии.

2. Коллективистский подход. В рамках данного направления альтруизм понимается как часть эмоциональной действенной групповой идентификации и как форму взаимоотношений в коллективе.

3. Личностно-нормативный подход, представители которого считают, что проявление альтруизма у человека детерминировано его умением сопоставлять свое поведение с моральными нормами, но при этом они должны быть приняты и осознаны субъектом.

В зарубежной психологии понятие «альтруизм» синонимично термину «помогающее поведение». Здесь существуют следующие три подхода:

1. Психоаналитический подход, согласно которому помогающее поведение – это стремление человека устранить свое «чувство вины» перед другим человеком с помощью бескорыстного поступка.

2. Бихевиористический подход. Его представители утверждают, что помогающее поведение – это «модель», стимул, побуждающий личность к альтруизму.

3. Гуманистическое направление. Данный подход предполагает, что помогающее поведение – это взаимоотношение между людьми, которое характеризуется тем, что один человек оказывает помощь другому человеку в его развитии, улучшении жизнедеятельности. Такое отношение может возникнуть, например, между психотерапевтом и клиентом, родителем и ребенком и т. д. Оно формируется развитыми и зрелыми личностями (психотерапевтами, родителями и т.д.).

Также существует подход, согласно которому альтруизм – это одна из важнейших форм просоциального поведения, то есть поведения человека, ориентированного на благополучие социальных групп. М. А. Недошивина, исследуя просоциальное поведение, опирается на классификацию Д. Бэтсона, который выделил следующие факторы-мотиваторы просоциального поведения:

1. Эгоизм – мотив просоциального поведения, характеризующийся тем, что, помогая другим, человек может ожидать в ответ то, что может принести ему какую-либо пользу.

2. Альтруизм – «поведение, направленное исключительно на благополучие других» [6, с. 19]. Д. Бэтсон считал, что оно должно основываться исключительно на бескорыстных намерениях. В жизни трудно различить эгоизм и альтруизм, и даже в подлинном альтруизме присутствие чувства внутреннего вознаграждения является абсолютно нормальным.

3. Коллективизм – мотив просоциального поведения, который может присутствовать в жизни людей в форме кооперации и направлять их действия для достижения общего благополучия в группе.

4. Принципиализм – фактор-мотиватор, необходимый для поддержания моральных устоев и принципов.

Для более полного теоретического анализа нам необходимо рассмотреть также классификацию феномена альтруизма. Выделяют следующие его типы:

1. Альтруизм «первого» уровня, который регулируется страхом отвержения группой, основан на соблюдении нормы взаимности и характеризуется конформным поведением.

2. Альтруизм «второго» уровня, регулирующийся стремлением к принятию группой, заботой об общем благополучии и опирающийся на ценности саморазвития и доброты.

Также существуют такие виды альтруизма, как:

1. Компенсирующий альтруизм – это вид альтруизма, который выражается в том, что человек компенсирует свое чувство вины, свою тревожность жертвенным поведением.

2. Сочувственный альтруизм – вид альтруизма, основой которого является чувство эмпатии. Такой вид помощи всегда предметен и нацелен на реальный конечный результат.

3. Родительский альтруизм – иррациональное жертвенно-бескорыстное отношение к детям, заключающиеся в том, что родители готовы отдать не только материальные ценности, но и собственную жизнь ради своих детей.

4. Социумный альтруизм – вид альтруизма, который распространяется только на близких людей человека (родных, друзей, коллег, соседей).

5. Нравственный альтруизм – вид альтруизма, основанный на реализации собственных духовных потребностей и стремлений бескорыстно помогать другим, довольствуясь лишь достижением морального комфорта. Нравственный альтруизм «... проповедует человеколюбие, способность к самоотречению, действие во имя блага и добра в обществе» [3, с. 64]. Терзание совести – это единственный мотив, побуждающий индивида к действию, к помощи другим.

6. Демонстративный альтруизм – вид альтруизма, который характеризуется выполнением общепринятых норм социума на уровне подсознания, автоматически. Человек, руководствующийся демонстративным альтруизмом, действует по принципу «так положено».

Также существуют следующие проявления альтруизма:

1. Готовность к совершению альтруистических поступков – готовность личности оказывать помощь группе, в целом, или отдельному человеку, детерминированная ситуационными или личностными факторами.

2. Альтруистическая направленность личности – «мотивационно-ценностный компонент альтруизма, отражающий меру «личностного альтруизма», присущего человеку, и его убеждения относительно необходимости поддержания благополучия других людей и оказания им помощи» [6, с. 143].

3. Альтруистическое поведение – совершение человеком поступков, направленных на благополучие других, при этом у него есть выбор, совершать их или нет.

Можно выделить следующие основные отличительные особенности, которые в комплексе присущи альтруистическому поведению:

1. Ответственность (человек готов отвечать за последствия своих альтруистических поступков).

2. Свобода выбора (человек сам выбирает, совершать ему или не совершать определенные альтруистические действия).

3. Безвозмездность (в результате помощи личность не ждет и не получает какой-либо личной выгоды).

4. Жертвенность (в процессе совершения альтруистического поступка человек тратит собственные средства (интеллектуальные, материальные, духовные) и время).

5. Приоритетность (человек, руководствующийся альтруистическими намерениями, всегда ставит интересы другого выше своих).

6. Удовлетворение (поступаясь личными интересами, альтруист не чувствует себя в чем-либо ущемленным).

Ситуационные детерминанты альтруизма – условия, характерные для данной ситуации, в которой оказывается человек в том момент, когда ему необходимо принять решение об оказании помощи нуждающемуся, «... а также проявление групповых эффектов социального доказательства и эмпатической заботы, оказывающих влияние на альтруистические решения» [6, с. 145]. На проявление альтруизма влияют личностные и ситуационные детерминанты (Таблица 1).

Таблица 1

Личностные детерминанты	Ситуационные детерминанты
1) высокий уровень альтруистической направленности личности	1) присутствие или отсутствие других людей в момент реализации альтруистического поведения (чем больше число очевидцев чрезвычайной ситуации, тем меньше вероятность того, что человек будет оказывать помощь)
2) характерные для человека ценности (доброта, ценность конформности и т.д.)	2) реакции значимых людей на свое поведение
3) склонность к аффилиации с группой	3) принятие человеком на себя ответственности в случае отказа в оказании помощи другому человеку
4) позитивный опыт собственного альтруистического поступка	4) подражание другим людям
5) личностные характеристики человека (эмпатия и т.д.)	5) сходство или отличие человека от тех людей, кому он оказывает помощь (мы склонны помогать больше тем людям, которые на нас похожи)
6) отношение человека к религии («наличие религиозности позволяет прогнозировать долговременный альтруизм, проявляющийся в добровольной деятельности и в благотворительных взносах» [5])	6) собственное психологическое состояние человека в данный момент времени (например, опечаленные и счастливые люди склонны к оказанию помощи)

Видимо, можно согласиться с Д. Майерсом в том, что ситуационные детерминанты оказывают больше влияния на принятие человеком решения совершать альтруистический поступок или нет, чем личностные детерминанты.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что альтруизм – сложное и многогранное понятие, которое можно определить следующим образом: вид просоциального поведения, жизненная, нравственная позиция человека, подразумевающая бескорыстное оказание помощи нуждающимся людям, часто пренебрегая своими интересами и безвозмездно жертвуя свои личные ресурсы.

Список литературы

1. Андреев П. В. Развитие представлений об альтруизме и взаимопомощи в зарубежной и отечественной психологии // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. 2007. № 3. С. 9-12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitiye-predstavleniy-ob-altruizme-i-vzaimopomoschi-v-zarubezhnoy-i-otechestvennoy-psihologii-1/viewer> (дата обращения 07.03.2022).
2. Быков А. В. Альтруизм в социологической теории: интегративный подход / дис. ... канд. социол. наук: 22.00.01 / Быков Андрей Вячеславович. М., 2015. 166 с. URL: <https://www.hse.ru/data/2015/05/20/1097270137/dis.pdf> (дата обращения 07.03.2022).
3. Вергалец Н. В. Альтруизм: природа и значение в современном мире / Н. В. Вергалец, Я. В. Кубасова // Актуальные вопросы общественных наук: социология, политология, философия, история. 2016. № 8. С. 61-66. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/altruizm-priroda-i-znachenie-v-sovremennom-mire/viewer> (дата обращения 07.03.2022).
4. Курчанов Н. А. Антропология и концепции биологии. СПб.: СпецЛит, 2007. 192 с. URL: <https://bio.wikireading.ru/10960> (дата обращения 07.03.2022).
5. Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Питер, 1997. 688 с. URL: <https://zavantag.com/docs/1388/index-104595.html> (дата обращения 07.03.2022).
6. Недошивина М. А. Личностные и ситуационные детерминанты альтруизма / дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Недошивина Мария Александровна. СПб., 2020. 377 с. URL: https://dissert.spbu.ru/files/2020/dissert_nedoshivina.pdf (дата обращения 07.03.2022).
7. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. М.: ООО «ИТИ Технологии», 2003. 944 с.
8. Тихомиров Л. А. Альтруизм и христианская любовь. Вышний Волочек: тип. В. С. Соколовой, 1905. 23 с. URL: https://azbyka.ru/otechnik/Lev_Tikhomirov/altruizm-i-hristianskaja-lyubov/ (дата обращения 07.03.2022).
9. Унрау В. А. Альтруизм. Липецк: Гравис, 2014. 230 с. URL: http://www.al24.ru/wp-content/uploads/2015/01/%D0%B2%D0%B8%D0%BA_1.pdf. (дата обращения 07.03.2022).

УДК 352.075.31:365.4

ГОРОДСКОЕ БЛАГОУСТРОЙСТВО: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПРЕГРАДЫ

Плотников К. В., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: gsm.vlz@mail.ru

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

Аннотация. В статье исследованы современные проблемы и преграды в сфере городского благоустройства. Решение проблем городского благоустройства являются одной из ключевых сфер деятельности муниципалитетов и требует качественного управления услугами благоустройства.

Ключевые слова: благоустройство территорий, управление, муниципальное образование, городское благоустройство.

URBAN IMPROVEMENT: MODERN PROBLEMS AND BARRIERS

Plotnikov K. V., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Rvacheva O. V.**, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article examines the modern problem and barriers of urban improvement. Solving the problems of urban improvement is one of the key areas of activity of municipalities and requires high-quality management of improvement services.

Keywords: landscaping, management, municipality, urban improvement.

В современных условиях роста городов и повышением технологического уровня промышленности, вопросы благоустройства выступают важнейшей сферой деятельности муниципального образования. Сегодня мы можем говорить о том, что проблема благоустройства городских территорий становится все более острой, а управления услугами благоустройства муниципального образования требует взвешенных и планомерных управленческих решений. Управленческие решения должны делать акцент на планирование работы организаций по благоустройству с использованием территориальных ресурсов.

Обращаясь к понятию «благоустройство территорий», мы придерживаемся точки зрения М. Н. Петрова. Можно сказать, что благоустройство – это все то, что нас окружает вне стен дома, различные зеленые насаждения, облагораживание улиц или их освещение, светофорные объекты, остановочные комплексы или строительство на соседней площадке, жилищный или земельный вопрос, все

это общая цель и общий результат деятельности муниципального образования для достижения комфортных условий проживания населения [1, с. 201].

В федеральном законе № 131-ФЗ от 06.10.2003 «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» имеет место понятие «благоустройство территории» [4]. Согласно выше упомянутому ФЗ (п. 1 ст. 2), благоустройство территории поселения (городского округа) – это комплекс предусмотренных правилами благоустройства территории поселения (городского округа) мероприятий по содержанию территории, а также по проектированию и размещению объектов благоустройства, направленных на обеспечение и повышение комфортности условий проживания граждан, поддержание и улучшение санитарного и эстетического состояния территории [5, с. 3]. К комплексу мероприятий по благоустройству территорий относят:

- инженерное благоустройство,
- социальное благоустройство,
- внешнее благоустройство,
- экологическое благоустройство.

Таким образом, можно сделать вывод, что благоустройство территорий представляет собой комплекс мероприятий по планировке и озеленению существующих и создания новых территорий, которые охватывают достаточно объемный круг социально-экономических, санитарно-гигиенических, инженерных и архитектурных вопросов, решение которых может представлять сложность, как с финансовой точки зрения, так и в скоординированных действиях со стороны управления органами муниципальных образований.

Поддержание высокого уровня благоустройства напрямую зависит и от самих граждан, от степени их сознательности, желания и возможности помогать органам местного самоуправления. Сфера внешнего благоустройства является одной из главных отраслей в жизнеобеспечении муниципального хозяйства, которая оказывает непосредственное влияние на комфорт, удобство, безопасность, эстетический стиль и в целом на уровень жизни населения.

Элементы, которые включаются в сферу внешнего благоустройства представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Элементы сферы внешнего благоустройства

Наименование элемента	Что включает
Дорожное хозяйство	Ремонт и строительство дорог, мостов, путепроводов, подземных переходов, водостоков и т.п.
Зелёное (садово-парковое) хозяйство	Содержание и развитие зелёных насаждений, защитных лесополос, питомников растений
Санитарная очистка и уборка территории	Сбор и удаление муниципальных (бытовых) отходов, уборка городских улиц, транспортировка, обезвреживание, хранение и переработка отходов
Уличное освещение	Установка световых освещений на улицах, площадях, скверах, бульварах
Содержание и развитие малых архитектурных форм	Установка памятников, оград, фонтанов, остановочных павильонов, киосков, рекламных щитов и т.п.;
Содержание рынков, пляжей, кладбищ и прочих видов благоустройства	Облагораживание, содержание территорий

Как видим из таблицы 1, организация деятельности элементов внешнего благоустройства непосредственно должна осуществляться с учетом совокупности и взаимообусловленности, потому что, только так можно повысить уровень благоустроенности территории, что в конечном итоге приведет к улучшению условий жизни населения и привлекательности территории. Не мало важным в сфере благоустройства территории муниципального образования является рациональное размещение зданий, предназначенных для отдыха, инженерного-технического оборудования, с учетом сохранения архитектурного и исторического облика. Такие мероприятия напрямую зависят от деятельности местного руководства и степени обоснованности выбора. Такие сложные специфические задачи, как правило проще решаются в городских и сельских поселениях и гораздо труднее в городе, потому что находятся на больших территориях и требуют больше согласований с другими органами разных уровней, где соответственно

больше требований и к градостроительным нормам. Но, в городском округе находит свое завершение социально воспроизводственный цикл, как дом, работа, отдых. Из мирового опыта и анализа специализированной литературы не существует какой-то единой идеальной модели в управлении благоустройством муниципального образования, одинаковой для всех территорий страны. Наоборот, в этой сфере представлен огромный выбор национальных систем с неоднозначной спецификой, которая часто противоречит стандартной теории оптимального моделирования. На основе изучения научной литературы и ее анализа в таблице 2 представлены наиболее значимые современные проблемы в сфере благоустройства.

Таблица 2 – Современные проблемы в сфере благоустройства

Проблема	Характеристика проблемы
Низкий уровень привлекательности территории	Сдерживает социально-экономический потенциал развития территории. Неэффективное использование земельных ресурсов. Наличие на территории ветхих и аварийных зданий и сооружений. Неудовлетворительный внешний вид зданий, находящихся в государственной и муниципальной собственности.
Инвестиционная привлекательность	Низкий уровень развития инвестиционной инфраструктуры. Региональные фонды финансовой поддержки муниципальных образований не стимулирует социально-экономическое развитие районов.
Экономико-организационные проблемы	Монополизм. Отсутствие или слабое развитие конкурентной среды и неэффективная система управления благоустройством территории. Неразрешённые вопросы собственности и, в частности, собственности на землю. Убыточность муниципальных предприятий. Отсутствие реального собственника и концентрация чрезмерной доли собственности в руках государства
Технико-эксплуатационные проблемы	Высокая изношенность эксплуатации большинства объектов. Дороги и придомовые территории нуждаются в ремонте и реконструкции. Отсутствие объективных критериев выбора объектов. Отсутствие автоматизированной системы формирования программ развития и сохранения дорожно-мостового хозяйства. Отсутствие координации планов ремонта и нового строительства основных фондов дорожного хозяйства с аналогичными планами других отраслей городского хозяйства. Нарушение проведения технологии ремонтов городских улиц, дорог, мостов и других видов хозяйства. Недостаточность средств на развитие производственной базы дорожно-ремонтных и эксплуатационных служб.
Экологическая проблема	Малое количество зеленых насаждений отражается на местном микроклимате и уровне экологии.
Игнорирование роли маркетинга и брендинга	Снижает привлекательность муниципальных образований в качестве мест потенциальной миграции трудоспособного населения и туристических объектов.
Износ производственной инфраструктуры	Изменение экологической обстановки, оказывает негативное влияние на состояние здоровья населения, влияет на эстетическое качество территорий.

Таким образом, анализируя, таблицу 2 можно сказать следующее, что низкий уровень привлекательности территории является фактором, сдерживающим социально-экономический потенциал развития территории, неудовлетворенности населения в комфорте городской среды. Проблемы инвестиционной привлекательности выражены в неразвитости инвестиционной инфраструктуры, из-за недостаточного финансирования, низкой собственной доходной базы муниципального образования, отсутствие или не достаточная поддержка региональных фондов, для привлечения инвестиций на социально-экономическое развитие территорий.

Проблема внешнего благоустройства на различных этапах развития градостроительства связана с решением сложных задач формирования материально-пространственной среды городов, ее архитектурно-художественного и функционального содержания. Поэтому существует необходимость создавать благоприятную среду для жизни населения в городах, имеющих сложный характер функционально-планировочных и пространственных связей. В этих условиях комфортная среда должна решаться на основе комплексного учета социальных процессов и тенденций, происходящих в городах. Поэтому на современном этапе развития городов необходимо рассматривать их внешнее благоустройство как сложную составляющую архитектурно-пространственной градостроительной системы, связанную непосредственно с функциональной организацией городских территорий. Сложность решения задач внешнего благоустройства в современном градостроительстве требует использования системного подхода на стадиях предпроектных исследований, на всех этапах градостроительного проектирования, начиная от получения и обработки информации по отраслевым сферам и научно-техническому прогрессу в них, установления целевых задач внешнего благоустройства и определения их ресурс обеспеченности, выбора конкретного решения с установлением очередности и поэтапной реализации проекта в процессе формирования городских ансамблей.

В настоящее время органы федерального, регионального и местного уровня имеют полномочиями в законодательной, социальной, экономической, градостроительной сферах для осуществления комплексного развития территорий и решении поставленных задач. Процесс управления благоустройством территорий осуществляется благодаря проектной деятельности. Так, на территории Волгограда в рамках Стратегии социально-экономического развития Волгограда до 2030 года [3] осуществляется реализация различных муниципальных программ. Одним из примеров может служить муниципальная программа «Формирование современной городской среды» на 2018–2022 годы [2].

Благоустройство территорий представляет собой сложный многоаспектный и многоотраслевой процесс, который непосредственно включает в себя ряд довольно затратных мероприятий, таких как обеспечение санитарно-гигиенические условий, транспортное и инженерное обслуживание населения, содержание улиц и оснащение их необходимым оборудованием (светофоры, знаки дорожной безопасности), озеленение территорий. Значение этой сферы огромно, а проблем в данной отрасли достаточно. Это обусловлено именно сложностью поставленных задач, а также необходимостью найти такое управленческое решение, которое одновременно решало бы не одну проблему, а весь комплекс.

Список литературы

1. Петров К. И. Комплексное благоустройство города (методическое пособие) Часть II. Общие вопросы. Комплексное благоустройство территорий 66 различного функционального назначения. М.: Моспроект, 2014. 374 с.

2. Постановлением Администрации Волгограда от 06.12.2017 № 1855 «Об утверждении муниципальной программы «Формирование современной городской среды». URL: <http://www.volgadmin.ru/d/documents/finddoc/20417> (дата обращения: 21.02.2022).

3. Решение Волгоградской городской Думы от 15.07.2015 № 32/1002 «Об утверждении Положения о стратегическом планировании в городском округе город-герой Волгоград». URL: <http://www.volgadmin.ru/d/strategy2030/index/39> (дата обращения: 21.02.2022).

4. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (закон о МСУ) от 06.10.2003 N 131-ФЗ (последняя редакция) / КонсультантПлюс Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (дата обращения 21.02.2022).

5. Штеменко К. С., Маслова В. О. Проблемы экономического развития средних городов и способы их решения // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. 2012. № 1 (120). С. 51-55.

УДК 364.013(470.46)

ПРОБЛЕМЫ ОКАЗАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ КАК ПРИМЕР РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА ТЕРРИТОРИИ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Прохорова В. А., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: ver.prohorova2011@yandex.ru

Научный руководитель – **Косторниченко С. А.**, канд. экон. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуются проблемы реализации государственной социальной политики на примере оказания социальной помощи нуждающимся семьям и детям. Эта проблема особенно актуальна в современных нестабильных и ухудшающихся социально-экономических условиях. Роль социальной политики в обществе значительна, проблемы ее реализации становятся причинами возникновения трудностей в части оказания социальной помощи, вызывают негативные последствия и формирование отрицательной оценки у населения.

Ключевые слова: социальная помощь, социальная защита, многодетная семья, уровень жизни, доходы населения, дети-сироты, пособия, льготы.

PROBLEMS OF PROVIDING SOCIAL ASSISTANCE AS AN EXAMPLE OF IMPLEMENTATION OF STATE SOCIAL POLICY IN THE TERRITORY OF ASTRAKHAN

Prohorova V. A., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

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

Abstract. The article examines the problems of implementing the state social policy on the example of providing social assistance to needy families and children. This problem is particularly relevant in today's precarious and deteriorating socio-economic conditions. The role of social policy in society is significant, the problems of its implementation become the causes of difficulties in the provision of social assistance, cause negative consequences and form a negative assessment among the population.

Keywords: social assistance, social protection, large family, standard of living, income of the population, orphan children, grants, privileges.

Социальная помощь и поддержка – это крайне важный инструмент для поддержания должного уровня качества жизни населения, особенно это актуально, учитывая нарастание кризиса экономики на всех уровнях, инфляции, очень обострившуюся внешнеполитическую обстановку, то есть факторы, которые самым прямым образом влияют на благосостояние населения.

Свои непоправимые коррективы внесла пандемия новой коронавирусной инфекции, которая не отступает уже практически два года и крайне губительно

влияет на социально-экономическую сферу. На этом фоне значительно упали реальные денежные доходы населения, их можно назвать индикатором качества жизни. На основе анализа таких показателей, как реальные денежные доходы, реальная начисленная заработная плата, реальный размер пенсий формируется вывод об общем материальном благополучии жителей Астраханской области. Имеет место быть тенденция к снижению темпов роста денежных доходов населения, около трети астраханцев нуждается в дополнительных доходах для удовлетворения долговременных потребностей.

Говоря о качестве жизни, подразумевается в самой общей трактовке этого понятия, что это один из основных показателей благополучного функционирования социальной системы. Это степень удовлетворения индивидуумом базовым набором удовлетворяемых потребностей, при помощи определённого уровня благосостояния, наличия инфраструктуры и других условий. Повышение уровня и качества жизни населения – это основная цель государственных программ в части социальной политики на всех уровнях власти. По этому направлению издаются официальные документы и ведутся исследования [1; 4; 5; 6; 7; 9].

В первые годы после распада Советского Союза реальные средние доходы населения только росли (в период (2000-2005 гг.) среднедушевые доходы населения выросли по Астраханской области в 3,2 раза, по Российской Федерации – в 3,5 раза, по Южному федеральному округу (ЮФО) – в 3,9 раза). На это влияло постоянное повышение заработной платы работникам в бюджетной сфере, индексация пенсий, среднедушевые денежные доходы населения Астраханской области выросли в 3,2 раза, тогда как в среднем по Российской Федерации – в 3,4 раза. В Астраханской области с 2005 по 2008 г. наблюдается снижение темпов роста среднедушевых доходов населения (с 144,7 до 125 %), а в 2009–2014 гг., во время финансово-экономического кризиса, этот показатель находился на уровне 109–114 % к предыдущему периоду [8].

После введения ряда санкций в связи с международной обстановкой – эти показатели продолжили снижаться. Однако при этом в регионе в III квартале

2021 года денежные доходы населения сложились в сумме 78948,5 млн рублей и увеличились в сравнении с соответствующим периодом 2020 года на 7,3 %. Денежные расходы населения составили 75870,1 млн рублей и увеличились на 4,2 %, прирост сбережений населения составил 3078,3 млн рублей. Денежные доходы на душу населения, по оценке, в III квартале 2021 года составили 26377,2 рубля, потребительские расходы – 22062,3 рубля [11].

В 2012 году Президент РФ издал Указ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», который ставит задачу сформировать с участием общественных организаций независимую систему оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги. Проведен пилотный проект в 6 регионах, одним из которых стала Астраханская область (образование, социальное обслуживание). Также в регионе были созданы разделы по независимой оценке, где открыта и доступна информация о независимой оценке организаций, расположенных на территории региона, применяется удобная навигация по данному разделу, соблюдается актуальное наполнение необходимой информацией по вопросам проведения независимой оценки.

В отдельных регионах общественные советы становятся активными участниками в процессе подготовки и обсуждения нормативных правовых актов, направленных на повышение качества и доступности социальных услуг. Например, эти мнения учтены в Астраханской области при внесении изменений в план мероприятий («дорожная карта») «Повышение эффективности и качества в сфере социального обслуживания населения в Астраханской области (2013–2018 годы), утвержденного распоряжением Правительства Астраханской области от 21 марта 2013 г. № 118-Пр (распоряжение Правительства Астраханской области от 30 апреля 2014 г. № 177-Пр); при разработке госпрограммы «Социальная защита, поддержка и социальное обслуживание населения Астраханской области», утвержденной постановлением Правительства Астраханской области от 12 сентября 2014 г. № 399-П [8].

Одна из мер государственной социальной политики это социальный контракт. В Астраханской области достаточно высокий охват малоимущего населения социальным контрактом – 51,1 %. В результате применения социального контракта малоимущие граждане получают не только дополнительный денежный доход, но и натуральные продукты для полноценного питания. У подавляющего большинства семей (более 90 %), заключивших социальный контракт, увеличился среднедушевой доход [10].

По Российской Федерации доля трудоустроенных граждан трудоспособного возраста в общей численности граждан трудоспособного возраста, получивших государственную социальную помощь на основании социального контракта, составила 2,5 %. Довольно высокий процент таких трудоустроенных граждан трудоспособного возраста в Астраханской области – 73,2 %. В регионе разработана и апробируется региональная модельная программа социального сопровождения семей с детьми [8].

Пенсионеры, хотя и самая уязвимая в материальном плане социальная группа, но воспитанные в другое время, с определенной системой ценностей, в меньшей степени склонны относить себя к нищим. При этом категория пенсионеров значительно обширнее и объемнее, чем другие граждане, уровень доходов которых ниже прожиточного минимума. Также уязвима социальная группа, где один или двое детей, им сложнее стать получателями разного рода льгот и дотаций, при этом уровень их дохода может быть также совсем незначителен. Исходя из статуса семейного положения, среди бедных меньше всего холостых и бездетных, женщины более критично оценивают свое материальное положение. По уровню образования прослеживается (за некоторыми исключениями) следующая закономерность: чем выше уровень образования, тем выше самооценка материального положения [2].

Эти обстоятельства, осложненные финансово-экономическим кризисом и санкциями, привело к росту доли «бедных» на фоне еще более существенного

снижения доли «обеспеченных», а также усугубились на фоне неблагоприятной санитарно-эпидемиологической ситуации.

Уровень потребительской уверенности в Астраханской области крайне низкий: лишь в отдельных случаях значение его отдельных составляющих преодолевает «точку равновесия». В основном при опросе жителей региона был выявлен аналогичный метод суждения и анализа существующей ситуации, как и у соседнего региона Волгоградской области. Довольно пессимистичные настроения сочетаются при этом с очень высоким миграционным запросом – очень многие желают покинуть регион (3–14 %). Еще несколько лет назад, когда ситуация была более положительной, не имели достаточных доходов для того, чтобы удовлетворить долговременные потребности, более половины населения (53,4 %), около трети вынуждены вступать в долговые обязательства для покупки дорогостоящих предметов [3].

Говоря о проблемах реализации государственных программ социальной политики на примере Астраханской области затронем наименее защищенную категорию населения – это многодетные семьи (и дети, оказавшиеся без родителей).

По оперативным данным за 2019 год в Астраханской области родилось 11002 детей, что на 3302 ребенка меньше, чем в 2010 году (14307 детей). Естественная убыль составила 67 человек, в то время как в 2010 году естественный прирост составил 671 человек. Показатель рождаемости в регионе снизился на 23,2 % (с 14,2 в 2010 году до 10,9 на 1000 населения в 2019 году), однако при этом опережает показатель рождаемости по ЮФО [8]. Размер ежемесячного пособия на ребенка индексируется, но даже при наличии других льгот и дотаций, этого роста недостаточно, в связи с быстрыми темпами инфляции.

В Астраханской области за последние годы сформировалась целостная система мероприятий и социальной поддержки в сфере охраны материнства и детства. В части предоставления мер социальной поддержки приоритетной социально-демографической группой остаются дети и семьи с детьми. На эти цели из

всех уровней бюджета направлено 44,3 % средств, предусмотренных на социальные выплаты. Общее число получателей составило 75 тыс. семей, в которых воспитываются 158 тыс. детей. Большое внимание в работе исполнительной власти уделяется вопросу социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [8].

Обеспечению приоритетного права детей на воспитание в семьях способствует реализация региональных проектов: «У детей должны быть родители!», «Дни Аиста», видеоролики, созданные Фондом «Измени одну жизнь». Все они направлены на привлечение внимания населения к проблеме сиротства и информирование о формах семейного устройства детей-сирот [12]. Реализация указанных проектов позволила сократить число детей-сирот и детей «отказников».

В каждом муниципальном районе области при центрах социальной поддержки населения имеется «Многопрофильный социальный центр «Содействие», а в г. Астрахани действуют службы социального сопровождения семей и 11 отделений по работе с семьёй и детьми на базе комплексных центров социального обслуживания населения. Также на базе ГАУ АО «Многопрофильный социальный центр «Содействие» действует служба по урегулированию супружеских и детско-родительских отношений «Равновесие». Ключевой задачей отрасли остаётся профилактика семейного неблагополучия. Модель социального сопровождения, сформированная в Астраханской области, рекомендована Фондом поддержки детей участникам стажировки из разных регионов. В каждом районе области работают службы социального сопровождения семей. Для реабилитации и восстановления детей, имеющих инвалидность, работает государственная программа «Формирование и совершенствование системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов, в Астраханской области на 2021–2023 годы».

Для обеспечения доступности социальных услуг жителям самых отдалённых населённых пунктов, в регионе развиваются службы мобильных бригад.

В 2019 году организовано 524 выезда мобильных бригад «Здоровая семья», которыми охвачены 2680 взрослых и 5149 детей. Для профилактики социального сиротства и пропаганды ответственного родительства в Астраханской области созданы и успешно работают: служба по профилактике отказов от новорождённых; специализированный пункт бесплатной срочной социальной помощи молодым семьям, женщинам, находящимся в трудной жизненной ситуации, женщинам, сомневающимся в необходимости рождения ребёнка или принятии рождённого ребёнка; кабинет кризисной беременности, который оказывает помощь семье в разрешении кризисной ситуации, конфликтов межличностного и внутриличностного характера; содействует формированию настроения женщины и её семьи на рождение желанного ребёнка [12].

В процессе реализации государственной социальной политики в регионе, а именно оказания социальных услуг семьям и детям, можно выделить следующие проблемы:

1. Институт семьи не обладает достаточной привлекательностью, особенно, у молодого поколения. Современные семьи испытывают массу трудностей: отсутствие необходимых социальных условий, уровня дохода, системы подготовки к семейной жизни. Сегодня порядка 32% семей имеют доходы ниже величины прожиточного минимума. Недостаточный уровень обеспеченности молодой семьи способствует формированию сложного психологического климата в семье и снижает ее привлекательность. Растет количество семей, которые стоят на учете, как неблагополучные, растет подростковая преступность.

2. Недостаточность материальных средств на содержание семьи, в частности у молодого поколения. Проводя анализ государственной социальной политики, направленной на поддержку семей, мы видим, что она охватывает период от момента рождения ребенка до достижения им возраста 1,5 лет. Лишь многодетным семьям меры социальной поддержки при рождении третьего и последующих детей предоставляются до 3 лет и незначительная ежемесячная сумма пособия на ребенка предоставляется до 16 лет (при определенных условиях –

до 18 лет). Но между тем, с ростом детей, траты и расходы не уменьшаются, а напротив увеличиваются, при этом молодые родители не всегда могут позволить себе работать полный рабочий день.

3. Отсутствие жилья при создании молодой семьи, эта проблема одна из самых острых. Рыночная стоимость жилья гораздо выше средних доходов населения и даже ипотечное кредитование не всегда возможно. Не спасает ситуацию и льготная ипотека, а меры социальной поддержки не способны полностью покрыть расходы молодой семьи. На сегодняшний день списочная численность нуждающихся в получении жилья составляет более 1500 молодых семей.

4. Снижение рождаемости – это прямое следствие вышеперечисленных проблем. Кроме этого, за последние 10 лет доля женщин репродуктивного возраста в женском населении Астраханской области сократилась на 9,9 % (с 48,7 % до 43,9 %). Кроме того, одной из причин снижения рождаемости является женское бесплодие, причиной которого в 80 % является аборт [8].

5. Низкая социальная ответственность многих молодых родителей зачастую приводит к использованию выделяемых органами социальной защиты средств на выполнение других целей.

6. Отмечается прирост численности детей-сирот, оставшихся без попечения родителей и нуждающихся в социальной поддержке, несмотря на оказываемые меры социальной поддержки семьям. Отдельную проблему составляет обеспечение детей-сирот жильем, так как в связи с общим кризисом и упадком экономики, темпы строительства жилья заметно снижены.

В качестве вариантов решения, выявленных проблем реализации государственной социальной политики в Астраханской области в сфере оказания помощи семьям и детям, можно предложить:

1. Своевременная индексация пособий и льготных дотаций нуждающимся семьям (размеров мер социальной поддержки, предусмотренных региональным законодательством).

2. Изменение законодательства в части возрастного ценза детей, которым оказывается помощь, так как каждый субъект Российской Федерации самостоятельно определяет перечень мер социальной поддержки, устанавливаемых для многодетных семей исходя из возможностей регионального бюджета. Иными словами, при прекращении оказания поддержки семьям с детьми, достигшим трехлетнего возраста, при необходимости (поступлении соответствующих заявлений от граждан) оказывать адресную помощь нуждающимся семьям.

3. Развитие вариативных форм использования социального контракта. На территории Астраханской области технология социального контракта была внедрена на основании Постановления Правительства Астраханской области от 31.08.2010 № 380-П «О Порядке назначения государственной социальной помощи в Астраханской области в виде денежных выплат» в целях социальной поддержки многодетной малообеспеченной семьи для развития личного подсобного хозяйства. На сегодняшний день, данная мера социальной поддержки закреплена законом Астраханской области от 22.12.2016 № 85/2016-ОЗ «О мерах социальной поддержки и социальной помощи отдельным категориям граждан в Астраханской области» и предоставляется однократно семьям, имеющим трех и более детей (родных или усыновленных), на развитие личного подсобного хозяйства в размере 50 000 рублей. Только за период 2019 года социальный контракт заключили 52 семьи. При этом, по состоянию на 01.01.2020 на учете органов социальной поддержки населения состоит 16 334 многодетных семей.

4. Дальнейшее развитие работы работников социальных служб с неполными, многодетными, неблагополучными семьями, сиротами в специализированных центрах, особое внимание следует уделить психологической поддержке несовершеннолетних и их родителей. Налаживание взаимодействия с органами опеки для контроля неблагополучных семей и предупреждения возникновения негативных ситуаций.

5. Решать жилищную проблему нужно не в индивидуальном порядке, а комплексно, развивая строительство жилья, здравоохранение, инфраструктуру,

образование в сельской местности. Здесь необходимо слаженная реализация государственной политики в нескольких сферах, а также гражданская инициатива.

Таким образом, сделаем вывод о том, что, несмотря, на крайне неблагоприятную ситуацию, сформированную такими негативными факторами, как пандемия новой коронавирусной инфекции, обострение социально-экономической ситуации в стране, принимаются своевременные меры для поддержания и повышения качества социального обслуживания в соответствии с государственной социальной политикой. Вместе с тем, существующих мер поддержки семей, в том числе многодетных, а также детей недостаточно, особенно остро стоит вопрос инфляции, материальной, финансовой самодостаточности института семьи, а также жилищный вопрос. Необходимо уделять особое внимание расширению списка льгот по ипотечному кредитованию, упрощению процедур предоставления земельных участков, развитию инфраструктуры малонаселенных районов (сельской местности), оплате коммунальных, медицинских, образовательных и других видов услуг.

Список литературы

1. Ануфриев Д. П. Жилище как элемент социально-экономической системы региона (опыт прикладного исследования) // Вестн. МГСУ. Науч.-техн. ж-л по строительству и архитектуре. 2014. № 2. С. 187-196.

2. Ануфриев Д. П., Каргаполова Е. В., Потапова И. И. Материальное благополучие как индикатор качества жизни населения (на примере Астраханской области) // Вестн. Омск. ун-та. Сер.: Экономика. 2015. № 3. С. 232-237.

3. Ануфриев Д. П., Каргаполова Е. В., Потапова И. И. Потребительские настроения в регионе (на примере Астраханской области). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/potrebitelskie-nastroeniya-v-regione-na-primere-astrahanskoy-oblasti>_(дата обращения 10.02.2022).

4. Атлас модернизации России и ее регионов: социоэкономические и социокультурные тенденции и проблемы / сост. и отв. ред. Н. И. Лапин. М.: «ВЕСЬ МИР», 2016. 360 с.

5. Дулина Н. В., Каргаполова Е. В. Между заторможенным ростом и развитием модернизации регионов. Южный федеральный округ // Социологические исследования. 2015. № 3. С. 22-29.

6. Закон Астраханской области от 22.12.2016 № 85/2016-ОЗ «О мерах социальной поддержки и социальной помощи отдельным категориям граждан в Астраханской области» – Справочно-правовая система «Гарант» URL: <https://base.garant.ru/46454144/> (дата обращения 05.02.2022).

7. Каргаполова Е. В. Тридцатый регион: потенциал социального развития / под общ. науч. ред. проф. Н. В. Дулиной. Волгоград: Волгогр. науч. изд-во, 2011. 375 с.

8. Каргаполова Е. В., Арясова А. Ю., Гречкина Т. Ю. и др. Социокультурный портрет Астраханской области: опыт социологического, экономического и политического анализа: Волгоград: Волгогр. науч. изд-во, 2010. 307 с.

9. Постановление Правительства Астраханской области от 12.09.2014 N 399-П (ред. от 28.05.2021) «О государственной программе «Социальная защита, поддержка и социальное обслуживание населения Астраханской области» URL:<https://zhit-vmeste.ru/normativnyye-pravovye-akty-subektov-rf/?reg=336&id=210631> (дата обращения 05.02.2022).

10. Распоряжение от 29 октября 2015 года N 462-Пр «О плане мероприятий («дорожной карте») по повышению значений показателей доступности для инвалидов объектов и услуг в сферах социальной защиты населения, труда и занятости, здравоохранения, образования, культуры, транспорта, связи и информации, физической культуры и спорта, торговли, жилищно-коммунального хозяйства и градостроительства Астраханской области». URL: <http://www.zhit-vmeste.ru/>

vmeste.ru/normativnye-pravovye-akty-subektov-rf/?reg=336&id=210626 (дата обращения 07.02.2022).

11. Регионы России. Социально-экономические показатели, 2015. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B15_14p/Main.htm (дата обращения 11.02.2022).

12. Стратегия социально-экономического развития Астраханской области на период до 2035 года URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/3947f6b14bfaa701fbee26993ef68c96/proekt_Ast_obl.pdf (дата обращения 09.02.2022).

УДК 331.101.3

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ СОТРУДНИКА КАК ДЕТЕРМИНАНТА ЕГО МОТИВАЦИИ

Сагайдак В. А., МПс-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: sagaydak.varvara@yandex.ru

Научный руководитель – **Забродина Т. И.**, канд. пед. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье обобщается опыт социально-психологических исследований эмоционального интеллекта и показателей деятельности сотрудников: удовлетворенности работой, подверженности стрессу, продолжительности и производительности труда. Обосновывается положение о влиянии эмоционального интеллекта сотрудников на различные аспекты их мотивации.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, мотивация, эффективность деятельности, удовлетворенность работой, эмоциональное выгорание, самоактуализация.

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF AN EMPLOYEE AS A DETERMINANT OF HIS MOTIVATION

Sagaydak V. A., MPs-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor – **Zabrodina T. I.**, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article summarizes the experience of socio-psychological studies of emotional intelligence and performance indicators of employees: job satisfaction, exposure to stress, duration and productivity. The article substantiates the position on the influence of emotional intelligence of employees on various aspects of their motivation.

Keywords: emotional intelligence; motivation; performance; job satisfaction; emotional burnout; self-actualization.

Пандемия COVID-19 и ее глобальные последствия привели общество в состояние психологического кризиса. В условиях динамичных изменений формата и режима трудовой деятельности появляются новые требования к компетентности профессионала, особое место среди которых занял эмоциональный интеллект. Управления эмоциями руководителей и подчиненных, которые испытывают беспокойство и сталкиваются со стрессом при удаленной работе, становится основой эффективности деятельности трудового коллектива. В подобных условиях особую актуальность приобретает проведение исследований психологического профиля, направленных на выявление взаимосвязи эмоционального интеллекта с мотивацией сотрудников.

По мнению Р. Бруска эмоциональный интеллект – это «способность взаимодействовать с внутренней средой своих чувств и желаний» [1, с. 91]. П. Саловей и Д. Майер под эмоциональным интеллектом понимают «способность понимать личностные отношения, представленные в эмоциях, и управлять эмоциональной сферой на основе интеллектуального анализа и синтеза» [2, с. 67]. Наконец, Р. Бар-Он понимает эмоциональный интеллект как «набор эмоциональных, личностных и социальных способностей, которые влияют на общую способность человека эффективно справляться с требованиями и давлением окружающей среды» [2, с. 70]. Общим для всех представленных подходов является утверждение о связи эмоционального интеллекта со способностями понимать собственные эмоции и эмоции других, управлять эмоциональной сферой, что является основой для эффективной социальной и профессиональной деятельности, а также адаптации к изменяющимся условиям внешней среды [3].

Проблема влияния эмоционального интеллекта на эффективность деятельности организаций представляется весьма изученной в современных исследованиях в области менеджмента. Результаты исследования влияния эмоционального интеллекта и когнитивных способностей руководителей на эффективность работы позволили выявить их положительное влияние на производительность организации. Это позволило доказать преимущество для организации в подборе, мотивации и карьерном развитии эмоционально интеллектуальных руководителей с развитыми когнитивными способностями и управленческими навыками за счет повышения эффективности деятельности организации [8].

Ряд исследований позволили выявить положительное влияние эмоционального интеллекта на удовлетворенность работой, мотивацию и общую эффективность деятельности сотрудников. Л. Прати, Ю. Лю и К. Басс установили: чем выше эмоциональный интеллект сотрудника, тем лучше он справляется с депрессией, меньше подвержен стрессу на работе и в большей мере получает от нее удовольствие [9, с. 156-157]. Данные исследования влияния эмоционального интеллекта и социально-демографических характеристик сотрудников на уровень

их стресса демонстрируют большее влияние эмоционального интеллекта на уровень стресса, чем пола, возраста, семейного положения, уровня образования, дохода и опыта работы [11]. Также в ряде исследований было установлено: чем выше эмоциональный интеллект сотрудников, тем ниже степень их эмоционального выгорания. В работе К. Вулф и Х. Ким, посвященной изучению взаимосвязи между эмоциональным интеллектом, удовлетворенностью работой и стажем работы, обосновывается положение о том, что некоторые компоненты эмоционального интеллекта являются детерминантами удовлетворенности работой, а межличностный эмоциональный интеллект является детерминантой продолжительности работы в организации [10, с. 186].

Помимо этого, было установлено, что низкий уровень эмоционального интеллекта может препятствовать восприятию новой информации, что приводит к снижению интереса и мотивации к обучению в организации [6, с. 131]. Таким образом, возможно сделать вывод, что эмоциональный интеллект сотрудников способствует развитию лидерских качеств, повышает устойчивость к стрессу на работе, удовлетворенность работой, мотивацию, снижает степень эмоционального выгорания, что в совокупности оказывает положительное влияние на эффективность деятельности организации.

Несмотря на достаточную изученность влияния эмоционального интеллекта на деятельность организации, его взаимосвязь с мотивацией личности и процессами самоактуализации остается недостаточно изученной. Самоактуализация представляет собой многогранный феномен, подробно изученный А. Маслоу, К. Роджерсом и другими психологами-гуманистами. По мнению А. Маслоу самоактуализация – это «процесс и результат наиболее полного проявления своих способностей, развития и реализации полного личностного потенциала» [5, с. 119]. Современные психологические теории чаще рассматривают социально-психологические аспекты личностного роста и самоактуализации.

Результаты исследования Т. Л. Шабановой, посвященного изучению взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и индивидуальными особенностями самореализации руководителей, показали, что каждый третий руководитель обладает средним уровнем эмоционального интеллекта, то есть способен к самостоятельному контролю деятельности за счет развитого самоконтроля и адекватного эмоционального реагирования. Остальные имеют низкий уровень эмоционального интеллекта, который обуславливает низкий уровень самоконтроля и высокую ситуационную обусловленность действий и эмоциональных реакций [4, с. 66]. Такие сотрудники зачастую имеют внешнюю мотивацию, то есть в своей деятельности стремятся получить одобрение руководства. Изучение основных показателей самоактуализации руководителей свидетельствуют о высоком уровне потребности в самореализации у руководителей. Анализ показателей эмоционального интеллекта и проявления самоактуализации позволил установить взаимосвязь между самомотивацией и контактностью. Таким образом, самомотивация, определяемая как способность управлять своими эмоциями, определяет способность человека быстро устанавливать контакты с людьми и общаться и, как следствие, может положительно влиять на эффективность деятельности сотрудников [4, с. 67].

Результаты исследования Т. Л. Шабановой согласуются с выводами В. Голама о взаимосвязи эмоционального интеллекта и его компонентов (самосознание, саморегуляция, мотивация, эмпатия, социальные навыки) с организационной эффективностью [7, с. 3044].

Подводя итог представленному обзору зарубежных и отечественных исследований социально-психологического профиля, стоит отметить важную роль эмоционального интеллекта сотрудника в обеспечении эффективности его деятельности. Эмоциональный интеллект возможно рассматривать как детерминанту мотивации сотрудника, так как установлено его влияние на мотивацию к обучению и установлению контактов в трудовом коллективе. Помимо этого, низкий эмоциональный интеллект обуславливает склонность к внешней мотивации

и стремление к получению одобрения со стороны окружения. Наоборот, высокий эмоциональный интеллект обуславливает развитый самоконтроль и самомотивацию, позволяет сотруднику эффективно справляться со стрессами, быстро адаптироваться к изменениям в условиях работы, противостоять эмоциональному выгоранию, обеспечивает удовлетворенность работы и, как следствие, мотивацию на продолжительную и эффективную трудовую деятельность.

Список литературы

1. Андреева И. Н. Об истории развития понятия «эмоциональный интеллект» // Вопросы психологии. 2008. № 5. С. 83-95.
2. Люсин Д. В. Социальный и эмоциональный интеллект: от процесса к измерению / Д. В. Люсин, Д. В. Ушаков, М.: Изд-во Института психологии РАН, 2009. 351 с.
3. Шабанова Т. Л. Исследование эмоциональной зрелости у студентов педагогического вуза / Т. Л. Шабанова, Л. В. Тарабакина // Вестник Мининского университета. 2018. Т. 6. № 1.
4. Шабанова Т. Л. Изучение взаимосвязи эмоционального интеллекта и индивидуальных особенностей самоактуализации у менеджеров торговой компании // Economic Consultant. 2019. № 1 (25). С. 65-68.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2009. 352 с.
6. Bettis-Outland H. Emotional intelligence and organizational learning at trade shows / Bettis-Outland H., Guillory M.D. // Journal of Business & Industrial Marketing. 2018. № 33 (1). P. 126-133.
7. Gholam V. Emotional intelligence and organizational effectiveness at a small trading company / Gholam V., Gholamreza R., Majid V. // International Journal of Management Research and Reviews. 2013. № 3 (7). P. 3039-3046.
8. Kim H.T. Linking managers' emotional intelligence, cognitive ability and firm performance: Insights from Vietnamese firms // Cogent Business & Management. 2020. № 7 (1).

9. Melita Prati L. Religiosity and Workplace Behavior: A Manifestation of Emotional Intelligence / Melita Prati L., Liu Y., Bass K. // Journal of Management, Spirituality & Religion. 2007. № 4 (2). P. 138-159.

10. Wolfe K. Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Job Tenure among Hotel Managers / Wolfe K., Kim H. J. // Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism. 2013. № 12 (2). P. 175-191.

11. Shukla A. Examining the effect of emotional intelligence on socio-demographic variable and job stress among retail employees / Shukla A., Srivastava R. // Cogent Business & Management. 2016. № 3 (1).

УДК 331.546

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ И СИТУАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО НЕУСПЕХА

Светличная Н. М., МПС-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: n.m.gorbushko@mail.ru

Научный руководитель – **Забродина Т. И.**, канд. психол. наук, доцент, Волгоградский институт
управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье раскрываются понятия «успех», «неуспех», «неудача». Рассмотрены социально-психологические предикторы ситуации профессионального неуспеха. В качестве предикторов неуспеха в статье анализируются страх неудачи, самоэффективность, самооценка, иррациональные убеждения, перфекционизм, неопределенность и неприятие риска, психологический и интеллектуальный капиталы, ролевые модели.

Ключевые слова: личность, неуспех, неудача, успех, ситуация профессионального неуспеха, предикторы, психологический капитал, интеллектуальный капитал, страх неудачи.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE PERSONALITY AND THE SITUATION OF PROFESSIONAL FAILURE

Svetlichnaya N. M., MPS-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Zabrodina T. I.**, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Volgograd
Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article reveals the concepts of «success», «failure», «failure». The socio-psychological predictors of the situation of professional failure are considered. As predictors of failure, the article analyzes the fear of failure, self-efficacy, self-esteem, irrational beliefs, perfectionism, uncertainty and risk aversion, psychological and intellectual capital, role models.

Keywords: personality, failure, failure, success, situation of professional failure, predictors, psychological capital, intellectual capital, fear of failure.

Категории успеха и успешности давно стали центром внимания многих исследователей. Как правило, под успехом понимают удачу в задуманном деле, удачное достижение поставленной цели; кроме того, определение успеха в Большом толковом словаре русского языка представлено следующим образом: «достижение поставленных целей в задуманном деле, положительный результат чего-либо, общественное признание чего-либо или кого-либо» [2, с. 1372].

Одной из наиболее важных сфер для реализации взрослого человека является профессиональная деятельность, которая демонстрирует уровень его достижений, профессионализма и определяет перспективы развития его личности.

В рамках концепции А. Н. Леонтьева, на каждом этапе возрастного развития человека существует особая система деятельности, основной в которой является ведущий вид деятельности или активности. Так, для периода взрослости ведущей является именно профессиональная деятельность.

Оказывается, неудача или неуспех является одной из самых сильных сторон человечества и, следовательно, не противоположностью успеха, а фактически ключевым фактором в достижении наших целей. Это было доказано учеными-эволюционистами, такими как Чарльз Дарвин, которому приписывают высказывание: «Выживает не самый сильный из видов. Это тот, который наиболее адаптируется к изменениям».

Изменение и адаптация – это то, что люди делали на протяжении веков эволюции. Например, мы рано поняли, что мы слишком слабы, чтобы охотиться как личности – наши тела слишком хрупки – поэтому мы адаптировались, охотясь в группах, которые превратились во все более сложные сообщества, используя наши коллективные способности, которые привели к нашей способности не только выживать, но и процветать.

В настоящее время в научной литературе неуспех часто рассматривается не только как не достижение результата или поставленных целей, а также как и негативные переживания или состояние неопределенности, сопровождающие этот процесс. В энциклопедическом словаре дается следующее определение неуспеху: «неблагоприятный исход какого-либо дела, замысла и т.п.; неудача» [1, с. 578]. Согласно словарю Д. Н. Ушакова «Неуспех – отсутствие успеха, неудача» [3, с. 144].

В целом, этимология и семантическое содержание слова неуспех означает «не успеть»; неуспешный человек – не успевающий делать нечто вовремя, в нужный срок, не умеющий согласовывать свои планы и устремления, не достигающий своих целей, в результате чего у такого человека возникает ощущение от-

сутствия гармонии с жизнью в целом и с самим собой. Таким образом, лингвистический анализ вышеуказанных понятий позволяет рассматривать понятия неуспех, неудачный опыт и неудачу как синонимы.

Наиболее интересным в контексте данного исследования является поиск психологических предикторов неуспешного поведения. В качестве таковых более подробно рассмотрим страх неудачи, самоэффективность, самооценку, иррациональные убеждения, перфекционизм, неопределенность и неприятие риска, психологический и интеллектуальный капиталы, ролевые модели.

Страх неудачи и ситуация профессионального неуспеха развиваются постепенно из изучения мотивации достижения. Избегание неудачи – это инстинктивное поведение людей. Бирней Р. С. считает, что страх неудачи относится к внутреннему страху человека, когда он или она понимает, что не может достичь определенной цели [4, с. 3]. Страх неудачи противоположен желанию добиться успеха и мотивации избежать наказания за неудачу. Для большинства людей страх неудачи не поддается контролю. Люди часто страдают от страха неудачи и принимают поведение избегания достижения целей, если ему не может быть гарантирован успех [4, с. 3].

Неудача из-за стыда может быть объяснена тоже с позиции страха неудачи. Это также относится к ситуации, когда человек чувствует угрозу и беспокойство по поводу неудачи, потому что человек научился связать неудачу с отрицательными результатами [4, с. 3]. Если индивид считает неудачу постоянной угрозой, думая, что это вызовет смущение, то данные негативные мысли и убеждения о себе увеличат страх неудачи. Когда люди оценивают себя в результате неудачи, они думают, что другие всегда будут оценивать их отрицательно [4, с. 3].

Страх неудачи можно рассмотреть и с точки зрения перфекционизма. Симптомы перфекционизма такие как чрезмерная сосредоточенность на будущем, принцип «все или ничего» и быть лучшим устанавливает высокие стан-

дарты для человека и создает страх перед неудачей. Соответственно, потребность в успехе может быть выражена как внутренняя мотивация, а страх неудачи как внешний источник мотивации.

Многие ученые понимают неуспех или неудачу как низкую самооффективность личности. Обобщенная самооффективность относится к вере в собственную способность справляться с событиями и вызовами. Высокая самооффективность приводит к большей уверенности в своих профессиональных способностях эффективно функционировать на работе. Успех в предыдущих ситуациях приводит к повышению самооффективности в решении нынешних и будущих задач. Индивид со страхом неудачи обладает низкой самооффективностью, потому что снижается возможность постановки целей и работы над ними, что, в свою очередь, превращается в навязчивый цикл. Человек в данном цикле думает, что у него недостаточно навыков, чтобы справиться с ситуацией, в которой он находится, что приводит к иррациональным мыслям о том, что он потерпит неудачу. Как следствие, возникает задержка в выполнении своих должностных обязанностей. Невыполнение своих должностных обязанностей вовремя без рационального объяснения может быть определено как прокрастинация. Примерами этого являются невыполнение поручений, задержки в подготовке отчетов.

Как указывалось, выше, иррациональные убеждения, перфекционизм и низкая самооффективность приводят к страху неудачи, в то время как аналогичные негативные автоматические мысли и перфекционистское мышление ведут к прокрастинации. Другими словами, иррациональные идеи, вызывающие страх неудачи, также вызывают прокрастинацию. Люди, которые откладывают какую-либо деятельность, беспокоятся о том, что потерпят неудачу и будут оценены за свою работу.

Страх неудачи также тесно связан с неопределенностью и неприятием риска, так как неопределенность – это своего рода сенсорное сомнение, которое может препятствовать или задерживать возникновение поведения. Таким обра-

зом, неопределенность в процессе профессионального становления может привести к колебаниям и промедлению, которые так вредны для ситуации профессионального успеха. Кроме того, неприятие риска также может быть проявлением страха неудачи. Считается, что чем больше человек не склонен к риску, тем больше он боится неудачи. В процессе профессиональной деятельности человек более склонен выбирать поведение с умеренным риском или даже нулевым риском [4, с. 3].

Стоит рассмотреть ситуацию профессионального неуспеха и с точки зрения психологического капитала, который впервые появился в экономике. Психологический капитал (PsyCap) – это позитивное психологическое состояние развития индивида, характеризующееся: уверенностью в себе и своих усилиях при выполнении сложных заданий; позитивным отношением к успеху сейчас и в будущем; настойчивостью в достижении цели и, когда это необходимо, изменением путей без изменения цели; и способностью при столкновении с проблемами и невзгодами, поддержать себя. Психологический капитал человека, вероятно, будет управлять его мотивацией и общим отношением к работе. М. Голдсмит считает, что психологический капитал – это интеграция индивидуальной работы, этики, веры в себя, отношения и познания, а также некоторых личностных характеристик, которые могут влиять на индивидуальную производительность [4, с. 2]. Впоследствии психологический капитал привлек внимание активных психологов и активных организационных бихевиористов. М. Селигман считает, что психологические факторы, которые могут привести к индивидуальному позитивному поведению, должны быть включены в категорию капитала [4, с. 2]. Ф. Лутанс и К. М. Юсеф выдвинули концепцию психологического капитала с точки зрения позитивного организационного поведения и указали, что психологический капитал – это психологическое состояние, которое может влиять на индивидуальное позитивное поведение, характеризующееся высокой самооэффективностью, оптимизмом, надеждой. Психологический капитал помогает регулиро-

вать индивидуальный когнитивный процесс, направлять индивидуальный процесс позитивного поведения и улучшать индивидуальную производительность. Ученые выбрали удовлетворенность работой, организационную приверженность, стиль совладания, межличностную гармонию, альтруистическое поведение, профессиональное благополучие и психическое здоровье и другие переменные поведенческого состояния, связанные с производительностью, для изучения роли и влияния психологического капитала на эти переменные. Результаты показали, что влияние психологического капитала на поведенческое отношение было положительным и значительным, что может улучшить индивидуальное отношение и поведение путем корректировки индивидуального когнитивного процесса и в конечном итоге повлиять на индивидуальную производительность [4, с. 3].

Человек с высоким психологическим капиталом может лучше сбалансировать издержки неудачи или неуспеха, чем те, у кого низкий психологический капитал, так как люди с высоким психологическим капиталом демонстрируют положительное психологическое состояние. Сталкиваясь с трудностями, они более склонны искать решения для преодоления проблем. Они могут воспринимать неудачу или ситуацию профессионального неуспеха как прекрасную возможность учиться, размышлять и обобщать, а также совершенствоваться для достижения своих профессиональных целей. Таким образом, психологический капитал связан с ситуацией профессионального становления и неуспеха. При встрече с неудачами в процессе профессиональной деятельности от психологического капитала зависит снижение фрустрации и обретение уверенности в себе [4, с. 2].

Керрик С. и другие авторы увеличили реляционные детали между личными (психологический капитал) и социальными ресурсами на работе, с инновационным рассмотрением работы как катализатора динамики между двумя типами рабочих ресурсов. Основываясь на тщательном и внимательном анализе исследований, они обнаружили, что социальная поддержка на работе положительно повлияла на развитие психологического капитала, в то время как психологический

капитал и создание социальных рабочих ресурсов были отрицательно связаны. Эта интересная, если не парадоксальная, находка стимулирует наши размышления об эффектах замещения/взаимодополняемости стратегических трудовых ресурсов, особенно когда в контексте рабочего места требуется творческий, инновационный и предпринимательский вклад [4, с. 4].

В этом смысле психологический капитал как внутренняя сила человеческого капитала содействует интеллектуальному капиталу. Интеллектуальный капитал – это многомерная конструкция, которая может быть оценена и исследована в различных контекстах [5, с. 3]. Юндт М. А. и Скотт Р. В. описали интеллектуальный капитал как совокупные запасы и потоки полезных навыков и знаний в организации. Связь между интеллектуальным капиталом и психологическим благополучием индивида является важным дополнением для ситуации профессионального успеха поскольку занимаемая должность от сотрудника требует не только знаний и интеллектуальных активов, но и психологических сил для преодоления трудностей [4, с. 7].

Влияние ролевых моделей на ситуацию профессионального неуспеха широко изучалась в различных областях, таких как социология и психология. Психология развития ребенка доказала, что ролевые модели могут помочь детям преодолеть страх; даже взрослые позитивные ролевые модели могут облегчить их социальные страхи, которые возникают в результате имитационного обучения ролевым моделям. Что касается профессиональной деятельности ролевая модель устанавливает ориентир для подражания. Посредством социального сравнения обучения наблюдению и обучения подражанию потенциальные предприниматели углубляют свое понимание предпринимательских проектов, аналогичных тем, которые испытывают бизнес-ролевые модели. Они обладают более интуитивным и точным пониманием ресурсов, необходимых для предпринимательства, и проблем, которые могут возникнуть в процессе предпринимательства, что может устранить тревогу и страх предпринимательства.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в некотором смысле психологическая устойчивость, оптимизм и настойчивость могут мотивировать людей преследовать долгосрочные интересы и сосредоточиться на решении проблем, и тем самым положительно влиять на их профессиональный успех и снижать влияние неудачи. В результате нашего исследования будет рассмотрена взаимосвязь интеллектуального капитала и психологического, с целью исследования интерактивного влияния между психологическими и профессиональными состояниями. Результаты и обсуждения исследования будут способствовать более глубокому пониманию социально–психологической динамики ситуации профессионального неуспеха.

Список литературы

1. Большой Российский энциклопедический словарь. М.: Большая Российская энцикл., 2009. 1887 с.
2. Большой толковый словарь русского языка. Гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб.: Норинт, 1998. 1536 с.
3. Толковый словарь русского языка / Под ред. Д. Н. Ушакова. М.: Гос. ин-т «Сов. энцикл.»; ОГИЗ; Гос. изд-во иностр. и нац. слов., 1935–1940. (4 т.).
4. Fanzhu Kong, Lily Zhao, Cheng-Hung T. The Relationship Between Entrepreneurial Intention and Action: The Effects of Fear of Failure and Role Model // *Frontiers in Psychology*. 2020. № 11. URL: <https://www.researchgate.net/publication/339721336> (дата обращения 03.03.2022).
5. Hussinki, Henri & Kianto, Aino & Vanhala, Mika & Ritala, Paavo. Structure of intellectual capital – an international comparison // *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 2017. № 30 (5). URL: https://www.researchgate.net/publication/316752397_Structure_of_intellectual_capital_-_an_international_comparison (дата обращения 02.03.2022).

УДК 614(470.45)

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ В ОБЛАСТИ ЛЕКАРСТВЕННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ: ОГРАНИЧЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Семендуева М. Ш., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: Milanayudaeva@gmail.com

Научный руководитель – **Сырбу А. Н.**, канд. экон. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема реализации политики импортозамещения в сфере лекарственного обеспечения населения, исследуется роль лекарственного обеспечения в системе здравоохранения в целом, учитывая мероприятия по внедрению государственной политики. Анализируется динамика и прогресс процесса импортозамещения в указанной сфере за последнее десятилетие, влияние на фармацевтическую отрасль, ограничения и перспективы развития, пути решения.

Ключевые слова: импортозамещение, лекарственное обеспечение, отечественные лекарственные препараты, государственная политика, пандемия, фармацевтика, санкции, субсидирование, система здравоохранения, дженерики.

IMPLEMENTATION OF THE PROGRAM OF IMPORT SUBSTITUTION IN THE FIELD OF DRUG SUPPLY OF THE POPULATION: LIMITATIONS AND PROSPECTS

Semendueva M. S., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The article explores the problem of implementing the import substitution policy in the field of drug supply of the population, explores the role of drug supply in the health system as a whole, taking into account measures to introduce state policy. Dynamics and progress of import substitution process in this sphere over the last decade, influence on pharmaceutical industry, problems and development prospects, solutions are analyzed.

Keywords: Import substitution, drug supply, domestic medicines, state policy, pandemic, pharmaceuticals, sanctions, subsidies, health care system, generics.

Социально-экономическая политика обширна и охватывает множество сфер, одна из которых – это здравоохранение, оно занимает одно из первых мест и никогда не теряет своей актуальности. Здоровье населения – это ключевой ориентир для успешной реализации государственной политики и национальных проектов, реализуемых в стране. Медицинская помощь включает в себя оказание плановой, экстренной, высокотехнологичной медицинской помощи, лекарствен-

ное обеспечение и другие формы реализации государственной политики в области здравоохранения. Невозможно оказывать медицинскую помощь населению без лекарственного обеспечения. Организация качественной лекарственной терапии в составе комплекса мер медицинского обслуживания позволяет решать многие проблемы, связанные с диагностикой, лечением и профилактикой заболеваний. Обеспечение населения, и особенно социально уязвимых его групп, лекарственной помощью всегда актуально. Актуальность политики импортозамещения во всех сферах, затрагивающих жизнедеятельность населения и существование промышленности, многократно выросла после введения санкций против России в 2014 году. Надо заметить, что в этой сфере ведутся исследования и принимаются нормативно-правовые акты [3; 4; 5; 6; 8; 12; 15].

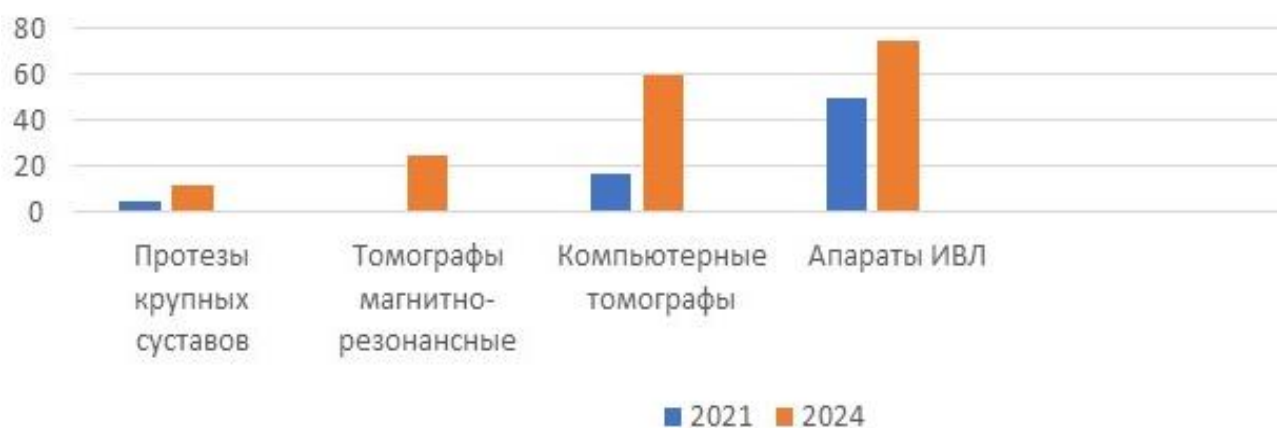
Следует отметить, что остается ощутимой доля импорта в медицине: это и средства функциональной диагностики, и расходные материалы для проведения манипуляций различных уровней (например, использование искусственных суставов, компьютерных томографов, аппаратов ИВЛ), вакцины, лекарственное обеспечение, нельзя не упомянуть и о международном сотрудничестве в научном плане.

Многие заболевания, например, такие как эндокринные заболевания, заболевания пищеварительного тракта, аутоиммунные заболевания, заболевания, при которых необходима генная терапия лечатся при помощи препаратов, производимых за рубежом. Кроме этого, часть оперативных вмешательств проводится именно в зарубежных клиниках.

Распоряжением Правительства РФ от 12.10.2019 N 2406-р был утвержден перечень жизненно необходимых и важнейших лекарственных препаратов, а также перечень лекарственных препаратов для медицинского применения и минимального ассортимента лекарственных препаратов, которые не имеют полностью взаимозаменяемых аналогов, отвечающих требованиям качества.

На рис. 1 представлено плановое увеличение показателей импортозамещения, согласно Приказу Министерства промышленности и торговли РФ от 20 августа 2021 г. N 3273 «Об утверждении Плана мероприятий по импортозамещению в медицинской промышленности Российской Федерации на период до 2024 года» [14].

Рис. 1 Увеличение объемов производства



В отрасли фармацевтики был создан План мероприятий по импортозамещению в фармацевтической промышленности Российской Федерации до 2024 года (приказ Министерства промышленности и торговли РФ от 20 июля 2021 г.), согласно которому к 2024 году будет организован полный производственный цикл, в частности, амлодипина, варфарина, гепарина натрия, доксициклина, кетамина, клоназепамы, морфина, тобрамицина, эноксапарина натрия, ципрофлоксацина. Долю производства иммуноглобулина человека нормального планируется увеличить с 35 % до 60 % [13].

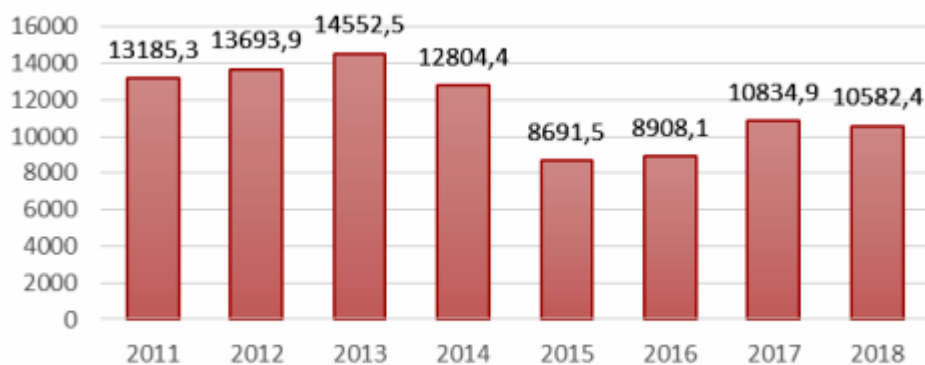


Рис. 2. Динамика российского импорта фармацевтической продукции за 2011–2018 гг., млн дол.

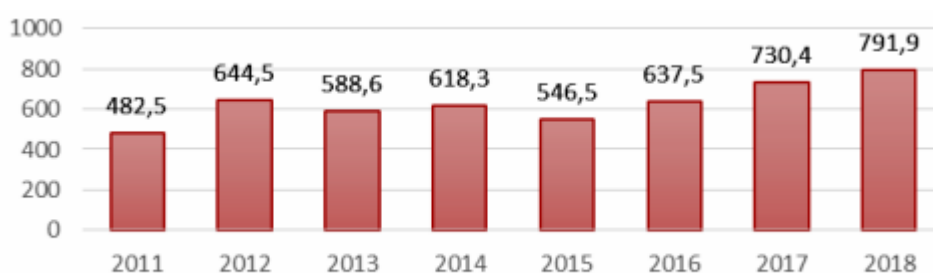


Рис. 3. Динамика российского экспорта фармацевтической продукции за 2011–2018 гг., млн дол.

Анализируя представленные диаграммы, можно сделать вывод о том, несмотря на запланированное снижение доли продаж препаратов зарубежных производителей в сторону отечественных (в 2012 г. этот показатель был 77 % продаж, в 2018 г. – 60 %), в 2018 г. импорт медикаментов превышал экспорт в 13 раз [16].

Также в последние годы на рынок было выведено большое количество лекарств, которые (наибольшее количество за 5 лет) были произведены в России. Таким образом, несмотря на высокую импортозависимость отрасли, по темпам прироста продаж лидируют отечественные препараты. В большей степени они выпускаются как дженерики, что соответствует общемировым тенденциям. Согласно статистике аналитического агентства DSM Group, по итогам 2019 г. доля дженериков в России составила 62,5 % в стоимостном выражении и 83,9 % – в натуральном [10]. Дженерик (генерик) – это лекарственный препарат, имеющий сходный по сравнению с оригиналом состав (качественный и количественный) действующих веществ, терапевтическая эквивалентность которых соответству-

ющему референтному лекарственному препарату подтверждена соответствующими исследованиями. Они являются наиболее экономически доступными, относительно легко воспроизводимыми, низкая стоимость, максимально точная копия оригинала запатентованного лекарственного средства, но при этом многие специалисты, как и само население отрицательно настроено к такому виду лекарственных средств [7].

Отечественный фармацевтический рынок в 2013 г. был на 7 месте в мире. Его объем составил 1 045 млрд. руб. Фармакологическая промышленность за 2013 г. выпустила лекарственных средств на общую сумму 188 690 млн. руб. По итогам 2014 г. объем фармацевтического рынка России составил 1 152 млрд. руб. 24,3 % лекарств в денежном выражении были произведены в РФ, что соответствовало уровню 2013 г., несмотря на то, что после принятых правовых документов Министерством промышленности и торговли РФ, ожидался рост доли отечественных лекарств [9]. В 2015 г. доля отечественных препаратов денежном выражении выросла на 4 % по сравнению с прошлым годом. В этом же году издается постановление Правительства РФ № 102 «Об установлении ограничений на допуск лекарственных средств, происходящих из иностранных государств, при осуществлении закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд», было открыто 6 фармацевтических заводов. Всего с 2013 по 2015 г. открыто 19 фармацевтических производственных площадок, в том числе 7 с привлечением иностранного капитала [1]. По итогам 2016 г. объём фармацевтического рынка России вырос на 7 %, чем годом ранее. Всего в 2016 г. было зарегистрировано 14 импортозамещающих лекарственных препаратов. В 2017 г. разработано и выведено на рынок 44 импортозамещающих лекарственных препарата и 2 инновационных лекарственных препарата. Доля препаратов отечественного производства из перечня ЖНВЛП за 2017 г. выросла до 84 %. По итогам ноября 2018 г. 58,9 % препаратов, реализованных на рынке, являлись отечественными [11].

На момент 2020 года российскими производителями осуществляется экспорт лекарственных средств более чем в 135 стран. Объем российского рынка медицинских изделий за 2020 год составил 547,3 млрд. рублей, что выше на 184,5 %, чем в 2014 году) [13]. Научная, технологическая и промышленная платформы, сформированные при реализации указанных стратегических документов, позволили увеличить объемы отечественного производства продукции фармацевтической и медицинской промышленности, а также способствовали развитию собственных разработок, соответствующих мировым стандартам.

В настоящее время предприятия фармацевтической промышленности разной направленности находятся во многих субъектах страны: в Нижегородской, Курской, Курганской, Пензенской областях, Алтайском крае, республике Башкортостан, Татарстан, в Западной Сибири с центрами в городах Новосибирске, Томске и Омске. В целом фармацевтическая промышленность производственных, научно-образовательных, финансовых, управленческих, инфраструктурных центров позволяет использовать кластерную политику развития фармацевтической отрасли.

Таким образом, начиная, с 2014 г. отмечается рост отечественного фармацевтического рынка, при этом рост натурального объема начинается с 2015 г., после введения ряда ограничений на ввоз импортных лекарственных средств. Импортозамещение в фармацевтической промышленности оказалось более эффективным, чем в области производства медицинских изделий, хотя большинство целевых показателей не достигнуты, несмотря на положительную динамику. При этом, следует отметить, что политика импортозамещения больше всего реализуется в секторе госзакупок, для обеспечения нуждающегося населения по федеральным и региональным льготам [11].

Среди проблем, существующих в импортозамещении лекарственных средств, можно выделить:

1. Технологическое перевооружение большинства отечественных заводов и строительство новых.
2. Дефицит кадров (высококвалифицированных научных и инженерно-технических работников), разрушенная научная и экспериментальная база многих институтов, трудности в переходе на международные стандарты.
3. Снижение реальных доходов населения и как следствие низкая покупательная способность.
4. Несовершенство правовой базы и механизмов выявления оборота фальсификата и привлечения к ответственности.
5. Присутствие в ассортименте российских производителей фармакологии большого количества устаревших, нерентабельных, недейственных препаратов.
6. Из-за повышенной зависимости от импорта готовых фармацевтических субстанций, в первую очередь это дешевые продукты из Китая или Индии, возникли проблемы, когда за рубежом произошло массовое закрытие химических и фармацевтических производств.

Свои негативные коррективы внесла и пандемия новой коронавирусной инфекции, это вызвало массовые нарушения логистики и закрытия заводов. При этом неблагоприятная санитарно-эпидемиологическая обстановка стала мощным стимулом для наращивания научного потенциала в сфере фармакологии и науки в целом (изучение нового вируса, создание эффективных лекарств, вакцин), а также увеличился объем государственного финансирования этого вида деятельности.

Импортозамещение является одной из ключевой тем в лекарственном обеспечении населения, следовательно, и в реализации государственной политики в области здравоохранения. Реализация проектов в фармацевтической отрасли требует огромнейших инвестиций и сопровождается высокими рисками. По этой причине достаточно остро для отечественных производителей стоит вопрос о доработке законодательной базы, которая повысит конкурентоспособность. Российский фармацевтический рынок в значительной степени импортозависим, но большая часть поставок приходится на Индию и Китай, и последний, в случае ограничения экспорта из Европы, сможет практически полностью его

заменить [2]. Важное значение в борьбе с фальсифицированной продукцией имеет нормативная база внедрения автоматизированной системы мониторинга движения лекарственных средств («маркировка»), необходимо ужесточение контроля за фальсификацией лекарственных средств.

Среди вариантов решения существующих проблем, можно предложить следующие:



Иными словами, необходимо привести систему управления сферой импортозамещения в соответствие с текущими реалиями внутренней и внешней экономической ситуации и прогнозами ее развития, перераспределить финансовое обеспечение существующих программ, сосредоточив их на реализации задач первостепенной важности на основе наиболее эффективных решений. Нельзя забывать и о связи между существующими потребностями населения и фактически производимыми объемами лекарственных средств.

Список литературы

1. Абрамов В. Л. Развитие фармацевтической промышленности России в условиях новых глобальных вызовов: импортозамещение или инновационное развитие // Этносоциум и международная культура. 2015. № 3 (81). С. 159-166.
2. Аналитики рассказали, кто сможет заменить европейское сырье для лекарств. URL: <https://ria.ru/20220307/syre-1776989357.html> (дата обращения 25.02.2022).
3. Власова О. В. Об изменениях торгового баланса со странами Европы в условиях санкций // Инновационный электронный научный журнал. 2018. № 3.
4. Герцик Ю. Г. Оценка потенциальных рисков развития кластеров предприятий медицинской промышленности с использованием различных критериев ранжирования // Актуальные проблемы экономики и права. 2018. Т. 12. № 4. С. 762-774.
5. Данилов А. И., Лаврова Е. В. Программа импортозамещения в области лекарственного обеспечения населения Российской Федерации. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/programma-importozamescheniya-v-oblasti-lekarstvennogo-obespecheniya-naseleniya-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения 14.02.2022).
6. Даутова А. Н., Зенитова Л. А., Янов В. В. Производство медицинских инструментов из металлозамещающих полимерных материалов. М., 2018. 220 с.
7. Зимина Ю. В. Анализ современного состояния и тенденций развития медицинской промышленности в России // Молодой ученый. 2017. № 4. С. 446-453.
8. Дженирики, импортозамещение лекарств и жизненно важные препараты. Может ли российская фармацевтика создавать качественные аналоги иностранных средств и для чего это нужно. URL: <https://knife.media/import-substitution/> (дата обращения 22.02.2022).

9. Комарова А. В., Петров А. М. Стратегия импортозамещения как фактор повышения конкурентоспособности фармацевтических компаний // Российский внешнеэкономический вестник. 2016. № 4. С. 51-62.

10. Костромин П. А. Импортозамещение лекарственных препаратов в России по объему, номенклатуре и качеству // Теория и практика общественного развития. 2015. № 9. С. 73-77.

11. Нежникова Е. В., Максимчук М. В. Фармацевтическая отрасль в РФ: проблемы и перспективы развития // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика. 2019. Т. 27. № 1. С. 102-112.

12. Новикова Е. В., Евсеев А. В., Попов Ю. С., Довлетли К. О. Развитие фармацевтической и медицинской промышленности в РФ после санкций ЕС и США. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-farmatsevticheskoy-i-meditainskoy-promyshlennosti-v-rf-posle-sanktsiy-es-i-ssha> (дата обращения 05.03.2022).

13. План мероприятий по импортозамещению в фармацевтической промышленности Российской Федерации до 2024 года. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401448546/> (дата обращения 27.02.2022).

14. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 305 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие фармацевтической и медицинской промышленности» (с изменениями и дополнениями). URL: <https://base.garant.ru/70644070/> (дата обращения: 03.03.2022)

15. Приказ Министерства промышленности и торговли РФ от 20 августа 2021 г. N 3273 «Об утверждении Плана мероприятий по импортозамещению в медицинской промышленности Российской Федерации на период до 2024 года». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/402553600/> (дата обращения: 23.02.2022).

16. Семенов А. М. Политика импортозамещения в развитии фармацевтической промышленности России: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2014. 30 с.

УДК 339.13.027(470)

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В РАМКАХ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА

Стамат К. С., магистрант, ВШГА МГУ имени М. В. Ломоносова, e-mail: stkseniy99@mail.ru
Научный руководитель – **Боканов А. А.**, канд. экон. наук, доцент кафедры государственных и муниципальных финансов ВШГА МГУ им. М. В. Ломоносова

Аннотация. В статье обосновывается роль малого и среднего предпринимательства как фактора социально-экономического роста. Раскрывается проблема низкого влияния Корпорация «МСП» на развитие малого и среднего предпринимательства в России. Анализируются промежуточные итоги реализации национального проекта по поддержке субъектов малого и среднего предпринимательства на примере Тамбовской области. Предлагаются меры по повышению результативности мер государственной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства.

Ключевые слова: малое и среднее предпринимательство, национальный проект, меры государственной поддержки, поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства, Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства, самозанятые, индивидуальные предприниматели.

IMPLEMENTATION OF STATE SUPPORT MEASURES FOR SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES IN THE RUSSIAN FEDERATION WITHIN THE FRAMEWORK OF THE NATIONAL PROJECT

Stamat K. S., student of Higher School of Public Audit MSU
Supervisor – **Bokanov A. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Higher School of Public Audit MSU

Abstract. The article substantiates the role of small and medium-sized businesses as subject to socio-economic growth. The problem of the little influence of the Russian Small and Medium Business Corporation for the development of small and medium-sized businesses in Russia is revealed. It analyses of the intermediate results of the implementation of the project to support small and medium-sized businesses in the Tambov region. Measures are proposed to improve the effectiveness of state support measures for large and medium-sized enterprises.

Keywords: small and medium-sized businesses, national project, state support measures, support for small and medium-sized businesses, the Federal Corporation for the Development of Small and Medium-Sized Businesses, self-employed, individual entrepreneurs.

Как известно, пандемия коронавирусной инфекции оказало значительное негативное влияние на экономику в национальном и мировом масштабах, в связи с чем возникла острая необходимость в восстановлении допандемийных уровней воспроизводства, повышении экономической активности населения и обеспечении стабильности экономической и социальной жизни общества.

Учитывая скорость изменений рыночных условий и факторов, а также способность бизнеса быстрее к ним адаптироваться и воспринимать инновации, предпринимательство играет важную роль как фактор социально-экономического развития и роста [4]. Оказание мер государственной поддержки предпринимательского сектора ускоряет восстановительные процессы экономической сферы жизни общества.

В рамках рассматриваемой тематики необходимо обозначить место и роль малого и среднего предпринимательства (далее – МСП) в национальной экономике. За счет оперативности взаимодействия и гибкой ценовой политики субъекты МСП представляют интерес для крупных компаний, гражданского общества и государственного сектора. От МСП зависит сокращение безработицы, повышение качества жизни общества, а также МСП создает предпосылки для развития конкуренции и способствует снижению зависимости от сырьевого экспорта, чему в последнее время уделяется большое внимание в научных публикациях [3]. Рост этого сектора – основной драйвер роста предпринимательских доходов [2].

В соответствии с Указом Президента «О национальных целях развития до 2030 года» Министерством экономического развития Российской Федерации была актуализирована структура паспорта национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». В новую структуру вошли 4 проекта, реализация которых направлена на поддержку бизнеса на всех этапах его развития, начиная от стартовой бизнес-идеи до расширения и выхода на экспорт за рубеж: поддержка самозанятых, предакселерация, акселерация и цифровая платформа МСП [6].

Стоит отметить, что экспериментально введенный в 2019 году на территории субъектов Российской Федерации налог на профессиональный доход дал положительные результаты, чем создал предпосылки для формирования отдельного проекта по созданию условий развития деятельности самозанятых граждан. За прошлый 2021 год число зарегистрированных самозанятых превысило

3,86 млн человек – это может говорить о выходе доли экономических субъектов из теневой экономики за счет сокращения административных барьеров в рамках «белой» экономики.

Увеличить количество субъектов МСП можно путем создания комфортных условий для ведения бизнеса, тем самым привлекая физических лиц к открытию собственного дела. В рамках данного направления проект преакселерации содержит перечень мероприятий по предоставлению финансовой поддержки, грантов, упрощению представляемой отчетности и переходу к упрощенной и патентной системам налогообложения.

Поддержав желание стать субъектом МСП, государство также оказывает помощь в процессе ведения бизнеса. На это также направлены мероприятия по предоставлению грантов, финансово-гарантийной поддержки, изменению налоговой нагрузки, льготному кредитованию и другие меры в рамках проекта акселерации субъектов МСП.

Опыт ведения бизнеса в пандемийный период показал возможности дистанционного формата работы, в связи с чем возросла актуальность цифровизации МСП в рамках проекта по созданию цифровой платформы с механизмом адресного подбора и возможностью дистанционного получения мер поддержки и специальных сервисов субъектами МСП и самозанятыми гражданами, который подразумевает создание единой цифровой экосистемы для предпринимателей, которая содержит комплекс всей необходимой актуальной информации по мерам и институтам поддержки субъектов МСП. Главная суть данной платформы заключается в возможности получения поддержки в дистанционном режиме.

Таким образом, мероприятия национального проекта охватывают весь предпринимательский цикл, начиная от идеи открытия бизнеса, до его ведения и поддержания. Реализация комплекса мероприятий по 4 проектам направлена на создание благоприятных условий для субъектов МСП для дальнейшего увеличения их численности до 25 млн. человек. Однако, стоит отметить, что в 2019 году

данный целевой показатель не был достигнут, поскольку плановое значение согласно паспорту проекта предусматривало 19,6 млн человек, а по данным Росстата составило 19,1 млн человек [5].

Безусловно, необходимо проводить анализ результативности и эффективности реализации мер государственной поддержки МСП для дальнейшей их корректировки при необходимости, в связи с чем представляет интерес независимая оценка Счетной палатой Российской Федерации данной сферы. Аудитор Счетной палаты Данил Шилков обращает внимание на недостаточное участие государства в решении проблем небольших организаций, объясняемое, в частности, меньшей производительностью субъектов МСП по сравнению с крупным бизнесом [3].

Счетная палата провела контрольное мероприятие в отношении Федеральной корпорации по развитию малого и среднего предпринимательств, которая играет ключевую роль в системе институтов поддержки субъектов МСП с 2017 года. Итогом проверки стал вывод о незначительном влиянии Корпорации на развитие МСП в России. В частности, фактическая доля кредитов субъектам МСП в общем кредитном портфеле юридических лиц и ИП не только не соответствует целевым значениям, но и снижается из года в год. При этом не уделялось достаточного внимания результативности этой помощи, а сами меры поддержки носили локальный характер.

По мнению Счетной палаты, недостаточная заинтересованность Корпорации в достижении целей и задач государства в сфере МСП связана с отсутствием утвержденных внутренних документов долгосрочного планирования, включая стратегию развития Корпорации. Помимо этого, отмечаются низкие целевые показатели в краткосрочных и среднесрочных программах деятельности Корпорации, за счет которых ежегодно наблюдается перевыполнение плановых значений практически по всем индикаторам от 500 до 9000 %. Это говорит о существовании рисков некорректной оценки эффективности Корпорации [3].

Также Счетная палата обращает внимание на зарплатную политику Корпорации, по которой средняя месячная заработная плата работников в 2 раза выше средней заработной платы специалистов финансовой и страховой сфер Москвы. Средний заработок членов правления Корпорации составил в проверяемом периоде около 3,3 млн рублей в месяц.

Таким образом, можно говорить о незначительном влиянии деятельности Федеральной корпорации по развитию малого и среднего предпринимательств как ключевого института поддержки и развития МСП на данную сферу. Основным приоритетом Корпорации являлось предоставление средств субъектам МСП, однако результативность данных мер оставляет желать лучшего.

В 2020 и начале 2021 года были предприняты следующие меры по стимулированию МСП в России [1]:

- расширение применения патентной системы налогообложения на отдельные виды предпринимательской деятельности;
- продление до 2024 года права субъектов Российской Федерации вводить «налоговые каникулы» для впервые зарегистрированных ИП;
- предоставление права налогового вычета в размере уплаченных страховых взносов ИП на патентную систему налогообложения;
- расширение применения упрощенной системы налогообложения за счет повышения пороговых значений доходов (со 150 до 200 млн рублей) и занятости (со 100 работников для 130).

Данные меры направлены на снижение налоговой и административной нагрузки на субъекты МСП. А какие же результаты от реализации данных мер мы можем наблюдать?

Большой интерес представляют промежуточные итоги реализации национального проекта по поддержке МСП через призму регионального аспекта и в качестве рассматриваемого субъекта возьмем Тамбовскую область.

Как отмечают представители Тамбовской области, антикризисные меры государства оказали ощутимую поддержку субъектам предпринимательского

сектора в процессе восстановления своей деятельности, пострадавшей в период пандемии. Востребованность государственных мер поддержки в разы возросла [7]. Предварительные итоги свидетельствуют об эффективных результатах работы по достижению показателей проекта в 2020 году. Оказана поддержка более 1500 предпринимателям в виде предоставления услуг центрами инжиниринга и кластерного развития, а также консультирования бизнеса.

Более 1200 бизнесменов прошли обучение основам ведения бизнеса и финансовой грамотности, что значительно превышает значение заложенного национальным проектом показателя, а также в 2020 году были проведены два форума: «PRO Бизнес» и XX областная конференция представителей ПСМ, на которых предприниматели обменялись опытом по успешному ведению бизнеса. В 2020 году субъектам МСП было предоставлено 224 микрозайма на сумму свыше 185 млн руб., 90 % из которых были антикризисными.

Как было сказано в начале статьи, внедрение практики взимания налога на профессиональный доход оказалось успешным, и показатели Тамбовской области не противоречат данному утверждению, поскольку на сегодняшний день в данном регионе зарегистрировано порядка 2300 самозанятых граждан. Это говорит о том, что предприниматели стали предпочитать работать легально с минимальной административной и налоговой нагрузкой теневому сектору экономики. Для предпринимателей в наиболее пострадавших отраслях экономики и применяющих упрощенную систему налогообложения, были снижены налоговые ставки.

На возобновление деятельности предприятий выдано кредитов на сумму 124 млн руб. Льготный кредит под 2 % на поддержку занятости выдан на сумму 1501 млн руб. Кредитные каникулы предоставлены 341 субъектам МСП на сумму 431,9 млн рублей. Все эти меры позволили вывести из кризисного состояния большую часть субъектов МСП Тамбовской области и остаться на плаву, несмотря на трудности, с которыми приходится сталкиваться.

Если говорить о мерах, которые запланированы на ближайший трехлетний период в рамках национального проекта по поддержке МСП, то данный комплекс включает в себя [1]:

- программу льготного кредитования субъектов МСП;
- обеспечение бездекларационной уплаты налога и страховых взносов организациями и ИП, применяющими УСН с численностью работников не более 5 человек и имеющими предельную сумму годового дохода не более 60 млн рублей;
- развитие акционерного краудинвестинга и факторинга;
- развитие цифровых инструментов в рамках экосистемы, упрощающих открытие и ведение бизнеса;
- создание организационных, финансовых и иных условий для зарождения и развития максимального количества стартапов в технологической и цифровой сферах;
- поддержка самозанятых: запуск программы предоставления трехлетних микрозаймов до 1 млн рублей по льготной ставке, не превышающей 1,5 размера ключевой ставки Банка России.

Таким образом, в тяжелый для частного бизнеса период санитарно-эпидемиологических ограничений государство разработало ряд антикризисных мер в рамках поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства по снижению налоговой и административной нагрузки, а также актуализировало паспорт национального проекта по развитию МСП в соответствии с национальными целями развития Российской Федерации. Анализ реализации мер предоставления государственной поддержки субъектам МСП на примере Тамбовской области показал эффективность реализуемых мероприятий, а также востребованность со стороны предпринимательского сообщества государственной поддержки. Были выявлены проблемы низкой роли ключевого института развития МСП – Федеральной корпорации по развитию малого и среднего предпринимательства. Данная проблема была связана с недостаточным вниманием со стороны Корпорации

к результативности, предоставленной ею средств, а также с локальным характером мер поддержки. Предлагается разработать методику оценки влияния деятельности Корпорации на сферу МСП, а также конкретизировать ответственность исполнителей всех уровней с установлением четких и прозрачных ключевых показателей эффективности.

Список литературы

1. «Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов» (утв. Минфином России). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_396691/ (дата обращения 13.03.2022).
2. «Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов» (разработан Минэкономразвития России). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_323437/ (дата обращения 13.03.2022).
3. Бюллетень Счетной палаты №4 (281) 2021 г. «Малое и среднее предпринимательство». URL: <https://ach.gov.ru/statements/byulleten-schetnoy-palaty-4-281-2021-g> (дата обращения 13.03.2022).
4. Кармова Б. З., Шидова Л. Х. Развитие малого и среднего бизнеса в условиях экономической нестабильности // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. №1-2 (83). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-malogo-i-srednego-biznesa-v-usloviyah-ekonomicheskoy-nestabilnosti> (дата обращения 13.03.2022).
5. Кириченко И. А., Кошенсков В. В. Малое предпринимательство России через призму национального проекта // Мир новой экономики. 2021. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/maloe-predprinimatelstvo-rossii-cherez-prizmu-natsionalnogo-proekta> (дата обращения 13.03.2022).
6. Официальный сайт Министерства экономического развития. URL: <https://www.economy.gov.ru/>
7. Электронный ресурс. Газета «Тамбовская жизнь». URL: tamlife.ru. (дата обращения 13.03.2022).

УДК 316.334.56

СОЦИАЛЬНЫЕ И КУЛЬТУРНЫЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОГО ГОРОДА

Степанищева П. А., БкУ-201, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: ssstepanishcheva@mail.ru

Научный руководитель – **Бардаков А. И.**, д-р полит. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуются социальные и культурные основы современного города (исключая их совмещение), а также взаимосвязь социального управления и самоуправления с социумом и культурой, их формированием. Социальное в городе коррелируется с организацией эффективной и условно нормальной среды для жизнедеятельности горожан, а культурное с возделыванием их гуманистических качеств.

Ключевые слова: город, социум, культура, местное самоуправление, социальное управление.

SOCIAL AND CULTURAL FOUNDATIONS OF A MODERN CITY

Stepanishcheva P. A., BkU-201, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA
Supervisor – **Bardakov A. I.**, Doctor of Political Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article examines the social and cultural foundations of a modern city (excluding their combination), as well as the relationship of social management and self-government with society and culture, their formation. The social in the city correlates with the organization of an effective and conditionally normal environment for the life of citizens, and the cultural with the cultivation of their humanistic qualities.

Keywords: city, society, culture, local self-government, social management.

Всё чаще на сегодняшний день к изучению каких бы то ни было общественных процессов или явлений применяются смежные, интегративные методики, будь то что-то социально-экономическое, социально-коммуникативное и т.д. Так и социокультурный подход получил и не теряет свою актуальность уже на протяжении долгого времени. Безусловно, необходимость этого имеет ряд весомых аргументов, в том числе и в виде синергического подхода, что оправдывает уникальный результат взаимодействия нескольких компонентов. Однако, у этого «объединения» есть, как минимум, один недостаток – сравнительно просто потерять верное истолкование, абсолютизируя одну из составляющих. Поэтому в данной работе нами будут рассмотрены отдельно социальная и культурная составляющая в функционировании современного города.

Современный город – сложная система, действующая по определенным правилам, сформированным одновременно властью, природно-климатическими условиями, исторической преемственностью и непосредственно самими горожанами. Возникает закономерный вопрос: как формируются эти правила, каковы их основы? Природный и «чисто» исторический аспект надлежит рассматривать отдельно, более глубинно и с другой научной повесткой. Остановим свое внимание на влиянии (в том числе и взаимовлиянии) на современное городское формирование властей и горожан через призму социального и культурного.

Условное разделение на «власть» и «горожан» теснейшим образом связано с управлением и самоуправлением как двумя видами (формами) организации жизни людей, которые являются основами города настоящего времени (и не только). Отталкиваясь от разделения власти на уровни в Российской Федерации, можно сказать, что как таковой процесс управления совпадает с организацией жизни людей на уровне всего государства, то есть федеральном, и субъектов (областей, республик и пр.), хотя свойственен и местному уровню, где, по идее, должно осуществляться самоуправление в чистом виде. Рассматривая город как организационную систему, можно связывать его специфику непосредственно с видом муниципального образования (городской округ или, реже, городское поселение согласно Федеральному закону № 131-ФЗ от 6 октября 2003 г. [3]), а на этом уровне первостепенно декларируется самоуправление, хотя процесс управления на нем весьма значителен, что в принципе позволяет организовать какую-нибудь слаженную систему. В выстраивании этой слаженной городской системы, где соседствуют управление и самоуправление, видимо, весьма значимы социальные и культурные основы, начала городской жизни. Управление в любом контексте есть навязывание воли в субъект-объектных отношениях, оно формирует индивида как социального члена общества, субъекта деятельности, предопределяет его социальный статус, профессиональный рост и т.д. Управлять же культурной политикой можно, но возделывать какие бы то ни было гуманистические качества граждан невозможно в сугубо управленческом контексте. Таким

образом, наличие социума предопределяет управление, социальные иерархии, что и составляет социальные основы города. Бесспорно, что лишь в управленческой среде можно поменять роль с «управляемой» на «управляющую» [1, с. 153]. Культура же обуславливает самоуправление, которое включает в себя негосударственные и неполитические ориентиры, определяемых решением «индивидуальных проблем» под влиянием личных взглядов, традиций и ценностей.

Местное самоуправление играет наиважнейшую роль в создании культурных основ современного города. Осуществляя власть, народ реализует свои интересы и проявляет волю. Чем ближе власть к народу, тем больше самореализация городского сообщества, тем непосредственной оно создает комфортную среду именно для него самого. Можно также заметить, что местное самоуправление служит транзитным звеном для перехода из бытия социума в бытие культуры, поскольку, реализовывая власть на местах, народ руководствуется своими нравственными и духовными качествами, а также может их видоизменять и формировать под влиянием различных факторов.

Процесс управления, в том числе и государственного, позволяет продвигаться по социальной лестнице, обеспечивает необходимые социально-экономические условия для этого продвижения. Посредством государственного управления также создаются и реализовываются национальные проекты, которые способствуют социальному развитию, что детально гораздо заметнее через городскую призму, ведь город – сложная система, в текущих процессах которой проявляются различные социальные нужды.

Важно отметить особый вклад в описанные взаимодействия и процессы местного самоуправления Федерального закона № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ведь именно там закреплены главенствующие положения по осуществлению народом своей власти и различные формы прямого волеизъявления граждан, которые тесным образом связаны с городом и достойной жизнедеятельностью в нем. Вне-

сенный в декабре 2021 года в Государственную Думу законопроект, предполагающий очередную муниципальную реформу (проект федерального закона № 40361-8 «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти» [4]) и содержащий ряд коренных изменений, вызывает вопросы и большие сомнения по ряду положений. Можно согласиться с А. Н. Фоминым [6, с. 32] в том, что такой закон может погубить возможность полноценного осуществления народом власти на местах, в том числе крайне отрицательно повлиять на городское функционирование, которое долгие годы совершенствовалось и сравнительно недавно заручилось особенным импульсом. Социальные основы гипотетически могут стать шире, но культурные значительно деградируют.

Рассмотрев корреляцию управления и самоуправления с социальным и культурным аспектами города, можно перейти к детальному рассмотрению некоторых социальных и культурных основ города нашего времени, описывая идеи, которые реально могут быть воплощены в жизнь и создавать успешно функционирующую систему. Повторимся, говоря о социальных основах, подразумеваем набор факторов, влияющих на социальное положение человека в обществе, его статус и состояние через призму возможностей, которые гипотетически могут предоставляться городом. Стоит отметить, что последовательность описанных основ здесь и далее не имеет иерархического характера, не подразумевает первичность той или иной основы относительно другой, а также не имеет цели являться исчерпывающим перечнем.

Мобильность всех жителей города может считаться первой социальной основой, поскольку доступ к важным городским объектам, в том числе бизнес-центрам, основным объектам социальной инфраструктуры, и в целом свобода и быстрота перемещения – необходимость того, чтобы все имели равный (по крайней мере, транспортный) доступ к рабочим местам и возможности построения социальных связей.

К примеру, протяженность Волгограда вдоль Волги, которая составляет около ста километров, и «недостаточность» транспортной схемы не позволяют всем жителям города быть свободными в выборе места работы и вечерней прогулки, что отрицательно сказывается на возможности, к примеру, профессионального роста, ведь основные конкурентоспособные и востребованные предприятия располагаются в центре города, который значительно отдален от многих густонаселенных районов. Современным городам присуща тенденция к разрастанию, что так же соотносится с первой описанной нами социальной основой.

Наличие высших и средних специальных учебных заведений различной направленности – вторая социальная основа современного города. Здесь важно подчеркнуть, что вполне естественна прямая зависимость успешности города, социального благополучия его жителей от количества разнонаправленных учебных заведений. Заметно и то, что направленность учебных учреждений так же соотносится с «городской функцией», может формировать и обосновывать городскую идентичность «создаваемыми» кадрами.

Третья социальная основа, без которой не представляется возможным существование здорового городского населения в принципе – это равномерное, справедливое размещение медицинской инфраструктуры в целях гарантий жизнеобеспечения. Важная роль здесь отводится национальному проекту «Здравоохранение», успешно реализовывающемуся на сегодняшний день.

Еще одна социальная основа, более абстрактная, чем предыдущие, может заключаться в совокупном принципе удобства и субординации всех членов общества. В процессе формирования, реновации или непосредственно рассмотрения городской среды заранее должно быть предусмотрено бесконфликтное положение пользователей, включая даже негласные конфликты интересов. Здесь возникает необходимость наделения определенными полномочиями компетентных лиц в управлении создания городской среды, проведении социологических исследований, определяющих настоящее положение того или иного пространства и возможные перспективы его развития.

Организация функционирования города – так можно иначе назвать описанную социальную основу, полномасштабная организация жизнедеятельности индивидов способствует их эффективной работе и в целом жизни в городе [2, с. 42].

Рассмотрим некоторые, но, на наш взгляд, наиболее важные культурные основы.

Формирование городского самосознания – первая культурная основа. Этот феномен может реализовываться посредством различных явлений и процессов, создаваемых искусственно или формирующихся естественным образом. Сохранение и реставрация наиболее значимой исторической застройки (объектов культурного наследия, мест, которые выполняли градообразующую функцию) в достаточно полной мере могут способствовать этому. Горожанин, пусть даже только визуально оценивая вклад предыдущих поколений, ощущает свою зависимость от того, что уже было создано и представляет определенную самобытность города.

Из предыдущего пункта вытекает еще одно положение: в современном городе важную роль следует отвести преследованию в строительстве уникальных форм, орнаментов, цветовых решений, свойственных конкретному городскому сообществу. Обобщая, можно сказать, что этот подход позволит избежать клишированного, однообразного и безыдейного в городе. Многие современные российские города хотя и встали на путь изменения городской среды, но упустили один важный момент – городскую идентичность, культурные особенности. Недавно созданные общественные пространства в разных городах сложно запомнить и затем выделить что-то особенное, поскольку, к примеру, современный российский парк – это деревянные перекрытия, минималистичные формы российского «неоконструктивизма» – стекло и металл, вертикальные линии и т.д., бетонные стандартизированные скамьи и плавные формы ландшафта. Звучит хорошо, но как таковой реновации по сравнению с советским периодом нет.

Третья основа – опора на мнение городского сообщества, реализация его идей. Отправная точка какой-либо реконструкции или начала «городских работ» – это исследование мнения горожан, проведение ряда сессий диалогов со всеми категориями жителей [5, с. 234]. С учетом развития информационных технологий различные формы взаимодействия осуществить гораздо проще, чем это было 15-20 лет назад. Современный город требует, чтобы с ним считались. Реализация культурной составляющей осуществляется комплексной работой с жителями, в создании и реализации их гуманистических ценностей, выражающихся через интересы и волеизъявление.

Создание площадок и общественных пространств для проведения мероприятий по реализации культурного единения, грубо говоря, «интересов по кружкам» – четвертый пункт культурных основ. Такими площадками могут выступать общественные парки, адаптируемые под различные направленности мероприятий, музеи или музейные комплексы, специализированные уникальные пространства. Выражая свою индивидуальность через свои интересы, каждый горожанин возделывает свои гуманистические качества, воспроизводя это в «своей» среде «своего» городского сообщества.

Безусловно, описанные выше основы не являются исчерпывающим перечнем, но они имеют место при рассмотрении двух важнейших составляющих современного города.

Если рассматривать городскую среду с точки зрения набора общественных пространств, то важно отметить, что городское развитие в ряде стран переходит к этическому принципу, закономерно преодолевая доминанту эстетического и функционального подхода. Города Нового времени представляли собой четко спроектированные, нацеленные на визуальное наслаждение элиты произведения архитектурного и ландшафтного искусства, но не выполняли конкретной функции и «принадлежали» тем, кто «вложил»». К примеру, французский Версаль, резиденция французских королей в прошлом, – отличное тому подтверждение:

зеленые насаждения, фонтаны и скульптуры. Поглощающая эпоха индустриализации потребовала нового формата городской застройки, который коррелировался бы с функциональным принципом, подразумевая четкое межевание территории в соответствии с выполняемой, заранее определенной, на них работе (функции). Безусловно, места отдыха – парки, скверы и аллеи тоже предполагались, но возникали, опять же, в соответствии с планом. Советский Союз отлично демонстрировал применение этого принципа вкупе с понятием градообразующих предприятий и домов культуры. Качественно новый переход в городе осуществляется сегодня через применение этического принципа, по крайней мере, на территории развитых государств, в том числе и во многих городах России.

Говоря об этике в городском функционировании, подразумеваем размещение в городе того, что «правильно и хорошо»: не будет чем-то сезонным, быстро изнашиваемым и анахроничным для горожан завтра. Этические и культурные основы взаимозависимы, первое вытекает из последнего, но при этом имеет обратную связь и формирует культуру в своей целостности. Здесь можно сказать так: «Всё строится на уважении: и в прямом, и в переносном смысле». «Уважительная» городская среда включает в себя и учет мнения горожан, и подбор качественных материалов в строительстве, и затрагивает как никогда актуальную экологическую повестку.

С городской этикой так или иначе связан феномен устойчивого развития. Он включает в себя единство экономического роста, социального прогресса и сохранения окружающей среды в наиболее благоприятном виде. Очевидно, что и здесь можно провести параллели с социальными и культурными основами. Широкое распространение в России данный термин получил к 2000-м годам и по-прежнему актуален. Качественно новые преобразования невозможно осуществить без всесторонне развитого «человеческого капитала» страны, включающего в том числе социальный и культурный аспекты. Естественно, говоря об устойчивом развитии глобального уровня, необходимо понимать, что всё начинается с малого, ведь системное преобразование возможно при преобразовании

его звеньев, порой совсем незначительных. В городе это может осуществляться через организацию раздельного сбора мусора, проведения образовательных мероприятий для различных категорий городского сообщества и, посредством влияния «сверху», государственных программ и проектов, например, по поддержке предпринимательской инициативы.

Таким образом, баланс социальных и культурных основ современного города, позволяет формировать благоприятную среду для всестороннего развития горожан. Разделение на социальную и культурную составляющие необходимо для детального изучения и применения различных соответствующих практик в городе, поскольку зачастую что-либо «социокультурное» в реализации теряет важные моменты того или иного аспекта, недостаточно полно осуществляя свой возможный потенциал. Говоря о социальном в современном городе, можно сделать основной акцент на создании, организации эффективной среды функционирования индивидов, из чего уже, в свою очередь, мог бы формироваться «более материальный» фундамент. Культурные основы современного горожанина тесно связаны с осуществлением самоуправления в чистом виде, а также с формированием нравственности и созданием чувства собственной городской идентичности.

Список литературы

1. Бардаков А. И. Государство и культура в контексте программного документа «Основы государственной культурной политики» / А. И. Бардаков, С. С. Шушпанов // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. 2015. № 19 (216). С. 147-154.

2. Гацук С. Ю. Социально-культурные принципы развития современного города // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2017. № 36. С. 40-44.

3. Официальный сайт Администрации Президента России. URL: [http://www.kremlin.ru/acts/bank/20035_\(дата обращения 02.03.2022\)](http://www.kremlin.ru/acts/bank/20035_(дата обращения 02.03.2022)).

4. Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/40361-8> (дата обращения 02.03.2022).

5. Степанищева П. А. Осмысление процессов принятия решений в городах: современное прочтение книги Джейн Джекобс «Смерть и жизнь больших американских городов» // Труды молодых исследователей ВИУ РАНХиГС: сборник статей молодых ученых / отв. ред. А. И. Бардаков; Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС. – Волгоград: Изд-во Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2022. С. 229-241. URL: <https://docs.vlgr.ranepa.ru/podr/ipc/elizd/Trudy%20mol.%20issled.%202022.pdf> (дата обращения 02.03.2022).

6. Фомин А. Н. Социокультурный подход к институту местного самоуправления в контексте законопроекта «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти» // Местное право. 2022. № 1. С. 23-32.

УДК 070.423.5

ИНТЕРНЕТ ТЕХНОЛОГИИ КАК НОВЫЙ ИНСТРУМЕНТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ

Ташилова М. А., МУ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: masha_tashilova@mail.ru

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

Аннотация. В статье рассматриваются современные интернет технологии и их роль в формировании информационной политики 21 века. Исследуются способы взаимодействия политиков с обществом, а также понятие «фейковых» новостей и их влияние на восприятие информации.

Ключевые слова: информационная политика, интернет-технологии, фейковые новости.

INTERNET TECHNOLOGIES AS A NEW TOOL FOR INTERACTION BETWEEN THE STATE AND SOCIETY

Tashilova M. A., MU-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Supervisor - **Rvacheva O. V.**, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article discusses modern Internet technologies and their role in the formation of the information policy of the 21st century. The ways of interaction between politicians and society, as well as the concept of «fake» news and their impact on the perception of information are explored.

Keywords: information policy, internet technology, fake news.

В мире, где человек ежеминутно взаимодействует с информацией, формирование информационной политики играет одну из важнейших ролей в установлении и регулировании взаимоотношений между обществом и государством. Формирование информационной политики представляет собой огромное пространство, затрагивающее несколько областей: технологии (регулирование процесса развития компонентов информационной среды), содержание (приоритеты коммуникационной деятельности участников общественно-политического процесса) и безопасность.

В конце 90-х годов XX века в мире наступила эпоха цифровизации, которая оказала большое влияние на формирование информационной политики в системе государственного управления. Очень резко возросла роль и значение

средств массовой информации. Если раньше основным источником СМИ являлись газеты, радио и телевидение, то в современном мире все это отошло на задний план, уступая место безграничным возможностям интернета.

Расширение информационной сферы общества и информационного пространства предъявляет новые требования к качеству государственной информационной политики, т.к. затрагивает всесторонние интересы общества. Исходя из этого перед нами встает вопрос о необходимости детального изучения и проведения комплексного анализа технологических изменений, происходящих в информационно-коммуникационной сфере, в аспекте их влияния на общественно-политические процессы.

С приходом в жизнь общества новых интернет-технологий, таких как социальные сети (Facebook, Twitter, Вконтакте, Instagram), интернет издания (включающие в себя блоги, такие как VC.ru, TJ), стриминговые сервисы (Netflix, Apple TV+), видеоплатформы (YouTube, TikTok, Vine, Twitch) стали формироваться новые концепции и возможности в информационной политике. Хотя практика использования Интернета в политике получила начало еще в 90-х годах 20-го века, но только в последние годы появление новых инструментов и социальных сетей демонстрирует истинную силу этого средства массовой информации [14]. Так как помимо прямого доступа к общественным, политическим идеям, она обеспечивает удобную площадку для обзора общественных настроений, исследования развития тех или иных идей.

Новые технологии, знания, обширный объем информации требуют от человека постоянно быть в курсе всего, что происходит вокруг. То, что актуально сейчас, перестает быть таковым уже на следующий день. Сегодня необходимо быстро делать все: есть (отсюда популярность фастфуда), учиться, читать, мыслить, чувствовать, создавать художественные произведения и даже религиозные ритуалы [4]. Если, раньше утром за завтраком не спеша читали газету или по вечерам ждали выпуски новостей, то теперь с учетом ускорения жизни, формат

новости сжимается до длины одного сообщения в Twitter (280 символов) или короткого видео в TikTok (1-3 минуты). У общества меняются требования и ожидания относительно предоставляемой информации. Поэтому перед органами государственной власти и политическими деятелями встает вопрос о соответствии современным трендам и формировании на их основе способов взаимодействия с обществом, в итоге это привело к созданию новых направлений информационной политики. Ведь развитая социальная сеть обеспечивает дополнительный авторитет и власть партии, а также выступает в роли прямого канала связи с избирателями [14].

Мы видим, что активная социальная сеть представляет собой эффективный инструмент для формирования политического имиджа. В первую очередь это связано с тем, что аудитория социальных сетей растет с каждым днем. Все большее количество пользователей предпочитает новостные ленты отдельным новостным сайтам или электронным СМИ. Во-вторых, в социальной сети гораздо проще и быстрее можно сформировать собственный «образ» в зависимости от существующих целей и мотивов. В этой связи стоит сказать о многообразии социальных сетей, существующих на сегодняшний день, а это, в свою очередь, позволяет выбрать наиболее подходящую и удобную платформу для создания и раскрутки аккаунта или же попробовать себя в нескольких сетях одновременно [3].

Сегодня интернет-технологии дают возможность любому, у кого имеется доступ к Интернету, стать создателем контента [13], доносить свои взгляды до окружающих и получая от них обратную связь вести дискуссии. Формируется тезис «популизма новых медиа», который охватывает возможность того, что гражданин любой страны может представлять активную роль в политическом дискурсе, а новые средства массовой информации, такие как Facebook, Twitter, Instagram, Вконтакте способствуют этому и предоставляют расширенный доступ к политической информации [12].

Для современной политической организации демонстрация активности в социальных сетях представляется весьма важным, но при этом довольно трудозатратным процессом. Это связано с тем, что некоторые информационные ресурсы являются эффективными инструментами не только при создании собственного имиджа, но и в формировании крупных электоральных площадок и движений. Ярким примером является Twitter – ресурс, с помощью которого можно изменить мир, ограничившись только 280 символами. Благодаря таким преимуществам как: юзабилити, быстрота, масштабность, цитируемость и т.д. данный микроблог стал излюбленным ресурсом среди политиков всех стран. Так, на сегодняшний день из 193 стран-членов ООН 85% государств имеют твиттер-аккаунты. Из числа глав государств, две трети лично представлены в Twitter [3].

Пожалуй, наиболее известным пользователем Twitter среди российских пользователей является Заместитель Председателя Совета Безопасности Российской Федерации Дмитрий Медведев. В марте 2022 года его блог насчитывает 1737 твитов и 4,5 миллиона читателей. В своем микроблоге политик освещает актуальные события в стране, а также активно обсуждает мировые политические проблемы. Многие СМИ цитируют не самого Дмитрия Медведева, а его посты в этой социальной сети.



Рис. 1. – Твит Дмитрия Медведева от 1 марта 2022 года

Профессор кафедры французского языка в Университете Торонто Деррик де Керкхов описал новую технологию в СМИ следующим образом: «В сетевом обществе происходит сдвиг власти от производителя к потребителю, тем самым осуществляется перераспределение контроля. В Интернете осуществилась мечта Карла Маркса: инструменты и средства производства находятся в руках рабочих» [5]. Мы согласны с данным утверждением, так как с появлением возможности открыто комментировать любой пост или любую новость в интернете, изменилась и роль социальных сетей в демократизации участия СМИ.

Все это способствует началу новой эры, которая получила название «Демократия участия». Ее суть состоит в том, что все пользователи могут делиться новостями, писать комментарии или напрямую взаимодействовать с источником информации во время прямого эфира. На просторах сети основными очагами формирования демократии участия являются новостные ленты у различных информационных ресурсов [11]. Зачастую у подобных лент имеется функционал, где люди оставляют обратную связь о произошедшем событии с помощью широко известных в социальных сетях инструментов: «лайки», «дизлайки», комментарии. Таким образом, собирая всю данную информацию, можно узнавать их реакцию.

Данные аналитического отчета за 2020 год «Мониторинг состояния рынка печатных СМИ и полиграфии» [1] показывают, что аудитория печатных СМИ в основном является пассивным потребителем, в то время как взаимодействие с электронными СМИ посредством социальных сетей и платформ способствует созданию контента, в котором преобладает наибольшее количество пользователей. Если рассматривать данную информацию в контексте влияния на политику, то ярким примером является то, как в июне 2020 года пользователи платформы TikTok организовали движение, чтобы сорвать митинг Трампа в Таласе, штат Оклахома, купив билеты и не придя на него, тем самым сократив количество участников до минимума [16]. Исходя из этого формируется понимание того,

насколько сейчас велика роль интернет-аудитории в политической жизни государства. Именно поэтому, согласно данным Роскомнадзора количество зарегистрированных печатных СМИ в России стремительно уменьшается, увеличивая количество онлайн-СМИ.

Таблица 1 – Динамика количества новых зарегистрированных СМИ в России 2018–2020 гг.

Основные показатели	2018	2019	2020
Зарегистрировано всего, в т.ч.:	536	647	311
печатных изданий	206	211	78
Сетевых изданий	243	330	159
Информационных агентств	8	23	9
электронных средств массовой информации	79	83	65

Но помимо цитирования и взаимодействия с официальными политическими деятелями и политическими организациями, всемирная сеть способствует распространению политической информации, которая противостоит стратегиям ключевых средств массовой информации, которые зачастую носят централизованный и нисходящий характер и предусматривают высокие входные барьеры.

Американский социолог, критик и писатель Говард Рейгольд охарактеризовал сообщество, созданное на социальных сетях так: «Политическое значение интернет-коммуникации, заключается в ее способности бросить вызов монополии существующей политической иерархии в средствах коммуникации и, возможно, таким образом оживить демократию, основанную на гражданах» [5]. Трудно не согласиться с данным утверждением, так как на сегодняшний день в России наблюдается противостояние СМИ в социальных сетях и официальных СМИ. Большинство граждан считают, что платформы социальных сетей подвергают цензуре за нежелательные политические взгляды [11].

С учетом описанного выше, мы видим, что расширение информационной сферы общества и информационного пространства предъявляет новые требования к качеству данных, предоставляемых в качестве показателей государственной информационной политики, т.к. затрагивает всесторонние интересы общества. Ведь большой поток информации – не означает ее достоверность, а именно

этот показатель крайне важен при построении хороших взаимоотношений с обществом. А. И. Бардаков и Н. И. Кривошеева отмечают, что «... широко распространенный источник информации Интернет должен предоставлять достоверную и актуальную информацию, но пользовательский контент и блоги, в частности, часто определяются как ненадежные источники, содержащие личные и односторонние мнения. Справедливо сказать, что здравый смысл и порядочность должны быть правилом или приемлемой практикой при размещении материалов в интернете, но поскольку интернет в значительной степени саморегулируемая область, реакция приходит только тогда, когда кто-то жалуется» [2]. Соглашаясь с авторами, следует добавить, что в условиях формирования информационной политики, когда между государством и обществом не установились доверительные отношения, формируется огромное количество так называемых «фейков», которые вызывают дисбаланс общественного мнения. Невозможность государством контролировать политический контент или запоздалая реакция на те или иные события, зачастую вызывают недовольство в обществе и уменьшение доверия.

С каждым годом обществу становится труднее отличить подлинную информацию от поддельной. «Фейковые» новости стали чаще появляться на слуху во многих странах. Проблема «фейковых» новостей становится острой, когда люди уже не могут определить некоторые новости как сфабрикованные и реагируют на них, как на достоверные [15]. Это может приводить к возникновению социальных конфликтов на разных уровнях и в разных контекстах [10]. Некоторые исследования определяют «фейковые» новости как «...новостные статьи, которые являются умышленно ложными и могут ввести читателей в заблуждение» [6]. Создают «фейковые» новости по двум основным причинам: финансовым и идеологическим. Обычно производители «фейковых» новостей создают данный контент для продвижения определенных идей или личностей, причем часто путем дискредитации других [7].

Исходя из описанного выше, мы понимаем, что одна из ключевых проблем, с которой сейчас сталкивается законодательная база в России при формировании информационной политики, – баланс между свободой человека и сохранением общественных интересов. Помимо нашей страны с данной проблемой сталкиваются многие страны мира. Они также пытаются найти пути ее решения. Даже в тех странах, где конституция запрещает принимать закон, ограничивающий свободу слова, сегодня предпринимаются попытки урегулировать фейковые новости мирным или более жестким путем, что воспринимается обществом весьма неоднозначно [9].

Таким образом, можно сказать, что изменения в сфере интернет-технологий объективно и неизбежно будут приводить к существенным изменениям в пространстве традиционной политики. Ведь быстрое распространение информации в социальных сетях, может повлиять на восприятие политических деятелей. Любая предоставленная информация может оказаться как правдивой, так и «фейковой». Все зависит от того, кто данную информацию предоставляет и с какими целями. Как итог, это может принести пользу политическим компаниям или наоборот нанести огромный ущерб. Именно поэтому, государству важно поддерживать актуальное состояние информационной политики с учетом интернет-технологий, тем самым зарабатывая доверие своего общества. Ведь в случае подрыва доверия, в моменты противостояния на международном информационном поле, государство может потерять поддержку граждан, что может привести к проигрышу в информационной войне и потери авторитета.

Список литературы

1. Аналитический отчет по результатам исследования на тему: «Мониторинг состояния рынка печатных СМИ и полиграфии. – Москва: Департамент средств массовой информации и рекламы города Москвы, 2020. 330 с.
2. Бардаков А. И., Кривошеева Н. И. Демократический потенциал социальных медиа // Парадигмы управления, экономики и права. 2020. № 2. С. 11-17.

URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2020_N2.pdf (дата обращения 01.03.2022).

3. Присутствие современного политика в соцсетях: twitter [электронный ресурс] // ElecAssist. URL: <https://elect-assist.ru/prisutstvie-politika-v-soc-setyax-twitter> (дата обращения 01.03.2022).

4. Селина М. В. Люди без памяти. Что делает с современным человеком культ скорости / М. В. Селина, М. М. Шестеркин // Научно-образовательный портал IQ: электронный журнал. URL: <https://iq.hse.ru/news/212439743.html> (дата обращения: 01.03.2022).

5. Andrejevic Mark Public Service Media Utilities: Rethinking Search Engines and Social Networking as Public Goods / Mark Andrejevic // Sage journals. Media International Australia. 2013. Т. 146. № 1. С. 123-132. – ISSN 1329-878X – DOI 10.1177/1329878x1314600116.

6. Bernecker Sven The Epistemology of Fake News / Sven Bernecker, Amy K. Flowerree, Thomas Grundmann. – England: Oxford University Press, 2021. 384 с.

7. Edson C. Tandoc Jr. Defining “Fake News” / Tandoc Jr. Edson C., Richard Ling, Zheng Wei Lim // Digital Journalism. 2018. Т. 6. № 2. С. 137-145.

8. Eladl Adel The Correlation between Social Media Addiction and Life Satisfaction among University Students / Adel Eladl, Ali Al Musawi // Journal of Hunan University Natural Sciences: электронный журнал. URL: <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/739> (дата обращения 28.02.2022).

9. Fake news: мировая проблема и пути ее решения [электронный ресурс] // Legal Academy. URL: <https://legalacademy.ru/sphere/post/fake-news-mirovaya-problema-i-puti-ee-resheniya> (дата обращения 01.03.2022).

10. Manalu S. Rouli Understanding the Tendency of Media Users to Consume Fake News / S. Rouli Manalu, Pradekso Tandiyo, Setyabudi Djoko // Jurnal Ilmu Komunikasi. 2018. Т. 15. № 1. С. 1-16.

11. Most Americans Think Social Media Sites Censor Political Viewpoints [электронный ресурс] // Pew Research Center. URL: <https://www.pewresearch.org/internet/2020/08/19/most-americans-think-social-media-sites-censor-political-viewpoints/> (дата обращения 02.03.2022).

12. Owen Diana THE NEW MEDIA'S ROLE IN POLITICS / Diana Owen // OpenMind Mass Media: электронный журнал. URL: <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2018/03/BBVA-OpenMind-Diana-Owen-The-New-Medias-Role-in-Politics.pdf> (дата обращения 01.03.2022).

13. Rainie Lee. How social networks, the personalized Internet, and always-on mobile connectivity are transforming-and expanding-social life / Lee Rainie, Barry Wellman // Networked: The New Social Operating System (The MIT Press). 2012. № 1.

14. Sali Emruli Internet and political communication – Macedonian case / Emruli Sali, Bača Miroslav // International Journal of Computer Science Issues. 2011. Т. 8. № 3. С. 154-163.

15. Smith Robert Fake News and the Convention on Cybercrime / Robert Smith, Mark Perry // Athens Journal of Law. 2021. Т. 7, № 3. С. 335-358.

16. TikTok Teens and K-Pop Stans Say They Sank Trump Rally // The New York Times. URL: <https://www.nytimes.com/2020/06/21/style/tiktok-trump-rally-tulsa.html> (дата обращения 02.03.2022).

УДК 332.14:796

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА: ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ РЕШЕНИЯ

Тихановская А. В., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС, e-mail: alina28051999@mail.ru

Научный руководитель – **Богомолова И. В.**, канд. экон. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье отражены результаты реализации муниципальной политики в сфере физической культуры и спорта, обоснованной в материалах Стратегии социально-экономического развития Волгограда. Частная стратегия развития отрасли находит осуществление в мероприятиях муниципальной программы «Развитие физической культуры и спорта на территории Волгограда». На основе анализа индикаторов и степени выполнения планируемых результатов достижения целей стратегии, выявлены проблемы, влияющие на качество муниципальной политики, ориентированной на функциональное управление. Обоснованы предложения по развитию спортивной сферы муниципального образования.

Ключевые слова: муниципальная политика, муниципальная программа, индикаторы, физическая культура и спорт, стратегия социально-экономического развития.

MUNICIPAL POLICY IN THE FIELD OF PHYSICAL CULTURE AND SPORTS: PROBLEMS, SEARCH FOR SOLUTIONS

Tikhanovskaya A. V., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА Supervisor – **Bogomolova I. V.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

Abstract. The article reflects the results of the implementation of the municipal policy in the field of physical culture and sports, justified in the materials of the Strategy of socio-economic development of Volgograd. The private strategy for the development of the industry finds implementation in the activities of the municipal program «Development of physical culture and sports in the territory of Volgograd». Based on the analysis of indicators and the degree of implementation of the planned results of achieving the goals of the strategy, the problems affecting the quality of municipal policy focused on functional management are identified. The proposals for the development of the sports sphere of the municipality are substantiated.

Keywords: municipal policy, municipal program, indicators, physical culture and sports, socio-economic development strategy.

Признавая значимость здоровья и физической активности как важного компонента человеческого капитала, обеспечивающего конкурентоспособность человека на рынке труда, с одной стороны, и как показатель благополучия и качества жизни населения с другой, социально-ориентированное государство стремится влиять на их рост и развитие через политику.

Политика – это определение государством и обществом целей, принципов, направлений, задач и способов достижения государственных и муниципальных интересов. На уровне Российской Федерации государственная политика в сфере физической культуры и спорта (ФКиС) достаточно лаконично обозначена Стратегией [4] в виде Миссии государства, провозглашающей приоритеты формирования культуры и ценностей здорового образа жизни как основы устойчивого развития общества и качества жизни населения; создания необходимых условий для поступательного развития сферы физической культуры и спорта; повышения экономической привлекательности и эффективности функционирования сферы физической культуры и спорта; обеспечения прозрачности и честности соревновательного процесса.

Границы и смысловое содержание государственной или муниципальной политики в любой сфере социально-экономической деятельности могут быть определены, наполнены смыслом, подразумевающим дальнейшее активное действие, теми, кто ответственен за осуществление соответствующей политики государства, субъекта федерации или конкретного муниципалитета, – это руководство, которое должно обеспечить конкретность, адресность, системность и эффективность действий органов управления в рассматриваемом направлении.

Основными документами, позволяющими судить о качестве деятельности органов власти, их умении видеть перспективы развития и четко формулировать цели, определять инструменты для их достижения являются стратегии и целевые программы. По оценке, данной в Стратегии социально-экономического развития Волгограда [6], город, к сожалению, не лидирует в группе городов-миллионников Российской Федерации по показателям обеспеченности населения спортивной инфраструктурой, по доле населения, систематически занимающегося физической культурой и спортом; жители Волгограда выражают неудовлетворенность жизнью в городе, но при этом не проявляют электоральную и гражданскую активность; информационная среда Волгограда из-

за отсутствия единых подходов и требований не формирует позитивной городской идентичности; население слабо информировано о городских мероприятиях, в том числе в сфере ФКиС.

Указанная Стратегия определяет в качестве перспективных направлений развитие механизмов местного самоуправления, коммуникационных площадок эффективной обратной связи с гражданским обществом; формирование единого информационного пространства, нацеленного на создание позитивной городской идентичности, предоставление возможности выражения гражданской позиции каждому жителю города [6].

Одну из функций, определяющих «лицо города» и его место в системе расселения и пространственном разделении труда, авторы Стратегии назвали «Волгоград - город спорта и олимпийской славы» и включили в нее развитие инфраструктуры массового спорта и физической культуры, развитие парусного спорта, зрелищных экстремальных видов спорта, формирование и популяризация здорового образа жизни. Среди ключевых индикаторов – обеспечение 100% потребности в образовательных услугах, включая дополнительное образование в сфере ФКиС; повышение степени удовлетворенности населения качеством дополнительного образования, уровнем спортивных мероприятий; доля жителей, регулярно занимающихся физической культурой и спортом.

Предусмотрено три этапа реализации Стратегии (рис 1).

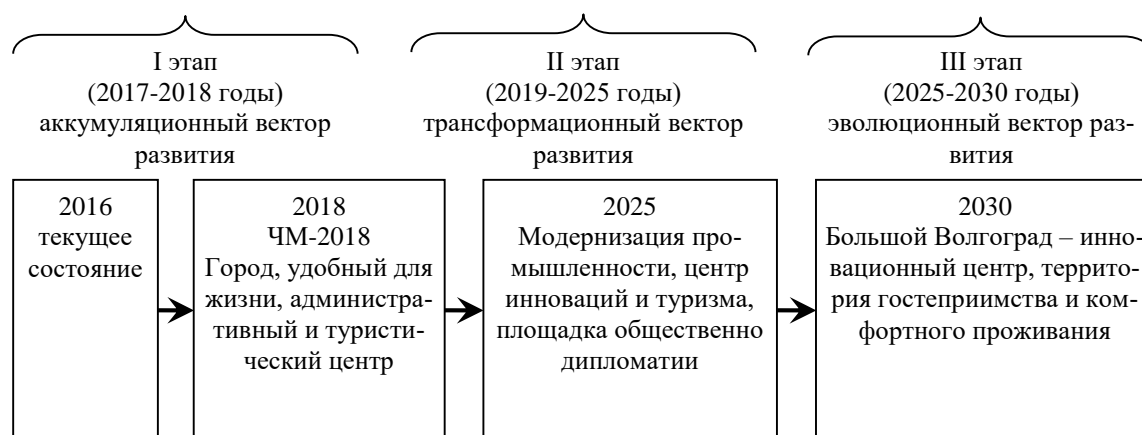


Рис. 1. Этапы развития Волгограда до 2030 года [3].

Конкретизация задач, выбор инструментов достижения заявленных в Стратегии целей муниципальной программы «Развитие физической культуры и спорта на территории Волгограда» [6] (Муниципальная программа). Сравнение задач (таблица 1) показывает, что представительный орган (депутаты Волгоградской городской думы) более масштабно, ясно и конкретно формулируют ожидаемые результаты реализации муниципальной политики в рассматриваемой нами сфере. А исполнительная власть (администрация города) более скромна в своих планах, предпочитает принимать посильное участие в более крупных, организационно, информационно и финансово обеспеченных проектах вышестоящих органов, а не изучать интересы местного населения и бизнеса, использовать возможности краудсорсинга для поиска оригинальных, учитывающих особенности исторического и культурного развития города идей и решений по развитию сферы ФКиС.

Таблица 1 – Соотношение задач, установленных Стратегией и Муниципальной программой

Стратегия [6]	Муниципальная программа [3]
<p>1) развитие инфраструктуры физической культуры и массового спорта в Волгограде, совершенствование спортивной материально-технической базы, в том числе в рамках подготовки к проведению ЧМ-2018, эффективное и многофункциональное использование в постсоревновательный период объектов спортивной инфраструктуры, возводимой к ЧМ-2018:</p> <p>строительство многоцелевых физкультурно-оздоровительных комплексов для физкультурной и спортивной работы с населением (в том числе с инвалидами и маломобильными группами населения), плавательных бассейнов;</p> <p>реконструкция и открытие стадионов и спортивных дворовых площадок в районах Волгограда, организация спортивных и природно-рекреационных зон вблизи и в составе жилых массивов, формирование парковых, спортивных и велопешеходных зон вдоль всего водного фронта р. Волги;</p> <p>строительство новых объектов спортивной инфраструктуры: лыжный комплекс, скейт-парк и роллердром, тренировочная база по спортивному пейнтболу, сафари на квадроциклах, воздухоплавательный комплекс «Полет», картодром «Волга», строительство и реконструкция яхт-клубов, обустроенных школ для молодежи и детей;</p>	<p>1) развитие и совершенствование муниципальной инфраструктуры и материально-технической базы физической культуры и спорта;</p>

Стратегия [6]	Муниципальная программа [3]
<p>строительство крупных спортивных объектов туристического профиля, в том числе авиаспортивного комплекса и комплекса технических видов спорта на Бекетовском аэродроме;</p> <p>реализация комплекса мероприятий по развитию спортивной инфраструктуры в рамках подготовки к проведению ЧМ-2018;</p>	
<p>2) подготовка детско-юношеского спортивного резерва и содействие развитию спорта высших достижений:</p> <p>организация проведения городских, региональных и всероссийских соревнований;</p> <p>развитие спорта высших достижений, в том числе повышение результативности выступления волгоградских спортсменов на универсиадах, чемпионатах и других физкультурных мероприятиях и спортивных соревнованиях;</p> <p>развитие видов спорта, входящих в программы Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр;</p> <p>совершенствование системы подготовки спортсменов высшей квалификации, осуществление медицинского, антидопингового и информационно-технологического обеспечения подготовки спортивного резерва;</p>	<p>2) развитие детско-юношеского и массового спорта на территории Волгограда;</p> <p>стимулирование развития спортивного резерва;</p>
<p>3) организация и проведение официальных муниципальных физкультурных и спортивных мероприятий на территории Волгограда:</p> <p>популяризация в Волгограде активного образа жизни и зрелищных экстремальных видов спорта;</p> <p>развитие парусного спорта в Волгограде (Волгоград – центр парусного спорта России): проведение городских, региональных и всероссийских соревнований;</p> <p>организация массированной пропаганды здорового образа жизни, пропаганды физической культуры и спорта в средствах массовой информации (далее – СМИ) Волгограда, в том числе с участием «звезд» российского масштаба (уроженцев Волгограда).</p>	<p>3) популяризация физической культуры и спорта путем организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий;</p>
	<p>4) обеспечение организационно-методической деятельности муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта;</p>
	<p>5) реализация федерального проекта «Спорт – норма жизни»;</p>
	<p>6) реализация регионального проекта «Создание единого информационного пространства в сфере культуры, туризма, физической культуры и спорта Волгоградской области»</p>

Анализ индикаторов и планируемых результатов достижения целей Муниципальной программы показывает, что разработчики программы не видят разницы между функциональным и проектным управлением, прописывают в Муниципальной программе регулярные, повторяющиеся мероприятия по выполнению своих прямых, рутинных обязанностей, определенных Положением о Комитете, Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», по обеспечению нормативного и нормального функционирования сферы ФКиС в городе, включая проведение ремонта в подведомственных комитету учреждениях, вместо создания и реализации конкретного плана решения уникальных задач по обеспечению прорывного развития сферы ФКиС в ограниченный промежуток времени.

Спорным видятся формы мониторинга результативности и эффективности мероприятий программы. Так, контрольным мероприятием по популяризации физической культуры и спорта путем организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий будет наличие отчетов исполнителей Программы о проведении этих физкультурных и спортивных мероприятий.

Комитету по ФКиС администрации города-героя Волгограда при составлении Программы не удалось уравновесить интересы и потребности муниципального сообщества и государственных органов управления сферы ФКиС при определении приоритетов в муниципальной физкультурно-спортивной политике. Программа, более или менее полно определяющая материальную и финансовую стороны ближайшего развития городской сферы ФКиС, нацелена в значительной степени на обеспечение потребностей профессионального, а не массового спорта. При этом Программа не предусматривает информационной, разъяснительной, маркетинговой работы с жителями города, основными потребителями муниципальных услуг в сфере ФКиС, заинтересованным бизнесом, развивающим в городе фитнес-услуги, танцевальные клубы и школы, спортивными профессиональными общественными организациями, федерациями и союзами.

Отсутствие баланса общественных и частных интересов, включая проекты муниципально-частного партнерства в области физической культуры и спорта, препятствует полной реализации заявленной цели и использованию всех возможностей обеспечения конституционных прав личности, а также принципов, заложенных в законодательстве о физической культуре и спорте, предусматривающих среди прочего взаимодействие органов местного самоуправления со спортивными федерациями; непрерывность и преемственность физического воспитания граждан, относящихся к различным возрастным группам; содействие развитию физической культуры и спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья и других групп населения, нуждающихся в повышенной социальной защите [7].

Стратегия называет важнейшим условием динамичного развития консолидацию «на основе общих ценностей городского сообщества, воспринимающего Волгоград как свой родной дом» [7]. Необходимы реализация комплекса мер по созданию эффективной системы партнерских отношений между институтами власти и гражданским обществом, обеспечение высокого уровня прозрачности деятельности органов местного самоуправления Волгограда, формирование и продвижение общественных инициатив [1].

Представляется, что только учет интересов местного населения может содействовать органам местного самоуправления в исполнении их функций по созданию условий для развития физической культуры и спорта по местам жительства и отдыха граждан путем привлечения специалистов в области физической культуры и спорта [2]. Для того, чтобы определять и ранжировать приоритеты развития муниципальной политики в области физической культуры и спорта муниципальным специалистам необходимы компетенции не только в области ФКиС, но и в сфере управления.

Список литературы

1. Богомолова И. В., Богомолов С. А. Крупные города как социально-экономические системы: особенности, тенденции и перспективы устойчивого развития // Социология города. 2016. № 3. С. 16-27.
2. Богомолова И. В., Вишняков Д. А., Соловьева Т. В. Устойчивое развитие крупных городов в императивах стратегического планирования: актуализация подходов к оценке // Региональная экономика. Юг России. 2019. Т. 7. № 3. С. 73-82. DOI: <https://doi.org/10.15688/re.volsu.2019.3.8>
3. Постановление администрации Волгограда от 29.12.2018 N 1881 (ред. от 30.06.2021) Об утверждении муниципальной программы «Развитие физической культуры и спорта на территории Волгограда». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Распоряжение Правительства РФ от 24.11.2020 N 3081-р «Об утверждении Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Решение Волгоградской городской Думы от 25.09.2014 N 18/540 (ред. от 17.04.2019) «Об утверждении Положения о комитете по физической культуре и спорту администрации Волгограда». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Стратегии социально-экономического развития Волгограда до 2030 года, утвержденной 25 января 2017 г. решением N 53/1539 Волгоградской городской думы. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

УДК 336.741.24:343.359

КОНТРОЛЬ НАД NFT В РАМКАХ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ДОХОДОВ, ПОЛУЧЕННЫХ ПРЕСТУПНЫМ ПУТЕМ

Тихомирова Е. С., аспирант, факультет государственного и муниципального управления, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова,
e-mail: nika20021960@bk.ru
Научный руководитель – **Боканов А. А.**, кандидат экономических наук, доцент, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова

Аннотация. Статья посвящена анализу угрозы экономической безопасности экономики со стороны нового явления NFT. Данный тип активов появился в мире в 2021 году, но уже все больше людей вовлекается в создание, покупку и продажу NFT. При этом, ни одно государство, ни один регулирующий орган не приняли какого-либо решения о регулировании данной сферы. Тем не менее, NFT может стать первым шагом перехода людей из реального мира в виртуальный.

Ключевые слова: блокчейн, криптовалюта, легализация доходов, полученных преступным путем, метавселенная, невзаимозаменяемый токен.

CONTROL OVER THE NFT IN THE FRAMEWORK OF COUNTERING THE LEGALIZATION OF PROCEEDS FROM CRIME

Tikhomirova E. S., postgraduate student, Faculty of Public and Municipal Administration, Lomonosov Moscow State University
Supervisor – **Bokanov A. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Lomonosov Moscow State University

Abstract. The article is devoted to the analysis of the threat to the economic security of the economy from the new phenomenon of NFT. This type of asset appeared in the world in 2021, but more and more people are already involved in the creation, purchase and sale of NFT. At the same time, no state, no regulatory body has made any decision on regulating this area. Nevertheless, NFT can be the first step in people's transition from the real world to the virtual one.

Keywords: blockchain, cryptocurrency, legalization of proceeds from crime, metaverse, non-interchangeable token.

В условиях цифровизации обществу становится доступны все больше активов, регулирование которых на данный период времени не предоставляется возможным. Одним из таких видов являются NFT или non-fungible token – это невзаимозаменяемый токен.

Слово «Fungible» в английском языке используется как специфический экономический термин, обозначающий товары, которые абсолютно неотличимы друг от друга [1], а значит, они или их детали могут быть безболезненно заме-

нены. Так, любая купленная человеком вещь является легкозаменяемой, например, смартфоны, ноутбуки, машины и другие активы. Однако, по прошествии времени, каждый из этих активов приобретает своего рода уникальность, например, ноутбуки и смартфоны хранят в себе тысячи воспоминаний, а также они могут быть украшены создателем различным способом. Поэтому актив становится уникальным, только нашим и ничьим другим. Он становится Non-fungible. Чем больше особенностей у актива, тем больше он приобретает уникальности и не может быть взаимозаменяемым, что ведет к удорожанию данного товара, так как он больше не имеет аналогов на рынке.

Слово «token» в наименовании NFT обозначает, что благодаря технологиям блокчейна [1], любой человек может отследить данный актив по уникальному коду и доказать, что он принадлежит тому или иному лицу.

Отличительные характеристики NFT следующие:

- уникальность: NFT – уникальный актив, а так как он хранится в блокчейне, то является аутентичным;
- неделимость: NFT не может быть поделен на более мелкие части. Токен может существовать только как единое, неделимое целое;
- неразрушимость: данные NFT хранятся в блокчейн, токен не может быть удален, уничтожен или реплицирован. Права собственности на токены всегда остаются неизменными, что означает, что геймеры и коллекционеры фактически владеют своими NFT, а не компании, которые их создают;
- верификация: блокчейн позволяет отслеживать NFT вплоть до оригинального создателя, что позволяет проверить подлинность токена без использования третьей стороны [4].

Таким образом, тотальная прозрачность и публикация данных обо всех без исключения сделках обеспечивает повышенную ценность NFT для покупателей, так как они могут заявить свои права на любую картинку в сети «Интернет».

NFT – это не те активы, к которым привыкло общество и которые оцениваются по большому количеству факторов, как те же акции и облигации компаний или любое другое движимое и недвижимое имущество. NFT оценивается уровнем человеческого тщеславия. По факту современное поколение получило инструмент, с помощью которого может заявлять свои права на тот или иной актив в открытом доступе. Спекуляции на невзаимозаменяемых токенах с лёгкостью могут трактоваться как манипуляция человеческим тщеславием.

Например, самая первая публикация в истории Твиттера, сделанная основателем платформы Джеком Дорси, якобы ушла с молотка почти за 3 миллиарда евро, короткий хайлайт с матча NBA был «продан» за 208 тысяч долларов, а радужная гифка с Nuap Cat вдруг стала кому-то принадлежать за 600 тысяч долларов [1]. При этом, никакой экономической составляющей эти активы не несут. Фактически это является аналогом «тюльпанной лихорадки 2.0», когда общество, помешавшись на каком-то активе не осознает, что в случае краха рынка, картинка в Интернет останется картинкой, ее нельзя будет обменять ни на деньги, ни на еду.

Схожи и причины развития NFT и тюльпанного бума: тогда и сейчас у людей, которые раньше не имели достаточных средств для развлечений и хорошей жизни, вдруг образовались свободные средства, которые нужно было куда-то потратить и со временем, другие люди массово подхватили такой ажиотаж – как со стороны покупателей таких активов, так и со стороны продавцов. Создать NFT актив, так же, как и создать луковицу тюльпана, намного проще, чем нарисовать настоящую картину, написать музыкальное произведение или снять фильм, нужна просто картинка, любая, даже фотография красивого заката будет являться NFT.

Для продажи такого актива необходимо зарегистрироваться на специальной платформе, работающей с NFT. Есть несколько популярных площадок – например, Rarible, Mintable, OpenSea [3]. Последняя – самая крупная. Все они

являются одновременно NFT-маркетплейсами и NFT-мастерскими, то есть там одновременно и создаются, и продаются такие активы.

Для создания токена понадобится кошелек в системе Ethereum (одновременно является криптовалютой и блокчейн-платформой), а также файл с цифровым контентом. Обычно алгоритм действий похож на работу с виртуальным фотоальбомом. Человек создает коллекцию и добавляет в нее медиафайл (или файлы) в любом из доступных форматов – от PNG до MP4. Каждому файлу нужно придумать название и, желательно, описание. Загрузив все файлы, пользователь нажимает кнопку Create и площадка сама создает токен и отправляет его на верификацию. Некоторые платформы делают это с отсрочкой: токен создается уже после того, как на медиаконтент нашелся покупатель.

Схема монетизации у платформ разная: одни берут комиссию с покупателей NFT, другие – с автора (продавца). Размер комиссии тоже отличается – от десятых долей процента до 10 % и более процентов от суммы сделки [3].

Таким образом, любой человек, вне зависимости от профессии и своей деятельности может создать и продать NFT, что делает их весьма привлекательными для отмывания доходов через куплю-продажу данных активов. Так как NFT покупаются и продаются посредством криптовалюты Ethereum, оборот которой на данном этапе никак не регулируется законодательством Российской Федерации, возникают схемы, которыми могут пользоваться многие люди. Во-первых, можно уходить от уплаты налогов посредством вложения доходов в покупку криптовалюты для дальнейшего приобретения NFT. Во-вторых, можно продавать уже имеющиеся NFT активы по завышенной стоимости, а полученные средства выводить через электронные кошельки для занижения налогооблагаемой базы.

Третий способ связан с отмыванием через куплю-продажу NFT доходов, полученных преступным путем. В данном случае любой преступный синдикат может создать собственный перечень NFT, которые будут покупаться и прода-

ваться членами преступной группировки, находящихся в разных городах и странах. Четвертый способ – использование NFT в рамках шпионажа, государственного или промышленного. Посредством создания NFT актива может быть применен специальный шифр, коды от расшифровки которого находятся у другой стороны, а для минимизации рисков перехвата сторонними пользователями могут использоваться менее популярные платформы для создания и продажи NFT. Возможности использования NFT активов в преступных целях весьма обширны и вопросы регулирования NFT на данный момент не являются актуальными среди финансовых регуляторов разных стран.

Достаточно сложно предсказать как долго будет длиться лихорадка, обусловленная интересом к NFT, так как в отличие от тюльпанов, которые могут погибнуть от естественных причин, это цифровой актив, и он будет существовать до того момента, пока в мире работает Интернет. Возможно, через несколько лет люди поймут, что владение цифровой копией чего-либо – это не тоже самое, если у тебя есть оригинал, который ты можешь потрогать и оценить вживую. Однако, существует вероятность, что ажиотаж вокруг таких активов будет продолжаться более длительное время так как сейчас многие транснациональные корпорации создают метавселенные, в которые и будут помещены NFT активы людей.

Метавселенная – это конвергенция физической, дополненной и виртуальной реальности в общем онлайн-пространстве [2], это симулятор жизни, игра, которая не прекращается, которая вышла на новый уровень. В этой вселенной можно проводить рабочие встречи, взаимодействовать с друзьями, используя цифровых аватаров, размещать свои NFT активы и даже продавать товары, размещая рекламу, например, создавая специальное пространство, где все будет посвящено конкретному рекламодателю. На данном этапе все возможности метавселенной неизвестны, а также не до конца понятно, какие риски и угрозы она несёт для мировой экономики, так как каждая вселенная создается отдельной компанией и взаимодействовать эти вселенные, по предварительным данным, не

собираются. Они больше конкуренты, чем союзники, так как каждый желает получить в свой мир пользователя, создать условия, чтобы он не ушел в другую метавселенную.

Таким образом, можно сказать, что NFT является одной из угроз современной экономики, так как данный рынок – один из самых новых и самых несформулированных с точки зрения правил взаимодействия и этики поведения. Однако NFT – это только первый шаг ухода людей из реальности, перехода их материальных активов из реальной экономики в виртуальную. Вопросы о том, как будут регулироваться новые сферы жизнедеятельности необходимо ставить перед государством уже сейчас, пока транснациональные компании не вытеснили государства из жизни людей.

Список литературы

1. Мартин Д. Что такое NFT: разрушаем мифы и отвечаем на главные вопросы, DTF, 22.12.2021. URL: <https://dtf.ru/life/1001912-chto-takoe-nft-razrushaem-mify-i-otvechaem-na-glavnye-voprosy> (дата обращения 23.02.2022).
2. Масленко Д. Что такое метавселенная и почему все о ней говорят, Индустрия 4.0, РБК Тренды, 19.01.2022. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/61449fa89a7947159f1df418> (дата обращения 23.02.2022).
3. Селезнев М. Что такое NFT и почему они приносят миллионы, Индустрия 4.0, РБК Тренды, 24.08.2021. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/604f3f139a794797b44b7a70> (дата обращения 23.02.2022).
4. Что такое NFT и почему это привлекает миллионы инвесторов по всему миру? 14.10.2021. URL: <https://telegra.ph/CHto-takoe-NFT-i-pochemu-eh-to-privlekaet-milliony-investorov-po-vsemu-miru-10-14> (дата обращения 23.02.2022).

УДК 316.6

МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ И КОПИНГ-СТРАТЕГИИ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЕДЕНИЕМ ЛИЧНОСТИ

Федотова А. П., МПС-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: nastenoch2009@rambler.ru

Научный руководитель – **Хрипунова С. В.**, канд. филос. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье раскрываются проблемы, связанные с особенностями мотивации достижения и копинг-стратегий в молодежной среде. Проведен теоретический анализ представлений о мотивации и копинг-стратегиях отечественных и зарубежных авторов. Описаны результаты эмпирического исследования взаимосвязи мотивации достижения и копинг-стратегий в молодежной среде.

Ключевые слова: мотив, мотивация достижения, мотивация избегания, копинг-стратегия, молодежь.

ACHIEVEMENT MOTIVATION AND COPING STRATEGIES AS SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PERSONAL BEHAVIOR MANAGEMENT

Fedotova A. P., MPs-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Supervisor – **Khripunova S. V.**, Candidate of Philosophical Sciences Associate Professor of Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

Abstract. The article reveals the problems associated with the peculiarities of achievement motivation and coping strategies in the youth environment. The theoretical analysis of ideas about motivation and coping strategies of domestic and foreign authors is carried out. The results of an empirical study of the relationship between achievement motivation and coping strategies in the youth environment are described.

Keywords: motivation, achievement motivation, avoidance motivation, coping strategy, youth.

В психологии на протяжении длительного времени исследователи уделяли и продолжают уделять особое внимание мотивации из-за ее ключевой роли в определении типов поведения человека. Как правило, свое любое действие человек совершает благодаря определенному уровню мотивации [10, с. 473]. Одним из первых, кто употребил термин «мотив» в своих работах был А. Шопенгауэр. В современной психологии термин «мотивация» объединяет в себя систему факторов, которые обуславливают поведение человека и характеристику процесса, которая стимулирует и побуждает к этой деятельности.

Наиболее полным является определение мотива Л. И. Божовича. По его мнению, мотивами могут быть предметы внешнего мира, наши идеи, а также чувства и переживания. А именно все то, в чем реализуется наша потребность [1, с. 55]. Представление о мотивации появляется при попытке объяснить, а не описать поведение. Сюда можно отнести поиск ответов на вопросы: «зачем?», «для какой цели?», «ради чего?», «какой смысл...?». Выявление и описание причин, которые являются причинами устойчивых изменений поведения человека, представляет собой ответ на вопрос о мотивации содержащих его поступков [3, с. 23]. Среди видов мотивации можно выделить такой частный вид, как учебная мотивация, которая, как и любая другая представляет собой систему, обладающую следующими признаками: направленностью, устойчивостью и динамичностью [1, с. 178].

Б. И. Додонов выделил четыре структурных компонента мотивации: удовольствие от самой деятельности; значимость для личности непосредственного результата деятельности; мотивирующая сила вознаграждения за выполненную деятельность; принуждающее давление на личность [4, с. 70]. Среди теорий мотивации особо выделяется теория мотивации Дэвида МакКлелланда, разработанная американским психологом в 1940-е годы. В своей теории он классифицировал все потребности на 3 большие группы: потребности во власти, потребности в успехе (достижении) и потребности в причастности [5, с. 182-183].

Наибольший интерес для нас представляют потребности в достижениях. Согласно теории, потребности в успехе присущи каждому, но у всех людей они проявляются на разном уровне. Эффективность и успех в деятельности, независимо от сферы, будут зависеть у каждого человека от степени выраженности у него данной потребности. Потребности в успехе удовлетворяются при успешно выполненной и доведенной до конца работы. Людям, с данным типом мотивации, свойственно ставить перед собой задачи повышенной сложности и желание

получить отзывы о проделанной ими работе. Д. Макклелланд считает, что потребность в достижении «является бессознательным побуждением к более совершенному действию, к достижению стандарта совершенства» [5].

Первоначальное определение мотивации достижения было дано Джоном Аткинсоном, который определил ее как сравнение результатов с другими и с определенными стандартными видами деятельности. Аткинсон предположил, что мотивация достижения представляет собой комбинацию двух личностных переменных: склонности приближаться к успеху и склонности избегать неудач [9].

Люди с высокой мотивацией достижения стараются избегать ситуаций, где много риска и большая вероятность неудачного выхода или где риск излишне мал, и достичь ощутимых результатов практически невозможно. В ситуациях со средним уровнем риска успех зависит от их собственных усилий. Мотивация к избеганию неудач формируется под воздействием наказаний. Субъекты, с выраженным мотивом к избеганию неудачи, обычно расположены недооценивать свой потенциал, и как следствие, они могут быстрее других расстраиваться при неудачах, что может приводить к понижению самооценки.

В нынешнее время человек и деятельность, в которую он включен, подвергаются частому влиянию негативных факторов со стороны окружающей среды. Из-за этого у человека может возникать перенапряжение его психофизиологических возможностей, в том числе потеря мотивации и использование непродуктивных стратегий поведения. Изучение механизмов поведения человека в стрессовых ситуациях началось еще в 40–50-х годах XX в. За рубежом данное направление изучалось следующими авторами – Р. Лазарусом, К. Олдвином, С. Фолкманом, Н. Хааном и др. В отечественной же психологии исследование феномена копинг-стратегий начали заниматься относительно недавно – лишь в конце XX века. С этого момента активно вводится в использование термин «coping» как эквивалент слову «совладание». В России копинг-стратегии рассматривали – Р. М. Грановская, И. М. Никольская, Н. А. Сирота, В. М. Ялтонский [8].

Как показывает анализ научных источников «... совладающее поведение – особый вид социального поведения человека, обеспечивающего или разрушающего его здоровье и благополучие. Оно позволяет субъекту справиться со стрессом или трудной жизненной ситуацией с помощью осознанных действий и направлено на активное взаимодействие с ситуацией – ее изменение (когда она поддается контролю) или приспособление к ней (в случае, когда ситуация не поддается контролю). Если субъект не владеет этим видом поведения, возможны неблагоприятные последствия для его продуктивности, здоровья и благополучия» [8]. Несмотря на огромное количество толкований данного термина, все они имеют схожую точку зрения в том, что совладающее поведение является осознанным и адекватным ситуации поведением.

В современном научном пространстве молодежь как социальная группа привлекает к себе повышенное внимание. Данный возрастной период характеризуется активным развитием гармоничной личности. В период взрослости, который включает в себя молодежь, ведущим типом деятельности является труд. Основным в это время является максимальное воплощение сил человека в жизнь в процессе деятельности. Человек в этом возрастном периоде старается достигнуть своих высших достижений в самых различных сферах жизни и имеет установку на самореализацию и самосовершенствование.

В исследовании приняли участие 100 человек в возрасте от 20 до 35 лет. Исследование проводилось в группах учащихся 1-5 курсов различных направлений и специальностей ВИУ РАНХиГС и ВГАФК очного/заочного отделений. Методика С. А. Пакулиной «Мотивация достижения успеха студентов в вузе», предназначенная для оценки ценностного предпочтения мотивов успеха студентов вузов, показала следующие результаты, представленные в таблице 1 [6, с. 193-196].

Таблица 1 – Средние значения показателей шкал экстериоризированного и интериоризированного успеха

Шкала	Успех – материальный уровень жизни	Успех – удача	Успех – признание	Успех – власть	Успех – результат собственной деятельности	Личный успех	Успех – психическое состояние	Успех – преодоление препятствий	Успех – призвание
Среднее значение	17.4	15.2	15.8	16.1	17.8	17.6	17.1	17.4	15.8
Шкала	Экстериоризация успеха				Интериоризация успеха				
Среднее значение	80.6				85.7				

Для всей выборки более высокие баллы характерны для показателей оценки успеха как «результата собственной деятельности», «личного успеха», «преодоления препятствий» и «материального уровня жизни». Первые 4 шкалы методики образуют в совокупности итоговый результат по шкале «экстериоризации успеха», последующие 5 шкал образуют шкалу «интериоризированный успех». Из таблицы также следует, что уровень интериоризации успеха, попытки объяснить феномен успешности в деятельности внутренними факторами выше, чем уровень экстериоризации, попытки объяснить успешность внешними факторами.

По шкале экстериоризации успеха наиболее высокий показатель был получен у лиц мужского пола (84.4). По шкале интериоризации успеха среднее значение выше у женщин (90.9), что может говорить о том, что женщины выше оценивают свой успех как результат собственных усилий, в сравнении с мужчинами (80.6). Как в ранней взрослости, так и в средней средние значения выше по шкале интериоризации успеха (85.2; 86.1).

Результаты по методике диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса, представлены на рисунке 1 [7, с. 105].



Рисунок 1. Результаты распределения по уровню мотивации к успеху

Как следует из данных на рисунке 1, преобладающий уровень мотивации к успеху у студентов по всей выборке – средний (44 респондента), который проявляется в среднем уровне риска в деятельности.

Результаты по методике диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса [7, с. 107], представленные на рисунке 2 показали, что по выборке преобладает средний уровень мотивации к избеганию неудач (44 %), затем следует низкий (36 %), высокий (16 %), и менее всего выражен очень высокий уровень (4 %).



Рисунок 2. Распределение респондентов по уровням мотивации к избеганию неудач

Обработка методики «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» С. Нормана, Д. Эндлера и др., адаптированный Т. А. Крюковой [2, с. 204] представлена на диаграмме рисунка 3.

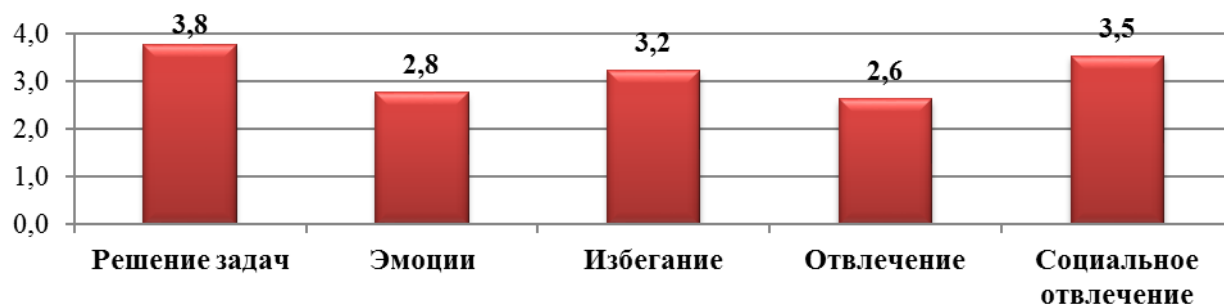


Рисунок 3. Расчет средних значений по шкалам копинг-стратегий поведения в стрессовых ситуациях

Большой средний показатель наблюдается по шкале «решение задач», проблемноориентированная стратегия. Часто также используются стратегии “социальное отвлечение” и “избегание”. Это может говорить о том, что в стрессовых ситуациях человеку легче и привычнее искать выход самому из сложившейся ситуации, обратиться за поддержкой в социум, либо просто избежать ситуации.

Результаты методики «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций (SACS)» С. Хобфолла [2, с. 214] представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Модели поведения преодоления стрессовых ситуаций по всей выборке

Стратегия	Ассертивные действия	Вступление в соц. контакт	Поиск соц. поддержки	Осторожные действия	Импульсивные действия	Избегание	Манипулятивные действия	Жестокость, циничность	Агрессивные действия
Среднее значение	21.74	20.80	21.46	18.02	17.61	20.71	18.00	16.41	16.74

Более высокие средние баллы были продемонстрированы респондентами по следующим моделям поведения: “ассертивные действия” (т.е. активные), “поиск социальной поддержки”, “вступление в социальный контакт”, “избегание”. Полученные результаты подтверждают результаты прошлой методики. В данной методике проводится и оценка общего индекса конструктивности стратегий.

Конструктивная стратегия является «здоровым» и активным преодолением, повышает стрессоустойчивость человека. Результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Частота индексов конструктивности

Уровень конструктивности	Частота
Высокий	80
Средний	17
Низкий	3

Исходя из значений, преобладающее большинство стратегий респондентов являются конструктивными. Корреляционный анализ Спирмена выявил, что существует прямая значимая связь между интериоризацией успеха достижений и выбором проблемноориентированного копинга – разрешения возникшей стрессовой ситуации ($r = 0,535^{**}$, $p < 0,05$). Для данной выборки более высокий уровень интернальности успеха соответствует более высокому уровню проблемноориентированного копинга. Такие респонденты более склонны считать успех результатом своих внутренних действий, поэтому результативность деятельности и ее успешность обеспечиваются внутренней работой, стремлением к достижениям.

Таким образом, зная какой вид мотивации преобладает у человека, на каком уровне она выражена, а также какие преобладают в поведении копинг-стратегии, например, в профессиональной деятельности мы можем поручать/не поручать человеку те или иные по сложности и важности задачи, которые он будет способен решить.

Список литературы

1. Божович Л. И. Изучение мотивации поведения детей и подростков / под ред. Л. И. Божович и Л. В. Благонадежной. Москва: Просвещение, 1998. 359 с. URL: http://www.koob.ru/age_psychology/ (дата обращения 15.02.2022).

2. Водопьянова Н. Е. Стресс-менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры / 2-е изд., испр. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2018. 283 с.

3. Гордеева Т. О. Интеллект, мотивация и копинг-стратегии как условия академических достижений школьников / Т. О. Гордеева, О. А. Сычев, Е. А. Шепелева // Вопросы психологии. 2015. № 1. С. 15–26.
4. Додонов Б. И. Эмоция как ценность. М.: Политиздат, 1978. 272 с. URL: <http://pedlib.ru/> (дата обращения 29.01.2022).
5. Латфуллин Г. Р. Теория менеджмента: учебник для вузов / Г. Р. Латфуллин, А. С. Никитин, С. С. Серебренников. 3-е. СПб.: Питер, 2019. 432 с.
6. Пакулина С. А. Адаптивные способности студентов педагогического вуза: структура, факторы и средства развития. М.: Изд-во СГУ, 2008. 201 с.
7. Розанова В. А. Психология управления: учебное пособие. М.: ЗАО “Бизнес школа “Интел-Синтез”, 1999. 352 с.
8. Совладающее поведение. Современное состояние и перспективы / В. М. Ялтонский [и др.]. Москва: Институт психологии РАН, 2008. 474 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/15638.html> (дата обращения 20.02.2022).
9. Huiias I. A. Achievements of the personality: philosophical and psychological analysis // Problems of Modern Psychology: Collection of research papers of Kamianets Podilskyi National Ivan Ohiienko University, G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine / scientific editing by S. D. Maksymenko, L. A. Onufrieva. Issue 40. Kamianets Podilskyi: Aksioma, 2018. Pp. 105-115.
10. Odeh Murad Relationship between Emotional Intelligence, Self-Esteem and Achievement Motivation // Dirasat: Human and Social Sciences. 2021. Volume 48. № 1. Pp. 472-483.

УДК 338.482.22

ИННОВАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ В ТУРИСТИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

Халаева Э. М., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: musaeva_elya_98@mail.ru

Научный руководитель – **Бардаков А. И.**, д-р полит. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется инновационный вектор развития туризма, в том числе и в регионах. Трактуются инновационные возможности и решения в развитии туризма в Волгоградской области. Надобность инноваций в сфере туризма остро выделяется в условиях инновационной экономики в целом и особенно в кризисный период развития экономики, во всяком случае отражающийся на снижении международных и внутренних туристских потоков.

Ключевые слова: туризм, инновация, национальная программа, турист, бэкпэкер цифровизация.

MANAGEMENT INNOVATIONS IN THE TOURISM SECTOR

Khalaeva E. M., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The article examines the innovative vector of tourism development, including in the regions. Innovative opportunities and solutions in the development of tourism in the Volgograd region are interpreted. The need for innovation in the field of tourism is acutely highlighted in the conditions of the innovative economy as a whole and especially during the crisis period of economic development, in any case, reflected in the decline in international and domestic tourist flows.

Keywords: tourism, innovation, national program, tourist, backpacker digitalization.

В настоящее время эффективное развитие государственной экономики невозможно представить без широкого внедрения инновационных технологий, направленных на создание глобальной и высококонкурентной инновационной системы по всей стране [3, с. 28]. Достижение столь амбициозной цели невозможно без внедрения инновационных технологий со стороны различных секторов экономики, в том числе и в сфере туризма. Современная эпоха обуславливается широким реформированием цифровых новаций, быстрым видоизменением способов телепередачи информации. Это и покупка билетов на транспорт, на спектакли и концерты, в музеи, и онлайн бронирование, самостоятельное составление туров, самостоятельные экскурсии с различными приложениями и многое другое.

По данным Всемирного совета по туризму и путешествиям (WTTC) ожидается, что к 2025 году рынок MICE – туризма достигнет 1,67 трлн. долларов (WorldTravel&TourismCouncil, WTTC). В период 2016–2020 аналитики WTTC прогнозировали средний темп роста делового туризма на уровне 4–5 % в год, затем динамика улучшится до 7–10 % [5, с. 152].

Но начало 2020 года ознаменовалось возникновением серьезной угрозы для мирового сообщества – пандемией коронавируса. По мнению специалистов Международного валютного фонда, мировая экономика сократилась на 3 %, а рост мировой экономики составил 6,3 %. Снижению подверглись акции гостиничных холдингов, авиакомпаний и ритейлеров класса люкс (35 % продаж данных товаров приходится на Китай), цена нефти на международных рынках снизилась на 3 %. В то же время цены подскочили до более безопасных активов, таких как золото и государственные облигации [5, с. 153].

Нельзя не согласиться с мыслью И. Е. Поляковой, что увеличение доли туризма на внутреннем рынке в последнее время значительно обострило внимание государства к этой области, о чем свидетельствуют разработанные и реализованные в действие программа и стратегия развития туризма (федеральная целевая программа «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011-2018 годы)», «Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года», национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства» (2021-2030 годы), субсидии, государственные меры поддержки национального турбизнеса в условиях пандемии и прочее [7, с. 23].

Такой политический вектор в сторону развития туризма становится особенно востребованным из-за того, что более трети культурно-географического пространства РФ подходит для туризма, но лишь небольшая часть его используется в туристических целях, а развитие туризма на территории страны идет слабыми темпами (наряду с глобальными тенденциями). Объективным фактом является небольшой вклад туризма в российскую экономику (3,8% в 2019 году – доэпидемиологический период, в целом благоприятный для развития туризма)

[4, с. 15]. Кроме того, важным вопросом развития туризма в современной России является «поляризация и сжатие обжитых и освоенных пространств» [6, с. 39], тенденция урбанизации, концентрация основных государственных ресурсов в социально-экономических и культурных центрах – Москвы и Санкт-Петербурга, которая, безусловно, находит негативное отражение в развитии регионального туризма.

Так, за счет своевременно принятых мер правительственной поддержки (субсидии на заработную плату для работников туристской индустрии, туристский кэшбек, снижение налогов на региональном уровне, отсрочка обязательств по турам и др.) Российская Федерация смогла уменьшить ущерб в сфере туризма, вызванный ограничениями, которые были приняты в связи с эпидемией [3, с. 27]. В соответствии с объявленным национальным проектом «Туризм и индустрия гостеприимства», к 2030 году количество поездок по стране должно увеличиться в три раза, во столько же раз запланировано увеличение вклада регионов туристической индустрии в ВВП, а также в два раза увеличится экспорт туристических услуг, и до 5,6 млн человек, количество занятых в сфере туризма [9].

Большое внимание в Стратегии развития туризма в Российской Федерации до 2035 года уделяется инновациям, как главным двигателям прогресса в данном экономическом секторе. Цифровизация в туризме является предпосылкой для повышения рентабельности отрасли, постепенного перехода традиционных участников рынка в онлайн-сферу с соответствующим переключением финансовых потоков. Тенденции в развитии туристических информационных систем и платформ демонстрируют их растущее значение для рынка туристских услуг.

Среди главных цифровых решений можно выделить:

- создание туристического рынка и централизация усилий по продвижению туристического продукта Российской Федерации;
- внедрение и разработка мультязычных сервисов, помогающих туристам;

- создание и разработка услуг дополненной реальности для навигации по городам и объектам выставки (музеи, выставочные центры, художественные галереи и т. д.);
- разработка и внедрение электронной туристической карты гостя и аналогичного мобильного приложения в городах и субъектах Российской Федерации;
- внедрение и развитие технологий больших данных и искусственного интеллекта для сбора и анализа этих данных, а также развитие системы продвижения туристских услуг;
- разработка услуг онлайн-строительства туристического маршрута с возможностью покупки билетов и бронирования отелей;
- разработку мультимедийных приложений для объектов показа, сервисов аудио- и видео-гидов с возможностью интеграции с GPS-навигацией, использованием QR-кодов для формирования запросов [9].

В инновационной экономике развитие инноваций в туризме обеспечивается:

1. Активизацией проектных мероприятий в сфере туризма, которые, в свою очередь, обеспечивают финансирование фундаментальных и прикладных исследований, бизнес-акселераторов, создание инкубаторов и т. д., которые продвигают инновационные туристические кампании;
2. Обучением квалифицированных кадров в этой области, которые обладают профессиональными компетенциями с целью формирования и реализации инновационных проектов в сфере туризма;
3. Цифровизацией туризма, в частности, созданием единой информационной базы туристских ресурсов, предприятий, электронной туристской карты гостя [8, с. 79].

Вследствие вышесказанного развитие туристического сектора в современной экономической среде может быть обеспечено рядом инновационных решений, начиная с преобразований в управленческой и маркетинговой деятельности

туроператоров и заканчивая диверсификацией самого турпродукта и способами его предоставления. Большое значение для развития внутреннего туризма имеют инновационные преобразования туристического продукта на уровне региона. Отметим инновационные продукты, выделенные Н. В. Новичковым, сюда относятся разработка и проведение инновационных мероприятий [6, с. 8], новые услуги, новые туристские и экскурсионные маршруты или их модификация, в том числе с использованием цифровых технологий, наконец, новые виды туризма (глэмпинг, иммерсивный туризм, фитнес-туризм, виртуальный туризм, трэвел-журналистика, кино-туризм и т.д.)

Основным видом туризма в большинстве регионов РФ является культурно-познавательный туризм. Не стала исключением в этом аспекте и Волгоградская область, которая обладает богатым наследием культурно-исторических ресурсов. Вопреки мерам, которые принимаются региональными властями по развитию отрасли, основными проблемами в сфере туризма Волгоградской области считаются:

- недостаточный уровень межмуниципального и межрегионального сотрудничества в сфере туризма;
- низкий уровень транспортной доступности в регионе (плохая навигационная система, высокая стоимость железнодорожных и авиационных услуг);
- недостаточная информация потенциальных туристов о потенциальных возможностях Волгоградской области;
- низкий уровень маркетинговой деятельности для продвижения Волгоградской области как привлекательного туристического направления [2, с. 203].

Таким образом, можно сказать, что регион располагает достаточным потенциалом для развития таких видов путешествий, как событийный, научно-образовательный и медицинский. Тем не менее, традиционные формы культурно-познавательного туризма теперь вынуждены претерпевать изменения, уделяя особое внимание последним тенденциям в экономике, особенно инновационным достижениям в туристской деятельности.

Так, одним из текущих, инновационных и быстро набирающих обороты направлений современного туризма является бэкпэкинг («самодеятельный туризм») - форма туризма, в которой турист путешествует самостоятельно, без помощи туроператоров, но разрабатывает независимый маршрут, основанный на личных предпочтениях, прибегая к различным видам информационного контента в поисковых системах Интернета, приложениях и т. д.

Что привлекает бэкпэкера? Прежде всего независимость и самостоятельность, то есть возможность создать свое собственное «пространство» и среду в путешествии, познакомиться с новыми людьми, узнать мир по-своему и открыть неизведанные территории, не ограничиваясь рамками туроператорных маршрутов и услуг туристических компаний. Как и относительно низкая стоимость поездки, она формируется с учетом всех видов скидок, льгот, ваучеров, кассовых сборов и других выгодных предложений для этого типа туристов. Как отмечает И. И. Старкова подобные льготы, а также другая актуальная информация для самостоятельных путешествий предоставляются транспортными компаниями, гостиницами и другими предприятиями сферы туризма (Aviasales, Booking.com, Airbnb, Couchsurfing, Travelata, Аудиогид Azbo, Iknow.travel, izi.TRAVEL и многие другие) [8]. В связи с этим, по справедливому замечанию Е. А. Байкова, «туроператором в последнее время становится сам турист» [1, с. 60].

Условным минусом для такого туризма является тот факт, что турист не готов переплачивать за дорогие туристические услуги и отели, выбирая в качестве жилья недорогую гостиницу, общежитие или пребывание у местных жителей, тем самым глубоко погружаясь в культурную «реальность» выбранного места для путешествий, что придает путешествию дополнительный романтический ореол. Однако основным инновационным решением в этой области может стать разработка единой туристической информационной базы по Волгоградской области, которая будет доступна и понятна каждому пользователю. Такая электронная база объединит возможности интерактивного путеводителя и

Marketplace, где в удобном формате будет храниться постоянно обновляемая информация о туристических ресурсах территории, инфраструктуре, туристических предложениях, актуальных в режиме реального времени, а также о возможностях блога, где туристы могут делиться опытом путешествий по регионам, социальным контентом с оценками и обзорами объектов туристического назначения. Учитывая потребности и тенденции цифровизации туризма, очевидно необходимо развитие «... туристских информационных систем и платформ» [4, с. 48], аналогичная туристско-информационная база в сочетании с информационными контентом других регионов впоследствии может стать частью единой централизованной туристско-информационной системы.

Последующее дополнение к электронной базе данных может быть предлагаемое Правительством в «Стратегии развития туризма» на период до 2035 года мобильное приложение и электронная туристская карта гостя «в городах и субъектах Российской Федерации, аналог международных карт и приложений для мобильных устройств, позволяющих туристу перемещаться общественными видами транспорта, узнавать о культурных мероприятиях и событиях, пользоваться скидками при посещении объектов туристского показа, а также предоставляющих другие льготы» [4, с. 49].

Кроме рассмотренных инновационных решений, в регион можно было бы внедрить программы (маршруты) выходного дня, которые стали востребованными благодаря текущей тенденции сокращения продолжительности поездки из-за возросшей интенсивности рабочего времени. Кроме того, данные программы предпочитают туристы старшего поколения, в основном пенсионеры, которые не хотят надолго покидать место постоянного пребывания и выбирают, по большей части, недорогие туры в близлежащие регионы.

Несмотря на тенденцию к крупным технологическим инновациям в туризме, перспективной нишей регионального туризма становятся ретроинновации, которые также успешно функционируют в лоне культурно-познавательного

туризма Волгоградской области. Туристско-экскурсионные программы, которые позволяют гостям войти в атмосферу местной культуры и быта древних городов.

Таким образом, формирование туризма в России в значительной степени основано на тенденциях развития регионального туризма, который, в свою очередь, основывается на инновационных преобразованиях современной экономики. «Инновации отличают лидеров от последователей» – эта знаменитая фраза Стива Джобса во многом описывает причины меняющегося сегодня рынка туристских услуг. Туристический продукт в Волгоградской области соответственно подвержен трансформации, его развитие и повышение конкурентных преимуществ идет по пути диверсификации, использования обновленных технологий в предоставлении туристических услуг, созданию новых маршрутов и изменения старых. Основным решением на пути инновационного развития туризма в регионе будет создание электронно-информационной туристической базы, доступной как для профессионалов в области туризма, так и для самозанятых туристов.

Список литературы

1. Байков Е. А. Инновационные аспекты развития культурно-познавательного туризма в современных условиях // Петербургский экономический журнал. 2014. № 2. С. 58-65.
2. Волков С. К. Современное состояние туристской сферы Волгоградской области: тенденции развития и точки роста // Научные ведомости. Серия: Экономика. Информатика. 2019. Том 46. № 2. С. 199-204.
3. Гареев Р. Р. Автоматизация систем бизнес-администрирования в гостиничных предприятиях // Инновационные исследования: проблемы внедрения результатов и направления развития в сфере туризма. СПб., 2017. С. 27-31.
4. Джанджугазова Е. А. Развитие туризма и гостеприимства: временная остановка или новый путь? // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2021. Т. 7. № 1. С. 15-22.

5. Нарзуллаева У. Н., Абдуллаева Д. К. Состояние делового туризма в посткризисный период в Узбекистане // Парадигмы управления, экономики и права. 2021. № 2. С. 149-154. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2021_N2.pdf (дата обращения 18.02.2022).

6. Нефёдова Т. Г., Трейвиш А. И. Поляризация и сжатие освоенных пространств в центре России: тренды, проблемы, возможные решения // Демографическое обозрение. 2020. Т. 7. № 2. С. 31-53.

7. Полякова И. Е., Иванова Р. М., Скороботова О. В. Инновационные возможности и решения для развития регионального туризма (на примере Липецкой области) // Инновации и инвестиции. 2021. № 9. С. 23.

8. Старкова И. И., Тапхаров М. В., Кондрашова Е. В. Самодеятельный туризм: современное состояние и перспективы развития // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2019. № 2. С. 77-81.

9. Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года (утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 сентября 2019 года № 2129-р). URL: <https://tourism.gov.ru/upload/iblock/298/Стратегия%20развития%20туризма%20на%20период%20до%202035%20года.pdf> (дата обращения 17.02.22).

УДК 316.485.26

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТЕРРОРИЗМА

Хасиатулин Т. Р., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: x.tim.football23@gmail.com

Научный руководитель – **Морозов И. Л.**, д-р полит. наук, профессор, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуется проблема разновидности типологии лиц, склонных к совершению террористических актов, способы их выявления и контроля. Современное общество имеет новую угрозу в виде расширения терроризма на умы не только традиционных религиозных фанатиков, но и в среде развитого общества в связи с различными нерешаемыми социальными проблемами.

Ключевые слова: терроризм, мотивы, психологические типы, агрессия, социальная проблема.

SOCIAL PSYCHOLOGY OF TERRORISM

Khasiatulin T. R., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The article explores the problem of a variety of typology of persons prone to commit terrorist acts, ways to identify and control them. Modern society has a new threat in the form of the expansion of terrorism into the minds of not only traditional religious fanatics, but also among developed society in connection with various unsolvable social problems.

Keywords: terrorism, motives, psychological types, aggression, social problem.

Терроризм подразумевает под собой широкий спектр разнообразия насильственных преступлений, как одиночных, так и групповых. Истоком терроризма является крайняя степень экстремизма: массовые убийства, взрывы, поджоги, использование радиоактивных и сильнодействующих веществ, организация аварий и катастроф, вывод из строя жизнеобеспечивающих объектов, создающих опасность гибели людей, захват и уничтожение заложников – действия, совершаемые в целях нарушения социальной безопасности, устрашения населения, оказания воздействия на принятие решений органами власти [2, с. 6]. Проявление терроризма опасно не только его разрушительными последствиями, но и сдвигом психологического баланса в обществе, нарушением существования людей, порождением всеобщей тревожности и страха, ожидания угрозы, дестабилизацией общественной жизни.

Кроме основных социально-значимых предпосылок немаловажное значение имеют индивидуально-психологические особенности. Базовой психологической особенностью террористов является их необузданная энергия, внутриличностный конфликт и конфликт с обществом, которое не принимает их взглядов и идей. Тут и начинается колебание психического состояния террориста, которое активно перерастает в рождение идеи доказать всем свою справедливость, важность и властность над миром и обществом. Он начинает чувствовать свою особенность.

Реалии XXI века таковы, что заметно увеличивающаяся напряженность в обществе приводит к крайне негативным последствиям и в том числе к радикализации и появления новых экстремистских организаций. Чтобы противостоять данной тенденции важно понимать психологию терроризма, источники агрессии и способы тушения ее очагов. Основная задача психологии с точки зрения ее как науки: объяснить природу терроризма и предложить обществу эффективные средства противостояния террористическому вызову. Проблема терроризма – многогранна. Даже зная и осознавая все возможные способы устранения и недопущения террористических актов сложно быть готовым к ним и решить проблему бескровно. Поэтому необходимо иметь глубокое психологическое познание природы экстремистского побуждения. Так, при захвате террористами заложников встает проблема ведения с ними переговоров. А это полностью психологическая проблема общения, возможности воздействия на преступников с целью избежать жертв. Соответственно для положительного результата необходимо понимать психологию терроризма.

Принято выделять несколько типов мотивов, которыми, как правило, руководствуются террористы:

1. Меркантильные мотивы. Для кого-то это инструмент зарабатывания денег.
2. Идеологические мотивы. Результат крайней степени неприязни какой-либо идеологии или вступление в идейную организацию.

3. Мотивы преобразования и активного изменения мира. Результат глубокого переживания за состояние мира и стремительное желание его изменить, исходя из субъективного видения.

4. Мотив власти над людьми. Власть через насилие как единственный верный путь.

5. Мотив интереса и привлекательности террора как сферы деятельности. Риск, адреналин и способ реализации глубинных потребностей.

6. Товарищеские мотивы эмоциональной привязанности в террористической группе. Мотив мести за погибших товарищей, мотивы традиционного участия в терроре, потому что им занимался кто-то из родственников.

7. Мотив самореализации. С точки зрения самих террористов, их действия – это форма восстановления попорченной справедливости. Терроризм представляет собой извращенные представления о справедливости в мире – является неадекватным ответом слабой стороны на действия сильного [1, с. 3].

Терроризм имеет глубокие корни истории и не является чем-то новым. Психологами описаны три основные роли, которые могут применяться террористами в группах или в одиночном действии:

- 1) лидер;
- 2) авантюрист;
- 3) идеалист.

1. Лидеры как правило являются достаточно умными и изобретательными, но теряясь в проблемах своего сознательного доходят до неадекватности и проецируют эту неадекватность на общество. Такие личности имеют четкую цель и способы организации и контроля группы. Роль лидера привлекательна для личностей нарцисстического и параноидного типов.

2. Авантюрист не гонится за идеологией, не жаждет мести или всевластия. Он обычно сам по себе, даже находясь в группе, больше всего таких личностей привлекает поиск сильных ощущений.

3. Идеалистом может выступать мужчина или женщина с неадекватной оценкой и наивным восприятием картины мира, которая рано или поздно жестоко ударяет реальностью. Данные люди являются идеальными объектами для «промывания мозгов», источниками которых могут быть идеологические, политические или религиозные влияния. Такие субъекты могут стать фанатиками.

Существует два типа террористов, которые можно характеризовать по степени выраженности эмоций. Первый тип характеризуется предельным хладнокровием. Второму типу присуща глубокая эмоциональная жизнь. Повышенный темперамент ведет к гиперактивности и сверхэмоциональности.

Исходя из имеющегося опыта и знаний, можно составить социальный портрет лиц, склонных к совершению террористических актов. Но он не может являться догмой. Среди таковых лиц могут быть те, кто не смог реализовать себя в политической деятельности, но имеет нездоровые амбиции. К ним примыкают преступные элементы, способные за деньги выполнить любой заказ террористических организаций. Присутствуют среди них так же и различные группы маргиналов, отщепенцев и отбросов общества. Основным источником пополнения кадров террористов являются наемники, которые побывали практически во всех вооруженных конфликтах последних лет и сражавшихся то на одной, то на другой стороне. Для их психологии важны такие составляющие как деньги и реализация их потребностей. Так же имеют место быть лица с различными психическими заболеваниями и отклонениями. Их деятельность может попросту стимулироваться средствами массовой информации, раскрывающими не только способы и средства, используемые в террористических актах, но и популяризирующие личности их исполнителей. Углубленный научный подход и постоянное изучение мотивов, способов и поведения таких личностей может способствовать появлению предупреждающих действий по недопущению терактов. Объединив в одну базу знания о террористах и создав типологические картины, можно легко определять какие категории на что способны и где могут себя проявить.

Можно выделить несколько психотипов:

1. «Синдром зомби» проявляется в постоянной естественной сверхбоеготовности, активной враждебности по отношению к реальному или виртуальному врагу, устремленности на сложные боевые действия. Это «синдром бойца». Такие люди постоянно живут в условиях войны, они всячески избегают ситуаций мира и покоя.

2. «Синдром Рембо» выражается в невротической структуре личности, раздраемой конфликтом между стремлением к острым ощущениям и переживаниями тревоги, вины, стыда, отвращения за свое участие в них. Для подобных людей характерно осознание добровольно возложенной на себя «миссии» спасения мира, мысль о благородных альтруистических обязанностях, позволяющих реализовать агрессивные стремления. Это «синдром миссионера».

3. «Синдром камикадзе» свойствен террористам-смертникам, уничтожающим себя вместе со своими жертвами в ходе террористического акта. К основным психологическим характеристикам таких людей относится экстремальная готовность к самопожертвованию. Террорист-«камикадзе» счастлив возможности отдать свою жизнь и унести на тот свет с собой как можно больше людей. Для этого он должен как минимум преодолеть страх собственной смерти. Многочисленные свидетельства говорят, что террористы боятся не самой смерти, а связанных с нею обстоятельств: ранений, беспомощности, вероятности попадания в руки полиции. Вот почему террористы скорее готовы к самоубийству, чем к самосохранению. Поскольку реально они присваивают себе право распоряжаться чужими жизнями (жизнями своих жертв), то право распоряжаться собственной жизнью подразумевается автоматически [5, с. 19].

Терроризм содержит в себе идеологию насилия, ненависти, желания причинять боль и уничтожать все живое, что по природе своей не может являться нормальным и несет под собой огромный отрицательный эффект в обществе, который приводит людей в ужас. Этот эмоционально-психологический механизм, через который террористы пытаются воздействовать на население, на сознание

масс и даже на власть, является их мощнейшим оружием. Страх – вот то оружие, через которое идет подавление личности человека.

Несмотря на многочисленные исследования и наличие некоторых сходных психологических характеристик, сегодня говорить о существовании единого портрета террориста невозможно. Можно лишь определить два часто встречающихся выраженных психологических типа:

1. Первый тип личности отличается высоким интеллектом, уверенностью в себе, высокой самооценкой, стремлением к самоутверждению.
2. Второй тип личности неуверенные в себе, неудачники со слабым «Я» и низкой самооценкой. Но как для первых, так и для вторых характерна высокая агрессивность, стремление самоутвердиться, фанатизм [3, с. 23].

Для второго психологического типа террористическая ячейка идеальное место для реализации своего потенциала, так как в данной асоциальной группе он будет чувствовать поддержку от таких же как и он, а самое главное – важность своей террористической миссии. Новобранец легко будет подчиняться идейным лидерам и вербовщикам ради скорейшей ассимиляции в группу и становления в ней полноценным ее участником.

Террористам чужды общечеловеческие ценности, безразлична чужая, в том числе и своя жизнь, для них характерен высокий уровень агрессивности. Как правило группировка неистовых и бескомпромиссных единомышленников состоит из одиноких и психологически слабых людей, которые могут чувствовать себя сильными только в толпе. Толпы внушаемы, податливы и изменчивы. Тем самым легко управляемы и контролируемы. Их самоцель – это вера, сходная с религией. Под религией же здесь скрыта идеология противопоставлений. Видение мира «мы – они», деление его на «верных» и «неверных» проявляется в крайней нетерпимости ко всем, кто не в их обойме. Террористы – это псевдорелигиозные фанатики, считающие что обладают истиной. С точки зрения психологии,

терроризм является продолжением радикализма, экстремизма и фанатизма. Поэтому необходимо организовывать действенные меры по предупреждению появления этих явлений в обществе, особенно в среде подрастающей многонациональной молодежи России, вовремя распознавать экстремистские настроения, фанатизм и радикализм, принимать необходимые меры воздействия и пресечения.

Список литературы

1. Асямов С. В. Психология терроризма. Лекция. Ташкент, 2020. URL: <http://yurpsy.com/files/ucheb/prog/16-2.htm> (дата обращения 14.02.2022).
2. Борьба с терроризмом / Науч. ред. В. Н. Кудрявцев; сост. Л. В. Брятова. М.: Наука, 2004. 238 с.
3. Горбунов К. Г. Психология терроризма: курс лекций: для студентов психологических специальностей. Омск: Изд-во ОмГУ, 2007. 315 с.
4. Журнал «Антитеррор» // № 1. сентябрь, 2002.
5. Иванов И. Е. Психология терроризма: предупреждение и пресечение террористических актов. СПб.: Камя, 2005. 123 с.

УДК 331.103.32

АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Чеснокова Е. Н., МУПЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: altern7@mail.ru

Научный руководитель – **Иванова Т. Б.**, д-р экон. наук, профессор, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуются формы и проблемы адаптации молодого специалиста. Показано, что этот процесс начинается еще до поступления сотрудника на работу. Это предполагает включение соответствующей подготовки к рабочему процессу в программы подготовки специалистов. Рассмотрены уровни профессиональной адаптации, специфика их реализации для молодых специалистов, разработаны рекомендации по повышению эффективности реализуемых в этой сфере программ.

Ключевые слова: управление, персонал, адаптация, молодые специалисты.

ADAPTATION OF A YOUNG SPECIALIST AT THE ENTERPRISE

Chesnokova E. N., MUPZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

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

Abstract. The article examines the forms and problems of adaptation of a young specialist. This process begins even before the employee enters the job. This implies the inclusion of appropriate preparation for the work process in the training programs of specialists. The levels of professional adaptation are considered. The mechanisms of adaptation of young professionals are different from the mechanisms for other employees. Adaptation programs for young professionals need to be improved.

Keywords: management, personnel, adaptation, young specialists.

Адаптация молодых специалистов в организации является необходимой частью управления персоналом. В свете современных концепций она характеризуется как двусторонний процесс взаимного приспособления сотрудника к организации, который основан на постепенном их подстраивании к новым профессиональным, психофизиологическим, социально-психологическим, организационным, административным, экономическим, санитарным и бытовым условиям.

А. Д. Сазонов [4] делит процесс социально-профессиональной адаптации на два периода: предпроизводственный и производственный. Этапы подготовки к работе в школе и в семье, к выбору профессии представлены профессиональной подготовкой и самостоятельной работой адаптанта.

Помимо конкретных задач и содержания, каждый период имеет определенную специфику. Например, предпрофессиональная подготовка, являясь органичной частью школьного образования, является начальным звеном в профессиональном становлении молодого специалиста и его адаптации к профессиональной деятельности. Профессиональная подготовка студента в вузе, начинающая производственный период адаптации будущего выпускника и формирующая его профессионально-ценностные ориентации и личные интересы, обеспечивающие успех в профессии, представляет интерес для теоретических исследований специалистов и практических разработок преподавателей, работающих со студентами по специальным и общепрофессиональным дисциплинам.

Подготовительный этап производственного периода для профессиональной адаптации индивида, на котором закладывается фундамент профессионального становления, формирует профессиональные знания, навыки и умения, связан с началом профессиональной подготовки.

Т. И. Каткова [2] определяет четыре уровня профессиональной адаптации и рассматривает их отличительные особенности:

1. Первый уровень адаптации характеризуется полной осведомленностью молодого специалиста об элементах профессиональной деятельности, его способностью овладеть этими элементами и характеризовать их особенности.

2. Не только самостоятельное, но и правильное выполнение служебных обязанностей характерно для второго уровня адаптации, который формируется с переходом на независимое функционирование. Именно критерий успешности специалиста в решении профессиональных задач служит показателем достижения второго уровня профессиональной адаптации.

3. Третий уровень адаптации характеризуется самостоятельным выполнением всех профессиональных обязанностей и появлением эффективных результатов. Качество работы становится главным критерием для достижения молодым

специалистом этого уровня: это соответствие эффективности и качества деятельности требованиям и стандартам, отражающим полную профессиональную независимость.

4. Четвертый уровень адаптации, характеризуется ответственностью специалиста, превышением стандартов, появлением как высокой активности, так и ответственности, а также высокоэффективным показателем эффективности и качества эксперта.

Представленные уровни профессиональной адаптации, как показывают их характеристики, коррелируют с формированием практических навыков, основанных на глубоких теоретических знаниях в сфере деятельности, которая основана на познавательной деятельности выпускника университета.

Особенности производственной адаптации следует учитывать при организации практики студентов, обучающихся по программам профессионального образования в вузе: практико-ориентированные технологии, используемые на практических занятиях, должны способствовать раннему формированию профессиональных качеств [6]. Сокращению адаптационного периода молодого специалиста будет способствовать такая студенческая практика, которая дает полное представление о профессиональном опыте и особенностях социальной функции выпускника вуза.

Проблемы профессиональной адаптации на сегодняшний день затрагивают особенно молодых специалистов. Это происходит в первую очередь из-за резкого перехода от чисто теоретических знаний (полученных в учебных заведениях) к выполнению конкретных должностных функций. Проблемы адаптации молодых специалистов нельзя считать частным случаем, они отражаются на кадровом потенциале общества, на состоянии всех кадровых процессов в стране, на конкурентоспособности организаций, на их способности развивать свою научно-производственную и технологическую базу.

Существуют следующие трудности, возникающие при адаптации молодого специалиста [1]:

- 1) несоответствие реальности ожидаемому успеху;
- 2) переоценка собственных возможностей;
- 3) недооценка собственных возможностей;
- 4) трудности в понимании с коллегами и начальством;
- 5) отсутствие практических знаний и навыков, углубленных в сферу деятельности.

Таким образом, выпускник вуза является носителем свойств, которые могут быть полезны с точки зрения работодателя. К ним относятся:

А. Личностные качества:

- энергичность,
- энтузиазм,
- коммуникабельность,
- исполнительность,
- легкость усваивания новой информации,

Б. Профессиональные:

- стремление к выполнению профессиональных обязанностей в соответствии со стандартами,
- отсутствие стереотипов в профессиональном подходе,
- тяга к «интересной» работе,
- стремление к профессиональному росту,

Кроме этого, действуют и негативные факторы, противодействующие адаптации, которые особенно свойственны молодым специалистам:

- отсутствие практического опыта,
- часто непонимание целей профессионального развития,
- завышенные ожидания от работы.

Молодые специалисты ожидают от работодателей возможности попробовать себя в профессиональной сфере, получить необходимые знания и навыки, улучшить свое материальное положение. Работодатели, в свою очередь, хотят,

чтобы кандидаты понимали их цели, умели работать в команде и владели необходимыми знаниями и навыками. Столкновение этих противоположных по сути требований и ожиданий является стрессовым фактором для молодых специалистов-выпускников при выходе на рынок труда. Несостоятельность критериев оценки конкурентоспособности молодых специалистов-выпускников впоследствии приводит к проблемам трудоустройства выпускников вузов.

Поэтому необходимы специальные программы адаптации молодых специалистов к своему рабочему месту. Они, как правило, реализуются на крупных предприятиях и включают в себя: развитие наставничества как форма подготовки к выполнению профессиональных обязанностей и психологическая поддержка как способ решения возможных психологических проблем.

При разработке программы целесообразно учитывать [3, 5]:

- каковы цели реализации программы,
- каков круг сотрудников, которые будут отвечать за адаптацию молодого специалиста, каковы их функциональные обязанности,
- контрольные точки (время, результат), которые используются для проведения мониторинга процесса адаптации,
- методики оценки результата,
- методики контроля результата,
- варианты принятия решений по результатам мониторинга, в том числе при различных уровнях отклонений фактических и плановых показателей.

Общепринято, что для молодого специалиста очень важен первый день в трудовом коллективе. Поэтому задачи менеджера по персоналу помочь сформировать его так, чтобы он был наполнен позитивными воспоминаниями. Для этого нового молодого сотрудника надо познакомить с членами коллектива, рассказать ему об особенностях трудового режима и перерывов на отдых, пояснить каковы функциональные обязанности различных сотрудников, каким образом он может

и должен с ними взаимодействовать. Рекомендуется формировать памятку новичку, в которой собрана различная полезная информация, которая будет способствовать его скорейшей адаптации.

Таким образом, процесс адаптации молодого специалиста на предприятии имеет свои особенности, связанные с отсутствием у него опыта работы, навыков вхождения в коллектив, что вызывает необходимость разработки специальных адаптационных программ.

Список литературы

1. Жигадло А., Пузиков В. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект // Высшее образование в России. 2007. № 10. С. 108-112.
2. Каткова Т. И. Социально-профессиональная адаптация студентов экономического вуза: дис. ... канд. пед. наук. Запорожье, 1999. 203 с.
3. Кулагина Е. Адаптация молодых специалистов: программа и план действий. URL: <https://www.hr-director.ru/article/65927-adaptatsiya-molodyh-spetsialistov-19-m2> (дата обращения 01.03.2022).
4. Сазонов А. Д. Методология профессиональной ориентации молодежи в условия рыночных отношений. Курган: КГУ, 1996. 108 с.
5. Управление талантами в предстоящем десятилетии: как может помочь ваш HRIS // Технический Документ, Опубликованный: Epicor HCM. URL: <http://www.humanresourcesiq.com/employee-development/white-papers> (дата обращения 01.03.2022).
6. Югфельд Е. А. Проблема профессиональной социализации студентов: современный аспект // Интернет-журнал «Мир науки» 2015. № 3. URL: <http://mir-nauki.com/PDF/21PDMN315.pdf> (дата обращения 22.02.2022).

УДК 331.103.32

ПРОФИЛАКТИКА СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Чеснокова Н. Н., МУПЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: altern7@mail.ru

Научный руководитель – **Иванова Т. Б.**, д-р экон. наук, профессор, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуются проблемы формирования стрессов в профессиональной деятельности и инструменты, используемые для их профилактики. Показано, что в настоящее время этой работе уделяется значительное внимание как способу повышения лояльности персонала и росту производительности труда. Дана характеристика антистрессовых программ.

Ключевые слова: управление, персонал, стресс-менеджмент, профилактика.

PREVENTION OF STRESS MANAGEMENT IN PERSONNEL MANAGEMENT

Chesnokova N. N., MUPZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPА

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

Abstract. The article examines the problems of stress formation in professional activity and the tools used for their prevention. Currently, stress management is a way to increase staff loyalty and increase productivity. The characteristic of anti-stress programs is given.

Keywords: management, personnel, stress management, prevention.

Понятие стресса все более широко используется в сфере управления персоналом, так как уровень неопределенности при выполнении производственных операций возрастает и потому сотрудники оказываются все чаще в условиях принятия управленческих решений в состоянии цейтнота времени, отсутствия необходимой для этого информации, противодействия со стороны иных субъектов хозяйственной деятельности. Тем не менее, однозначного определения, что же такое стресс, пока не существует. Этот термин рассматривают как социально-психологическое явление, которое зависит от специфики окружающей среды, от реакции индивидов на различные формы её проявления, учитываются оба этих подхода одновременно. Единственно общим при определении стресса является участие в его формировании внешних воздействий [2].

Стресс рассматривается как негативное явление, сокращающее лояльность сотрудников к организации, снижающее производительность труда, качество производимой продукции, степень клиентоориентированности. Для устранения всех этих негативных последствий предполагается, что необходимо устранять разрывы, разницу между давлением на работника со стороны внешней среды и его адаптивностью как способу противостоять негативным воздействиям [1]. Для исследования стресса в организациях психологами было введено понятия «стрессор», то есть фактор стресса. Это события и/или условия окружающей среды, ведущие к стрессу, который, в свою очередь, является реакцией индивида на происходящие события [3]. Такой подход к исследованию стресс ситуаций позволяет построить систему стресс-менеджмента как профилактику возможных негативных ситуаций за счет отделения причины (стрессора) от формирования её последствий (стресса) и формировать за счет этого два типа воздействий – непосредственно на стрессор и на отношение к нему, что предполагает разные формы и методы воздействия.

Стресс может появляться в различных сферах деятельности. Но в стресс-менеджменте наибольшее внимание уделяется его формированию по профессиональным причинам. Их можно разделить на две большие группы. Первая связана непосредственно с особенностями профессиональной деятельности, выполнением трудовых функций. Вторая – с формированием отношений субъекта с социумом, то есть условиями карьерного роста, межличностными отношениями, спецификой организационной структуры, социальным статусом в организации, психологическим климатом. Таким образом, профессиональный (связанный с работой стресс) многогранен. В его проявлении задействованы физиологические и психологические реакции на неблагоприятную именно для данного конкретного сотрудника ситуацию. Работа в условиях стресса требует повышенной затраты трудовых сил, мобилизации внутренних ресурсов и потому может иметь негативное влияние на здоровье работника и даже возможность исполнения ими

своих трудовых обязанностей, приводя к разрушению его как специалиста, так и личности.

В тоже время существуют различные классификации стресса в зависимости от того, на каких характеристиках они сосредоточены. Типы стресса можно классифицировать по их знаку (положительный или отрицательный) и по их продолжительности (острый, эпизодический или хронический). То есть современная трактовка стрессов позволяет говорить и о наличии их положительных форм проявления, но на практике все внимание приковано к стрессу как отрицательному явлению. Именно его профилактика и лежит в основе разрабатываемых систем стресс-менеджмента.

Система стресс-менеджмента – это управленческая подсистема, которая обеспечивает повышение адаптационных возможностей сотрудников как реакции на негативное влияние отношений, возникающих в связи с выполнением трудовых функций. Она включает в себя как изменение структуры профессиональных должностных обязанностей, так и гармонизацию межличностных отношений. Причем, последним в стресс-менеджменте уделяется как правило большее внимание. Это связано в том, что в этом случае можно работать с большими однотипными данными, охватывающими возможности воздействия на сотрудников в целом. Такие задачи ставятся перед службами психологической поддержки. Стрессы же при исполнении должностных обязанностей как проявление технических характеристик рабочего места находятся в ведении различных технических служб и имеют существенную специфику, что не дает разработать общие подходы для их устранения. При практической реализации стресс-менеджмента возникают многочисленные трудности как из-за сопротивления самих сотрудников, испытывающих стресс, которые зачастую неохотно позволяют получить помощь для его преодоления, так и из-за недостаточной подготовки самих менеджеров, которым поручена реализация стресс-менеджмента [5].

Несмотря на сложности стресс-менеджмента, в настоящее время складывается трехуровневая система его профилактики с точки зрения уровня минимизации воздействия стрессоров [4]:

- первичная – устранение полностью или частично причин стресса, что является высокоэффективным, но мало возможным для реализации на практике подходом, так как хотя бы из-за того, что как уже было сказано выше, стресс – это не только воздействие на сотрудника, но и его реакция на это воздействие, которая находится вне сферы непосредственного контроля стресс-менеджеров;
- вторичная – минимизация последствий стресса, причем в этом случае могут применяться такие как отказ от вредных привычек, активный образ жизни, смена работы на более привлекательную для индивида, что позволяет переключить внимание с отрицательных моментов трудовой деятельности на позитивные события во вне рабочее время и тем самым повысить свою стрессоустойчивость;
- третичная – лечение последствий стрессов, для чего требуется, как правило, организация психологической помощи.

Каждая форма профилактики отличается стоимостью, влиянием на человека и предприятие. Более оптимальными являются первичная и вторичная, которые позволяют не доводить борьбу со стрессом до необходимости организовывать лечение сотрудников. Поскольку организм обладает лишь ограниченной способностью реагировать на стресс, людям важно оптимально «управлять» своим стрессом, чтобы полноценно функционировать. Существует несколько способов справиться со стрессом таким образом, чтобы устранить дисфункциональные последствия стресса: методика анализа ролей, развлекательная программа, программа помощи сотрудникам, консультирование по вопросам карьеры, управление временем, делегирование, поддержание здоровья и другое.

Стресс на работе, к сожалению, является неотъемлемой частью рабочей атмосферы и сопровождается множеством негативных симптомов, приводящих к профессиональному выгоранию. Коммуникация особенно важна для решения

проблем компании, поскольку очень часто основные причины возникают из-за проблем в общении [6, 8].

Управление стрессом во многом построены на исследовании коммуникаций: их типов, способах передачи информации, уровнях успешности, тематики, количестве коммуникаторов и тому подобное. В настоящее время такие формы стали все более разнообразны, сами люди знают все больше о различных способах делового общения, но тем не менее, возникают все новые сферы, где появляются эффекты троллинга и его новые формы. Поэтому все более важным становится не избавить сотрудника от стресса вообще, а изменить его подходы, восприятие к негативным явлениям своей профессиональной и личной жизни. Именно это и является основной задачей программ профилактики стресса, то есть стресс-менеджмента. Обучение навыкам противостояния стрессу должно дополняться стремлением самого сотрудника быть более терпимым и лояльным к различным негативным рабочим и связанным с ними межличностным процессам. В тоже время антистрессовые программы получили широкое распространение. Они являются составной частью учебных программ подготовки специалистов, корпоративных тренингов, стресс-реакции учитываются при приеме на работу. Всплеск интереса к программам повышения стрессоустойчивости был связан и с переходом на дистанционную работу в период пандемии. Многие корпорации в этот период предлагали соответствующие программы своим сотрудникам.

Рассмотрим курсы стресс-менеджмента одного из крупнейших коммерческих банков России – Сбербанк [7]. Курс Сбербанка «Возьми стресс под контроль» был запущен в дистанционном формате. Его прошли за полгода почти 80 тысяч человек, выставив высокие оценки за его качество (4,9 из 5). Курс можно было проходить с любых устройств, в том числе мобильных, в удобном для слушателя темпе. Он победил в международном конкурсе технологических продуктов в образовании EdCrunch Award в номинации «Корпоративное обучение» и был поддержкой для сотрудников банка в сложных условиях приспособления к жизни при пандемии. Помимо теоретических знаний, программа включала в себя

тренажеры, оценку рефлексии, исходя из индивидуальных особенностей обучающихся. Это сделало обучение практиконаправленным, позволило отрабатывать полученные навыки преодоления стресса в профессиональной деятельности. Интересна команда, разработавшая курс – она включала в себя представителей дирекции по развитию корпоративной культуры, лаборатории нейронаук и поведения человека под руководством А. В. Курпатова и Управления развития и карьеры Сбера, то есть использовались и специфические наработки примеров стрессовых ситуаций, которые возникают в банковской сфере. Этот курс является не единственным инструментом психологической поддержки Сбербанком сотрудников. Помимо него действуют программы по формированию навыков эмоционального интеллекта, управления собственным психологическим состоянием, организуется психологическая поддержка сотрудников.

Помимо этого, в Сбербанке проводятся тренинги стресс-менеджмента и в офлайн формате. Сотрудники получили навыки использования приемов саморегуляции, принятия эффективных решений в условиях стресса, использования техник релаксации, позволяющих длительное время сохранять сосредоточенность на работе, позитивное эмоциональное состояние, препятствующее выгоранию.

Решению задачи подготовить сотрудников к работе в стресс-условиях посвящена и программа, разработанная Сбербанком SberQ. Одним из ее элементов является симулятор рабочего дня управляющего компанией будущего в 2050 году. Слушатель попадает в такие стрессовые ситуации как конфликт с непосредственным руководителем, пресс-конференция с журналистами, работа в условиях многозадачности при определении последовательности ответа на письма, участие во встречах, ответах на звонки и т.п. Это позволяет сформировать навыки стресс-менеджмента по принятию решений, определению приоритета задач, правильному выстраиванию коммуникаций с коллегами по работе. Таким образом, стресс-менеджмент становится все более популярным при управлении

персоналом. Расширяются виды используемых в нем инструментов, становясь все более гибкими и эффективными.

Список литературы

1. Бехтерев В. М. Личность и условия ее развития и здоровья // Избранные труды по психологии личности. Том 2. Объективное изучение личности / Под ред. Г. С. Никифорова, Л. А. Коростылевой. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1999. 283 с.
2. Брайт Д. Стресс. Теории, исследования и мифы. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2013. 115 с.
3. Дементьева Л. В. Возрастные особенности субъективной оценки профессиональных стрессоров // Вестник СПбГУ. Сер. 12. 2010. № 1. С. 246-252.
4. Кора Н. А. Влияние профессионального стресса на психическое здоровье сотрудников полиции // Вестник АмГУ. 2017. № 76. С. 100-108.
5. Олпорт Г. Становление личности. Избранные труды. М.: Смысл, 2012. 480 с.
6. Павлов А. Стресс и болезни адаптации. М.: Практическая Медицина, 2012. 297 с.
7. Сбер поможет взять стресс под контроль. URL: <https://press.sber.ru/publications/sber-pomozhet-vziat-stress-pod-kontrol> (дата обращения 01.03.2022).
8. Селье Г. Стресс без дистресса. М.: Книга по требованию, 2012. 66 с.

УДК 332.14

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКОЙ: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Чужаев Б. С., МУЗ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: chuzhaev@mail.ru

Научный руководитель – **Бардаков А. И.**, д-р полит. наук, доцент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Аннотация. В статье исследуются проблемы муниципального управления экономикой. Перспективы развития и поиск эффективных путей решения проблем социально-экономического развития муниципальных образований.

Ключевые слова: экономика, муниципальное управление, развитие, реализация стратегических проектов, муниципальное самоуправление.

MUNICIPAL ECONOMIC MANAGEMENT: TRENDS AND PROSPECTS

Chuzhaev B. S., MUZ-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA

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

Abstract. The article examines the problems of municipal economic management. Prospects for development and the search for effective ways to solve the problems of socio-economic development of municipalities.

Keywords: economy, municipal administration, development implementation of strategic projects, municipal self-government.

В современное время развитие и формирование устойчивых тенденций муниципального самоуправления является важным пунктом в стабилизации и укреплении экономики в стране. Для этого муниципальные органы должны опираться на прочную основу – систему эффективных экономических отношений в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных благ и услуг. Система данных отношений определяется единым понятием – «муниципальная экономика». Основной целью муниципальной экономики является повышение благосостояния населения. Благосостояние – это обеспеченность населения необходимыми для жизни материальными и социальными, в том числе культурными благами [5, с. 6].

С 2021 года реализуются конституционные положения о вхождении органов муниципальной власти в единую систему публичной власти для наиболее

эффективного осуществления взаимодействия и решения задач в интересах населения, проживающего на определенной территории. На фоне решения стратегических задач, определенных Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», стало очевидно, насколько важны данные изменения для формирования местной власти, способной эффективно развивать территорию, качественно оказывать услуги населению [3, с. 18].

Первостепенной задачей муниципальных органов является выявление потребностей местного населения и разработка стратегических проектов для удовлетворения данных потребностей. Для этого нужна полноценная финансовая основа. Закрепление конституционных норм о единой системе публичной власти, а также их раскрытие в Федеральном законе № 394-ФЗ видится важным и своевременным шагом. Муниципалитеты должны рассматриваться как равноправный уровень публичной власти, а вопросы должны решаться на том уровне, на котором это наиболее экономически обусловлено, эффективно и удобно для граждан.

Наибольшее значение в управлении муниципальной экономикой имеют услуги жизнеобеспечения, которые требуют существенных затрат, а также содействие в занятости населения, так как, развитие муниципальных образований зависит и от уровня доходов населения [4, с. 35-39]. Наряду с общей тенденцией соответствия управленческих систем, природно-экологические факторы оказывают сильное влияние на образ жизни населения.

Например, в начале прошлого века, в северных штатах США используя свой сырьевой ресурс, быстро стали развиваться территории с преимущественно промышленным развитием, что естественно обусловило процесс формирования систем управления муниципальными образованиями с учетом промышленной полигамности городских поселений. Рассматривая влияние этого фактора на специфику и особенности систем территориального хозяйствования, очевидным является выявление целого ряда черт присущих муниципальным образованиям в

различных частях страны, этот факт отражается на создании экономически действенной системы муниципального управления.

Серьезное влияние на становление систем муниципального управления также оказывают традиции, политические и экономические факторы, связанные с особенностью соотношения влияния различных групп населения на процесс становления властных структур в иерархии местной власти. Муниципальная экономическая политика – система целей и методов наиболее эффективного использования экономических ресурсов территории в интересах местного сообщества. Цели и задачи муниципальной экономической политики вытекают из общих целей и задач муниципальной политики и являются подчиненными по отношению к ним.

Ключевая задача муниципальной экономической политики состоит в оптимизации соотношений между объемом бюджетных услуг и потребностью в имуществе и в финансовых средствах. С одной стороны, низкая платежеспособность и менталитет населения вынуждают муниципальную власть предоставлять жителям множество либо бесплатных, либо частично оплачиваемых бюджетных услуг. С другой стороны, муниципальные предприятия на сегодня являются в большинстве своем не источниками доходов, а потребителями бюджетных средств. Этим дисбалансом обусловлен избыток находящегося в муниципальной собственности имущества, особенно объектов социального назначения, требующих крупных затрат на содержание, а также хронический дефицит финансовых ресурсов для покрытия расходов местных бюджетов [1, с. 6-10].

Основные направления муниципальной экономической политики:

- управление муниципальным имуществом;
- финансовая политика – управление муниципальными финансами;
- промышленная политика – взаимодействие с немунципальными хозяйствующими субъектами на территории муниципального образования;
- налоговая, тарифная, ценовая политика, инвестиционная политика;
- управление межмуниципальными и международными экономическими связями муниципальных образований и др.

Выбор наиболее эффективных в конкретной ситуации направлений и методов экономической политики муниципального образования служит одним из важнейших условий его развития. Для реализации местной экономической политики используются два блока инструментов:

- 1) меры по развитию инфраструктуры («жесткие» факторы);
- 2) пакет экономических стимулов для поощрения или дестимулирования определенных действий хозяйствующих субъектов («мягкие» факторы).

Органы местного самоуправления обычно пользуются такими инструментами, как финансовая помощь, налоговая и тарифная политика, развитие инфраструктуры, политика в области недвижимого имущества (в т.ч. муниципальными земельными участками), планирование землепользования и выдача разрешений на строительство, консультирование и курирование местных предприятий, другие мероприятия. Однако деятельность местных властей в сфере экономики заключается лишь в создании рамочных условий, в ускорении нужных процессов, создании для них благоприятных предпосылок, а не в прямом участии в делах отдельных предприятий.

При разработке экономической политики подготавливаются следующие документы:

- стратегия экономического развития города;
- концепция местной экономической политики;
- набор проектов, программ по реализации местной экономической политики;
- план мероприятий комитета по экономическому развитию.

Функции органов местного самоуправления по управлению экономическими ресурсами территории сводятся к их эффективному использованию и преобразованию в жизненные блага для населения. Основные функции:

- экономический анализ, прогнозирование и планирование;
- управление муниципальным имуществом;
- налоговое, ценовое, тарифное регулирование;

- экономическое регулирование предпринимательской деятельности;
- внешнеэкономическая деятельность;
- инвестиционная деятельность;
- сводное финансовое планирование развития территории.

Политика местной власти должна быть направлена на максимизацию использования природных ресурсов. Эффективное управление земельными ресурсами как объектами муниципальной собственности, в том числе с использованием различных форм платежей позволит существенно пополнить муниципальный бюджет. Органы государственной власти должны не только создавать правовую и экономическую основы деятельности муниципальной власти, но и разъяснять населению государственную политику в области развития местного самоуправления, способствовать тому, чтобы граждане имели реальную возможность участвовать в решении вопросов местного значения.

Переход к рыночным отношениям, базирующимся на экономических методах управления, требует, с одной стороны, знания и использования традиционных подходов к управлению, когда во главу угла ставится контроль над людьми, обеспечение стабильности и создание вертикальной структуры управления (т.е. во главе управляющей ячейки стоит руководитель, осуществляющий единоличное руководство и выполняющий все функции управления). С другой – изучения и применения новых подходов к управлению, предполагающих использование инициативы и творческих способностей людей, поиск новых взглядов, норм и ценностей, открытый доступ к информации. Эти требования в первую очередь касаются местного управления, т.к. это основа государства.

В современном обществе ярко выражена необходимость качественного управления, что обусловлено ужесточением конкуренции регионов за инвестиции и квалифицированную рабочую силу, ускорением научно-технического прогресса, с чем связан рост уровня потребностей населения [2, с. 9].

Местное управление относится к числу традиционных демократических институтов и выступает представительным органом государства. Основой этой

системы являются местные представительные органы, осуществляющие функцию представительства населения в рамках соответствующих административно-территориальных единиц, и формирующиеся населением в результате свободных, прямых выборов. Местное самоуправление, укрепляя основы народовластия, создавая условия жизнедеятельности людей, стабилизируя политическую систему, является важным механизмом обеспечения единства страны. Именно развитое местное самоуправление может быть одной из наиболее надежных гарантий обеспечения целостности государства. Оно – тот цементирующий раствор, который скрепляет государственную целостность России.

Современные тенденции развития системы муниципального управления указывают на то, что в России формируется новая институционально-экономическая отрасль, получившая образное название муниципальная экономика. Содержательная сущность, которой заключается в обеспечении процесса развития, функционирования и регулирования системы муниципального хозяйствования и определении на этой основе экономических форм и методов хозяйствования, направленных на развитие прогрессивных форм управления системой муниципального образования и способной обеспечить стратегию дальнейшего развития.

Список литературы

1. Воронин А. Г. Муниципальное хозяйство и управление: проблемы теории и практики. М.: Финансы и статистика, 2004. 176 с.
2. Еременко Г. Н. Теоретические основы местного самоуправления. М., 1998.
3. Материалы к заседанию на тему «Концепция развития местного самоуправления в РФ. Актуальные вопросы финансового обеспечения исполнения органами местного самоуправления публичных функций и реализации инициативных проектов» М., 2021.

4. Писарев А. Н. Местное самоуправление как особая форма системы единой публичной власти: теоретико-правовое исследование в свете конституционной реформы – 2020 // Государственная власть и местное самоуправление. 2020. № 6. С. 35-39.

5. Соменкова Н. С., Купцов А. В., Буланова Е. В. Экономика муниципального хозяйства: Учебно-методическое пособие. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. 56 с.

УДК 331.108:342.5(470.45)

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ

Чухнина А. М., МУ-200, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
e-mail: orizai@mail.ru

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

Аннотация. В статье содержится понятие кадрового резерва, цель его формирования, а также анализируется региональный опыт на примере Волгоградской области. В частности, описываются правовые основы функционирования кадрового резерва в Волгоградской области, необходимые условия для поступления на государственную службу и в кадровый резерв. Также рассматривается новый инструмент кадровой политики – портал «Госслужба», проанализированы его недостатки и возможности его использования на региональном уровне.

Ключевые слова: государственная служба, кадровый резерв, портал «Госслужба», центр занятости, вакантные должности.

PERSONNEL RESERVE OF THE VOLGOGRAD REGION AT THE PRESENT STAGE OF DEVELOPMENT

Chukhnina A. M., MU-200, Volgograd Institute of Management, branch of RANEP
Supervisor – **Drozдова U. A.**, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of Volgograd
Institute of Management, branch of RANEP

Abstract. The article contains the concept of a personnel reserve, the purpose of its formation, and also analyzes regional experience on the example of the Volgograd region. In particular, the legal framework for the functioning of the personnel reserve in the Volgograd region, the necessary conditions for entering the civil service and the personnel reserve are described. A new instrument of personnel policy is also considered - the portal «Civil Service», its shortcomings and the possibility of its use at the regional level are analyzed.

Keywords: civil service, personnel reserve, portal «Gosluzhba», employment center, vacancies.

Кадровый резерв – одна из кадровых технологий, являющаяся неотъемлемой частью функционирования института государственной службы. Целью его формирования является замещение кандидатами вакантных должностей государственной гражданской службы в органах власти. Формирование кадрового резерва также является важнейшей кадровой технологией, которая выполняет ряд социальных функций: развития, регулирования и стабилизации кадрового потенциала системы государственного и муниципального управления [1, с. 105].

Так как, кадровый резерв призван обеспечивать органы государственной службы компетентными кадрами, то стоит уделять особое внимание процессу

его формирования. Это подтверждает идею о том, что он должен отвечать современным требованиям и модернизироваться в соответствии с ними. Это необходимо для того, чтобы он соответствовал постоянно меняющимся внешним условиям, и чтобы кадровый состав любого государственного органа отвечал последним стандартам.

На сегодняшний день не существует единого мнения в научной сфере о понятии «кадровый резерв». Но, что особенно привлекает внимание, его не содержит и федеральное законодательство. В частности, не представлена интерпретация данного понятия и в Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 года № 58-ФЗ [8] и Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 года № 79-ФЗ [7], которые закрепляют основные положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе. Однако, можно найти трактовку данного понятия в кадровом менеджменте, где дефиниция определяется следующим образом: кадровый резерв – «группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку» [2, с. 57].

Кадровый резерв можно рассматривать как группу работников, потенциально способных не только к службе в органах государственной власти, но и к руководящей деятельности, при этом они должны отвечать требованиям, предъявляемым должностью, подвергаться отбору и проходить систематическую целевую квалификационную подготовку. Стоит отметить, что в каждом регионе Российской Федерации существует кадровый резерв на государственную гражданскую службу. В Волгоградской области также действует такой кадровый резерв.

Правовую основу кадрового резерва государственной гражданской службы Волгоградской области составляют: Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Закон Волгоградской области от 08.04.2005 года № 1045-ОД «О государственной гражданской службе Волгоградской области», постановление Губернатора Волгоградской области от 10.06.2015 года № 518 «Об утверждении Положения о кадровом резерве государственной гражданской службы Волгоградской области».

На официальном портале Управления делами Администрации Волгоградской области содержится Порядок поступления на государственную гражданскую службу Волгоградской области. В соответствии с данным разделом, на гражданскую службу Волгоградской области вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям для замещения должностей гражданской службы, установленным Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Волгоградской области от 08.04.2005 года № 1045-ОД «О государственной гражданской службе Волгоградской области» и должностным регламентом [6].

Поступление гражданина на гражданскую службу Волгоградской области для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим Волгоградской области другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы [3].

Стоит отметить, что у лиц, желающих поступить на государственную гражданскую службу в органы власти, встает вопрос о получении информации,

необходимой для поступления в кадровый резерв. Так, существует необходимость, в первую очередь, узнать о вакантных местах в органах власти, далее – о необходимом пакете документов и условиях занятия должностей. Часть информации можно найти в Центрах занятости, в самих органах власти (в том числе и на официальных порталах), а также на современном этапе развития на портале «Госслужба». Потенциальный служащий должен знать, каким образом он должен попасть в кадровый резерв, где найти информацию о вакантных должностях. В последние годы проблему информирования упростило создание вышеуказанного портала «Госслужба» [5]. Новый инструмент информирования о возможностях кадрового резерва, его состоянии, по нашему мнению, достаточно удобен и призван решать ряд проблем, стоящих перед будущими служащими, однако он не доведен еще до совершенства. Например, существует проблема в актуализации данных о вакантных местах в органах власти.

Однако такие порталы не используются на региональном уровне. По нашему мнению, федеральный опыт можно использовать в регионах, в том числе, и в Волгоградской области. Это необходимо для более эффективного функционирования кадровых резервов органов исполнительной власти субъектов. Мы видим возможность его реализации в создании аналогичных сайтов для каждого субъекта, добавив туда информацию о поступлении на государственную гражданскую службу, свободных вакансиях, необходимом пакете документов и пробные варианты тестирования, которые потребуются для поступления в кадровый резерв.

Таким образом, в современных условиях возможно использовать систему «Интернет» для поиска необходимой информации о поступлении в кадровый резерв для дальнейшего замещения должностей государственной гражданской службы. Однако сейчас необходимо изучить несколько порталов, законодательство, чтобы иметь представление о возможности поступления в кадровый резерв. В связи с этим, формирование кадрового резерва государственной службы тре-

бует внедрения новых технологий, одной из которых должно стать создание портала, аналогичного portalу «Госслужба», но на региональном уровне. Пока, на данный момент, для регионов на портале можно посмотреть только актуальные вакансии, но не все вакантные места отражаются в полном объеме, что затрудняет процесс функционально-ролевой коммуникации в органах власти [4] и подтверждает необходимость дальнейшего совершенствования.

Список литературы

1. Антропова Ю. Ю. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: моногр. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2015. 172 с.

2. Бухарина А. Ю. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: кадровый резерв // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России. 2018. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32529108> (дата обращения 01.03.2022).

3. Волгоградская область. Законы. О государственной гражданской службе Волгоградской области: от 08.04.2005 № 1045-ОД / Волгоградская область. Законы. Доступ из СПС КонсультантПлюс (дата обращения 02.03.2022).

4. Дроздова Ю. А Коммуникативно-речевые стратегии органов власти: к вопросу об эффективности функционально-ролевой коммуникации // Меняющаяся коммуникация в меняющемся мире-4: Сб. Статей / Отв. ред. Г. Г. Слышкин. Волгоград: ФГОУ ВПО «Волгоградская академия государственной службы», 2011. С. 69-72.

5. Портал «Госслужба». URL: <https://gossluzhba.gov.ru/rezerv> (дата обращения 03.03.2022).

6. Порядок поступления на государственную гражданскую службу Волгоградской области / Управление делами Администрации Волгоградской области. URL: <https://ud.volgograd.ru/vacancies/receipts/> (дата обращения 02.03.2022).

7. Российская Федерация. Законы. О государственной гражданской службе Российской Федерации от 27.07.2004 № 79-ФЗ / Российская Федерация. Законы. Доступ из СПС КонсультантПлюс (дата обращения 01.03.2022).

8. Российская Федерация. Законы. О системе государственной службы Российской Федерации от 27.05.2003 № 58-ФЗ / Российская Федерация. Законы. Доступ из СПС КонсультантПлюс (дата обращения 01.03.2022).

УПРАВЛЕНИЕ И СОВРЕМЕННОСТЬ: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ДИСКУРС

Сборник молодых исследователей

Электронное издание

Процессор Intel® или AMD с частотой не менее 1.5 ГГц
Операционная система семейства Microsoft Windows или macOS
Оперативная память 2 ГБ оперативной памяти
Пространство на жестком диске 2,62 Мбайт

Дополнительные программные средства: Программа для просмотра PDF
Издательско-полиграфический центр ВИУ РАНХиГС
г. Волгоград, ул. Герцена, 10