

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

ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

## **XXIV РЕГИОНАЛЬНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Тезисы докладов  
06 декабря 2019 г.**

Направления:

- 20. Политические науки, социология, теория коммуникации*
- 21. Управление в государственно-муниципальных органах  
власти и бизнесе*

Волгоград, 2020

УДК 32.001(063)

ББК 72.6я431

Р 32

Редакционная коллегия:  
канд. ист. наук *Е. В. Перерва*;  
*А. В. Соболева* (технический секретарь)

*Статьи печатаются в авторской редакции*

**Р 32**      **XXIV Региональная конференция молодых исследователей Волгоградской области, научно-практическая конф., (2019; Волгоград);** Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС. – Волгоград: Изд-во Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2019. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: IBM PC с процессором 486; ОЗУ 64 Мб; CD-ROM дисковод; Adobe Reader 6.0. – Загл. с экрана.

Научно-практическая конференция студентов и молодых ученых Волгоградской области была проведена 06 декабря 2019 г. Целью конференции явилось повышение престижа научно-исследовательской работы среди студентов и молодых ученых. Конференция в Волгоградском институте управления – филиале РАНХиГС проводилась по двум направлениям: «Политические науки, социология, теория коммуникации» и «Управление в государственно-муниципальных органах власти и бизнесе».

Тезисы лучших выступлений школьников, студентов и молодых ученых представлены в данном сборнике.

# ОГЛАВЛЕНИЕ

**Направление 20**

**ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ, СОЦИОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ КОММУНИКАЦИИ**

<b>Айдаров А. Ю. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛИЗАЦИИ ПОДРОСТКОВ В УСЛОВИЯХ УЧЕБЫ В ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ВУЗАХ МВД РОССИИ .....</b>	<b>7</b>
<b>Асеян А. А. РЕАЛИЗАЦИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ОБРАЗОВАНИЕ» В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ .....</b>	<b>11</b>
<b>Булычев П. П. МОТИВЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ ЮРИСТ .....</b>	<b>13</b>
<b>Владыко Д. С. ДИСТРЕСС И ЭУСТРЕСС В СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....</b>	<b>15</b>
<b>Воронина А. С. КРИЗИС НАЦИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ ВЕДОМСТВЕННОГО ВУЗА.....</b>	<b>18</b>
<b>Исмаилова Т. С. РЕСУРСЫ, МОТИВАЦИЯ И ИДЕНТИЧНОСТЬ ЛИЧНОСТИ КАК ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ К ЗДОРОВЬЮ .....</b>	<b>21</b>
<b>Кинаш Е. И. TWITTER-ДИПЛОМАТИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ВНЕШНЕЙ ПОЛИТИКИ США В ПЕРИОД ПРЕЗИДЕНТСТВА Д. ТРАМПА.....</b>	<b>24</b>
<b>Кислинская Е. С. ЦИФРОВИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ГОРОДЕ ВОЛГОГРАДЕ .....</b>	<b>27</b>
<b>Лапшина А. Р. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА .....</b>	<b>30</b>
<b>Локтионов И. М. ПОЛИТИЧЕСКИЕ РИСКИ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ НОВОЙ ЗОНЫ СВОБОДНОЙ ТОРГОВЛИ В СТРАНАХ СЕВЕРНОЙ АМЕРИКИ .....</b>	<b>33</b>
<b>Медведева С. С. ИНФОРМАТИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....</b>	<b>36</b>
<b>Михнева А. И. МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ФОРМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ .....</b>	<b>39</b>
<b>Мусаева Г. К. СПЕЦИФИКА МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ Д. ТРАМПА .....</b>	<b>42</b>
<b>Оганян А. А. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДЕНЕЖНОЙ ЭТИКИ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СЕМЬЕ .....</b>	<b>45</b>

<b>Пахомов Д. В. МЕСТНАЯ ВЛАСТЬ И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО: ПЕРСПЕКТИВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ .....</b>	<b>47</b>
<b>Петкина Е. И. БЮРОКРАТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КАК ФЕНОМЕН ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....</b>	<b>50</b>
<b>Пономарева Е. В. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ В ВОЛГОГРАДСКОМ РЕГИОНЕ.....</b>	<b>53</b>
<b>Попова С. А. УРОВЕНЬ ДОВЕРИЯ НАСЕЛЕНИЯ г. ВОЛГОГРАДА К ОРГАНАМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ.....</b>	<b>56</b>
<b>Потапов Т. Н. НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ КАК МЕХАНИЗМ РЕШЕНИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ.....</b>	<b>60</b>
<b>Прибытков Ю. Б. ГУБЕРНАТОРСКАЯ ВЛАСТЬ МЕЖДУ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ВЛАСТЬЮ И ОБЩЕСТВОМ.....</b>	<b>63</b>
<b>Сиротин В. А. ОБРАЗ РЕГИОНАЛЬНОГО ВУЗА КАК ИНСТИТУТА СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ: РЕЗУЛЬТАТЫ ПИЛОТАЖНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ.....</b>	<b>66</b>
<b>Солотина Д. И. МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ В РОССИИ КАК ИСТОЧНИК ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ.....</b>	<b>69</b>
<b>Фурманова К. А. СЕЛАК КАК ПРОТИВОВЕС ИНТЕРВЕНЦИОНИСТСКОЙ ПОЛИТИКИ США В СТРАНЫ ЛАТИНСКОЙ АМЕРИКИ.....</b>	<b>71</b>
<b>Юзбашян Ж. В. ПРОБЛЕМА МОЛОДЕЖНОЙ МИГРАЦИИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ .....</b>	<b>74</b>
<b>Направление 21</b>	
<b>УПРАВЛЕНИЕ В ГОСУДАРСТВЕННО-МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНАХ, ВЛАСТИ И БИЗНЕСЕ</b>	
<b>Артюхова М. В. УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ....</b>	<b>77</b>
<b>Бабинец Н. И. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА .....</b>	<b>81</b>
<b>Биленко И. П. МЕСТО И РОЛЬ СИТИ-МЕНЕДЖЕРА В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ .....</b>	<b>85</b>
<b>Вишневский В. В. АКТИВИЗАЦИЯ ПРИМЕНЕНИЯ РЕЦИКЛИНГА КАК ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРЕРАБОТКОЙ ТВЕРДЫХ БЫТОВЫХ ОТХОДОВ .....</b>	<b>88</b>
<b>Гарибян В. Н. ОТЛИЧИЕ ПОНЯТИЙ «КОМАНДА» И «ГРУППА» В НАУЧНОЙ СРЕДЕ: ПОНЯТИЙНЫЙ АНАЛИЗ.....</b>	<b>91</b>

<b>Городнова К. О. МОДИФИКАЦИЯ СУЩЕСТВУЮЩЕГО МЕТОДИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ БАНКОВСКОГО БИЗНЕСА .....</b>	<b>95</b>
<b>Гущина В. С. НОВОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ФЕМИНИСТСКОЕ ДВИЖЕНИЕ В КОНТЕКСТЕ АДМИНИСТРАЦИИ Д. ТРАМПА.....</b>	<b>98</b>
<b>Зайцева А. М. ОЦЕНКА СТРАТЕГИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ: ОСОБЕННОСТИ ДЕЙСТВУЮЩИХ ДОКУМЕНТОВ НА ПРИМЕРЕ СУБЪЕКТОВ РФ В ЮФО .....</b>	<b>100</b>
<b>Ким И. А. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ .....</b>	<b>103</b>
<b>Король О. М. ВСЕСТОРОННЯЯ ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: РЕЗУЛЬТАТЫ ВЫПУСКНОГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ .....</b>	<b>106</b>
<b>Котельников А. А. ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ В СФЕРЕ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА .....</b>	<b>110</b>
<b>Кравцова К. Б. СПОСОБЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ .....</b>	<b>113</b>
<b>Кузьмичева Е. А., Самойлова А. О. ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....</b>	<b>116</b>
<b>Кузьмичева Е. А., Самойлова А. О. МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОПЫТА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН.....</b>	<b>119</b>
<b>Лапшина А. Р. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ .....</b>	<b>122</b>
<b>Лукьянскова Е. А. ДОМАШНИЙ ПЛЕННИК ИЛИ СВОБОДНЫЙ ХУДОЖНИК: ПРОБЛЕМА ИЗОЛИРОВАННОСТИ ФРИЛАНСЕРА ОТ СОЦИАЛЬНОГО МИРА.....</b>	<b>125</b>
<b>Мамедова Д. И. СИСТЕМА LEAN КАК ИНСТРУМЕНТ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА .....</b>	<b>128</b>
<b>Маркозова А. А. РОЛЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ВЫГОРАНИИ.....</b>	<b>131</b>
<b>Никулин А. А. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ТЕОРИЯХ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ .....</b>	<b>135</b>

<b>Орлова В. В.</b> ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ) .....	138
<b>Разуваева В. С.</b> ДИНАМИКА ОКАЗАНИЯ АДРЕСНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НАСЕЛЕНИЮ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ.....	141
<b>Ребро Д. Д.</b> КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО .....	144
<b>Седова В. Л.</b> НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА «ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА»: ПРОБЛЕМЫ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ .....	147
<b>Федоров Е. А.</b> ОРГАНИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ.....	151
<b>Хохрина А. А.</b> ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ ....	153

## ***Направление 20***

# **ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ, СОЦИОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ КОММУНИКАЦИИ**

---

***А. Ю. Айдаров***

***Научный руководитель А. В. Войтов***

### ***ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛИЗАЦИИ ПОДРОСТКОВ В УСЛОВИЯХ УЧЕБЫ В ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ВУЗАХ МВД РОССИИ***

ФГКОУ ВО «Волгоградская академия МВД России»

В статье рассматриваются актуальные вопросы социализации курсантов ведомственных вузов, в частности МВД России. В рассмотрении данной проблемы использован личностно-деятельностный подход. Учтены основные психологические и педагогические компоненты адаптационного процесса. Признается значительная роль эмоционального компонента, а также фактора «специфической» изоляции в социализации курсантов.

Социализация почти каждого человека, начавшись в раннем детстве, заканчивается завершение жизненного пути, либо полной изоляцией от социального окружения. Таким образом, на протяжении всей жизни человек усваивает социальные нормы, правила, формы взаимодействия и ролевого поведения. Однако в подростковом возрасте происходит завершение первичной социализации, когда молодой человек осознает себя как личность, и

начинается вторичная социализация, когда он попадает в новые для себя социальные и бытовые условия<sup>1</sup>.

Курсанты ведомственных образовательных учреждений находятся в особых условиях жизни и взаимодействия как друг с другом, так и с окружающим социальным миром (родители, друзья и т.п.). В данных условиях основной задачей данной работы будет изучение влияния специфики обучения в ведомственном вузе системы МВД России на социализацию курсантов.

В рассмотрении данной проблемы мы будем придерживаться личностно-деятельностного подхода, который позволит определить сущность социально-индивидуального компонента процесса обучения, освоения новых способов работы, формирования черт и качеств, присущих будущему специалисту. Автором выбрана методика включенного наблюдения для изучения данной проблемы во многом потому, что автор сам жил 2018/19 учебный год на загородной учебной базе.

Одной из главных целей социализации является приспособление, адаптация человека к социальной реальности, что служит, пожалуй, наиболее возможным условием нормального функционирования общества. Однако здесь могут быть крайности, выходящие за рамки нормального процесса социализации, связанные в конечном счете с местом личности в системе общественных отношений, с ее социальной активностью. Такие крайности можно назвать отрицательными видами приспособления. Один из них называется «конформизм», то есть пассивное, лишенное личностного содержания принятие существующего порядка вещей, господствующих мнений. Конформизм характеризуется отсутствием собственной позиции, беспрекословным следованием определенным образцам, подчинением авторитетам.

В структуре высшего образования в образовательных учреждениях МВД России выделяют три формы адаптации курсантов к условиям обучения: формальная, касающаяся когнитивно-информационной адаптации обу-

---

<sup>1</sup> Войтов А. В. Куратор как агент вторичной социализации: социологический аспект // Проблемы современного аграрного образования: содержание, технологии, качество. Материалы научно-методической конференции. 2016. С. 57.



чающегося к новой среде, к структуре образовательных учреждений МВД России, к содержанию подготовки их к требованиям, своим обязанностям; социальная, касающаяся процесса внутренней интеграции групп студентов-первокурсников и интеграции этих групп с кадетской средой в целом; дидактические, касающиеся освоения бывшими школьниками новых форм и методов воспитательной работы и службы.

Проведенное автором включенное наблюдение за жизнью курсантского коллектива в условиях территориальной изоляции подтверждают тот факт, что специфическая, профессиональная среда за один учебный год способна кардинально повлиять на личность курсанта. Редкая возможность взаимодействовать с родителями и друзьями – привычной для вчерашнего школьника со социальной средой, осуществляемая, как правило, с помощью телефона, минимизирует влияние данного агента социализации и вынуждает забыть нормы и правила, привычные в указанной среде.

Социальная составляющая включает в себя установление и поддержание определенного социального статуса курсанта в новом коллективе, усвоение новых социальных норм, обычаев, традиций, требований коллектива, осознание своих прав и обязанностей, участие в общественной жизни образовательных учреждений МВД России. Бытовая составляющая – адаптация к новым условиям жизни, новым формам использования свободного времени, отсутствие родительского контроля. Дежурства и наряды, в которые ходят курсанты, не сравнимы ни с чем в студенческой жизни. Какой студент, может похвастаться, что перемыл посуду за триста человек, или не спал всю ночь, «стоя на тумбочке»? Экономическая составляющая включает получение зарплаты, независимость в распоряжении средствами, что также формирует личность курсанта несколько иначе по сравнению со студентами.

Психологический компонент отражает перестройку мышления и речи курсанта по отношению к условиям профессиональной подготовки; резкое повышение роли функций внимания, памяти, зрительного восприятия; проверку и тренировку воли, повышение эмоционального напряжения; реализа-

цию задатков и способностей; закрепление специфических черт характера. День курсантов расписан до самого вечера. У них нет возможности поваляться на кровати не только в будний день, но и даже в воскресенье, посмотреть лишний раз телевизор, погулять в свое удовольствие. Устав Академии МВД, распорядок дня влияет на формирование личности и накладывает куда больший отпечаток на характер курсантов ведомственных вузов в отличие от студентов гражданских учебных заведений.

Что самое важное для курсанта? И большинство, наверняка, скажет – увольнение. Кажется, всего лишь два часа в будни, и шесть-семь часов в выходной, но за это время можно сделать очень много. Их, настоящий курсант ждет, как праздника. Ведь только там можно пойти домой к родителям и друзьям, выпить чашечку чая с любимой девушкой, да просто пройтись по улице. Курсантам этого очень не хватает. Студенты гражданских вузов всё это воспринимают как данность, как постоянство повседневной жизни. Они даже представить себе не могут, как же это ценно в сложной курсантской жизни.

Сложно, но курсантские будни это не одни минусы. Ведь они будущие офицеры, а это уже звучит гордо.

**А. А. Асеян**

**Научный руководитель Е. Г. Олейникова**

## **РЕАЛИЗАЦИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ОБРАЗОВАНИЕ» В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Волгоградский институт управления – филиала РАНХиС

В статье анализируются процессы реализации национального проекта «Образование» в Волгоградской области. Выделены основные региональные проекты, рассмотрены их осуществления и первые итоги. Сформулированы выводы о перспективах дальнейшей реализации национального проекта в Волгоградской области.

Национальный проект «Образование» – это инициатива, направленная на достижение двух ключевых задач. Первая – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Вторая – воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Национальный проект предполагает реализацию 4 основных направлений развития системы образования: обновление его содержания, создание необходимой современной инфраструктуры, подготовка соответствующих профессиональных кадров, их переподготовка и повышение квалификации, а также создание наиболее эффективных механизмов управления этой сферой.

Региональные проекты Волгоградской области национального проекта «Образование»:

- Современная школа;
- Успех каждого ребенка;
- Поддержка семей, имеющих детей;

- Цифровая образовательная среда;
- Учитель будущего;
- Молодые профессионалы;
- Новые возможности для каждого;
- Социальная активность.

В рамках национального проекта в Волгоградской области уже завершено строительство новой школы в Камышине, создание 56 учебных центров на базе сельских школ в 32 муниципальных районах. Кроме того, оснащены компьютерным оборудованием 27 средних школ, в сельских школах 12 районов обновлены спортивные залы.

Строительство школы в поселке Степной Волгоградской области по нацпроекту «Образование» завершится к маю 2020 года. Первых учеников школа на 500 мест примет в новом учебном году. Открытие школы позволит ликвидировать вторую смену в поселке, в которую сейчас учатся более 40 % детей. Школу будут посещать не только жители Степного, но и соседних поселков – Царицыно, Студено-Яблоновки, Россошек, Красного Пахаря и Новой Надежды. Здание старой школы в поселке начнут перестраивать под детский сад. Открытие детского сада позволит решить проблему нехватки детских садов – обеспеченность детей местами в дошкольных образовательных организациях.

Таким образом, в результате реализации проекта будет обеспечена глобальная конкурентоспособность российского образования, а также вхождение РФ в число десяти ведущих стран по качеству общего образования.

**П. П. Булычев**

**Научный руководитель С. Г. Лагутин**

## **МОТИВЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ ЮРИСТ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Проведен социологический экспресс-опрос для определения основных мотивов выбора профессии юрист. Полученные результаты, позволяют прогнозировать основные риски в профессиональной реализации.

Процесс социализации личности прочно связан с профессиональным обучением, в связи с чем отсутствие оценки личностных ориентаций, ценностных установок на додипломной стадии обуславливает сложности профессиональной реализации в будущем. Особенно это актуально для юриспруденции. Точкой отсчета профессиональной траектории является выбор профессионального поля и поступление в профессиональное образовательное учреждение. Именно немотивированный выбор профессии и (или) специальности является одним из определяющих факторов риска для профессиональной реализации. В связи с этим на базе РАНХиГС было проведено исследование мотивов выбора профессии юрист.

**Цель:** определение мотивов выбора профессионального поля студентов юридического факультета Волгоградского института управления Российской Академии Народного Хозяйства и Государственной Службы при Президенте Российской Федерации.

**Материалы и методы:** Анализ статистических и литературных данных, опрос. Эмпирическую базу нашего исследования составили данные опроса студентов 1 курса юридического факультета Волгоградского института управления Российской Академии Народного Хозяйства и Государственной Службы при Президенте Российской Федерации.

**Результаты и обсуждение:** Согласно полученным результатам более половины респондентов выбрали вариант ответа «нравится эта профессия». Остальные в равных долях выбрали ответ «мои родственники – юристы» и «это очень уважаемая (престижная) профессия» – 20 % и 25 %,  $p \leq 0,05$ . При этом 60 % респондентов считает, что эта профессия имеет перспективы карьерного роста и 25 % признают ее престижной. Это положительно характеризует мотивацию будущих профессионалов – юристов.

**Выводы:** Профессиональные династии (в нашей выборке – у половины респондентов) положительно влияют на профессиональную ориентацию каждого пятого из опрошенных, а понимание престижа выбранной профессии - каждого четвертого исследуемого. Тем не менее, только у 15 % респондентов основным критерием выбора профессии являлась материальная компонента, назвали «хорошо оплачиваемой». Полученные результаты, безусловно, отражают российскую действительность и подтверждают результаты современных исследований. Безусловно, материальные причины являются фактором ухода мотивированных профессионалов из рассматриваемого профессионального поля.

**Д. С. Владыко**

**Научный руководитель И. В. Шиндряева**

## **ДИСТРЕСС И ЭУСТРЕСС В СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

В статье проанализированы отличия понятий «дистресс» и «эустресс». Выявлены их противоположные характеристики. Обозначены негативные последствия эустресса и особенности перехода конструктивного стресса в деструктивный.

Эффективность служебной деятельности напрямую зависит от самочувствия сотрудников. При этом повышенная нагрузка во время исполнения служебной деятельности, а также межличностные и внутриличностные конфликты способны вызывать повышенную напряженность, перерастающую в стресс. Стоит отметить, что стресс оказывает сильное влияние на эффективность деятельности людей в профессиональной сфере и понижает качество выполняемой работы.

Разрабатывая концепцию стресса, ученый Ганс Селье ввел такие термины как «дистресс» и «эустресс». Это виды стресса, которые обладают противоположными характеристиками, оказывающие влияние на человека и его служебную деятельность.

Дистресс является деструктивной формой стресса, которая связана появлением у человека негативных эмоций [1, с. 320]. Он сопровождается долговременным напряжением, чувством тревоги, страха, действуя на психическое и физиологическое состояние человека. Это неблагоприятно сказывается на служебной деятельности, так как сотрудник, находясь в состоянии постоянного волнения и истощения, не может эффективно исполнять свои обязанности.

Сам эустресс можно назвать мобилизующим или конструктивным [2, с. 14]. Испытывая его, человек ощущает прилив сил и вдохновение. Обычно он проявляется при выполнении какой-то конкретной задачи или достижении цели.

Стоит отметить, что эустресс также может привести к негативным последствиям.

Во-первых, эустресс также сопровождается напряжением. Хотя и кратковременное, но оказывающее влияние на организм.

Во-вторых, возможное ухудшение производительности в организации. Так как в связи эйфории от достигнутой цели, сотрудник может слишком сильно расслабиться и не выполнять работу должным образом.

Также дистресс может плавно вытекать из эустресса. Например, повышение по работе – это желанное событие для многих: высокий статус, признание от коллег и руководства. Человек испытывает радость и вдохновение. Но вместе с тем это большая ответственность, много новых обязанностей, которые могут вызывать страх ошибиться, не оправдать ожидания и в итоге потерять место. В этом случае человек начинает испытывать колоссальное напряжение, и конструктивный стресс переходит в деструктивный.

Таким образом, дистресс и эустресс являются противоположными сторонами стресса, сопровождающие каждого в служебной деятельности. Эустресс, или как его чаще называют конструктивный стресс, мобилизует человеческие ресурсы, адаптирует, «пробуждает» их к новому опыту. Чтобы эустресс не перерастал в дистресс необходимо понижать уровень самого стресса и справляться со стрессовыми ситуациями.

### **Библиографический список**

1. Алиев Х. М., Метод ключ в борьбе со стрессом [Текст]: учебник / Х. М. Алиев. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2013. – 320 с.
2. Игебаева Ф. А. Синдром профессиональной деформации личности. В сборнике: общество в эпоху перемен: формирование новых социально-



экономических отношений материалы VII Международной научно-практической конференции. – 2015. – С. 14–15.

3. Шиндряева И. В. Обеспечение психологического и профессионального благополучия медицинского персонала // Менеджмент в здравоохранении: вызовы и риски XXI века. – Волгоград, 2016. – С. 213–218.

4. Столярова Е. Р., Греченкова И. Р. Проблемы профессионального стресса у медицинских работников: некоторые аспекты и результаты исследования // Менеджмент в здравоохранении: вызовы и риски XXI века. – Волгоград, 2016. – С. 304–307.

**А. С. Воронина**

**Научный руководитель А. В. Войтов**

## **КРИЗИС НАЦИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ ВЕДОМСТВЕННОГО ВУЗА**

ФГКОУ ВО «Волгоградская академия МВД России»

В статье рассматривается проблема национальной самоидентификации современной молодежи, которая обучается в ВУЗах системы МВД России.

В настоящее время проблема национальной идентичности молодежи часто рассматривается в обществе. Наиболее часто с этой проблемой сталкиваются курсанты ведомственных ВУЗов. Это связано с тем, что молодые люди перестают интересоваться своим происхождением, принадлежностью к той или иной национальности и историей своего этноса. Зачастую юноши и девушки стесняются своей национальности и стараются скрыть ее. Если идеология и культурно-нравственные ценности в обществе не четко определены, происходит изменение личности, которое приводит к изменению ценностей, что приводит к кризису национальной идентичности человека.

В ходе исторического развития государства и складывающихся общественных отношений необходимым атрибутом в формировании личности курсанта является его национальное самосознание. В связи с этим особую актуальность приобретают проблемы национальной идентичности. Само понятие «национальная идентичность» является «изобретением» современности. Ее политическая значимость связана с поддержанием чувства «быть у себя дома». Национальная идентичность не является прирожденной чертой. Она происходит из приобретенного осознания общности культуры, истории, языка с определенной группой людей. Важным признаком национальной идентичности, которая обуславливает ее особенности, является мировоззренче-

ский приоритет личности. На нем формируется то или иное миропонимание. Миропонимание присутствует на бессознательных уровнях психики народа находя свое отражение в народных традициях, песнях, эпосе и общественной нравственности.

В ВУЗах системы МВД обучаются представители различных национальностей. У каждого народа свои культурные устои, культурные архетипы, та первооснова, те фундаментальные черты, которые роднят самых разных людей, живущих в одной стране и говорящих на одном языке. Если не принимать во внимание опыт архетипов, пренебрегать традициями, то это может привести к патологии личности человека, принадлежащего той или иной национальности. Довольно часто наблюдается высмеивание национальных традиций и обычаев, танцев и песен и это зачастую приводит к тому, что люди начинают стесняться своего происхождения и принадлежности к определенному этносу. Тут начинается явно просматриваться проблема национального самосознания человека. Утрата национальной идентичности ведёт к потере национальных ценностных ориентиров. Это показывает отказ от собственных национальных интересов.

Одним из таких примеров будет являться концерт национальных культур в образовательных системах МВД, когда представители разных национальностей демонстрируют свои культурные традиции, историю, национальные танцы и блюда. Участвуют в фестивале только представители северокавказского федерального округа, а курсанты из центральных округов не принимают в нем активного участия. Скорее всего, это связано с тем, что многие курсанты не осознают своей национальной принадлежности к той или иной нации или вовсе не знают истории своего этноса.

Осознание своей национальной идентичности крайне важно для каждого человека, в связи с тем, что национальная идентичность – это еще и особая форма групповой идентичности, благодаря которой несмотря на недостаток физических контактов люди считают себя объединенными вместе, потому

что говорят на одном языке, имеют общие культурные традиции, живут на одной территории.

### **Библиографический список**

1. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис (пер. с англ.). – М.: Издательская группа «Прогресс», 1996. – 344 с.
2. Кортунов, С. В. Национальная идентичность: Постижение смысла / С. В. Кортунов. – М., 2009.
3. Филиппова, Е. И. Теории коллективной идентичности в современном французском дискурсе: автореф. докт. ист. наук. – М., 2010.
4. Бауман, З. Идентичность в глобализирующемся мире // З. Бауман Индивидуализированное общество. – М., 2002. – С. 176–177.

**Т. С. Исмаилова**

**Научный руководитель И. В. Василенко**

## **РЕСУРСЫ, МОТИВАЦИЯ И ИДЕНТИЧНОСТЬ ЛИЧНОСТИ КАК ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ К ЗДОРОВЬЮ**

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

Проанализированы статистические данные, позволяющие выявить некоторые показатели, характеризующие отношения населения к своему здоровью. Раскрыто влияние на состояние здоровья таких субъективных факторов, как: мотивация, ресурсы и идентичность.

Внимание к проблематике здоровья, в целом, и практикам здоровьесбережения, в частности, обусловлено необходимостью повышения качества жизни россиян и снижения уровня заболеваемости социально значимыми болезнями. Здоровье индивидов и его сохранение, обеспечивается, прежде всего, на микроуровне социума, то есть уровне их сознания и мотивации. На этом уровне отношение к здоровью формируется под воздействием таких факторов, как ресурсы (материальные, информационные, культурные), социальная идентичность индивидов и их мотивация [1]. Проблематика здоровья как ценности не перестаёт быть актуальной и не теряет возможности быть проанализированной «по-новому».

Цель данной работы – проанализировать результаты статистических исследований, характеризующие отношение населения России к своему здоровью, выявить взаимосвязь таких факторов, как материальные ресурсы, идентичность и мотивация и показать их влияние на это отношение.

Эмпирическая база – статистические сборники Росстата, имеющиеся в открытом доступе.

Результаты. Самооценка уровня своего здоровья является составной частью социальной идентичности. По итогам комплексного наблюдения условий жизни населения (2018 г.) [2] почти половина (46,2 %) жителей Волгоградской области оценивают состояние своего здоровья как удовлетворительное, 41,9 % считают своё здоровье хорошим. Такая оценка выглядит явно завышенной, так как число оценивающих состояние своего здоровья негативно – незначительно (7,6 %), что противоречит общероссийской тенденции ухудшения состояния здоровья населения.

Субъективная самооценка здоровья зависит от уровня дохода индивида. Так, оценка здоровья при увеличении уровня доходов (материальных ресурсов), имеет тенденцию к более позитивным оценкам [3]. К примеру, очень хорошую оценку своему здоровью по данным выборочного исследования, проведенного службой Федеральной статистики, дают 14,8 % опрошенных с высоким доходом, 5,6 % респондентов со средним доходом и 2,8 % – с низким доходом. Такая же тенденция прослеживается в отношении хорошей оценки своего здоровья, а вот удовлетворительная и плохая оценка здоровья имеет обратную тенденцию.

Взаимосвязь материальных ресурсов и мотивации индивидов следующая: люди со средним и низким уровнем доходов более склонны объяснять свой отказ от занятий физической культурой и спортом возрастом и наличием вредных привычек. Респонденты с высоким уровнем доходов чаще мотивируют уклонение от занятий физкультурой отсутствием времени, а респонденты с более низким уровнем доходов связывают свое поведение с плохим состоянием здоровья. Примечательно, что интерес к занятиям физкультурой и спортом не выражен у респондентов с любым уровнем доходов [4].

### **Библиографический список**

1. Василенко И. В., Боровкова О. Э. Механизм воздействия социальных факторов на здоровье человека // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 3. – С. 14–20.

2. Федеральная служба государственной статистики: Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2018 году [Электронный ресурс]. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/KOUZ18/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html) (дата обращения: 25.10.2019)

3. Федеральная служба государственной статистики: Итоги выборочного наблюдения поведенческих факторов, влияющих на состояние здоровья населения в 2013 году [Электронный ресурс]. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/ZDOR/Sdp2013.Bfs.Publisher/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/ZDOR/Sdp2013.Bfs.Publisher/index.html) (дата обращения: 25.10.2019)

4. Там же.

**Е. И. Кинаш**

**Научный руководитель Е. В. Ефанова**

## **TWITTER-ДИПЛОМАТИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ВНЕШНЕЙ ПОЛИТИКИ США В ПЕРИОД ПРЕЗИДЕНТСТВА Д. ТРАМПА**

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

В данной статье автор анализирует влияние Twitter-дипломатии на формирование внешней политики государства. После того, как Twitter стал инновационным инструментом осуществления внешней и внутренней политики государств у многих политических деятелей появилась возможность мгновенно узнавать о международных политических актах и общаться с другими гражданами, комментируя эти события. На примере микроблога президента США Д. Трампа в статье показан принцип определения основных направлений внешней политики США посредством социальной сети «Twitter».

На сегодняшний день публичная дипломатия остается одним из главных средств осуществления внешней политики любой страны, а точнее, формирования положительного международного имиджа того или иного государства. Кроме того, в процессе глобализации и эволюции понятия «публичная дипломатия» появилась концепция «новой публичной дипломатии», результатом которой стало появление цифровой дипломатии как средства воздействия государственных структур на зарубежную аудиторию посредством информационных технологий.

С развитием и широким распространением Интернета в 2000-х гг. перед государствами встала задача оперативно и грамотно освещать внешнюю политику на новой площадке. Так возникла особая форма взаимодействия – цифровая дипломатия, использование Интернета и информационно-коммуникационных технологий в дипломатических целях.



Цифровая дипломатия США вышла на новый уровень в период выборов в стране в 2016 г. На первый план выходит так называемая Twitter-дипломатия. Twitter-стратегии двух президентских кампаний существенно различались: кампания Трампа была более открыта к диалогу с широкой общественностью, в то время как кампания Клинтон была более сдержана и ориентирована на контроль над публикуемым контентом.

После выборов новый президент продолжил данную стратегию осуществления цифровой дипломатии. «Твиты» личного аккаунта Президента @realDonaldTrump направляют людей на митинги и содержат видеоролики и фотографии с мероприятий. Трамп излагает мнения и делится (делает «ретвит») статьями, которые отвечают его убеждениям; некоторые из таких публикаций заимствуются с ресурсов Washington Post и Daily Mail. Кроме того, Д. Трамп является самым популярным мировым лидером в Twitter, а его аккаунт насчитывает с почти 60 млн. подписчиков.

Пресс-секретарь Белого дома Сара Сандерс отмечает, что «твиты» для Дональда Трампа – это способ выразить напрямую, без фильтров, мнение своим последователям. При этом Советник президента Келлиан Конвей называет одержимостью СМИ тот факт, что они много времени уделяют освещению сообщений Трампа в Twitter вместо того, чтобы сконцентрироваться на том, какие действия он совершает в качестве Президента.

Дональд Трамп значительно изменил коммуникацию политической элиты, перевернув представление о роли социальных сетей в сфере политики. С приходом нового президента к власти возникло понятие «Twitter – дипломатии». Д. Трамп пользуется двумя аккаунтами в Твиттере: официальным (@POTUS) и личным (@realDonaldTrump). По заявлению Белого дома в июне 2017 г., твиты Трампа на личной странице @realDonaldTrump считаются официальными заявлениями Президента США.

Президент США благодаря публикации своих твитов, отражающих его мнение по важнейшим вопросам, выражает, тем самым, позицию, занимаемую Соединенными Штатами на международной арене. Другими словами,

твиты Д. Трампа отражают направления внешней политики государства. Доказательством данного тезиса является нынешняя позиция Д. Трампа в отношении стран НАТО. Так, сначала идея об увеличении оборонных расходов стран-членов НАТО была отражена в Стратегии национальной безопасности 2017 года, где Д. Трамп выразил надежду на то, что к 2024 году европейские страны смогут увеличить свои расходы на 2 %, а уже после этого президент США еще раз выразил эту мысль в своем микроблоге в социальной сети «Twitter».

Надо также отметить, что Д. Трамп часто упоминает данный вопрос в своих интернет-записях, публикуя при этом различные графики, подтверждающие его слова, а также обвиняя конкретные страны в несоблюдении требований президента. Так, например, в августе 2019 года на официальной странице Д. Трампа появился следующий твит: «Дания тратит только 1,35 % ВВП в НАТО. Они являются богатой страной и должны тратить 2 %».

Таким образом, микроблог Д. Трампа является ярким примером использования социальных сетей для борьбы за власть и ее удержание посредством продвижения своей позиции в отношении внешней политики государства. Относительно небольшой временной промежуток, прошедший с начала функционирования платформы, а также значительный разброс по времени присоединения государственных деятелей к социальной сети «Twitter» не позволяют без погрешностей оценить усилия, предпринятые политиками в новом амплуа. При этом есть уверенность в том, что Twitter будет играть одну из определяющих ролей, в частности, в формировании внешней политики США пока на посту президента находится Д. Трамп, считающий социальную сеть «Twitter» единственным эффективным каналом общения с иностранной аудиторией и продвижения своих интересов за рубежом.

**Е. С. Кислинская**

**Научный руководитель Е. Р. Мкртчян**

## **ЦИФРОВИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ГОРОДЕ ВОЛГОГРАДЕ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Отражены основные аспекты внедрения цифровых технологий в систему муниципального управления в городе Волгоград. Рассматриваются основные проблемы цифровизации системы управления и пути их решения. Приведены результаты исследования, показавшие неготовность к цифровизации системы муниципального управления города Волгограда.

Муниципальное управление в условиях рыночной экономики представляет собой сложный процесс, включающий выбор и реализацию определенного набора управленческих воздействий с целью решения стратегической задачи обеспечения устойчивого финансового и социально-экономического развития объекта управления. Информация и знание становятся определяющим экономическим фактором, а также важнейшим национальным ресурсом, который в значительной степени определяет благосостояние государства.

Цифровизация системы управления предполагает возможность передавать, хранить и анализировать большие объемы данных, что позволяет повышать эффективность работы структуры муниципального управления, качества услуг, способствовать активизации населения в решении проблем общества. Однако сегодня существует проблема низкой эффективности использования этих технологий, так как в практике муниципальные служащие не имеют опыта работы с ними. В связи с этим, изучение проблемы готовности использования информационно-цифровых технологий в системе управления

представляется важной практической задачей, чем обусловлен выбор данной темы.

В Волгоградской области на сегодняшний день существует официально принятая Программа «Цифровое развитие Волгоградской области», которая была утверждена постановлением Губернатора Волгоградской области от 23 апреля 2019 г. № 204. Данная программа направлена на создание и развитие цифрового пространства и цифровизацию муниципального управления в регионе. В структуре Правительства Волгоградской области воплощение в жизнь цифровой политики координирует Комитет информационных технологий Волгоградской области.

Существует гипотеза о том, что муниципальные служащие не готовы к работе в условиях цифровизации системы управления. Это выражается в некоторых проблемах.

В 2018 году было проведено социологическое исследование среди 350 муниципальных служащих города Волгограда. Полученные результаты свидетельствуют, что в системе муниципальной службы началось внедрение информационно-цифровых технологий. Подавляющее большинство муниципальных служащих (88,8 %) отметили, что в их ведомствах существует электронный документооборот, а 87,1 % отметили его постоянное использование.

Между тем, в системе муниципальной службы сохраняется слабая техническая инфраструктура. Состояние программного обеспечения, по мнению 55,9 % респондентов является недостаточным. В основном, проблема состоит не в его покупке, а в его дальнейшей модернизации и обслуживании. У некоторых муниципалитетов просто не хватает на это бюджетных средств. Почти половина муниципальных служащих (45,8 %) считает, что большинство технических средств устарели, а слабое техническое оснащение рабочих мест сотрудников (36,6 %) приводит к сбоям системы, которые могут спровоцировать утерю больших данных. Цифровизация требует новейших технологий, что опять же затрагивает бюджет.

Наблюдается слабая информированность муниципальных служащих города Волгограда о цифровых технологиях. Только 62,5 % муниципальных служащих слышали о цифровизации управления; 37,5 % сотрудников муниципальных органов власти признались, что не слышали об этом<sup>2</sup>. С большими данными работают 42,4 % муниципальных служащих, об использовании Интернет-вещей (дронов, видеокамер, умных счетчиков и т.д.) свидетельствуют только 5,4 % опрошенных, искусственного интеллекта – 2,2 %. Только 22,6 % опрошенных знают о существовании цифровых платформ в их ведомствах, при этом их использование известно лишь 19 %.

Существует проблема недостаточной квалификации специалистов в области работы с цифровыми технологиями. Почти четверть опрошенных (24,6 %) признаются, что у них нет необходимых знаний для работы с цифровыми технологиями, а 28,5 % не обладают необходимыми навыками. Следовательно, необходимо начать обучение муниципальных служащих работе с новыми технологиями.

Для решения данных проблем в области стартовала образовательная программа в сфере цифровизации. Данное обучение проводится в рамках регионального проекта «Кадры для цифровой экономики» нацпроекта «Цифровая экономика», утвержденного Президентом РФ. Более 80 представителей органов власти стали участниками первого образовательного курса «Управление, основанное на данных». Обучение проходит на базе Волгоградского государственного технического университета совместно с Университетом 2035.

Таким образом, состояние использования цифровых технологий муниципальными служащими города Волгограда недостаточно для перехода к цифровому управлению. Очевидна необходимость технического оснащения муниципальной службы и решения проблем профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

---

<sup>2</sup> Результаты исследований Ивановой Т. Б. и Мкртчян Е. Р. в рамках исполнения научного проекта № 01-2018 ВИУ, при поддержке Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС.

**А. Р. Лапшина**

**Научный руководитель А. А. Соколов**

## **СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

В статье анализируются существующие проблемы трудовой мотивации в организациях, связанные с неэффективностью выбора определённой системы оплаты труда. Выдвигается тезис о том, что в современных условиях для эффективной мотивации сотрудников важным оказывается разработка комплексной системы оплаты труда. Возможным это оказывается только благодаря комплексному подходу к формированию данной системы.

В настоящее время проблема повышения трудовой мотивации работников является одной из важных функций управления персоналом. Вопрос управлением трудовой мотивацией работников как один из приоритетных факторов экономического развития приобретает особую актуальность и требует изучения, в частности относительно разработки комплексной системы воздействия на мотивацию сотрудников через использование внешних и внутренних стимулов мотивирования труда.

Явные внешние стимулы в основном представлены в системе оплаты труда и являются финансовыми механизмами стимулирования персонала [1, с. 123]. Именно поэтому эти инструменты мотивации сегодня активно применяются в практике как необходимое дополнение неявных и явных внутренних стимулов.

В современных организациях можно выделить две основные системы оплаты труда: сдельную и повременную. В первом случае работник будет получать оплату за количество оказанных услуг, т.е. за результат, а во втором – за общее отработанное время [3, с. 307]. Важно отметить, что современный

персонал организаций может приспособиться к любой системе оплаты труда, однако обычно это выражается через снижение уровня своей трудовой активности, объёма или качества оказываемых услуг, что непосредственно сказывается на качестве конечного продукта или оказываемых услугах. Именно поэтому важным оказывается постоянный контроль за результатами деятельности работников, который не всегда находит своё отражение в современных организациях.

При выборе системы оплаты труда необходимым является учёт основных принципов, основанных на многочисленных факторах [2, с. 175]:

- Работодателю выгодно платить за отработанные часы, если издержки на измерение оказываемых услуг слишком высоки;
- Оплата за отработанное время будет эффективна только, если оценка результатов требует дополнительного времени;
- Наиболее выгодно использование системы оплаты труда по результатам, в том случае, когда уровень альтернативной зарплаты работников достаточно высок;
- Оплата по результатам будет эффективна только для молодых специалистов.

Существующие проблемы в формах оплаты труда требуют формирование комбинированной системы оплаты труда, в которой необходимым оказывается сочетание следующих условий:

1. Любое повышение оплаты труда должны действительно стоить дополнительных усилий, по мнению самого персонала;
2. Результатом должен быть измеримым и соотносимым с действиями конкретного работника;
3. Возросшая продуктивность работника не должна рассматриваться каждый раз как новый минимальный стандарт.

В противном случае, повышение оплаты труда либо вообще не будет иметь никакого мотивационного эффекта, либо он будет являться кратковременным.

Таким образом, подводя итог, следует отметить, что в современных организациях существуют явные и неявные стимулы мотивации персонала, которые находят своё отражение в различных областях применения: начиная от профессионального долга и заканчивая оплатой труда работников. Только формирование комплексного подхода к использованию всех типов стимулов способно оказать значимое влияние на мотивацию персонала, и, в следствии, улучшить качество оказываемых услуг или производимых продуктов.

### **Библиографический список**

1. Калабина, Е. Г. Политика стимулирующей оплаты труда в организациях / Е. Г. Калабина // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2016. – № 1. – С. 120–128.
2. Колосницына, М. Г. Мотивация и оплата труда. – 2018. – № 3. – С. 170–178.
3. Опришко, Н. В. Система стимулирования персонала / Н. В. Опришко // Современные технологии управления персоналом. – 2016. – № 4. – С. 306–311.



**И. М. Локтионов**

**Научный руководитель С. И. Морозов**

## **ПОЛИТИЧЕСКИЕ РИСКИ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ НОВОЙ ЗОНЫ СВОБОДНОЙ ТОРГОВЛИ В СТРАНАХ СЕВЕРНОЙ АМЕРИКИ**

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

Выявлены политические риски и их последствия при формировании нового «Соглашения о зоне свободной торговли» в странах Северной Америки. Представлены результаты научно-исследовательской работы торгово-экономических отношений США и Канады в первой половине XXI в., показавшие направления политики лидеров стран Северной Америки. Установлена взаимосвязь между сменой внешнеполитического курса США и пересмотром соглашения НАФТА.

Канадо-американские торговые отношения можно назвать идеальным отражением новых тенденций в экономике и ситуации в Северной Америке. 4 октября 1987 г. было подписано важное соглашение в сфере торговли и инвестиционного сотрудничества между США и Канадой – Соглашение о зоне свободной торговли (Canada-UnitedStatesFreeTradeAgreement). Обе стороны, подтверждая исторические мотивы, договорились о совместной работе в сфере взаимной торговли и тарифах. Ключевые элементы соглашения включали отмену тарифов, снижение многих нетарифных барьеров, и оно было одним из первых торговых соглашений, касающихся торговли услугами. Оно также включает механизм урегулирования конфликтов для справедливого и оперативного разрешения торговых споров.

В XXI в. трехсторонние отношения Канады, США и Мексики претерпели значительные изменения. Во-первых, политический курс президента США Д. Трампа поставил под вопрос действия CUSFTA. Во-вторых, Канада стала позиционировать себя как самостоятельный субъект региональной по-

литики, что повлияло на двухсторонние отношения с ее соседом. В-третьих, CUSFTA создавалась для интеграции экономик трех стран, но в то же время не был учтен разный уровень экономик стран-членов Соглашения. 30 ноября 2018 г. Канада, США и Мексика подписали новое соглашение Канада – США – Мексика (CUSMA) в рамках саммита лидеров G20 в Буэнос-Айресе. Хотя было достигнуто соглашение по новому договору Канада – Соединенные Штаты Америки – Мексика, первоначальное соглашение по-прежнему остается в силе. В американо-канадские отношения пересмотр НАФТА привнес новые договоренности, не исключая политические риски.

Такие риски можно представить в виде:

1. Политического влияние Д. Трампа на управленческую структуру USMCA, утверждение которого опасались страны – участники союза;

2. Становления Мексики как полноценного и равного другим членам участником «Соглашения о зоне свободной торговли», что спровоцировало переориентацию канадской экономики в регионе;

3. Политике Дж. Трюдо в отношении США, которая стала носить «сомнительный» характер, а именно, из-за отказа Д. Трампом утверждать канадские стандарты производства комплектующих автомобилей на совместных производствах.

Особому вниманию подвергается торгово-экономическое сотрудничество США и Канады, которое стало второй (после Европейского союза) формой экономического сотрудничества. Экономические показатели партнеров по USMCA с 2000–2018 гг. фиксируют прирост (ВВП, ВНД, и т. д.), что говорит об эффективном сотрудничестве в сфере торговли. Инвестиционная политика Вашингтона и Оттавы с 2000 г. претерпела массу изменений в объемах ПИИ, что стало следствием внешнеполитического курса США, а именно их президентов. Об экономическом союзе США и Канады можно судить не только по соглашениям НАФТА или USMCA, но также и по длинному торговому сотрудничеству почти во всех сферах промышленности, которое берет начало с XX в. Такие условия сосуществования двух развитых эконо-

мик мира способствовали созданию конкурентоспособной, в некотором плане, лидирующей двухсторонней связи между государствами по сравнению с другими. Но 2018 г. стал моментом пересмотра сотрудничества стран-партнеров из-за разногласий, в основном на почве утверждения конечного торгового соглашения, которое должно было быть подписано с Мексикой.

Таким образом, справедливо утверждать, что политические риски, связанные с формированием нового «Соглашения о зоне свободной торговли» в 2018 г., были полностью оправданы. Результатом таких рисков стало положительное влияние на структуру нового союза USMCA.

**С. С. Медведева**

**Научный руководитель Е. Р. Мкртчян**

## **ИНФОРМАТИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Отражены основные аспекты внедрения информационных технологий в систему школьного образования в городе Волгоград. Рассматриваются основные проблемы информатизации школьного образования и пути их решения.

Информационные технологии (ИТ) в образовании в настоящее время являются необходимым условием в информационной цивилизации. Современные технологии и телекоммуникации позволяют изменить характер организации учебно-воспитательного процесса, полностью погрузить обучаемого в информационно-образовательную среду, повысить качество образования, мотивировать процессы восприятия информации и получения знаний. Новые информационные технологии создают среду компьютерной и телекоммуникационной поддержки организации и управления в различных сферах деятельности, в том числе в образовании.

Постоянное совершенствование учебно-воспитательного процесса вместе с развитием и перестройкой общества, с созданием единой системы непрерывного образования, является характерной чертой обучения в России. Осуществляемая в стране реформация школы направлена на то, чтобы привести содержание образования в соответствие с современным уровнем научного знания, повысить эффективность всей учебно-воспитательной работы и подготовить учащихся к деятельности в условиях перехода к информационному обществу. Поэтому информационные технологии становятся неотъемлемым компонентом содержания обучения, средством оптимизации и повы-

шения эффективности учебного процесса, а также способствуют реализации многих принципов развивающего обучения.

Основными направлениями применения ИТ в учебном процессе школы являются: разработка педагогических программных средств различного назначения; разработка web-сайтов учебного назначения; разработка методических и дидактических материалов; осуществление поиска информации различных форм в глобальных и локальных сетях, её сбора, накопления, хранения, обработки и передачи; создание электронных библиотек; организация интеллектуального досуга учащихся.

Наиболее широко в данный момент используются интегрированные уроки с применением мультимедийных средств.

Практически во всех развитых странах сделан резкий поворот на обучение умению самостоятельно добывать нужную информацию, вычленять проблемы и искать пути их рационального решения, уметь критически анализировать получаемые знания и применять их для решения новых задач. Идеальная система обучения должна: сформировать у обучающегося желание учиться и цель обучения, поддерживать мотивацию к обучению и творческой деятельности, обеспечить каждого учащегося индивидуально-адаптированными учебными пособиями, дать каждому учащемуся возможность занятий по индивидуальному графику, непрерывно оценивать результаты обучения.

Информационные технологии играют значительную роль в развитии современного образования. Получение среднего образования – важный этап в жизни человека, так как именно в школьном образовании закладывается фундамент успешного участия человека в жизни современного общества.

Сущность современных информационных технологий заключается в их универсальности и многофункциональности. Но при всех своих больших возможностях эти технологии предоставляют только средства, потенциально позволяющие сделать более эффективной деятельность человека. В том, как раскрыть этот потенциал именно для образовательного процесса, и состоит

главная многоплановая проблема совершенствования образования на базе информационных технологий. Успешное ее решение будет способствовать повышению качества и степени доступности образования всех уровней – от школы до систем подготовки и переквалификации специалистов, интеграции национальной системы образования в научную, производственную, социально-общественную и культурную информационную инфраструктуру мирового сообщества.

**А. И. Михнева**

**Научный руководитель М. В. Коростелева**

## **МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ФОРМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

В данной статье для решения поставленной задачи – определить и сформулировать понятие муниципального образования с учетом выработанных научных подходов и концепций, опираясь на положения действующего российского законодательства, в том числе, на нормы Федерального закона № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», и применяя такие методы, как формально-юридический и логический, сравнительно-правовой и структурно-системный, методы анализа и синтеза, индукции и дедукции. Предпринята попытка сформулировать понятие муниципального образования как территориальной единицы, в рамках которой осуществляется местное самоуправление.

Местное самоуправление является сегодня важной основой государственного устройства, несмотря на положения статьи 12 Конституции РФ о том, что органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти. Местное самоуправление представляет собой деятельность населения по решению вопросов местного значения как самостоятельно, так и через муниципальные органы. Важность местного самоуправления обусловлена следующим. Во-первых, это одна из основ конституционного строя, а, во-вторых, именно на местном уровне решаются насущные проблемы и вопросы жизнедеятельности населения муниципалитета. Сегодня правовую основу местного самоуправления составляют: Европейская хартия местного самоуправления 1985 г., Конституция РФ 1993 г., Федеральный закон от 6.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» и иные нормативно-правовые акты в этой сфере.

Федеральный закон № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» ввел новые виды муниципальных образований, что закономерно вызвало постановку новой проблемы – определения понятия муниципального образования.

Многообразие видов муниципальных образований: сельское поселение, городское поселение, муниципальный район, городской округ, внутригородская территория города федерального значения, муниципальный округ и другие – требуют своего законодательного оформления в виде определения данного термина.

В Федеральном законе № 131-ФЗ и иных актах используется такая терминология, как «статус муниципального образования», «наделение статусом муниципального образования», однако, в нормативных правовых актах не раскрывается смысловое содержание этого понятия, не определено понятие и самого муниципального образования. При этом законодатель с 1 мая 2019 года ввел новый вид муниципального образования – муниципальный округ. Что подчеркивает актуальность рассматриваемого вопроса.

В общем виде под муниципальным образованием следует понимать определенную территорию, на которой осуществляется муниципальное управление. Законодательство при определении муниципального образования фактически осуществляет перечисление их разновидностей. Так, статья 2 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» указывает, что под муниципальным образованием следует понимать городское или сельское поселение, муниципальный район, городской округ или внутригородскую территорию города федерального значения. Данное определение не содержит необходимых признаков и обобщающих черт термина «муниципальное образование», как следствие специалисты в сфере муниципального управления предлагают собственные трактовки данного термина.

На наш взгляд, муниципальное образование представляет собой обособленную территорию, в пределах которой вместе с государственным



управлением осуществляется местное самоуправление в целях решения местных вопросов непосредственно и (или) через выборные и другие органы местного самоуправления.

В целях более точного формулирования определения понятия муниципального образования следует указать на такие важные составляющие данного определения, как сущность местного самоуправления, способы его осуществления.

Так, на наш взгляд, муниципальное образование можно определить следующим образом – это закрепленная субъектом федерации административно-территориальная единица, расположенная в пределах определенных границ, на территории которой реализуется населением право на местное самоуправление самостоятельно (сходы, конференции, территориально-общественное самоуправление) или посредством органов местного самоуправления (глава муниципального образования, представительный орган и исполнительно-распорядительный орган), функционирующих в пределах муниципалитета.

### **Библиографический список**

1. Федеральный закон № 131-ФЗ от 06.10.2003 (ред. от 01.05.2019) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 06.10.2003. – № 40. – Ст. 3822.

**Г. К. Мусаева**

**Научный руководитель Т. В. Нелин**

## **СПЕЦИФИКА МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ Д. ТРАМПА**

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

Автором были выявлены основные специфические особенности миграционной политики США при администрации Д. Трампа. С помощью конкретных методов исследования были выявлены слабые и сильные стороны миграционных преобразований действующего президента Соединенных Штатов. Был сделан соответствующий вывод на основе целей и задач исследования.

Миграционная политика действующего президента США Д. Трампа вызывает интерес, поскольку она резко контрастирует с реформами в сфере миграционного законодательства предыдущих администраций. Действуя в русле «принципиального реализма», глава Белого дома ставит интересы Соединенных Штатов во главу угла, и тем самым, выдвигает решительные инициативы по ужесточению контроля за миграционными процессами, отражающимися на всех сферах жизни американского общества.

Важность изучения миграционной политики США в период президентства Д. Трампа заключается в том, что данные инициативы получили широкую огласку и породили ряд общественных волнений не только внутри государства, но и за ее пределами. Проблема ужесточения миграционного законодательства не является однозначной, что, в свою очередь, порождает множество дискуссий и неопределенностей на этот счет.

Целью данного исследования является выявление специфики реформ администрации Д. Трампа в сфере миграционного законодательства США.

В соответствие с поставленной целью намечено решение следующих задач: определить направления миграционной политики Д. Трампа; на основе

конкретных методов исследования выявить наиболее значимую единицу информации, отражающую суть миграционных преобразований действующей администрации США; раскрыть роль противников данной миграционной политики.

Проблема миграционной политики Д. Трампа рассматривается в русле системной методологии, определяющей миграционную политику как совокупность взаимосвязанных элементов, образующих единое целое. А методами исследования служат контент-анализ и ситуационный анализ (SWOT-анализ).

Итак, основные направления миграционной политики Д. Трампа: возведение стены на границе с Мексикой с целью предотвращения нелегальной миграции мексиканцев, а также ликвидации потока наркотрафика и организованной преступности; запрет на въезд в США граждан из таких государств, как Иран, Ливия, Сирия, Сомали, Судан, Йемен и Ирак по причине потенциальной террористической угрозы; приостановка приема заявок на визы H-1B и новый порядок выдачи с целью пересмотра условий приема на работу; снижение ежегодных квот на выдачу Грин-карт вследствие стремления Д. Трампа принимать квалифицированных мигрантов, а не случайных граждан иностранных государств, таким образом, глава Белого дома желает избежать непредсказуемых последствий.

При помощи контент-анализа удалось выявить значимую для исследования миграционной политики Д. Трампа информацию, а именно: краеугольным камнем, на котором была выстроена стратегия действующей администрации США, явилась безопасность и интересы Соединенных Штатов.

В рамках ситуационного анализа был проведен SWOT-анализ, в результате которого были сделаны следующие заключения:

<p style="text-align: center;"><b>Сильные стороны</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременность и актуальность;</li> <li>- учет собственных интересов государства;</li> <li>- стремление обезопасить население от внешних угроз</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Слабые стороны</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие поддержки со стороны демократической партии;</li> <li>- отсутствие учета интересов этнических и религиозных меньшинств</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Возможности</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- снижение нелегальной миграции;</li> <li>- ликвидация потока наркотрафика;</li> <li>- укрепление границ</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рост протестных движений;</li> <li>- межпартийный кризис;</li> <li>- опасность упадка доверия к президенту</li> </ul>

Таким образом, на основе вышеизложенного можно сделать вывод о том, что кардинальный сдвиг в сторону некоего изоляционизма явился специфической чертой миграционной политики Д. Трампа и создал, тем самым, предпосылки к формированию новой внешнеполитической парадигмы, в которой Соединенные Штаты выступили гарантом защиты и процветания собственных граждан. Несмотря на ряд положительных черт данной политики, нельзя не отметить и существующие риски, разногласия и противоречия, которые также имеют место быть.

**А. А. Оганян**

**Научный руководитель А. Л. Кузеванова**

## **СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДЕНЕЖНОЙ ЭТИКИ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СЕМЬЕ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Этика – это наука о нравственности и морали. Таким образом, денежная этика определяется как морально-нравственное распределение бюджета. В семейном русле денежная этика регулирует аспекты, связанные с тем, кто из супругов в большей степени ответственен за семейный бюджет, а также за его пополнение.

Семья – это малая социальная группа, основанная на браке или кровном родстве, члены которой связаны общностью быта, взаимной помощью, нравственной ответственностью друг перед другом, совместным воспитанием детей. Пары, которые живут вместе, но официально не состоят в браке, также считаются семьей.

Молодым семейным парам легче приспособливаться к изменяющимся социальным условиям, преодолевать трудности, находить решение проблем.

Немало браков заключается в студенческие годы. По мнению психолога Ю. Е. Алешиной, студенческая семья – особый вид молодой семьи, создаваемый людьми, обучающимися в вузах; при этом, каждому из супругов не более 28 лет, а стаж их семейной жизни не превышает 5 лет. Студенческая семья характеризуется исследователями как наиболее стабильный тип молодой семьи, т.к. супруги объединены общими интересами и взглядами, а их действия направлены, в первую очередь, на учебу [2, с. 65]. Прочность такой семьи заключается также во взаимной любви, общих этических и эстетических ценностях и ожиданиях студентов.

Семейный бюджет – одно из слагаемых благополучия семейной жизни. В настоящее время проблема расходования семейного бюджета стала очень

актуальной, в особенности среди студенческих семей, т.к. человек в статусе студента полностью не может быть ответственен и за свое финансовое благополучие, и за финансовое благополучие членов своей собственно созданной семьей. В семейной экономике необходимо грамотно соотносить доходы и расходы. А чтобы грамотно использовать свои доходы семья должна правильно составить свой бюджет, продумать все затраты и покупки. Когда мы будем мудро распределять средства, которыми обладаем, и когда у нас на все будет хватать денег, тогда в семье наступает спокойствие и благополучие.

### **Библиографический список**

1. Лисовский В., Вебер Л. Книга молодой семьи. – СПб.: Нева, 2000. – С. 482.
2. Алешина Ю. Е. Цикл развития семьи: исследование и проблемы / Психология семьи. Хрестоматия: учебное пособие. – Самара, 2002. – С. 65.

**Д. В. Пахомов**

**Научный руководитель В. А. Колесников**

## **МЕСТНАЯ ВЛАСТЬ И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО: ПЕРСПЕКТИВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Проведён анализ эффективности взаимодействия органов местного самоуправления с гражданским обществом в Волгограде с целью определения демократического потенциала территории и перспектив развития человеческого капитала. Представлены результаты авторского исследования оценки общественного мнения для определения специфики взаимодействия органов местной власти с гражданским обществом.

Модернизация гражданского общества и развитие демократии в российских регионах напрямую зависят от полноценного и эффективного функционирования органов местного самоуправления. Именно поэтому основной задачей в проведённом исследовании является оценка деятельности органов местного самоуправления в Волгограде и определение эффективности их взаимодействия с населением.

Научно-информационная ценность и новизна представленных материалов видится в определении локальных особенностей и форм взаимодействия представителей местной власти с гражданским обществом с целью выявления ряда проблем в данном процессе, и разработки перспективных направлений развития эффективного взаимодействия между этими субъектами.

Предложенные идеи, выводы и рекомендации по повышению эффективности взаимодействия органов местного самоуправления с гражданским обществом имеют теоретическую значимость, поскольку могут быть использованы в качестве дополнения к уже имеющимся научным исследованиям в данной области, а результаты авторского исследования с использованием собственных эмпирических данных имеют практическое значение, т. к. могут

рассматриваться в качестве оценки перспектив развития взаимодействия органов местной власти с гражданским обществом в Волгограде.

Для решения поставленной задачи был реализован метод оценки общественного мнения и метод статистического анализа данных, посредством которых делаются основные выводы проведенного исследования:

1. Привлекая ресурсы для решения проблем населения, власть формирует о своей деятельности положительное мнение, что способствует повышению уровня доверия и нейтрализует недовольство со стороны общественности.

2. Наблюдается положительная динамика уровня информационной открытости органов местной власти для населения (осведомлённость о деятельности представителей местной власти, возможность получать всю необходимую информацию об их деятельности и решениях).

3. Представителям власти при решении вопросов местного значения следует опираться на общественное мнение, т. к. у граждан г. Волгограда развивается активизм. Включение населения в организационно-управленческий процесс в решении локальных вопросов представляет собой прямой путь к развитию городской среды и установлению территориальной демократии. Однако, за представителями власти всё ещё наблюдается дистанцированность от населения, и зачастую решения принимаются без опоры на общественное мнение.

Таким образом, нежелание расценивать гражданское общество как равноправного партнера является основной причиной, препятствующей взаимодействию местной власти с населением.

Местное телевидение, опросы граждан и обращение в органы МСУ напрямую представляют собой традиционные формы взаимодействия местной власти с населением. Однако, особое внимание представителям власти в г. Волгограде следует уделить развитию электронного взаимодействия и современных средств коммуникации (социальные сети, онлайн-ресурсы, мобильные платформы), с целью стимулирования социальной и политической



активности гражданского общества, сокращения дистанции между рядовым гражданином и представителем власти в решении различных вопросов и повышения эффективности взаимодействия.

### **Библиографический список**

1. Пахомов Д. В. Взаимодействие гражданского общества и местного самоуправления как фактор развития российской демократии // Теории и проблемы политических исследований. – 2018. – Том 7. – № 2А. – С. 27–34.

2. Пахомов Д. В. Местное самоуправление в Волгограде: проблемы и особенности взаимодействия с населением // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС в серии «Политология и социология». – 2019. – № 1. – С. 56–62.

**Е. И. Петкина**

**Научный руководитель Р. А. Данакари**

## **БЮРОКРАТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КАК ФЕНОМЕН ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

В современном обществе существует две точки зрения на бюрократическую систему управления. С одной стороны, это наиболее упорядоченная и устойчивая система, а с другой – это преобладание жесткости и несправедливости. Однако в современных условиях развития общества бюрократия остается одной из наиболее оптимальных систем организации органов государственного и муниципального управления.

В настоящее время ведется активный поиск эффективного управления организациями, выступающими не только в качестве юридических или физических лиц, но и в качестве социальных систем. Особое место занимают государственные и муниципальные органы управления, поскольку они имеют возможность непосредственно взаимодействовать с обществом. В таких организациях, как правило, преобладает бюрократическая система, как одна из наиболее рациональных концепций. Существует немало трудов, посвященных описанию бюрократии. Рассмотрим ниже ее подробнее.

В XX веке ученым, которой впервые дал наиболее полную характеристику бюрократии, по праву считается Макс Вебер. Именно он выделил все преимущества данной системы:

- четкое распределение полномочий и ответственности;
- вертикальное подчинение руководителя и сотрудников – иерархия;
- формализованность системы: официальное фиксирование правил поведения;

- безличный характер осуществления своих полномочий в пределах своей компетенции и др.

Имея в совокупности все вышеперечисленные признаки, можно достичь эффективности в органах государственного и муниципального управления. Но некоторые исследователи акцентируют свое внимание на том, что преобладающими чертами бюрократической системы управления в процессе ее реализации на практике стали: «формализм, чиновничество и многописание» [2]. Безличный характер послужил основанием для безразличия к проблемам организации, иерархия стала противостоять индивидуальной инициативе, а формализованность начала исключать возможность гибкости самой структуры организации, что считается невозможным в современных условиях постоянного изменения общества и связанных с ней систем. Другими словами, бюрократическая система в государственных и муниципальных органах вместо наиболее рациональной концепции управления превратилась в инструмент формального использования институтов власти их субъектами ради удовлетворения личных потребностей.

Однако на данный момент времени отмечается увеличение количества ученых, которые имеют позитивное отношение к рациональной бюрократии, поскольку она способствует систематизации всех элементов, возможность их равноправия, общую направленность на единую цель. Этому также поспособствовала информатизация общества, которая посредством большого объема информации несет в себе хаос. В свою очередь, бюрократическая структура упорядочивает и обеспечивает доведение любых функций до автоматического исполнения [1].

Единственная проблема заключается в том, с какой целью каждый человек использует данную систему управления, функционируя в ней. Следовательно, нужно уделить большее внимание унификации, другими словами, общим правилам для всех граждан, независимо от их статуса. Такой акцент позволит обеспечить равенство всех граждан, беспристрастное отношение к

каждому нуждающемуся в разрешении его проблемы, честности во взаимодействии с органами государственного и муниципального управления.

Таким образом, существующая в настоящее время концепция рациональной бюрократии является наиболее оптимальной системой для органов государственного и муниципального управления. Особенно в условиях постоянного беспорядка, вызванного быстрой сменой тенденций общества.

### **Библиографический список**

1. Логинова, И. В. Бюрократическая организация в условиях информатизации государственного управления / И. В. Логинова // ВЭПС. 2011. – № 3. – С. 192–196.

2. Шевченко, Е. В. Бюрократия в государственном и муниципальном управлении / Е. В. Шевченко, М. И. Явтушенко // Экономическая наука сегодня: теория и практика. – 2017. – С. 100–102.

**Е. В. Пономарева**

**Научный руководитель О. А. Карагодина**

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ В ВОЛГОГРАДСКОМ РЕГИОНЕ**

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

По статистике количество детей-инвалидов с каждым годом увеличивается. Данная категория требует все большего внимания со стороны государства и общества. В статье дана оценка социальной работы, реализуемой в отношении детей-инвалидов в Волгоградской области. Представлены результаты экспертного опроса, позволившего выявить основные проблемы наметить перспективы социальной работы с детьми-инвалидами в областном районе.

Детская инвалидность является одной из наиболее актуальных социальных проблем современности. В последние годы вопросам адаптации детей-инвалидов как важнейшей технологии работы с данной категорией уделяется все большее внимание, как со стороны государства, так и со стороны общественных организаций.

С целью выявления основных проблем и определения перспектив социальной работы с детьми-инвалидами был проведен экспертный опрос специалистов реабилитационных центров, реализующих свою деятельность в Волгоградском регионе. В исследовании приняли участие специалисты реабилитационного отделения для детей и подростков с ограниченными возможностями ГКУ СО «Чернышковский центр социального обслуживания населения», а также сотрудники ГБСУ СО «Областной реабилитационный центр для детей-инвалидов «Надежда». Состав экспертов был представлен различными специалистами: заведующий реабилитационным отделением для детей и подростков с ограниченными возможностями, инструктор-методист

по адаптивной физической культуре, психологи, логопеды, социальные педагоги, дефектолог и воспитатели.

Результаты опроса показали, что основными трудностями, с которыми сталкиваются семьи, воспитывающие детей-инвалидов, являются: проблема психологического климата и взаимоотношений в семье; проблема информационного обеспечения социальной поддержки семей с детьми-инвалидами; проблема оказания комплексной социальной поддержки семей с детьми-инвалидами; отсутствие спортивных комплексов для детей-инвалидов; проблема социальной адаптации и изоляция от общества; проблема обеспечения детей средствами технической реабилитации; проблема передвижения детей-инвалидов из дома в центр реабилитации; проблема приобретения и установки дома специализированного оборудования; недостаточная организация безбарьерной среды в целом.

Как показал опрос, на сегодняшний день реабилитационные центры для детей с ограниченными возможностями здоровья предоставляют получателям следующие виды услуг: социально-бытовые; социально-психологические; социально-педагогические; социально-медицинские; социально-правовые.

В своей деятельности, специалисты используют широкий спектр методов работы с детьми-инвалидами. Среди них: консультирование, беседы, наблюдение, методы стимулирования, коммуникативные, иллюстративные, игровые методы, активные методы рефлексии, тестирование, арт-терапия, информационно-компьютерные технологии, метод организации и осуществления учебно-познавательной деятельности, психологическая коррекция, а также дидактические методы. В последнее время специалисты различных реабилитационных учреждений стараются применять в работе с детьми-инвалидами инновационные технологии, такие как песочная терапия, терапия с привлечением информационно-коммуникативных технологий, проектная работа, ОРФ-арт, музыкальные погружения, игротерапия, АВА-терапия,

комплекс «Тимокко», набор «Нумикон», Floortime, метод обучения отдельными блоками(DDT), «Дары Фребеля».

Работа с семьями, воспитывающими детей-инвалидов, осуществляется в следующих сроках: минимальный – три месяца, максимальный – год. Эксперты отметили, что в условиях комплексной совместной работы специалистов, у клиентов наблюдается положительная динамика, которая позволяет закончить работу после окончания срока индивидуальной реабилитационной программы.

Тем не менее, несмотря на определенные успехи и отработанные технологии реабилитации детей-инвалидов и их семей, все эксперты отметили, что в нашем регионе система помощи детям с ограниченными возможностями здоровья развита недостаточно. Ими были предложены меры по совершенствованию работы с семьями, воспитывающими детей с ограниченными возможностями здоровья. К ним относятся: увеличение количества специализированных учреждений, оснащенных доступными средствами по работе с детьми-инвалидами; создание инклюзивных детских комплексов; организация тренингов; разработка рекомендаций для родителей при занятиях с детьми в домашних условиях; доступность для отдаленных населенных пунктов; организация занятий иппотерапией; консультирование у специалистов.

В целом можно сказать, что на сегодняшний день работа с детьми-инвалидами в Волгоградском регионе ведется достаточно активно. Большинство реабилитационных учреждений являются многофункциональными, имеют специалистов различных направлений, а также специалистов по социальной работе, которые помогают процессу реабилитации ребенка-инвалида. В таких учреждениях используются комплексные методы адаптации, а также инновационные технологии в работе с детьми-инвалидами. Тем не менее, еще остаются нерешенными многие проблемы, преимущественно психологического и материально-технического характера.

**С. А. Попова**

**Научный руководитель А. Л. Кузеванова**

## **УРОВЕНЬ ДОВЕРИЯ НАСЕЛЕНИЯ г. ВОЛГОГРАДА К ОРГАНАМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Разработан программный комплекс для исследования уровня доверия населения Волгограда органам муниципалитета с помощью метода анкетирования. На основе полученных данных разработаны рекомендации для повышения уровня доверия к муниципальной власти.

В повседневной жизни каждый человек периодически нуждается в получении разнообразной справочной о своих правах и обязанностях в форме различных справок и документов, предоставить которые могут только органы власти. Именно для получения такой информации гражданин вынужден вступать в непосредственный контакт с органами власти различных уровней. Но если при этом он затрачивает много сил и времени, сталкивается с некорректным отношением и бюрократической волокитой, то у него возникает негативное отношение не только к тем представителям власти, с которыми он непосредственно имеет дело, но и ко всей власти в целом [1].

Таким образом, исследуемая проблема заключается в том, что низкий уровень доверия населения к органам государственного управления, низкий авторитет властных структур в обществе выражается в резком снижении их реального социального статуса. Подобная ситуация и обуславливает актуальность темы настоящего исследования.

Все чаще выдвигается гипотеза о том, что современное общество априори не доверяет органам власти. Для подтверждения или опровержения данной гипотезы мы провели социологическое исследование с помощью метода



анкетирования. Сбор эмпирической информации проводился методом онлайн-опроса, в котором приняли участие 180 граждан г. Волгограда в возрасте от 18 лет (выборка квотная, квоты по возрасту и полу).

Для начала мы решили выявить, каким органам власти и должностным лицам население доверяет в большей степени. Среди опрошенных 28 % респондентов выбрали вариант «администрация города», 17 % выразили доверие к президенту РФ, 15 % – главе муниципального образования, 12 % в большей степени доверяют правительству РФ. В анкету был введен вопрос: «Как Вы оцениваете деятельность органов муниципальной власти города по обеспечению безопасности граждан?». Здесь мы получили неоднозначные ответы, так как 30 % респондентов выбрали вариант ответа «скорее положительно», из них 68 % – население в возрасте от 36 до 40, 27 % ответили, что скорее отрицательно, из них 59 % – население в возрасте от 18 до 25 лет. При этом 10 % выбрали вариант «безусловно отрицательно», 8 % ничего не знали об их деятельности. Можно сделать вывод о том, что молодое население негативно оценивает деятельность органов муниципальной власти города по обеспечению безопасности граждан.

На вопрос «Удовлетворены ли Вы информационной открытостью органов муниципальной власти города (возможностью получать всю необходимую информацию об их деятельности и решениях)?» лишь 31 % опрошенных ответили, что удовлетворены, 14 % выбрали вариант «нет». Затем был задан вопрос о том, как население относится к работе местных властей. 30 % опрошенных ответили, что хорошо, 28 % – удовлетворительно, 25 % – плохо и лишь 15 % респондентов ответили, что отлично относятся к работе местных властей.

В следующем вопросе мы выявили оценку эффективности деятельности органов муниципальной власти по решению проблем преступности в нашем городе: 40 % – средняя, 35 % – высокая, 20 % – низкая. Параллельно мы задали вопрос «Удовлетворены ли вы качеством обратной связи, организуемой городской администрацией при взаимодействии с населением?» и по-

лучили следующие результаты: 45 % населения удовлетворены обратной связью властей, 41 % не удовлетворены и 14 % не смогли ответить на данный вопрос.

В анкету исследования был введен вопрос о том, чувствует ли население в общественной жизни города, были получены следующие результаты: 50,6 % ответили, что чувствуют, из которых 43 % участвуют в опросах общественного мнения. 49,4 % ответили, что не чувствуют в общественной жизни города.

Отвечая на главный вопрос анкеты «Доверяете ли Вы политике органов муниципальной власти?», 50 % отметили, что доверяют, но хотели бы внести некоторые коррективы. Около 20 % выбрали вариант «да», 30 % респондентов полностью не доверяют политике органов муниципалитета. Большинство респондентов связывают свое недоверие с высоким уровнем коррупции в органах власти (50 %), 25 % объясняют это низким уровнем информационной открытости местных властей, 19 % с отсутствием должного внимания к городу и его жителям, 13 % с низким уровнем профессионализма муниципальных служащих. На вопрос «Подозреваете ли Вы местную власть в коррупции?» более 80 % ответили, что да, из них 49 % – население в возрасте от 18 до 25, 28 % – в возрасте от 26 до 35. Интересен тот факт, что большинство респондентов, ответивших о своем недоверии к органам муниципалитета – это люди со средним и средним специальным образованием, в свою очередь, люди, ответившие о своем доверии к властям – это население с высшим образованием.

Таким образом, доверие и понимание со стороны населения может быть достигнуто только в том случае, если государственные органы будут стремиться в максимально допустимых пределах предоставлять обществу объективную информацию о своих решениях и действиях, положении в стране, т. е. следовать принципам информационной открытости и прозрачности деятельности.

### **Библиографический список**

1. Данкин Д. М. Доверие: политологический аспект. – М., 1999.
2. Трофимова И. Н. Гражданский активизм в современном российском обществе: особенности и локализации // Социологические исследования. – 2015. – № 4. – С. 72–77.
3. Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Российская газета. – 2003. – 8 октября. – № 3316 (ред. от 28.12.2016 г.).

**Т. Н. Потапов**

**Научный руководитель О. В. Рвачева**

## **НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ КАК МЕХАНИЗМ РЕШЕНИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Рассмотрены основные демографические тенденции в современной России с учетом реализации национальных проектов. Произведен анализ целей и основных направлений национального проекта «Демография» на 2018–2024 годы, а также рассмотрена взаимосвязь национального проекта «Демография» с другими национальными проектами. В заключении обозначены предполагаемые риски, которые могут возникнуть при реализации национального проекта «Демография».

Основными задачами работы являются: рассмотрение основных демографических тенденций до и после принятия национальных проектов 2006 г., анализ основных целей национального проекта «Демография» 2018–2024 гг., выявление возможных рисков при реализации национального проекта.

В процессе решения поставленных задач использовались следующие общенаучные методы исследования: анализ статистических данных, анализ нормативно-правовых актов, сравнение, обобщение.

Перед принятием в 2006 г. приоритетного национального проекта «Здоровье» страна находилась в глубоком демографическом кризисе. По данным Росстата численность населения с 1990 по 2005 гг. уменьшилась на 3,9 млн. человек, средняя продолжительность жизни сократилась на 3,8 лет. Особенно остро стоял вопрос со средней продолжительностью жизни у мужчин, которая с середины 90-х не превышала 60 лет. Коэффициент суммарной рождаемости снизился с 1,892 в 1990 до 1,294 в 2005 году.

На протяжении 90-х и начала 2000-х годов наблюдалось резкое преобладание смертности над рождаемостью.

Для исправления ситуации в национальном проекте «Здоровье» были поставлены следующие цели:

1. Укрепление здоровья населения России, снижение уровня заболеваемости, инвалидности, смертности.
2. Повышение доступности и качества медицинской помощи.
3. Укрепление первичного звена здравоохранения.
4. Развитие профилактической направленности здравоохранения.
5. Удовлетворение потребности населения в высокотехнологичной медицинской помощи.

Реализация национального проекта и других программ привела к следующим результатам: численность населения с 2006 по 2018 годы увеличилась на 3,6 млн. человек, средняя продолжительность жизни увеличилась на 6,1 лет, коэффициент суммарной рождаемости увеличился с 1,305 в 2006 до 1,579 в 2018 г. В период с 2006 по 2018 годы серьезно приостановлен процесс естественной убыли населения.

Однако из 3,6 млн. человек, на которые увеличилось население России за 12 лет, 1,9 млн. человек приходится на включенную в 2014 году в состав РФ Республику Крым. Кроме того, большую роль в увеличении численности населения РФ в данный период оказали нищета и вооруженные конфликты в соседних странах.

Согласно демографическому прогнозу Росстата, естественная убыль населения будет нарастать и с 2025 года превысит 400 тыс. человек ежегодно, замедление сокращения численности населения прогнозируется только ближе к 2030-м годам.

В результате, опираясь на имеющиеся показатели можно сказать, что, несмотря на очевидный прогресс по сравнению с 90-ми, началом 2000-х, демографическая ситуация в России продолжает оставаться довольно тяжелой, что вынуждает руководство страны продолжать тратить огромные ресурсы для ее исправления.

2018 год ознаменовался разработкой и принятием новых национальных проектов. Одним из них стал национальный проект «Демография».

Основными целями и результатами реализации национального проекта «Демография» являются: увеличение ожидаемой продолжительности здоровой жизни до 67 лет; увеличение суммарного коэффициента рождаемости до 1,7; увеличение доли граждан, ведущих здоровый образ жизни; увеличение до 55% доли граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом. Для достижения этих целей в рамках национального проекта «Демография» разработано пять федеральных проектов: «Финансовая поддержка семей при рождении детей»; «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет»; «Старшее поколение»; «Укрепление общественного здоровья»; «Спорт – норма жизни».

Среди основных рисков, которые могут возникнуть при реализации национального проекта, следует выделить:

1. Неэффективное использование бюджетных средств.
2. Тесная связь с другими нацпроектами.
3. Экономическая ситуация.
4. Наличие субъективного фактора.

В результате можно сказать, что демографическая ситуация в России до 2006 г. характеризовалась практически бесконтрольной деградацией, не были четко сформулированы основные принципы демографической политики. Реализация национальных проектов 2006–2018 гг. не изменила коренным образом демографическую ситуацию в стране, но, тем не менее, Россия вышла на позитивный демографический тренд при сохранении негативных факторов. Говорить о результатах реализации национального проекта 2018–2024 годов пока преждевременно, но используя ретроспективный анализ, обозначены возможные риски.

**Ю. Б. Прибытков**

**Научный руководитель В. А. Колесников**

## **ГУБЕРНАТОРСКАЯ ВЛАСТЬ МЕЖДУ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ВЛАСТЬЮ И ОБЩЕСТВОМ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Проанализированы роль губернаторской власти в современной российской политике. Губернаторская власть является частью бюрократии и включена в системе политического внутригосударственного правления. Подотчетность губернаторской власти выстроена через отслеживание рейтинга с критериями, по которым оценивается федеральным Центром деятельность глав регионов и политическую ситуацию в регионе. Главы регионов характеризуются отсутствием укорененности в регионе, отсутствие авторитета как в федеральном Центре, так и в обществе, ограниченность реальных инструментов у глав регионов на создание общественного доверия.

Целью исследования является анализ роли губернаторской власти в современной российской политике. Высокая требовательность общества и истекающая из неё требовательность федерального Центра сказывается на работе глав регионов Российской Федерации. В большей степени от главы региона зависит политическая стабильность, эффективная сцепка федерального и местного уровня власти, агрегирование и артикуляция интересов гражданского общества и групп давления, выраженная в проведении определенной региональной политики.

Губернаторская власть в современной России неотделима от объективных и субъективных факторов трансформации всей системы управления в современной России. Категория «губернаторская власть» отражает формальные и неформальные полномочия главы региона – субъекта Федерации, в системе политического внутригосударственного правления, его включенность в механизмы взаимодействия центральной, региональной и муниципальной

власти. Руководитель региона, обладающий губернаторской властью, задействован в функциональном комплексе бюрократической (неономенклатурной) системы в условиях современной России.

На современном этапе развития политического режима в России можно утверждать, что оформилась новая система рекрутирования глав регионов с элементами бюрократизации. Финансово-экономическая ситуация во многих регионах способствует зависимости глав регионов от трансфертов федерального Центра и жесткого контроля за их деятельностью с формой зависимой опоры на поддержку населения и с возможностью отстранения от должности по причине утраты политического доверия.

Губернаторская власть является относительно изолированным средним иерархическим уровнем бюрократии. Разработаны критерии, по которым оценивается федеральным Центром деятельность глав регионов и политическую ситуацию в регионе. Среди них доверие россиян к власти, несмотря на превалирующую роль в создании доверия федерального Центра.

Применяя неоинституциональный подход позволяет выявить губернаторскую власть в рамках политического института в связи с формальными институтами (федеральным центром, политическими партиями, региональными политическими институтами, институтами местного самоуправления), так и с интересами группами влияния (общественными организациями и группами давления).

Губернаторская власть дает нам следующие этапы её развития: 1992–1996 гг.; 1996–2005 гг.; 2005–2012 гг.; 2012–2018 гг.; с 2018 г. по настоящее время. Каждый этап характеризуется субъектностью губернаторской власти в федеральном и региональном срезе (реализация власти «над») и степенью артикуляции интересов гражданского общества (реализации власти «для»). После проведения президентских выборов в 2018 году перед федеральным Центром стоят задачи сохранения власти на выборах в Государственную Думу и обеспечить плавный транзит власти. Основной опорой для выполнения этих задач являются главы регионов – представители неономенклатурной систе-



мы, динамичная сменяемость которой с 2016 года должна закончиться как раз в 2023 году. Неономенклатурная сложившаяся система характеризуется главенствующим положением должности, но не личности, жесткость внутренних правил и необязательность выполнения внешних, лояльность федеральному Центру и необязательность эффективности, точечные репрессии в отношении целевых групп.

Главы регионов, находясь под федеральной «гильотиной», в современной России характеризуются отсутствием укорененности в регионе, несмотря на то, что одним из критериев является наличие корней в возглавляемом регионе, отсутствием опыта построения политической карьеры в данном регионе, отсутствие авторитета как в федеральном Центре, так и в обществе, ограниченность реальных инструментов у глав регионов на создание общественного доверия.

На современном этапе развития и строительства новой России необходимо исследовать и совершенствовать губернаторскую власть как политический институт. Актуальными направлениями остаются анализ губернаторского корпуса как основного звена, связывающего федеральный и региональный уровни государственной власти, как актора, обеспечивающего политическую стабильность на региональном уровне. Также актуальны исследования взаимодействия по формальным и неформальным каналам и обеспечения интересов гражданского общества и групп давления, практика соединения главами регионов федерального уровня публичной власти и местного самоуправления, а также степень влияния на внутривнутриполитические процессы на федеральном и региональном уровнях на различных этапах эволюции губернаторской власти в современной России.

**В. А. Сиротин**

**Научный руководитель А. Л. Стризове**

## **ОБРАЗ РЕГИОНАЛЬНОГО ВУЗА КАК ИНСТИТУТА СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ: РЕЗУЛЬТАТЫ ПИЛОТАЖНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

На основании результатов проведённого нами пилотажного социологического исследования был выполнен анализ образа регионального вуза как института системы образования: выявлены факторы, влияющие на оценку качества образования и престижности высшего учебного заведения.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, в Волгоградской области за период с 2017 по 2018 годы увеличилось число выбывшего населения в возрасте 17–19 лет на 16,5 %. По нашему мнению, данное изменение связано с оттоком молодежи в Москву или Санкт-Петербург. Следствием этого является актуальная проблема неконкурентоспособности региональных вузов в борьбе со столичными вузами за наиболее подготовленных и перспективных абитуриентов. С целью её изучения в ноябре 2019 года нами было проведено пилотажное социологическое исследование методом анкетирования. Объем выборки равен 48 студентам первого курса ВолГУ. Тип выборки – квотная по признаку направления подготовки.

В ходе анализа полученных результатов были выявлено, что большинство участников исследования (75 %) считают вузы Москвы и Санкт-Петербурга обладателями высокого уровня престижа. Применение критерия корреляции Пирсона позволило обнаружить значимую связь данной оценки со следующими факторами:

1. Оценка качества образования в столичных вузах (сильная прямая связь ( $r = 0,779$ ), значимая на уровне 0,01). Полученный результат можно

объяснить тем, что 69,4 % опрошенных, определяющих престиж вузов Москвы и Санкт-Петербурга как высокий, отметили также и высокий уровень качества образования в данных учебных заведениях. Оценка качества образования, в свою очередь, связана также с местоположением столичных учебных заведений (умеренная прямая связь ( $r = 0,3$ ), значимая на уровне 0,05) и мнением респондентов о том, что современное обучение в вузе способствует развитию коммуникативных навыков (умеренная прямая связь ( $r = 0,322$ ), значимая на уровне 0,05).

2. Планирование использования полученных знаний, умений и навыков участниками исследования после окончания вуза (умеренная прямая связь ( $r = 0,407$ ), значимая на уровне 0,01). Влияние данного фактора можно объяснить мнением респондентов первокурсников о более высокой конкурентоспособности дипломов столичных вузов при трудоустройстве на работу по специальности. Подтверждением этому свидетельствует следующее распределение: среди тех, кто отметил высокий уровень престижа столичных вузов, 69,4% планируют работать по специальности.

3. Отслеживание респондентами новостей науки и технологий по выбранному направлению подготовки (умеренная прямая связь ( $r = 0,331$ ), значимая на уровне 0,05). Согласно полученным данным, 61,1% студентов, следящих за новинками в сфере науки и техники, высоко оценивают престиж вузов Москвы и Санкт-Петербурга.

Говоря о престиже регионального вуза, стоит отметить, что большинство участников исследования (56,3 %) оценивают престиж ВолГУ на уровне выше среднего, в то время как оценка столичных вузов была ещё выше. Применение критерия корреляции Пирсона позволило обнаружить значимую связь оценки регионального университета со следующими факторами:

1. Влияние источников информации, из которых респонденты, будучи абитуриентами, узнали о преподавателях (сильная прямая связь ( $r = 0,841$ ), значимая на уровне 0,01. Применен критерий корреляции Спирмена). Полученный результат можно объяснить тем, что 66,7 % опрошенных, определя-

ющих престиж ВолГУ как высокий, отметили, что узнали о преподавателях университета из материалов научных сайтов, журналов и сборников статей.

2. Качество образования в ВолГУ (сильная прямая связь ( $r = 0,521$ ), значимая на уровне  $0,01$ ). Выявленную взаимосвязь можно объяснить тем, что  $61,5\%$  опрошенных, определяющих престиж Волгоградского государственного университета как высокий, отметили также и высокий уровень качества образования в данном вузе. Оценка респондентами данного фактора, в свою очередь, связана с расширением их кругозора (средняя прямая связь ( $r = 0,504$ ), значимая на уровне  $0,01$ ), состоянием аудиторий в корпусах вуза (умеренная прямая связь ( $r = 0,3$ ), значимая на уровне  $0,01$ ) и посещаемостью лекций и семинаров (умеренная прямая связь ( $r = 0,377$ ), значимая на уровне  $0,01$ )

3. Мнение участников исследования о престижности современного высшего образования в настоящее время (умеренная прямая связь ( $r = 0,372$ ), значимая на уровне  $0,01$ ). Влияние данного фактора можно объяснить тем, что  $58,3\%$  респондентов, высоко оценивающих престиж ВолГУ, полностью согласны с высказыванием о престижности вузовского образования в настоящее время.

Приведенные данные объясняют образовательную миграцию молодежи в Москву или Санкт-Петербург. По нашему мнению, высокая оценка престижа столичных вузов и качества образования в них является умозрительной, опирается на существующие в обществе стереотипы. В свою очередь, позитивным фактором, который связан с престижем ВолГУ, является интерес абитуриентов к публикациям преподавателей учебного заведения, размещенных на научных сайтах, в журналах и сборниках статей.

**Д. И. Солотина**

**Научный руководитель Р. А. Данакари**

## **МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ В РОССИИ КАК ИСТОЧНИК ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Обоснована выдвинутая гипотеза, местное самоуправление может использоваться как ресурс общественного развития в той мере, в которой оно реализует локальную коллективную идентичность населения местного сообщества (на основе видения совместного общего будущего). Сделан вывод, что население может влиять на развитие идентичности, а при правильном обращении с инструментарием, использовать в управленческих целях.

Задачей является рассматривание принципов формирования коллективной идентичности в ходе развития местного самоуправления.

Методы и средства решения этой задачи. Используются принципы классической теории управления и социального управления, концепции самоуправления и муниципального управления. Также применены теория социальной идентичности (социально-психологическая и социологическая), регионалистика, локалистика, элементы теории административно-территориального деления и теории общественной эволюции. Используются методы научного анализа и синтеза, а также диалектические принципы, такие как системность, целостность и историзм, на основе статистических данных, данных ранее проводимых социологических вопросов и анкетирований.

Новизна, ее степень, определяются полученными результатами. А именно:

1. Определены интегративные основы местного самоуправления различных уровнях его особенных функций (которые заданы институту местного самоуправления).

2. Раскрыты возможности объяснения потенциала местного самоуправления через понятия «идентичность».

3. Описаны современные течения научного знания в понимании социальной идентичности.

4. Обозначено значение местной коллективной идентичности (что выражается в ее эффективности для осуществления управления и организацию пространства на местном уровне).

5. Описаны элементы управленческого взаимодействия (цели, средства, принципы и субъекты) через понятие коллективной идентичности.

6. Получены результаты (в ходе полевого социологического исследования), говорящие о связи потенциала местного самоуправления как источника общественного развития со способностью реализовывать локальную коллективную идентичность.

Научная значимость. Проработка теоретические аспекты ресурсных основ местного самоуправления, а также необходимая разработка позитивного подхода к пониманию местной (локальной) коллективной идентичности (именно на местном уровне). Что в целях построения моделей систем взаимодействия решает проблемы соотношения субъектов, действующих в пространстве местного сообщества.

Практическая (социальная) значимость – результаты направленного характера (для исследователей, государственных и муниципальных служащих, экспертам и, в целом, тем, кто вовлечен в процесс местного самоуправления). Также, в дальнейших исследованиях подобного рода, может быть использован понятийный аппарат.

**К. А. Фурманова**

**Научный руководитель Е. В. Ефанова**

## **СЕЛАК КАК ПРОТИВОВЕС ИНТЕРВЕНЦИОНИСТСКОЙ ПОЛИТИКИ США В СТРАНЫ ЛАТИНСКОЙ АМЕРИКИ**

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

Исследовательская работа посвящена анализу развития наднационального объединения Сообщества латиноамериканских и карибских государств (СЕЛАК) и его роль в отношении США со странами Латинской Америки и Карибского бассейна (ЛАКБ) в экономической и политической сферах. В рамках поставленной цели анализируются условия формирования СЕЛАК, а также аспекты сотрудничества его стран-участниц между собой в рамках Сообщества. Устанавливаются значимые нерегиональные партнёры СЕЛАК как нового участника международных отношений.

Цель данной научно-исследовательской работы: выявить и интерпретировать факты и условия деятельности государств Латинской Америки в рамках СЕЛАК как противовеса интервенционистской политики США в регионе.

Реализация поставленной цели обусловила решение следующих задач:

- сформулировать основные теоретико-методологические подходы к анализу видов и методов реализации интервенционистской политики государства в другие страны;
- проанализировать политико-экономические условия формирования и развития Группы Рио в контексте отношений США со странами ЛАКБ;
- установить аспекты сотрудничества стран-участниц СЕЛАК как интеграционного объединения в Западной полушарии;
- определить нерегиональных партнёров СЕЛАК как актора международных отношений.

Методологической основой исследования выступили принципы системного подхода к анализу функционирования и реализации самостоятельной внешнеполитической деятельности наднационального объединения СЕЛАК и отношений, входящих в него государств-членов, с США. Системный подход позволил рассмотреть интервенционистскую политику США в ЛАКБ как всесторонний механизм, а СЕЛАК в качестве элемента межамериканских отношений и системы международных отношений в целом. Формирование и развитие СЕЛАК прослеживается в тесном взаимодействии с конкретными историческими событиями и явлениями, то есть в соответствии с принципом историзма. Для определения отличительных черт СЕЛАК от иных моделей региональной интеграции в Западном полушарии, её роли в осуществлении странами ЛАКБ самостоятельной, независимой от США внешней политики, а также для реализации задачи по установлению аспектов сотрудничества стран-участниц СЕЛАК как наднационального объединения было осуществлено эмпирическое исследование путём проведения экспертного опроса.

Результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе учреждениями высшего и дополнительного образования в организации самостоятельной работы студентов и при подготовке к практическим занятиям по дисциплинам «Современные международные отношения», «История и экономика стран региона» и др. для студентов направления подготовки 41.00.00 Политические науки и регионоведение (бакалавриат).

СЕЛАК, являясь ассоциацией латиноамериканских стран, стремящихся к поиску консолидированных решений по различным проблемам региона, выступает новым интеграционным объединением в Западном полушарии. В роли катализатора интеграции стран Латинской Америки и Карибского бассейна во всех областях Сообщество ставит перед собой реализацию целого ряда задач. Среди них: региональная и международная безопасность, продвижение идеи разоружения, борьба с наркотрафиком и терроризмом, защита



прав человека, утверждение принципов демократичного правления и правового государства в странах ЛАКБ.

СЕЛАК, выполняя функцию наднационального объединения латиноамериканских стран, стремится к реализации общей внешнеполитической деятельности и выступает новым актором в системе международных отношений. Коллективная и многосторонняя дипломатия стран-членов Сообщества направлена на создание с нерегиональными участниками международных отношений дружественных долговременных отношений, отвечающих национальным интересам, участвующих в них сторон. Осуществление независимой коллективной дипломатии и налаживание партнёрских связей с Европейским союзом, Китаем и Россией, обусловлено стремлением стран Латинской Америки и Карибского бассейна противостоянием интервенционистской политики США, необходимостью снижения их роли в регионе и к утверждению принципа многополярности в системе международных отношений.

**Ж. В. Юзбашян**

**Научный руководитель А. Д. Никотин**

## **ПРОБЛЕМА МОЛОДЕЖНОЙ МИГРАЦИИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Проанализирована одна из важнейших социальных проблем Волгоградской области. Представлен краткий анализ социально-экономической ситуации Волгоградской области. Рассмотрена проблема молодежной миграции: ее причины и последствия. Предложен комплекс мер для решения проблемы молодежной миграции в Волгоградской области: необходимость привлечения молодежи в решение социально значимых вопросов; построение четкой системы образования, которая включала бы в себя стажировки и формирование единых коммуникационных площадок для построения взаимодействия потенциальных работодателей с работниками.

Волгоградская область является развивающимся регионом России. На сегодняшний день, социально-экономическая ситуация, сложившаяся в данном субъекте, остается достаточно сложной. Несмотря на то, что объем валового регионального продукта на протяжении последних 10 лет стабильно увеличивается, наблюдается уменьшение численности населения (в том числе в трудоспособном возрасте).

Как известно, для устойчивого социально-экономического развития региона необходимо эффективное использование человеческого потенциала, в том числе молодого поколения. В Волгоградской области функционирует более 20 высших учебных заведений, многие из которых работают и с иностранными студентами в том числе. При этом данный регион является лишь «перевалочным пунктом» для большого количества обучающихся. То есть молодежь приезжает в регион лишь для получения образования, но реализовывать свой потенциал переезжает в более социально-экономически разви-

тые регионы. Таким образом, индивид, проживая во время обучения на территории области, участвует в экономической жизни региона (совершая покупки, оплачивая коммунальные счета, работая). Однако для осуществления основной деятельности мигрирует в другие регионы, где в большей степени участвует в жизнедеятельности субъекта.

Складывается такая ситуация, при которой область выпускает достаточное количество специалистов, необходимых для обеспечения региона, однако трудовых ресурсов все же не хватает. Это касается в целом всех сфер экономической деятельности, а в частности бюджетной.

Причинами молодежной миграции можно считать: невозможность карьерного роста; низкую заработную плату; отсутствие перспективы развития и возможности самореализации.

Нельзя не обратить внимания на реализуемые региональные проекты по вовлечению молодежи в предпринимательскую деятельность. В 2018 году на территории Волгоградской области была реализована программа «Ты-предприниматель». С 2019 года реализуется региональная программа «Популяризация предпринимательства». Все мероприятия данных программ позволяют участникам получить новые знания, умения и навыки в сфере предпринимательства. А также становятся эффективной коммуникационной площадкой, где встречаются действующие предприниматели и представители молодежи Волгоградской области. Таким образом, молодежь вовлекается в экономический сектор региона. Реальные примеры успешного бизнеса, который организован представителями молодого поколения, демонстрируют возможность самореализации молодежи и применение своих способностей в Волгоградской области.

Таким образом, видится необходимым вовлечение молодежи в экономическую сферу региона, посредством создания различных коммуникационных площадок. Как было сказано выше это уже происходит в сфере малого и среднего предпринимательства. Этот опыт видится полезным и в государ-

ственных структурах посредством формирования молодежных кадровых резервов, парламентов и администраций, а также других подобных структур.

Для решения проблем молодежной миграции необходима реализация целого комплекса мер:

В-первую очередь необходимо вовлечение молодежи в решение социально значимых вопросов. Частично об этом говорилось выше.

Во-вторых, расширение системы образования и создание возможностей различных стажировок и практик на успешно функционирующих предприятиях, а также дальнейшее трудоустройство обучающихся, после выпуска из высшего учебного заведения.

В-третьих, развитие социальной ответственности, а также выявление социальной значимости молодежи для региона. Молодому поколению необходимо осознание возможности реализации собственного потенциала на территории области.

Таким образом, первые шаги для решения проблемы молодежной миграции в Волгоградской области уже предприняты, однако необходимо комплексное решение. Стабильное социально-экономическое развитие региона невозможно при отсутствии стратегически важного элемента – молодежи. Для ее привлечения необходимо использовать в комплексе все имеющиеся рычаги воздействия.

## **Направление 21**

# **УПРАВЛЕНИЕ В ГОСУДАРСТВЕННО- МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНАХ, ВЛАСТИ И БИЗНЕСЕ**

---

*М. В. Артюхова*

*Научный руководитель Е. В. Ковшикова*

### **УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

В статье проблема управления знаниями в современной коммерческой организации рассматривается как фактор ее конкурентоспособности. Управление знаниями исследуется на основе детального анализа успешных коммуникаций сотрудников организации. Автор предлагает коммуникативную модель собственной разработки, позволяющую исследовать проблему. Также предложены мероприятия по повышению уровня профессиональных знаний персонала, чтобы улучшить взаимодействие подразделений и достичь коммерческой конкурентоспособной организации.

В современном обществе, в условиях профессиональной бюрократии, т.е. обособленности представителей операционного ядра друг от друга, налаживание каналов передачи знаний получает особое значение для удовлетворения потребностей клиентов. Качественно определяющую основу

успешно развивающейся коммерческой организации составляет её интеллектуальный капитал, выраженный, в том числе, в знаниях персонала.

Для достижения эффективных и быстрых каналов взаимодействия подразделений необходимо соблюдение, по меньшей мере, двух факторов успешных коммуникаций: грамотная мотивация персонала и верно структурированная кодификация при передаче информации.

Дабы углубиться в понимание данной темы и прийти к её осмыслению как фундаментальной основы управления знаниями в коммерческой организации предлагаю рассмотреть модель «М-К», разработанную мной в процессе обучения в ВИУ РАНХиГС.

В сущности, влияние на достижение успешного взаимодействия может оказывать желание/нежелание доносить какую-либо информацию, и грамотное/безграмотное изложение мыслей/идей, что в научной сфере коррелирует с таким понятием как «кодификация». Модель «М-К» выглядит следующим образом:

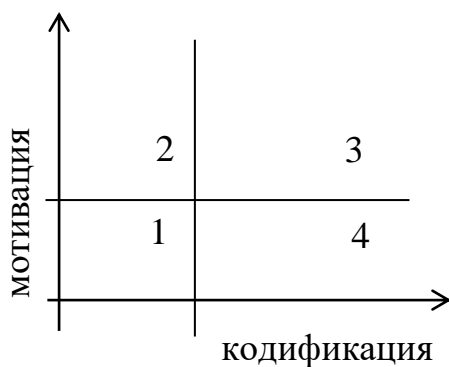


Рис. 1 – Модель «М-К»

Первая секция, наименее успешная, означает отсутствие мотивации и возможности выразить и верно донести свои мысли коллегам по работе или партнерам по бизнесу. Вторая показывает высокую мотивацию, но низкий уровень кодификации. Четвертая секция говорила бы уже о высокой

степени грамотного изложения мыслей, но при этом для источника информации недостаточна мотивация. И лишь третья секция свидетельствует о желаемом сочетании двух указанных факторов, обеспечивающих качественное взаимодействие подразделений, к чему необходимо стремиться, используя следующие инструменты управления персоналом в организации.

В коммерческой организации для распространения знаний следует создавать организационную культуру «равенства и командности», что способствует свободному обмену знаниями между сотрудниками. Зачастую взаимодействию подразделений мешает отсутствие культуры свободного общения между сотрудниками различных уровней. Решать подобную проблему коммуникаций, к примеру, помогает политика «открытых дверей».

В корпоративной культуре коммерческой организации, в части управления знаниями, нормой должна стать возможность для сотрудника задать вопрос или обратиться за помощью к другому, вне зависимости от его должности и отдела, что требует преодоления ряда препятствий (сотрудник опасается демонстрировать незнание, коллега не спешит тратить время на распространение информации). В данном случае мотивацией консультирующего должно служить приближение к достижению общей цели организации, возможный обмен опытом, «рост» в глазах других сотрудников и поощрение со стороны начальства.

Препятствием в успешном взаимодействии сотрудников может быть и их неодинаковый уровень профессиональной компетентности и владения терминологией в рабочих вопросах отдельных подразделений.

Решением такой проблемы могут стать обязательные знакомства сотрудников с принципом работы и характером рабочего процесса

различных отделов организации, то есть посвящение персонала в элементы делопроизводства даже отличной профессиональной области.

Возможно поручение заданий, не связанных напрямую с повседневно выполняемой работой данного сотрудника. Результатом подобных нововведений будет являться более высокий уровень профессиональных знаний персонала в целом, сотрудники организации будут лучше ориентироваться в рабочем процессе и ближе знать своих коллег, что найдет отражение в улучшенном взаимодействии подразделений.



**Н. И. Бабинец**

**Научный руководитель Н. С. Субочев**

## **УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Проведено исследование удовлетворенности трудом преподавателей Волгоградского института управления-филиала РАНХиГС. В результате анализа выявлены значимые показатели основных компонентов удовлетворенности трудом и высказаны предложения, направленные на совершенствование оплаты труда и других факторов повышения удовлетворенности трудом преподавателей института.

Образование в современном мире является мощным фактором лидерства и конкурентоспособности государства, поэтому в передовых странах мира инвестируются значительные финансовые и интеллектуальные ресурсы в сферу образования и науки. Новации в сфере образования и науки предъявляют повышенные требования к кадровому обеспечению системы высшего образования. В этих условиях необходимо изучать и оценивать удовлетворенность трудом профессорско-преподавательского состава высших образовательных учреждений и на этой основе разрабатывать меры, направленные на повышение данного интегрального показателя.

Содержательное наполнение этого показателя зависит от профиля вуза, организации учебной и научной работы, оплаты труда и других факторов, которые поддаются управленческому воздействию. В нашем исследовании, проведенном в Волгоградском институте управления – филиале РАНХиГС в 2019 году, основным источником информации был анкетный опрос штатного профессорско-преподавательского состава всех факультетов института. Генеральная совокупность составила 148 штатных преподавателей, а выбороч-

ная – 115 человек, или 78 %. Применялся гнездовой тип выборки по всем кафедрам института.

Удовлетворенность трудом находится в зависимости от мотивации преподавателей, которая выявлялась в ответах на вопрос: Какие факторы оказали решающее влияние на Ваш выбор профессии вузовского преподавателя? Из предложенного незакрытого списка из 10 факторов можно было выбрать не более 5 факторов. Предпочтение респонденты отдали следующим мотиваторам:

1. Возможность реализации своих знаний и умений – 19 %.
2. Возможность профессионального развития – 16 %.
3. Продолжительный отпуск в летнее время года – 16 %.
4. Возможность приносить пользу обществу – 11 %.
5. Удобный график работы – 11 %.

Как видим, мотивационное ядро образует профессиональная деятельность. Необходимо, однако, установить, насколько оправдываются экспектации, требования-ожидания преподавателей. Здесь респонденты дали следующие оценки:

1. Оправдываются полностью – 10 %.
2. Оправдываются в значительной мере – 64 %.
3. Оправдываются в незначительной мере – 23 %.
4. Практически не оправдываются – 3 %.

Полученные результаты следует признать в целом весьма благоприятными, однако нельзя не отметить значительные резервы, поскольку 64 % респондентов отметили, что их ожидания оправдываются в значительной мере, а у четверти респондентов ожидания оправдываются либо в незначительной мере (23 %), либо практически не оправдываются (3 %).

Конкретное представление дают сведения об удовлетворенности условиями и организацией труда преподавателей, оценки учебно-методического и технического обеспечения их деятельности в институте. Здесь следует отметить, что самый высокий уровень удовлетворенности получают условия тру-

да и оборудование рабочих мест в аудиториях (полная удовлетворенность – 38 %, частичная удовлетворенность – 46 %), а также расписание занятий (полная удовлетворенность – 24 %, частичная удовлетворенность – 50 %) и соблюдение условий коллективного договора (полная удовлетворенность – 16 %, частичная удовлетворенность – 46 %). Значительно ниже оценили преподаватели уровень удовлетворенности системой оплаты труда и ее размером. Так, размером оплаты труда полностью и частично удовлетворены лишь 39 % респондентов; системой премирования преподавателей – 49 %, а объемом учебной нагрузки удовлетворены полностью и в большей степени соответственно 17 % и 39 %.

Учебно-методическое и техническое обеспечение деятельности преподавателей в институте получили в целом высокие оценки респондентов. Так, качество учебно-методической литературы и обслуживания в библиотеке вызывают полное, либо преобладающее удовлетворение у 85 % респондентов. Далее отмечаются наличие и состояние аудиторного фонда для учебных занятий (81 %), количество учебно-методической литературы (80 %) и доступность компьютерных ресурсов и другой оргтехники (76 %). Несколько ниже оценивают респонденты возможность оперативного размножения раздаточных материалов для занятий (74 %) и доступность сети Internet (70 %).

Весьма благоприятная информация была получена в ответах на вопросы об удовлетворенности деловыми взаимоотношениями, сложившимися в институте. Самые высокие оценки здесь получили взаимоотношения с коллегами (97 %), студентами бакалавриата (96 %) и заведующими кафедрами (92 %). Несколько меньше удовлетворенность отношениями с администрацией факультета (89 %), со студентами магистратуры (83 %) и с администрацией института (77 %).

Проведенный анализ результатов анкетного опроса преподавателей Волгоградского института управления позволяет сделать вывод о весьма высоком уровне удовлетворенности большинством значимых параметров педагогической деятельности, хотя возможности их совершенствования нельзя

считать исчерпанными. Вместе с тем были выявлены определенные проблемы, обусловленные недостаточным, по мнению респондентов, размером оплаты труда, системой премирования преподавателей, а также возросшим объемом учебной нагрузки. Поиск оптимальных решений указанных проблем представляется не только актуальным, но и вполне реальным в предстоящий период, поскольку между руководством вуза, преподавательским составом и обучающимися сложились весьма благоприятные взаимоотношения.

**И. П. Биленко**

**Научный руководитель С. В. Михнева**

## **МЕСТО И РОЛЬ СИТИ-МЕНЕДЖЕРА В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

При анализе задачи – сформулировать понятие категории «сити-менеджер» и обосновать его место в системе муниципального управления, опираясь на выработанные в науке подходы и учитывая нормы действующего законодательства, и при подготовке решения были использованы формально-юридический, историко-правовой и сравнительно-правовой методы.

На современном этапе развития местного самоуправления в РФ его правовую основу составляют нормы и принципы, которые закреплены в Федеральном законе от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Одним из нововведений данного закона является установление в муниципалитетах модели сити-менеджера.

На протяжении длительного времени установилось положение в муниципалитетах, когда главой муниципального образования является руководитель местной администрации. Однако в Федеральном законе от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» признается такая модель муниципального управления как сити-менеджер, при которой данный субъект возглавляет местную администрацию и назначается главой муниципального образования. Следует заметить, что непосредственно термин «сити-менеджер» в законодательстве не закреплен.

В политической и юридической науке по модели сити-менеджер выделились как положительные, так и отрицательные позиции. Сторонники положительной позиции – Симонова С. В. и Кириенко Г. С., выделяют такие аргументы, как: во-первых, конкурсная основа назначения сити-менеджера на должность, способствующая отбору компетентных специалистов; во-вторых, возможность осуществления контроля за его деятельностью вплоть до инициирования процедуры досрочного прекращения полномочий сити-менеджера; в-третьих, усиление ответственности главы местной администрации, так как не происходит ее разделения между главой муниципального образования и органом местного самоуправления.

Негативная сторона, по мнению таких авторов, как Телегин А. В., Костюков А. Н. и Шугрина Е. С., обосновывается следующими факторами: 1) недостаточной ответственностью сити-менеджера перед населением, 2) отсутствием механизма влияния местного населения на сити-менеджера, поскольку согласно закону о местном самоуправлении он является подотчетным представительному органу муниципального образования, 3) «двухглавием», которое провоцирует частые политические конфликты на уровне высшего руководства органов местного самоуправления, 4) уменьшением значимости и роли местной думы как представительного органа местного самоуправления приводит к уменьшению эффективности осуществления местного самоуправления

На наш взгляд, нельзя однозначно подходить к вопросу о месте и роли такого важного субъекта муниципального управления, как сити-менеджер. Однако, стоит отметить, что в действующем законодательстве не определены ни понятие термина сити-менеджер, ни его правовое положение, что создает противоречивую ситуацию как в нормативной базе, так и в практической составляющей функционирования местных органов власти.

По нашему мнению, под сити-менеджером следует понимать главу местной администрации, который назначается по контракту главой муниципального образования, последний, в свою очередь, является руководителем

местной Думы. Учитывая действующую систему государственных и муниципальных должностей и критерии их деления, сити-менеджера следует отнести не к группе муниципальных служащих, а к группе лиц, замещающих муниципальную должность. Так как глава местной администрации не обеспечивает исполнение полномочий органа местного самоуправления, а непосредственно их исполняет. Данные критерии определены действующим законодательством, в частности, ФЗ № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ФЗ № 25 «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Так, государственные и муниципальные служащие призваны обеспечивать исполнение полномочий органов государственной и муниципальной власти, в то время как должностные лица государственной власти и местного самоуправления направлены на непосредственное исполнение полномочий органов власти. Этим и определяется его место и роль в системе муниципального управления.

### **Библиографический список**

1. Костюков, А. Н. Новейшая эволюция муниципального права // СПС КонсультантПлюс.
2. Симонова, С. В., Кириенко Г. С. Организационные модели местного самоуправления в Российской Федерации: размышления об эффективности // СПС КонсультантПлюс.
3. Телегин, А. В. Новая модель формирования органов местного самоуправления на территории Курской области // СПС КонсультантПлюс.
4. Шугрина, Е. С. Новый этап муниципальной реформы или контрреформирование контрреформ // СПС КонсультантПлюс.

**В. В. Вишнеvский**

**Научный руководитель О. Б. Черулева**

## **АКТИВИЗАЦИЯ ПРИМЕНЕНИЯ РЕЦИКЛИНГА КАК ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРЕРАБОТКОЙ ТВЕРДЫХ БЫТОВЫХ ОТХОДОВ**

МОУ лицей № 5 им. Ю. А. Гагарина

Проанализированы существующие технологии рециклинга и проведена их оценка с точки зрения воздействия на экологию. Разработаны предложения по активизации использования рециклинга как инструмента управления переработкой твердыми бытовыми отходами за счет налоговых льгот и их отдельного сбора.

Создание комплексной системы обращения с твердыми бытовыми отходами – это отдельный федеральный проект, являющийся составной частью национального проекта «Экология». Согласно ему, устранив несанкционированные свалки, надо в будущем не допускать их нового появления и разрастания, поэтому развитие системы обращения с твердыми бытовыми отходами (ТБО) является одним из факторов формирования чистой страны. Для этого намечен рост доли утилизируемых твердых коммунальных отходов в их общем объеме с 3 % в 2018 году до 36 % в 2024 году, а доли направленных на обработку за тот же период с 7 до 60 %. Достижение таких показателей может осуществляться на основе различных технологий. Рассмотрим более подробно рециклинг – способ переработки отходов, при котором вторичное сырьё (итоговый продукт переработки) в будущем может применяться повторно. Сам по себе рециклинг тоже имеет несколько модификаций. Его классы подразделяются на механический, инсерацию, пиролиз, химическую переработку, рециклинг строительных отходов.

Механический рециклинг – процесс измельчения отходов. В зависимости от качества и чистоты переработанного продукта этот метод переработки



позволяет заменять оригинальные материалы при производстве. Инсинерация – процесс сжигания бытовых и производственных отходов для последующего получения тепловой энергии. Его основной недостаток состоит в выбросе в атмосферу канцерогенных газов и токсичных веществ. При этом, существующие технологии пока таковы, что даже установка хороших фильтров и специальных датчиков дыма не всегда полностью решает проблему с загрязнением окружающей среды, требуя при этом дополнительных затрат. В ходе сжигания отходы уничтожаются почти полностью. Остающаяся в результате производственного процесса зола может быть использована в качестве бетонных наполнителей.

Пиролиз – бескислородный метод сжигания. Он обеспечивает распад отходов на простые вещества. В результате остается небольшой объем шлака. Для человека он не опасен и может быть утилизирован на стандартных полигонах твердых бытовых отходов. По сравнению с инсинерацией, пиролиз загрязняет атмосферу в меньшей степени, так как количество получаемых токсичных газов незначительно и легко обезвреживается в улавливателях дыма.

Химический рециклинг – переработка заранее рассортированных отходов одного вида с помощью воздействия разных химических реагентов. Под рециклингом строительных отходов обычно понимается дробление бетона и железобетона, так как это основные материалы, остающиеся в большом количестве после сноса любого здания. В результате получают щебень, песок и примеси отходной пыли. Они могут быть использованы для ремонта дорог, производства нового бетона, засыпки болот.

Таким образом, рециклинг – важное и перспективное направление утилизации и обработки твердых коммунальных отходов. В Германии мусор перерабатывает более 400 заводов, охватывая около 80 % всех типов отходов. Ещё выше этот показатель в Дании, Бельгии и Нидерландах. В Японии перерабатывается 80–85 % отходов, а оставшимся тоже находится применение. Причем, к этой сфере всё больший интерес начинают проявлять коммерче-

ские предприятия, вытесняя государство из организации сбора, переработки и повторного использования мусора. В России преимущественно в полном объеме перерабатывается лом черных и цветных металлов, макулатура, а доля переработки остальных, например, строительные отходы, не превышает 10 %.

Сопоставления эффективности технологий рециклинга обнаружить не удалось. По этому направлению приведем расчеты наиболее рентабельных схем рециклинга строительных отходов. Согласно, наиболее оптимальным вариантом их использования является полная переработка. При этом для вторичных строительных ресурсов общестроительного типа обеспечивается рентабельность 25 %, а для конструкционных 35 % (с учетом реализации цепочки бизнес-процессов строительно-демонтажные работы – переработка отходов – реализации произведенной из них продукции).

Для повышения в последующие годы рентабельности различных видов рециклинга, запланировано повышение фискальной нагрузки на хозяйствующие субъекты в зависимости не только от объемов образования, но и от стадии их дальнейшего обращения (использование или захоронение). Это повысит экономический эффект от переработки твердых бытовых отходов.

Для развития рециклинга целесообразно и использование опыта других стран. Например, в Норвегии перерабатывают 97 % пластика. Покупая напитки, норвежцы платят сверху 1 крону за бутылку. А когда сдают пустую бутылку в автомат, он выдаёт им эту крону обратно. 1 бутылку перерабатывают 12 раз». Платят за это производители. За это они освобождаются от налогов.

Таким образом, в настоящее время существуют технологии рециклинга, позволяющие обеспечивать утилизацию и обработку твердых отходов, но для расширения их использования нужно применять фискальные меры, повышающие заинтересованность товаропроизводителей в их применении в обмен на налоговые льготы.

**В. Н. Гарибян**

**Научный руководитель И. Ю. Ленская**

## **ОТЛИЧИЕ ПОНЯТИЙ «КОМАНДА» И «ГРУППА» В НАУЧНОЙ СРЕДЕ: ПОНЯТИЙНЫЙ АНАЛИЗ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

В статье актуализировано проведение понятийного анализа между терминами «команда» и «группа», рассмотрены различные подходы к определению данных категорий, выведены общие и различные черты представленных понятий.

В настоящее время, во многих странах мира существует ситуация жесткой конкурентной борьбы организаций, осуществляющих свою деятельность в условиях рынка. И в данных условиях фирмы должны нацеливаться не только на внешнюю среду организации, но и развивать внутреннюю систему функционирования. В современном менеджменте особое внимание уделяется одному из самых важных элементов данной системы – персоналу. Отсюда вырос интерес к такому направлению как командный менеджмент, который основан на процессе делегирования полномочий и осуществляемый путем создания и функционирования управленческих команд.

Говоря о командном менеджменте, как в отечественной, так и в зарубежной литературе, большинство авторов оперируют такими понятиями как «команда» и «группа». Некоторые даже употребляют их в качестве синонимов. Но, на самом деле, между данными терминами имеются большие различия. Рассмотрим каждый из них более подробно.

Армстронг М. утверждает, что «Команда – небольшое число людей со взаимодополняющими навыками, людей, которые собраны для совместного решения задач в целях повышения производительности и в соответствии с

подходами, посредством которых они поддерживают взаимную ответственность» [2, с. 269].

По мнению Саласа И., Берда Р. и Таненбаума С. «Команда – это небольшое количество человек (чаще всего 5-7, реже до 15-20), которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности и взаимопределяют принадлежность свою и партнеров к данной группе». Также данные авторы указывают на то, что члены команды имеют взаимодополняющие навыки, способны выполнять любые внутрикомандные роли, принимают на себя ответственность за конечные результаты деятельности команды [4, с. 69].

Что касается второго понятия, то можно отметить, что в основном под группой понимают двух или более человек, которые взаимодействуют друг с другом, чтобы выполнить задачи, достичь общей цели.

Мертон Р. определяет группу как совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной группе и считаются ее членами с точки зрения других людей.

По определению Шоу М. «группа – это два или более лиц, взаимодействующих друг с другом таким образом, что каждое из них влияет на других и при этом испытывает влияние с их стороны» [1, с. 37].

Исходя из вышеперечисленных подходов к определению данных терминов, можно отметить, что каждая команда есть группа, но при этом не каждая группа - команда. Выделим основные отличительные черты.

## Отличия понятий «команда» и «группа»

№	Критерий	Команда	Группа
1	Формирование	Создаётся целенаправленно	Может образоваться стихийно
2	Устойчивость	Продолжает существовать после достижения цели на протяжении длительного периода времени, выход затруднен	Распадается после выполнения задачи, члены свободно могут покидать коллектив
3	Цели и ценности	Члены команды обязательно должны разделять общепринятые цели и ценности	Участники могут иметь свои личные мотивы для нахождения в группе
4	Совместимость	Члены команды обязательно должны быть совместимыми друг с другом, что учитывается в процессе сбора	Участники группы собираются стихийно, без учёта психологических особенностей
5	Результаты труда	Коллективные. Забота о результатах деятельности каждого члена команды и коллективное преодоление трудностей, стоящих перед командой	Индивидуальные. Забота о результатах индивидуальной деятельности и преодоление личных трудностей
6	Лидерство	Руководство на основе доверия и компетентности, помощь и поддержка, наставничество	Наличие формального руководителя, администрирование

Итак, важнейшее отличие описанных социальных общностей заключается в принципах создания. Если группа может формироваться стихийно, то команда всегда образуется целенаправленно. Люди, собравшиеся поиграть в футбол утром воскресенья – это группа, а если они начнут тренироваться каждый день, будут участвовать в чемпионатах, то станут командой. Отличия проявляются и в других особенностях взаимодействия. Так, многие исследователи считают, что у группы более чётко проявляются социальные роли. Однако на самом деле следует отличать данные понятия, поскольку, постольку они несут разную смысловую нагрузку.

### **Библиографический список**

1. Альберт, М. Основы менеджмента [Текст] / М. Альберт. – М.: Вильямс, 2006. – 60 с.
2. Армстронг, М. Основы менеджмента [Текст] / М. Армстронг. – Ростов н/Д: «Феникс», 1998. – 347 с.
3. Литвак, М. Е. Командовать или подчинять? Психология управления [Текст] / М. Е. Литвак. – М.: Феникс, 2015. – 211 с.
4. Сардарян, А. Р., Родионова, Д. А. Основные тенденции развития командного менеджмента на рынке управленческого консалтинга [Текст] / А. Р. Сардарян, Д. А. Родионова // Вестник РУДН. Серия: Экономика. – 2011. – С. 67–73.

**К. О. Городнова**

**Научный руководитель: Е. Н. Малышева**

## **МОДИФИКАЦИЯ СУЩЕСТВУЮЩЕГО МЕТОДИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ БАНКОВСКОГО БИЗНЕСА**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Рассмотрены существующие в мировой практике и российском законодательстве методические инструменты оценки стоимости бизнеса. Получено, что они не адаптированы для определения стоимости, бизнеса отечественных коммерческих банков. В результате были выявлены методики, которые могут решить эту проблему для банковской сферы, и определены этапы процесса оценки. Это позволит повысить качество управления в банковском секторе.

Общие принципы управления стоимостью бизнеса теснейшим образом связаны с методологией его оценки. На российском рынке до недавнего времени проблема оценки стоимости банковского бизнеса существовала по большей части в теоретической плоскости, однако на сегодняшний день уже имеет практическую значимость. В современных условиях оценка стоимости банковского бизнеса необходима не только для осуществления сделок купли-продажи или процессов слияния или поглощения, но и для оценки эффективности, разработки стратегических решений. Кроме того, в оценке стоимости банковского бизнеса заинтересованы инвесторы, стремящиеся к высоким дивидендам, но ограничивающие высоко-рисковые инвестиции, рассматривая ценные бумаги, выпущенные в обращение коммерческими банками, как объекты вложения средств. В этой связи возникает необходимость модификации существующего методического инструментария оценки стоимости банковского бизнеса.

Актуальность изучения оценки стоимости банковского бизнеса заключается в отсутствии единой методики его оценки, которая бы учитывала специфику деятельности кредитных организаций.

Первоначально необходимо определить цель осуществления оценки стоимости бизнеса, учитывая специфику сферы деятельности. В ст. 20 Федерального закона от 29.07.1998 № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» приведены стандарты оценки.

Так, в соответствии с ФСО № 2 весь процесс, связанный с оценкой стоимости бизнеса, основывается на правильной постановке цели, определении видов стоимости, вследствие чего уже происходит выбор подходов, методов и моделей, регламентируемых ФСО № 1.

При формировании цели, необходимо ответить на следующие вопросы:

- Для чего проводится анализ? Оценка стоимости может проводиться для:

- 1) повышения эффективности управления банком;
- 2) обоснования решения о запуске проекта или его инвестировании;
- 3) купли-продажи бизнеса или его доли;
- 4) совершения сделок слияния или поглощения;
- 5) разработки стратегии долгосрочного развития и другие.

- Для кого проводится анализ? Логично, что для заинтересованных лиц – «стейкхолдеров», каждый из которых имеет свою заинтересованность: акционеры и инвесторы, клиенты, сотрудники, государство и общество.

- Какая стоимость оценивается? Здесь можно выделить следующие базовые виды стоимости, причем, важно учесть, что каждый из видов преследует свою цель и задачи по оценке стоимости бизнеса: рыночная, инвестиционная; восстановительная; ликвидационная; кадастровая.

Данный перечень видов стоимости не является исчерпывающим. Возможно использование других видов стоимости в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также международными стандартами оценки.



В теории и на практике традиционно выделяют следующие основные подходы, методы и модели оценки стоимости бизнеса:

1. Доходный подход:
  - a. Метод капитализации дохода;
  - b. Метод дисконтирования денежных потоков;
2. Затратный подход:
  - a. Метод чистых активов;
  - b. Метод ликвидационной стоимости;
  - c. Метод наращения активов;
3. Сравнительный подход:
  - a. Метод отраслевых коэффициентов;
  - b. Метод компании аналога;
  - c. Метод сделок;
4. Синтетический подход:
  - a. Модель Блэка-Шоулза;
  - b. Модель Ольсона.

Изучив основные подходы, методы и модели оценки стоимости бизнеса нами было обосновано, что для оценки стоимости банковского бизнеса, целесообразно применение метода чистых активов (затратный подход), метода дисконтирования денежных потоков (доходный подход), опционная модель Блэка-Шоулза (синтетический подход). Процесс оценки стоимости банковского бизнеса должен включать в себя следующие этапы:

1) Постановка цели, которая заключается в ответе на такие вопросы, как: для чего проводится оценка, для кого (акционеры и инвесторы, клиенты, сотрудники, государство, общество) и какая стоимость оценивается (рыночная, инвестиционная, восстановительная, ликвидационная).

2) Выбор методов оценки стоимости банковского бизнеса с учетом специфики деятельности оцениваемого объекта.

Внесенные предложения по модификации существующего методического инструментария оценки стоимости банковского бизнеса позволил оптимизировать рассматриваемый процесс с учетом его специфики.

**В. С. Гущина**

**Научный руководитель О. Ю. Редькина**

## **НОВОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ФЕМИНИСТСКОЕ ДВИЖЕНИЕ В КОНТЕКСТЕ АДМИНИСТРАЦИИ Д. ТРАМПА**

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

Установлена актуальность феминистского движения в XXI веке и его отличия от феминизма «первой» и «второй волны». Определена основная направленность феминизма как нового социального движения и, как следствие, его влияния на политику. Показаны основные инструменты женских движений в США в XXI веке, которые отличаются масштабностью и использованием сети Интернет. Определены основные причины проявления феминистской активности в период администрации Д. Трампа и возможное влияние этих движений на дальнейшее отношение к политике.

Феминизм XXI в. трактуется учеными как широкое новое социальное движение, идеологией которого является обеспечение равноправия и обеспечения равных возможностей людям независимо от гендерной, расовой, этнической принадлежности, а таких условий можно добиться путем проведения политических реформ. Достижение равноправия всех людей является основным различием феминизма XX в., направленного на женские права, и «третьей волной» движения.

Женское движение определяется как новое социальное движение по причине отсутствия единой концепции достижения целей в рамках основной идеи феминизма как движения за равенство, но существованию коллективного действия, направленного на изменение проводимой соответствующей политики государства.

В США феминистское движение развито особенно остро, что свидетельствует о его исторической значимости в истории государства, и оказания определенного давления на политику правительства в отношении прав людей.

Основной задачей исследования является определение последствий проводимых протестов и акций феминистского движения при администрации Д. Трампа. Основными методами, используемые в исследовании, являются контент-анализ и медиа-анализ, проводимых акций и протестов, направленных на изменение политики США при администрации Д. Трампа.

Основным инструментами феминистского движения стали проведения массовых выступлений на улицах городов (Женские марши с 2017 по 2019 гг.) и активная поддержка социальных акций в Интернете (#MeToo, #NotOkay). Мотивами проявления акций стали негативные высказывания Д. Трампа о женщинах и мигрантах, не соответствующие политической риторике, а также ужесточение миграционной политики и законов социальной направленности, направленных на поддержку угнетенных групп населения, в число которых входят женщины, представители ЛГБТ. В результате проведения масштабных акций и протестов данное движение приобрело мировой масштаб.

В результате исследования было выявлено, что администрация Д. Трампа независимо от масштаба действующих акций никак не отреагировал на происходящее, однако на дальнейших мероприятиях национального или мирового масштаба Д. Трамп открыто поддерживал феминизм, что не соотносится с его ужесточенной политикой. Однако ужесточение миграционной политики в отношении арабских монархических государств, которое привело к серьезным волнениям на общественном, СМИ и правительственном уровне, было снято.

Таким образом, феминистское движение имеет косвенное влияние на политику Д. Трампа с помощью проводимых акций и протестов, которые обращают внимание мировой общественности на социальную структуру США, что может негативно отразиться на рейтинге президента на выборах 2020 г. Основными повестками женского движения остаются устранение проявления национализма и расизма и достижения равных прав людей, однако это не находит свое отражение в политике Д. Трампа, как это происходило при администрации Б. Обамы.

**А. М. Зайцева**

**Научный руководитель И. В. Богомолова**

**ОЦЕНКА СТРАТЕГИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ:  
ОСОБЕННОСТИ ДЕЙСТВУЮЩИХ ДОКУМЕНТОВ  
НА ПРИМЕРЕ СУБЪЕКТОВ РФ В ЮФО**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Исследованы стратегии трех субъектов РФ в ЮФО: Волгоградской, Ростовской областей и Краснодарского края. Установлена разноплановость этих документов, зависящая от целей долгосрочного развития. Доказана необходимость совершенствования методологической базы разработки, корректировки и мониторинга реализации региональных стратегий.

Стратегическое планирование является одной из главных функций управления территориями различного уровня и масштаба. В связи с утверждением Федерального закона от 26 июня 2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» все административно-территориальные образования страны приступили к разработке (корректировке) собственных стратегий социально-экономического развития. По состоянию на 01.11.2019 года в 83 субъектах РФ имеются собственные стратегии (исключение Московская и Тульская области).

Одной из проблем реализации ФЗ № 172 стал его рамочный характер, заключающийся в закреплении общих вопросов и игнорировании методологических принципов. В законе не прописаны механизмы обеспечения согласованности различных документов стратегического планирования, очередность их разработки и взаимозависимость. Отсутствует по сей день нормативно за-

крепленная общая для всех субъектов РФ методика реализации закона и единые подходы к разработке документов стратегического планирования.

Различия региональных стратегий развития порождают интерес к их исследованию и сравнению. Для целей анализа выбраны три объекта исследования: стратегии социально-экономического развития Волгоградской области до 2025 года, Ростовской области до 2030 года и Краснодарского края до 2030 года (далее – стратегия). Все три региональные стратегии относятся к одному макрорегиону – ЮФО, имеют общие экономико-географические, структурные демографические, отраслевые, культурные и иные предпосылки развития, в то же время содержание и методологические подходы исследования всех трех стратегий резко отличаются между собой.

Стратегия Волгоградской области включает в себя три основных блока: демографическая и социальная политика, экономический потенциал, экологическая обстановка. В стратегии Ростовской области отдельно выделены правовые основы разработки стратегии, а также приоритетные направления, элементы целеполагания, механизм реализации, задачи. Анализ состояния и перспектив социально-экономического развития Ростовской области состоит из: историко-географических сведений, основных показателей, стратегических ресурсов развития, стратегические вызовы на мировом и российском уровне и прочих компонентов.

Разработка Стратегии Краснодарского края осуществлялась в рамках единой методики оценки и повышения конкурентоспособности региона – "Живой" системы управления будущим AV Galaxy, разработанной на основе развития подходов классиков теории межрегиональной и глобальной конкуренции и территориального развития, а также многолетней практики стратегического планирования на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Система отражает базовую идею – участие региона в борьбе за позиции в межрегиональной и глобальной конкуренции полюсов роста, в кото-

рых развиваются конкурентоспособные экономические комплексы и кластеры, создаются условия для привлечения и удержания капиталов.

Структурно все три стратегии резко отличаются между собой. В Волгоградской области изначально рассматривается Концепция и структура Стратегии. Стратегия Ростовской области содержит вводную часть, с описанием сути системы управления будущим AV Galaxy. Стратегия Краснодарского края начинается со стратегической диагностики развития Краснодарского края.

Далее в Ростовской области указаны исторические сведения (история заселения и хозяйствования), а в Краснодарском крае указаны классические научные теории (классические теории межрегиональной и глобальной конкуренции и территориального развития), в Волгоградской области представлен подробный анализ социально-экономического развития территории.

Основной упор в Стратегии Волгоградской области сделан на социальную сферу жизни региона, так как главной целью Стратегии является создание условий для увеличения продолжительности жизни людей, прироста населения за счет повышения его благосостояния, уменьшения бедности на основе динамичного и устойчивого экономического роста. Основой Стратегии Ростовской области является идея устойчивого развития – согласованное и сбалансированное экономическое, социальное и пространственное развитие, с учетом и соблюдением интересов настоящего и будущего поколений жителей Ростовской области. Стратегия Краснодарского края направлена на повышение конкурентоспособности региона.

Все рассмотренные стратегии разноплановы, что можно объяснить различием в их целевых ориентациях. Совершенствование методологической базы разработки, корректировки и мониторинга реализации региональных стратегий способно повысить качество и эффективность методов и механизмов стратегического управления.

**И. А. Ким**

**Научный руководитель Е. Г. Смолина**

## **ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Разработан программный комплекс для решения основных проблем профессионального развития молодых руководителей в современных организациях. Данная тема изучена недостаточно, поэтому в своей работе мы рассмотрим, с какими проблемами сталкиваются молодые специалисты, которые только начали свою деятельность и предложим несколько советов для решения возникших проблем.

Актуальность выбранной нами темы исследования заключается в том, что ежегодно высшие учебные заведения выпускают дипломированных специалистов, которые впервые выходят на рынок труда, начинают строить профессиональную карьеру и так или иначе сталкиваются со многими трудностями: отсутствие опыта работы, недостаточная активность, проблемы с адаптацией и т.д.

Согласно исследованиям HeadHunter, возраст при поиске руководителей различного уровня имеет значение для 79 % менеджеров HR-отделов. Минимально допустимым возрастом для молодого руководителя HR-специалисты назвали 26–28 лет<sup>3</sup>. Выбирая между молодым руководителем и более возрастным при сопоставимом уровне компетенции, работодатели отдадут предпочтение скорее более опытному.

Целью работы является рассмотрение проблем профессионального развития молодых руководителей в современных организациях.

---

<sup>3</sup> <https://volgograd.hh.ru/article/2154>

В своей работе мы ставим следующую задачу: изучить, в связи с чем возникают проблемы профессионального развития молодых руководителей и предложить пути их решения.

Теоретической основой для нашего исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных авторов.

Приходя на работу в организацию, молодой специалист достаточно трудно адаптируется к новому коллективу, сложившимся нормам и правилам, рабочему процессу и условиям труда, поэтому большая часть работодателей старается брать на работу опытных специалистов. Поэтому большое количество молодых людей, сами того не желая, попадают в зависимость от спроса и предложения на рынке труда молодых специалистов, что постепенно приводит к потере стимула и отсутствию мотивации развивать свои профессиональные навыки.<sup>4</sup>

Многим начинающим руководителям не хватает практической подготовки – так считают работодатели. Молодые руководители часто сталкиваются с тем, что не могут решить поставленные задачи, выстроить комплексную работу в связи с недостатком практических навыков.

Важно понимать, что стремление к профессиональному развитию тесно связано с социально-психологической атмосферой на рабочем месте. Молодому специалисту важно понимать, что он является частью коллектива, его уважают и прислушиваются к его мнению.

Проблема профессионального развития зависит не только от работодателя, организации, трудового коллектива, но и от самого молодого руководителя. Важно показать себя, свои силы, навыки и знания. Сам работник должен заниматься планированием карьеры, ставить перед собой задачи, развиваться профессиональные и личные качества.

---

<sup>4</sup> Мухаметова А. Ф., Суворова А. А. Проблема адаптации молодых специалистов // Инновационная наука. 2015. № 7-1.



В своей работе мы изучили и рассмотрели в связи с чем возникают проблемы профессионального развития молодых руководителей в современных организациях:

- 1) низкий спрос на молодых специалистов на рынке труда;
- 2) недостаток практических навыков и знаний;
- 3) переоценка собственных возможностей;
- 4) сложности во взаимопонимании с трудовым коллективом;
- 5) отсутствие личной инициативы совершенствования профессиональных навыков;

На наш взгляд решение обозначенных проблем лежит в применении системного подхода. Во-первых, оказывать помощь со стороны государства, а именно рассмотреть проблемы рынка труда молодых специалистов. Во-вторых, привлечь работодателей выставлять не очень строгие критерии отбора молодых руководителей, принять соответствующие меры по приспособлению начинающих работников. В-третьих, формировать молодежные инициативы в учебной, научно-исследовательской, общественной деятельности. Активное участие в таких мероприятиях дает возможность молодым руководителям получать новые профессиональные и личностные навыки, а также способность к быстрой адаптации.

Исходя из сказанного выше, можно сделать вывод, что данная проблема весьма насущна и важна в наше время, поскольку профессиональное развитие молодых руководителей играет важную роль в формировании карьеры в целом, что определяет будущее в профессиональной и личной сфере человека.

**О. М. Король**

**Научный руководитель И. Ю. Ленская**

## **ВСЕСТОРОННЯЯ ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: РЕЗУЛЬТАТЫ ВЫПУСКНОГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

В данной статье представлены результаты выпускного квалификационного исследования всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих на примере комитета социальной защиты населения Волгоградской области. Проанализированы процедуры и результаты проведения всесторонней оценки государственных гражданских служащих, а также даны рекомендации по совершенствованию данной процедуры.

На данный момент качество государственного управления обуславливается эффективным и результативным исполнением государственным гражданским служащим своих должностных обязанностей. Именно поэтому очень важно иметь такой кадровый состав, который будет обладать достаточными профессиональными навыками для достижения результатов в государственном управлении. Вместе с тем по объективным причинам, с учетом особенностей государственного органа, в том числе имеющихся трудовых ресурсов, организация и проведение всесторонней оценки отдельно для каждого государственного служащего, детально рассматривающих показатели его эффективности и результативности становится невозможным. Именно поэтому необходима универсальная, но качественная методика. Ввиду этого внедренная всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности в отношении государственных гражданских служащих Российской Федерации является актуальным объектом исследования.

В рамках выпускного квалификационного исследования, проведенного летом 2019 года, эмпирическим объектом выступил комитет социальной защиты населения Волгоградской области. Проведенный в выпускной квалификационной работе анализ процедур и результатов всесторонней оценки государственных гражданских служащих (Далее по тексту – всесторонняя оценка) показал, что:

Всесторонняя оценка в комитете социальной защиты населения Волгоградской области была проведена в период с 01.01.2018 по 31.12.2018, количество государственных служащих, её прошедших, 132 человека.

Не смотря на то, что всесторонняя оценка была проведена в соответствии с порядком проведения, указанным в Постановлении Губернатора Волгоградской области от 07.09.2017 № 564 "О проведении всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Волгоградской области, замещающих должности государственной гражданской службы Волгоградской области в органах исполнительной власти Волгоградской области", государственные гражданские служащие оказались плохо осведомлены о критериях данной процедуры и использовании в дальнейшем ее результатов. Кроме того, стоит отметить, что сама процедура при ее реализации в комитете носила формальный характер. Это связано с тем, что служащие проявили равнодушие к предлагаемым им оценкам, а руководители заполнили отзывы достаточно однообразно. Вследствие этого, не было уделено необходимое внимание обсуждению полученных оценок и, соответственно, не выявлены возможности совершенствования. Таким образом, основная цель рассматриваемой процедуры не была достигнута. Возможно, это связано с тем, что высокие показатели всесторонней оценки, не являются гарантией получения стимулирующих выплат.

Для совершенствования процедуры проведения всесторонней оценки были предложены следующие рекомендации:

Во-первых, представляется необходимым введение обязательных сроков для реализации данного регламента. К примеру, введение определенного

периода, в течение которого будут осуществляться премиальные выплаты, а также период, в который может быть осуществлено повышение в должности, следующий за оглашением и утверждением результатов всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Это позволит повысить интерес государственных гражданских служащих к процедуре и мотивацию к получению отличных результатов.

Во-вторых, в связи с информатизацией общества, в целях упрощения проведения всесторонней оценки, необходимо создание специальной программы, включающей в себя единую базу данных о прошедших процедуру всесторонней оценки. Данная база должна содержать:

1. Информацию о сроках проведения оценки и результатах оценивания;
2. Инструкцию проведения;
3. Примеры заполнения отзывов.

В-третьих, для совершенствования всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности, также необходимо изучение зарубежных методик, для адаптации в отечественной практике, которое позволит сделать ее более глубокой и объективной.

Подводя итог, следует сказать о том, что проведенный анализ позволил выявить существенные недостатки в процедуре всесторонней оценки. На основе изучения данных недочетов, были предложены рекомендации, которые позволят усовершенствовать организацию и проведение рассматриваемой процедуры и повысить ее эффективность.

### **Библиографический список**

1. Абакумов, И. В. Методы оценки эффективности деятельности госслужащих / И. В. Абакумов // Актуальные вопросы экономики и управления. – 2014. – № 7. – С. 5-10.
2. Спиридонова, С. Н. Оценка результативности труда персонала: проблемы и возможности повышения / С. Н. Спиридонова // Государственное управление. Электронный вестник. – 2006. – № 8. – 5 с.

3. Гаврилова, О. А. Обзор систем, методов и методик оценки персонала: учебник / Градиент Альфа / О. А. Гаврилова. – М., 2014.
4. Денисов, А. Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие / А. Ф. Денисов. – М.: Аспект-Пресс, 2016. – 304 с.
5. Есипова, Э. Ю. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей: учеб. пособие / Э. Ю. Есипова. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 224 с.

**А. А. Котельников**

**Научный руководитель Ю. А. Дроздова**

## **ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ В СФЕРЕ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

В работе определена дуальность диджитализации в сфере подбора персонала: плюсы ее внедрения и минусы, возникающие впоследствии; предложены основные пути решения возникающих проблем. Разработан алгоритм определения необходимости внедрения digital-технологий в сфере подбора персонала, позволяющий успешно применять данные технологии в организации.

XXI век можно с уверенностью назвать веком информационных технологий. В текущих условиях диджитализация набирает свои обороты и постепенно проникает во все сферы жизни, тем самым способствуя повышению мобильности и гибкости бизнес-процессов. Вследствие этого, современные технологии способны упростить процесс подбора персонала, беря во внимание важность и умеренность данной интеграции.

На сегодняшний день, в своем большинстве, облачные системы решают вопрос формирования кадрового ресурса, его качественного наполнения. Но разработчикам таких систем надо развиваться в направлении поиска решения управления командой, ведь организация – это сложная система, в которой взаимодействуют множество элементов. Такие факторы, как вовлеченность персонала, аналитика и наличие обратной связи очень важны как для работодателей, так и для разработчиков digital-технологий в сфере подбора персонала. Следовательно, здесь важен комплексный подход [1, с. 13].

Рассмотрим пример, когда средняя или крупная компания, переходя от традиционной в технологическую, внедряет облачное решение при подборе персонала. Поначалу руководству кажется данное внедрение весьма перспективным и удачным вложением средств для оптимизации рекрутинга. Но со

временем выясняется, что процесс внедрения затягивается, персонал надо обучать и переобучать работе с системой. В итоге полноценное внедрение завершается через два года и более, а при этом система уже становится устаревшей.

Получается, что, с одной стороны, работодатель хочет видеть решение проблемы рекрутинга, а, с другой, – важно время принятия этого решения.

Важно отметить, что автоматизация не тождественна увеличению производительности. Например, не всегда внедрение системы электронного документооборота способствует уменьшению затрат организации на документооборот как финансовых, так и временных [3]; постоянное обновление системы, приобретение нового расширенного функционала не значит, что он актуален сегодня, может быть, он был актуален вчера.

Исходя из этого, организации необходимо: следить за новинками digital-технологий в сфере рекрутинга и детально изучать те, что могут подойти компании; публикуя объявления о поиске кандидатов избегать клише, стараться преподносить информацию доступно, избегать двусмысленности, но при этом в нем должна быть доля оригинальности; в погоне за оптимизацией и эффективностью не забывать, что сотрудники – это не только исполнители определенных функций и обязанностей, они, в первую очередь, люди, которыми нельзя пренебрегать.

Учитывая вышеизложенное, в данной работе предлагается алгоритм определения необходимости во внедрении digital-технологий для дальнейшей эффективной их эксплуатации в сфере рекрутинга:

1. Изучить проблемы организации и классифицировать их от менее значимых до наиболее острых;

2. Проанализировать рынок digital-технологий и выбрать 3-5 сервисов, из которых в итоге будет выбран один, наиболее подходящий. В процессе данного анализа важно учитывать, чтобы у сервиса был понятный интерфейс, возможность настройки уровней доступа к информации, поддержка взаимодействия нескольких отделов, а также создания временных рабочих групп,

скоростная публикация вакансий сразу на нескольких сайтах по поиску работы и отслеживание откликов по ним, определение дубликатов резюме, календарь событий, мобильное приложение, функционал по работе с профилями кандидатов и строгое соблюдение Федерального закона 152-ФЗ «О защите персональных данных» от 27 июля 2006 года [2];

3. Тестирование демо-версии выбранного сервиса и его тщательный анализ;

4. Подготовка отчета о необходимости внедрения данного сервиса или об отсутствии таковой.

Таким образом, digital-HR многоаспектная тема, несущая в себе множество противоречивых моментов, и каждая организация принимает персональное решение о необходимости диджитализации в сфере рекрутинга. Главное в этом вопросе, чтобы данное решение компании было тщательно и качественно изучено и проанализировано, а также подкреплено его фактической необходимостью, в особенности заключающейся в успешном использовании digital-технологии для решения проблем и увеличения производительности организации в сфере рекрутинга.

### **Библиографический список**

1. Назайкинский С. В., Седова О. Л. Роль HR-аналитики в принятии управленческих решений в организациях // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2017. – № 3 (9). – С. 9-19.

2. Электронный ресурс: Информационно-правовой портал «Гарант.ру» – Федеральный закон 152-ФЗ «О защите персональных данных». URL: <http://base.garant.ru/12148567/> (дата обращения: 13.11.2019).

3. Электронный ресурс: Deloitte – Подбор персонала в цифровую эпоху. URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/2018/podbor-personala-v-cifrovuyu-ehpohu.html> (дата обращения: 14.11.2019).



**К. Б. Кравцова**

**Научный руководитель И. Ю. Ленская**

## **СПОСОБЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Определена актуальность данной темы. Выявлено определение понятия конфликт. Указаны наиболее эффективные способы и методы управления конфликтами как в современных организациях, так и в органах исполнительной власти.

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

Следует сказать, что по мнению авторов Анцупов А. Я. и Шипилов А. И., конфликт определяется как явление негативное, то есть это «разностороннее и многоуровневое противодействие, которое характеризуется столкновением между собой различных социальных групп и личностей (работодателей и наёмного персонала, узкой группы руководителей предприятия и основного персонала, работников различных функциональных подразделений, формальных и неформальных лидеров) по поводу целей деятельности организации, уровня эксплуатации, условий труда, распределения власти, ресурсов, социального статуса». Поэтому для руководителей особый интерес, конечно же, представляет управление конфликтами как в современных организациях, так и в органах исполнительной власти.

На сегодняшний день «для разрешения конфликтов широко используются так называемые структурные методы управления конфликтом. Эти методы связаны с использованием изменений в структуре организации для раз-

решения конфликтов, уже получивших развитие. Они направлены на снижение интенсивности конфликта». В группу этих методов входят:

- методы, связанные с использованием руководителем своего положения в организации (приказ, распоряжение, директива);

- методы, связанные с «разведением» частей организации - участников конфликта («разведение» их по ресурсам, целям, средствам) или снижением их взаимозависимости (дифференциация и автономизация подразделений);

- методы, связанные с созданием определенного «задела» в работе взаимозависимых подразделений (запас материалов и комплектующих);

- методы, связанные с введением специального интеграционного механизма для конфликтующих подразделений (общий заместитель, куратор или координатор);

- методы, связанные со слиянием разных подразделений и наделением их общей задачей (например, объединение отдела труда и заработной платы и отдела кадров в отдел развития персонала, призванный заниматься развитием каждого отдельного работника в плане его роста, а не только расчетно-учетными функциями).

Не менее интересной для управления конфликтом считается двухмерная модель регулирования конфликтов Кеннет Томаса. Согласно этой модели, её основополагающими измерениями являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам вовлечённых в конфликт людей, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов. В соответствии с этими измерениями К. Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов.

1. Соперничество, которое заключается в навязывании противоположной стороне предпочтительного для себя решения. Используется, если одна из сторон имеет абсолютно убедительную, конструктивную позицию и никаким образом не хочет уступать, если ситуация принципиальна и есть вероятность наступления опасных последствий.

2. Компромисс состоит в желании сторон завершить конфликт, частично уступая противоположной стороне. Он эффективен, когда оппоненты умеют равное влияние на ситуацию, когда существуют взаимоисключающие положения, что отбрасывает предыдущую стратегию.

3. Приспособление рассматривается как вынужденный или добровольный отказ от борьбы и сдача своих позиций. Используется, когда одна из сторон понимает свою неправоту, понимает, что шансов на победу нет, и осознает, что дальнейшее противостояние может привести к еще более плачевным результатам.

4. Избегание является попыткой уйти от конфликтной ситуации при минимуме затрат. Используется, когда агрессивная, активная стратегия терпит поражение, но в то же время уступка не возможна, когда необходимо потянуть время.

5. Сотрудничество считается наиболее эффективной стратегией для разрешения конфликта. Оно предполагает направленность сторон на рациональное обсуждение проблемы, рассмотрение другого оппонента не как противника, а как союзника в поиске решения.

Таким образом, поскольку существование конфликтов в жизни организации неизбежно, необходимо научиться управлять ими. «Наиболее убедительным свидетельством эффективности применения, как общих стратегических принципов, так и конкретных тактик регулирования конфликтов служат реальные результаты. Результаты управления конфликтом могут быть двух родов: позитивные, или конструктивные; негативные, или деструктивные». Сопоставление двух полярных по своему характеру результатов завершения конфликтной ситуации еще раз показывает высокую цену эффективного управления конфликтом, а также особое значение его своевременного предупреждения.

**Е. А. Кузьмичева, А. О. Самойлова**  
**Научный руководитель Е. Р. Мкртчян**

## **ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Задача данной статьи состоит в том, чтобы выявить и проанализировать особенности современной модели муниципального управления в Российской Федерации, опираясь на выработанные подходы и концепции менеджмента, используя нормы и положения действующего законодательства. Для решения поставленной задачи используются историко-правовой, структурно-функциональный, сравнительно-правовой и формально-юридический методы. Были сформулированы результаты, что в настоящее время современная модель муниципального управления в Российской Федерации еще не завершила свое становление, а только находится на стадии совершенствования.

В Российской Федерации муниципальное управление сформировалось в 1993 года с принятием Конституции Российской Федерации, которая статьей 12 отделила органы местного самоуправления от системы органов государственной власти. Со временем изменения в государственном аппарате привели к некоторым трансформациям и в системе муниципального управления. Поэтому видится актуальным выделить и обосновать некоторые особенности современной модели муниципального управления в Российской Федерации.

Современная российская модель муниципального управления эволюционирует и базируется на принципах, закрепленных в Европейской Хартии местного самоуправления. Важно отметить, что она была принята большинством европейских стран в форме конвенции.

Можно выделить особенности современной российской модели муниципального управления:

1. Наличие исключительных черт, присущих конкретным муниципалитетам в субъектах РФ, несмотря на то, что форма муниципального законодательства едина на всей территории страны;

2. Муниципальный суверенитет на практике является ослабленным: инициативы по усовершенствованию муниципального управления вносятся вышестоящими, а не местными органами;

3. Местная власть обладает некой «внутренней аполитичностью». Являясь носителем социальной направленности, муниципальное управление, не участвует в политических спорах, возникающих на региональном и федеральном уровнях;

4. Происходит процесс «децентрализации» системы публичной власти. Органы местного самоуправления приобретают все большую автономию, что позволяет разрешать вопросы местного значения с большим эффектом.

5. На местном уровне не существует принципа разделения властей: отсутствуют судебные органы, но осуществляют свои полномочия представительный и исполнительно-распорядительный органы. Тем не менее, муниципальное управление участвует в системе «сдержек и противовесов» между уровнями государственной власти.

Невозможно не отметить, что в современной модели муниципального управления в Российской Федерации до сих пор наблюдаются процессы совершенствования организации местной власти, а также осуществления местного самоуправления. Примером является формирование модели муниципального управления – сити-менеджер. Сити-менеджер является главой местной администрации, который назначается по контракту, главой муниципального образования. Глава муниципалитета в свою очередь является председателем местной Думы.

Однако данный термин официально не закреплен, но в соответствии с ч. 2, ст. 37 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принци-

пах организации местного самоуправления в Российской Федерации" под сити-менеджером подразумевают лицо, назначаемое по контракту на должность главы исполнительно-распорядительного органа муниципального образования. Контракт заключается после проведения конкурса на замещаемую должность. Срок полномочий сити-менеджера определяется уставом муниципалитета.

Модель актуальна для многих муниципалитетов РФ и действует в таких городах как Нижний Новгород, Ростов-на-Дону, Екатеринбург, Улан-Удэ, Пермь, Липецк и многие другие. Так например, модель осуществлялась в городе Волгограде с 2013 по 2018 года.

Модель сити-менеджера играет достаточно большую роль. Она способствует эффективному и демократичному управлению. Модель более действенна в сложных, социально-экономических условиях, в которых и находится Россия. Также модель направлена на снижение уровня коррупции в органах местного самоуправления.

Таким образом, современная модель муниципального управления в РФ претерпевает модернизацию. Федеративное устройство, введение новых способов муниципального управления и организации местной власти, а также применение норм и принципов международного права во внутреннем законодательстве во многом благоприятствует постепенному приведению к единой законодательной системе о местном самоуправлении, а также возникновению одной общей модели муниципального управления.

**Е. А. Кузьмичева, А. О. Самойлова**  
**Научный руководитель С. В. Михнева**

## **МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОПЫТА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

В данной статье для решения поставленной задачи – анализа существующих моделей муниципального управления, а также определения положительных черт, которые применимы в системе государственного и муниципального управления, используются историко-правовой, структурно-функциональный, сравнительно-правовой и формально-юридический методы. Сформулированы выводы о том, что существующие модели муниципального управления нашли свое применение не только в зарубежных странах, но и в России.

В мировой практике выделяют три базовые модели муниципального управления: англосаксонская (автономная), континентальная (французская) и смешанная (гибридная).

Англосаксонская модель считается одной из самых известных моделей муниципального управления, как правовое явление свое начало берет в Великобритании. Данная модель получила наибольшее распространение в таких странах, как США, Австрия и Канада.

В рамках англосаксонской модели органы местного самоуправления в границах своих полномочий автономны, прямое непосредственное подчинение нижестоящих органов вышестоящим отсутствует.

В основном данная модель сложилась в странах, в которых существует относительно слабый по функционированию бюрократический аппарат и довольно высокий уровень гражданских прав и свобод.

Значительным преимуществом англосаксонской модели является то, что отсутствуют назначаемые чиновники, поскольку вопросами местного значения занимаются только избранные населением советы.

Явный недостаток данной модели состоит в том, что отсутствует должностное лицо, которое должно персонально нести ответственность за осуществление задач и решение вопросов местного значения.

Следующей моделью муниципального управления является континентальная, которая берет свое начало во Франции. В настоящее время она действует в некоторых странах Европы – Италии, Бельгии, Нидерландах и Португалии, а также во франкоязычных странах Африки, Латинской Америки и Ближнего Востока.

Особой чертой континентальной модели считается: во-первых, иерархичность, то есть муниципальное управление является звеном низового уровня и располагается в прямой зависимости от государственного управления; во-вторых, данную модель характеризует наличие уполномоченного представителя от государства, который ведет контроль за осуществлением управления органами муниципалитета.

К достоинствам модели можно отнести – участие органов местного самоуправления в реализации управления государственной власти. Например, во Франции муниципальные образования принимают участие в выборах делегатов в верхнюю палату парламента.

Отрицательной чертой данной модели является то, что вышестоящие органы в полном объеме организуют функционирование и осуществляют контроль над деятельностью органов муниципального управления.

Смешанная модель сочетает в себе качества как англосаксонской, так и континентальной модели, но, несмотря на сходства, обладает собственными признаками. Так смешанная модель обладает автономностью на муниципальном уровне, при этом, сильное влияние на нее оказывает государственная власть.



Преимущество модели – независимость местного самоуправления в социальной сфере, по вопросам жизнеобеспечения населения: социальная поддержка, финансовая и хозяйственная деятельность.

Также можно выделить недостаток модели – в своей деятельности муниципальное управление осуществляет как свои, так и возложенные государственные полномочия, что является в значительной степени тяжелой задачей для выполнения работ органами на местном уровне.

Смешанная модель распространена в странах Европы и Азии, таких как, Германия, Австрия, Белоруссия, Россия, Казахстан и Япония.

На наш взгляд, учитывая современное законодательство, регламентирующее муниципальное управление и практику его реализации, можно перенять и использовать положительные стороны различных моделей муниципального управления, которые будут характерными для Российской Федерации. В частности:

1. Применимая для англосаксонской модели автономность, имеет свое отражение и в российской модели. Это характеризуется тем, что органы муниципальной власти отделены от государственной власти. Данное положение закреплено в ст. 12 Конституции РФ.

2. Достоинства континентальной модели выражаются в российской модели следующим образом: органы местного самоуправления реализуют главную задачу - соединение в единое целое интересов государства, народа и отдельно взятой личности. Такой курс муниципальной политики соответствует идеям правового государства, высшая ценность которого – человек, его права и свободы.

3. Современная российская модель местного самоуправления вобрала в себя преимущества и смешанной модели. Так для российской модели характерно то, что местные органы в праве самостоятельно решать вопросы местного значения, но при этом они действуют в направлении единой государственной политики.

**А. Р. Лапшина**

**Научный руководитель С. В. Михнева**

## **ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Статья посвящена исследованию проблем государственного управления на региональном уровне и выявлению новых путей совершенствования управления. В статье делается акцент на изменение и улучшение законодательства в области управления для более эффективного урегулирования процессов в данной сфере, а также на рациональное использование финансовых средств на всех уровнях власти.

На сегодняшний день система государственного управления находится на стыке различных путей выбора развития страны и управления ею. Но принятие какого-либо вида управления может быть реализовано только при достаточном кадровом, организационно-техническом, системном и информационно-аналитическом обеспечении.

Но, несмотря на вполне целесообразное управление социальными, финансовыми и территориальными ресурсами страны, существует ряд нерешенных проблем по реализации государственной политики на региональном уровне.

Региональное управление является немаловажным направлением деятельности государства. Оно предполагает организующее и регулирующее воздействие органов государственной власти на жизнедеятельность населения территорий в целях ее упорядочивания, воспроизводства, повышения качества жизни путем развития экономики и социальной инфраструктуры [2, с. 65].

На сегодняшний день существует немало проблем государственного управления на региональном уровне, среди которых можно выделить:

- Законодательно не полностью проработанное обеспечение организации эффективного исполнения полномочий. Процесс разграничения функций управления между различными уровнями власти в соответствии с законодательно установленными принципами нуждается в оптимизации и четкой проработке;

- Недостаточно эффективная координация деятельности органов власти на всех уровнях, которые должны быть направлены на создание благоприятных инвестиционных условий и комплексное развитие социально-экономического развития регионов;

- Отсутствуют механизмы ответственности региональных и местных органов власти за эффективное использование средств финансовой помощи территориям - получателям трансфертов.

Упорядочение функций федеральных и региональных органов управления должно быть направлено на совершенствование системы контроля, надзора, лицензирования, аккредитации, выдачи разрешений, оптимизации системы государственных закупок [1, с. 229]. Также немаловажным является укрепление кадрового потенциала государственной службы на всех уровнях, требуется создание современных концепций, подходов и методов количественной и качественной оценки деятельности государственных служащих [3, с. 88].

Повышение уровня качества управления на региональном уровне возможно обеспечить при условии кардинального обновления деятельности региональных органов управления, которое представляет собой оптимизацию управленческих структур, обязательный конкурсный набор и отбор руководителей и специалистов на все категории должностей, устранение дублирующих функций, которые мешают рациональному и грамотному распределению обязанностей между всеми работниками, постоянное повышение профессиональных навыков работников, применение прогрессивных методов планирования, прогнозирования, моделирования регионального развития, формирование системы управления по контрольным показателям и результа-

там, предполагающей разработку и использование критериев оценки выполняемой работы по качественному и количественному показателю.

Даже при частичном изменении политики государственного управления не все проблемы можно будет устранить в краткие сроки, но деятельность органов власти на всех уровнях должна быть направлена на совершенствование методов управления в целях благополучия страны и улучшения качества жизни населения. Только при рациональном использовании кадровых, организационно-технических, информационно-аналитических ресурсов органы власти смогут улучшить развитие региона и страны в целом. Государственное требует новых методов управления, которые вобрали бы в себя понемногу от каждого стиля управления и создали бы свою новую систему управления, которая отличалась бы от всех своей новизной и рациональной деятельностью по управлению.

### **Библиографический список**

1. Атаманчук, Г. И. Критерии социальной эффективности управления [Текст] / Г. И. Атаманчук // Проблемы повышения эффективности государственного и муниципального управления в современной России. – Ростов н/Д.: Омега-Л, 2012. – 231 с.

2. Лапин, Н. И. Новые проблемы исследований региональных сообществ / Н. И. Лапин // Социологические исследования. – 2010. – № 7. – С. 59–68.

3. Маршалова, А. С., Ждан Г. В., Бакулина В. И. Неэффективность государственного управления – главный фактор российского отставания / А. С. Маршалова и др. // ЭКО. – 2015. – № 1. – С. 87–100.

**Е. А. Лукьянскова**

**Научный руководитель И. В. Василенко**

## **ДОМАШНИЙ ПЛЕННИК ИЛИ СВОБОДНЫЙ ХУДОЖНИК: ПРОБЛЕМА ИЗОЛИРОВАННОСТИ ФРИЛАНСЕРА ОТ СОЦИАЛЬНОГО МИРА**

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

В статье рассматривается такой аспект фрилансерской деятельности, как ее изолированность и ограниченность социальных контактов фрилансера по сравнению с индивидами, работающими в офисе. Уровень изолированности выявляется в различных сферах, что позволяет его сравнить и сделать вывод о зависимости изолированности от особенности профессиональной деятельности.

Среди фрилансеров популярно высказывание о том, что событием в их жизни становится ситуация, когда есть необходимость выйти в магазин<sup>5</sup>. Эта шутка, но она распространена в сообществе фрилансеров и является выражением одной из проблем, с которой может столкнуться фрилансер.

Переход на фриланс часто связывают с таким фактором, как возможность свободного выбора места для работы, будь то коворкинг, кафе, парк или же собственная квартира. Большинство «свободных художников» рабочим местом выбирают наиболее простой и доступный вариант – собственное жилье.

У такого выбора есть ряд преимуществ для самого фрилансера, например, уменьшение затрат времени на дорогу до офиса, а также денежных затрат на проезд, экономия времени для сборов на работу, возможность уделять больше времени домашним делам и семье (при ее наличии). Однако при использовании бытового домашнего пространства под профессиональную

---

<sup>5</sup> Шутка про фриланс [Электронный ресурс] // URL: [https://labuda.blog/wp-content/uploads/2019/04/1556044534\\_pressa\\_tv\\_6.jpg](https://labuda.blog/wp-content/uploads/2019/04/1556044534_pressa_tv_6.jpg) (дата обращения 19.11.2019)

деятельность может возникнуть целый ряд проблем. У фрилансера уменьшается количество непосредственных встреч с людьми, сокращается число социальных контактов, что может привести к некой изолированности от социального мира и ограниченности в получении нового социального опыта и свежих повседневных знаний, получаемых даже в процессе проезда в общественном транспорте.

Находясь в домашних условиях, фрилансер не всегда может также четко разграничивать работу и повседневность домашней жизни как в случае с работой в офисе, поэтому ему потребуется приобрести навыки разделения работы и быта в рамках одного физического пространства.

Автором было проведено качественно исследование, в ходе проведения которого фрилансерам, занятым в различных сферах, был задан вопрос «Считаете ли вы, что круг вашего общения и количество социальных взаимодействий сократились?». Стоит отметить, что на содержание ответа оказывают влияние и другие факторы. К примеру, человек может заниматься исключительно фрилансом, а может и совмещать фриланс с учебной или другой деятельностью, тогда уменьшение социальных взаимодействий становится не таким заметным. Исследование проводилось в ноябре 2019 года, основным методом изучения было глубинное интервью с фрилансерами. Данный вопрос был задан 7 фрилансерам, которые реализуют себя в IT-сфере (программисты) и сфере услуг (оказание косметических услуг, фотограф, выпечка кондитерских изделий).

Гипотеза исследования заключалась в том, что количество социальных взаимодействий, после отказа от работы в офисе сокращается, но это уменьшение зависит от особенности профессиональной деятельности.

В результате исследования был сделан ряд выводов:

1. Фрилансеры, занятые в IT сфере сокращают взаимодействия до минимума, подобно высказыванию, которое было приведено в начале. Большинство их взаимодействий с друзьями и знакомыми протекают в социальных сетях, в то время как сам фрилансер может одновременно и общаться, и

выполнять работу. «Я сейчас пишу программный код, и если бы в доме не заканчивались продукты, то я бы и не выходил никуда» (мужчина, 26 лет, программист).

2. Фрилансеры, занятые в сфере услуг, сокращают свои взаимодействия, которые ранее происходили в процессе повседневной жизни, но они замещаются краткосрочными взаимодействиями с клиентами, при этом могут быть постоянные клиенты, с которыми общение более дружеское, в некоторых случаях клиенты становятся друзьями. «Ну так как я работаю дома, то все люди у меня здесь. Приходят клиенты, мы с ними разговариваем в процессе, а с постоянными и переписываемся даже иногда в инстаграмме» (женщина, 18 лет, мастер по бровям).

Изолированность фрилансера от социального мира, безусловно, имеет место. Она может проявляться в разной степени и коррелировать не только со сферой деятельности, но и типом занятости. Уменьшается количество взаимодействий и пересечений с незнакомыми людьми в повседневной жизни, но появляется время для встреч с друзьями и семьей. Можно сказать, что уменьшается количество краткосрочных взаимодействий, но происходит укрепление уже существующих.

**Д. И. Мамедова**

**Научный руководитель А. А. Соколов**

## **СИСТЕМА LEAN КАК ИНСТРУМЕНТ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Внедрение тайм-менеджмента в профессиональную служебную деятельность государственных гражданских служащих является неотъемлемой частью успешной деятельности чиновников и руководителей органа государственной власти. В данной статье рассматривается система Lean (бережливое производство) как инструмент рационального использования временного ресурса.

Бережливое производство – это система организации и управления разработкой продукции, операциями, взаимоотношениями с поставщиками и клиентами, в рамках которой продукция изготавливается в точном соответствии с запросами потребителей и с меньшим числом дефектов по сравнению с продукцией, сделанной по технологии массового производства.

Главная задача бережливого производства – это непрерывное устранение потерь (например, временных). В настоящее время принципы Lean используют не только на производстве, но и в управлении. В данной работе мы рассматриваем бережливое производство в контексте инструмента тайм-менеджмента для государственного гражданского служащего.

К основным причинам нехватки временного ресурса на государственной гражданской службе относятся:

- отсутствие стандартизации работы;
- неудобное расположение инструментов на рабочем месте;
- поломка оборудования;
- нерациональная последовательность выполнения задач;
- нерациональная планировка рабочей зоны [1, с. 58].

Данные факторы становятся причиной снижения производительности труда, затрат времени на поиск необходимой информации или документации,



что в итоге приводит к утомляемости, эмоциональному напряжению, неудовлетворенности рабочим процессом

На современном этапе важной составляющей профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего является умение рационально использовать свое время на любом уровне: личном, командном, корпоративном. Тайм-менеджмент в свою очередь включает в себя ряд методов и инструментов, необходимых для эффективной деятельности чиновника. Существует множество технологий тайм-менеджмента, но их объединяет три элемента:

- правильная расстановка приоритетов;
- правильное планирование;
- выявление «пожирателей» времени [3, с. 32].

В настоящий период тайм-менеджмент рассматривается как технология, которая позволяет более рационально использовать рабочее время. При этом должны использоваться альтернативные инструменты тайм-менеджмента, которые будут гибко реагировать на изменения обстоятельств.

Так, основополагающими идеями Lean являются следующие:

1. Люди и их взаимодействие важнее, чем процессы и инструменты;
2. Рабочее программное обеспечение важнее, чем документация;
3. Клиенты и сотрудничество с ними важнее, чем контракт и обсуждение условий;
4. Готовность к внесению изменений важнее, чем первоначальный план.

К системе Lean относится и Kanban (канбан). Это японское слово, которое обозначает «карточка». «Канбан – этот инструмент управления бережливыми производственными линиями, использующие информационные карточки для передачи заказа на изготовление с последующего процесса на предыдущий». Цель канбан заключается в реализации производства точно в определенный срок.

Существует 2 принципа канбан:

- визуализировать свою работу;
- ограничить свою работу в ходе выполнения.

Следующим методом Lean является SixSigma (6 сигм), данный метод заключается в том, что если возможно измерить число дефектов процесса, то можно и определить способы, которые, в свою очередь, позволят устранить дефекты [2, с. 130].

То есть к основным принципам LeanSixSigma можно отнести следующее: удовлетворение потребностей клиентов (граждан), выявление конкретной проблемы и борьба с ней, использование налаженного канала коммуникации, мониторинг и контроль результатов, мотивация личностного и профессионального роста сотрудников.

Важно, чтобы сотрудники продуктивно расходовали свое время. Для этого необходимо проводить хронометраж их работы (время ручной работы) и оборудования (машинное время), осуществлять учет общего времени простоев за определенный период. Чтобы устранить нерациональные временные издержки Lean предлагает: стандартизировать работу; вовлекать персонал в систему разработки предложений по улучшениям; повышать квалификацию работников; оптимизировать рабочие зоны (5S).

Следует отметить, что в динамично меняющейся экономической среде тайм-менеджмент занимает важное место. Он содержит гибкие технологии анализа, планирования и рационального использования времени. Гибкий тайм-менеджмент позволяет руководителям и сотрудникам выбирать те способы и методы, которые подходят им в наибольшей степени.

### **Библиографический список**

1. Архангельский, Г. А. Тайм – драйв: Как успевать жить и работать / Г. А. Архангельский. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 240 с.
2. Жевнов, Д. А. Инновационное развитие бизнеса. Использование подходов «Лин» и «Шесть сигм» для оптимизации процессов / Д. А. Жевнов // Финансы: Теория и Практика. – 2013. – № 1. – С. 127–131.
3. Мастеров, Б. М. Чем мы управляем, «управляя временем»: парадигмы и технологии тайм-менеджмента / Б. М. Мастеров, Л. М. Некроенко // Организационная психология. – 2014. – № 2. – С. 29–45.

**А. А. Маркозова**

**Научный руководитель А. А. Соколов**

## **РОЛЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ВЫГОРАНИИ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Рассмотрено понятие «профессиональное выгорание», а также его признаки. Проанализированы основные причины появления «выгоревших» на рабочем месте. Выявлены индивидуальные особенности персонала, которые оказывают наиболее существенное влияние на улучшение и ухудшение производительности сотрудников. Рассмотрены методы профилактики профессионального выгорания на рабочем месте.

В настоящее время специалисты в области работы с персоналом все больше уделяют внимание проблеме профессионального выгорания. Они относят выгорание к серьезному профессиональному недугу, которому подвержены те, кто по роду своей деятельности непосредственно контактируют с людьми [2].

Проблема профессионального выгорания является на сегодняшний день очень актуальной, но пока малоизученной. Несмотря на множество трактовок понятия «профессиональное выгорание», можно прийти к выводу о том, что это общее негативное состояние человека, развивающееся на фоне хронического стресса в условиях профессиональной деятельности и ведущее к истощению энергетических ресурсов.

Профессиональное выгорание в коллективе наступает не резко, поэтому его трудно определить. К основным признакам выгорания относятся: высокая текучесть кадров, отсутствие мотивации, конфликтность персонала, а к причинам: излишняя нагрузка на работе, отсутствие полноценного отдыха, ослабленность организма и другие.

Профессиональное выгорание оказывает негативное влияние на профессиональную деятельность: снижается производительность сотрудника, уровень его квалификации, мотивация, утрачивается творческий подход к решению задач, увеличивается текучесть кадров.

Разработки многих специалистов в области работы с персоналом сходятся на мнении о том, что на профессиональное выгорание влияют не только внешние, но и внутренние факторы, к которым относятся индивидуальные особенности сотрудников [5].

В условиях социально-экономической нестабильности на рынке труда увеличиваются требования, предъявляемые к профессионализму сотрудника, и далеко не каждый способен адаптироваться к новым условиям. Успешность и результативность деятельности специалиста зависит от его способности сохранять ресурс личности. Поэтому главными задачами менеджеров является вовремя распознать профессиональное выгорание и внедрить методы его профилактики с учетом индивидуальных особенностей специалистов [3].

Индивидуальные особенности – это то, что отличает каждого человека от других людей: темперамент, характер, способности, выносливость, мотивация и прочее. Поскольку набор индивидуальных особенностей у каждого человека свой, работники по-разному реагируют на происходящее вокруг, и, соответственно, в разной степени подвержены профессиональному выгоранию.

Развитию выгорания способствуют такие индивидуальные особенности, как: высокий уровень эмоциональной лабильности; высокий самоконтроль; рационализация мотивов своего поведения; склонность к повышенной тревоге и депрессивным реакциям, связанным с недостижимостью "внутреннего стандарта" и блокированием в себе негативных переживаний; чувствительная личностная структура.

Также специалисты в области управления человеческими ресурсами пришли к выводу, что профессиональное выгорание в большей степени выражено у специалистов-интровертов. Такие работники испытывают затруд-

нения в межличностном общении с коллегами, руководством, клиентами и поставщиками. У них отсутствует необходимый уровень жизненной энергии, они склонны к замкнутости, стремятся избегать общения и, в связи с этим, более избирательны в межличностных контактах, осторожны и недоверчивы в отношении новых людей, что приводит к усиленной концентрации на предмете профессиональной деятельности [4].

Специалисты, которые работают с высокой самоотдачей, ответственностью, и чрезмерно переживают за будущий результат, тоже имеют высокий риск возникновения профессионального выгорания.

А вот сотрудники, чьи индивидуальные особенности характеризуются низким уровнем нейротизма и высоким уровнем экстраверсии, открытости, склонности к согласию, – менее подвержены профессиональному выгоранию. Такие люди умеют создавать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе, а также решать возникающие конфликтные ситуации.

Существует много методов профилактики выгорания на рабочем месте. Задача специалистов в области управления персоналом состоит в том, чтобы выбрать из множества те, которые отвечали бы индивидуальным особенностям конкретной личности и реальным условиям, существующим в данном месте и в данное время [1]. Они должны быть направлены на снятие производственного напряжения, повышение профессиональной мотивации, установление баланса между затрачиваемыми усилиями и получаемым результатом. К ним могут относиться отдых, саморазвитие, обновление рабочего места, спорт и хобби, работа с самим собой.

### **Библиографический список**

1. Бабанов, С. А. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / С. А. Бабанов, Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. - 336 с.

2. Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с.

3. Вольская, А. Профессиональное выгорание на работе – как распознать и что делать? // Цифровая психология. – М., 2016. – 301 с.

4. Елисеева, И. Н. Методическое руководство «Профессиональное здоровье. Синдром выгорания и его профилактика». – М., 2011. – 290 с.

5. Мишкина, Е. А. Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников предприятия [Текст] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – 250 с.

**А. А. Никулин**

**Научный руководитель И. Ю. Ленская**

## **УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ТЕОРИЯХ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

В статье на основе анализа теорий трудовой мотивации были выявлены факторы, существенным образом влияющие на удовлетворенность трудом сотрудника современной организации. Выявленные факторы могут быть использованы в процессе анализа различных организаций с целью выявления истинных причин низкой производительности труда сотрудников, одной из которых и может являться низкая степень удовлетворенности трудом.

Любой руководитель современной организации заинтересован в высокой эффективности деятельности своего предприятия, которая достигается, в первую очередь, за счет высокой производительности труда. В свою очередь, одним из образующих факторов производительности является удовлетворенность трудом персонала организации, к которой и должен стремиться руководитель. Решение обозначенной задачи возможно при подробном анализе теорий трудовой мотивации, как содержательных, так и процессуальных.

Среди содержательных теорий трудовой мотивации наибольший интерес представляет теория двух факторов Фредерика Герцберга, согласно которой на удовлетворенность трудом сотрудника влияют две группы факторов – гигиенические (связанные с условиями труда) и факторы-мотиваторы (связанные с профессиональной самореализацией) [1, с. 20]. В свою очередь, другие исследователи в данном направлении (Абрахам Маслоу, Клейтон Альдерфер), большее внимание уделяют потребностям человека, как физиологическим, так и социальным. Дэвид МакКлелланд предполагает, что основную

роль играют потребности высшего уровня, такие как чувство причастности, успех, власть.

Сторонники процессуальных теорий делают акцент не столько на потребностях человека, сколько на выборе им определенной модели поведения в связи с целями, которые он желает достичь. Согласно теории справедливости Джона Стейси Абрамса, причиной неудовлетворенности трудом сотрудника может явиться несправедливое отношение как к самому сотруднику, так и к его коллеге, например, необоснованно завышенное по отношению к другим работникам денежное вознаграждение. Схожие выводы содержатся в теории мотивации Виктора Врума, согласно которой на удовлетворенность трудом влияет соотношение ожиданий сотрудника (от его трудовых затрат, вознаграждения и т. д.) с реальным положением дел в организации [2, с. 814]. Также немалый интерес представляет теория постановки целей Эдвина Локка, согласно которым главным фактором удовлетворенности трудом является выполнение работ, наиболее соответствующим целям организации. Причем взгляд на цели у сотрудника может быть сугубо субъективным.

Выше обозначенные теории позволяют сделать несколько интересных выводов. Например, Фредерик Герцберг в своих исследованиях утверждал, что гигиенические факторы подразумевают под собой удовлетворительные условия работы. Однако в наше время часто встречаются примеры людей, трудящихся в максимально некомфортных условиях (шахтеры, рабочие на заводах и т. д.), но при этом вполне удовлетворенных своей деятельностью. Поэтому, возможно стоит рассуждать не только о максимизации комфорта труда, но и о субъективных представлениях человека об условиях той или иной работы.

Также если рассмотреть степень удовлетворенности трудом с точки зрения человеческих потребностей, то можно наблюдать случаи перевеса от потребностей высших уровней к потребностям более низких уровней. Например, многие сотрудники предпочитают чувство безопасности на более низких должностях властным полномочиям.



Интерес также представляет справедливость действий руководителя по отношению к сотрудникам. Например, субъективно работник может считать, что его деятельность должна быть оценена достаточно высоко, однако, объективно он может переоценивать себя. Но, тем не менее, сотрудник будет придерживаться позиции несправедливого отношения к нему.

Таким образом, можно сделать вывод, что на данный момент факторы удовлетворенности трудом не так однозначны, как может показаться на первый взгляд. Выявление данных факторов требует от руководителя не только лидерских навыков, но и психологических и социальных, так как критерии удовлетворенности деятельностью сотрудника весьма субъективны. Тем не менее, на основе анализа теорий мотивации, можно выделить следующие факторы, определяющие удовлетворенность трудом персонала современной организации:

- Баланс соответствия размера материального стимулирования сотрудника как ожиданиям, так и реальному вкладу в достижение цели организации;
- Удовлетворение как можно большего количества потребностей сотрудника, учитывая его мотивы;
- Грамотная постановка целей руководителем, учитывающая предпочтения сотрудника к той или иной деятельности;
- Обеспечение условий труда, позволяющих сотруднику выполнять свою деятельность с наиболее высоким уровнем производительности;
- Выстраивание внутриорганизационных и межличностных отношений посредством максимальной объективизации, введение единых критериев для всех сотрудников.

### **Библиографический список**

1. Гвоздева, М. А. Теоретические основы мотивации государственных служащих [Текст] / М. А. Гвоздева, М. В. Казакова. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. – 44 с.
2. Галецкая, М. Е. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности [Текст] / М. Е. Галецкая // Молодой ученый. – 2016. – № 7. – С. 813–816.

**В. В. Орлова**

**Научный руководитель Н. Е. Булетова**

## **ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

В статье рассматривается теоретическая и нормативно-правовая база экономической политики на федеральном и региональном уровнях. Проведен анализ стратегий, программ и отчетов государственных органов. Выявлены проблемы экономического развития Волгоградской области и пути их решения.

Поставлены следующие задачи:

- исследовать основные нормативно-правовые акты, регулирующие экономическую политику Волгоградской области;
- провести анализ документального сопровождения реализации государственной экономической политики в Волгоградской области;
- выявить проблемы в сфере государственного управления;
- разработать основные направления совершенствования государственной экономической политики Волгоградской области.

Для того чтобы определить основные барьеры развития были изучены теоретическая и нормативно-правовая база экономической политики на федеральном и региональном уровнях, субъекты экономической политики, опыт ее реализации в Волгоградской области. Также был проведен анализ реализации государственных программ на территории Волгоградской области «Экономическое развитие и инновационная экономика», «Развитие промышленности Волгоградской области и повышение ее конкурентоспособно-

сти», «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия». Именно эти программы составляют основное ядро экономики Волгоградской области. Проведен анализ стратегий, программ и отчетов государственных органов власти.

В результате анализа были выделены проблемы и пути их решения:

1) недостаточное количество трудовых ресурсов в сравнении с передовыми регионами:

- стимулирование подготовки научных кадров для приоритетных отраслей;
- стимулирование к созданию новых производств в сегментах МСП;
- ставить приоритет на миграционный прирост, региону нужна дешевая рабочая сила.

2) административные барьеры согласования и реализации новых инвестиционных проектов:

- совершенствование законодательства Волгоградской области.

3) недостаточный уровень управленческой квалификации в органах местного самоуправления:

- повышение квалификации сотрудников в органах исполнительной власти Волгоградской области и органах местного самоуправления;

4) низкая пропускная способность транспортно-логистической инфраструктуры:

- восстановление судоходства по реке Дон от г. Калача-на-Дону в направлении г. Воронежа;
- увеличение пропускной способности железнодорожной инфраструктуры на основных направлениях грузопотоков путем реконструкции отдельных участков железной дороги, удлинения приемоотправочных путей и строительства вторых путей.

5) высокая степень износа основных фондов объектов инженерной инфраструктуры:

- внедрение новые технологии и предприятия по производству современной продукции с высокой добавленной стоимостью, максимальная механизация и автоматизация;
- производственных процессов с целью повышения производительности труда и обеспечения выпуска высококачественных конкурентоспособных материалов и изделий.

**В. С. Разуваева**

**Научный руководитель Е. Г. Олейникова**

## **ДИНАМИКА ОКАЗАНИЯ АДРЕСНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НАСЕЛЕНИЮ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ<sup>6</sup>**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

В данной статье проводится исследование динамики оказания адресной социальной помощи населению Волгоградской области. Анализируются статистические данные предоставления адресного социального пособия гражданам в период с 2014 по 2018 гг.

Работа основана на материалах комитета социальной защиты населения Волгоградской области.

В Волгоградской области государственная социальная политика имеет своей целью повышение адресности социальной помощи, стремление обеспечить ею всех нуждающихся, а особенно слабозащищённых граждан. Также идёт работа по расширению перечня видов социальных услуг и повышения их качества.

Получателями социальной помощи в Волгоградской области являются граждане Российской Федерации, постоянно проживающие на территории Волгоградской области. Данная помощь предоставляется за счет средств областного бюджета.

Адресное социальное пособие гражданам предоставляется на шесть месяцев с месяца обращения за его предоставлением.

---

<sup>6</sup> Материалы данной научной публикации основаны на исследовании магистерской диссертации Разуваевой В. С. МУЗ-300 по теме «Государственная политика адресной социальной помощи населению в субъектах Российской Федерации (на примере Волгоградской области)».

Комитетом социальной защиты населения по Волгоградской области были предоставлены данные о получении адресного социального пособия (далее АСП) гражданам в период с 2014 по 2018 гг.

Таблица 1

**Предоставление адресного социального пособия с 2014–2018 гг.**

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Общая сумма адресного социального пособия за год	277 921,0	259 369,4	187 894,0	71 109,8	67 531,0
Количество получателей за год	215 139	203 383	177 864	61 900	61 830

Основываясь на данных Таблицы 1. «Предоставление адресного социального пособия с 2014–2018 гг.» нами были произведены следующие расчёты:

В период с 2014 по 2015 гг. общая сумма АСП снизилась на 18551, 6 рублей, а количество получателей сократилось на 11756 человек.

В период с 2015 по 2016 гг. общая сумма АСП снизилась на 71475, 4 рублей, а количество получателей сократилось на 25219 человек.

В период с 2016 по 2017 гг. общая сумма АСП снизилась на 116762, 2 рублей, а количество получателей сократилось на 115964 человек.

В период с 2017 по 2018 гг. общая сумма АСП снизилась на 3578, 8 рублей, а количество получателей сократилось на 70 человек.

Расчёт за период с 2014 по 2018 гг. показал, что общая сумма адресного социального пособия за год уменьшилась на 210390, 0 рублей, а количество получателей сократилось на 153309 человек.

Основываясь на вышеизложенных расчётах, можно сделать вывод, что такое изменение количества нуждающихся в адресном социальном пособии в городе-герое Волгограде и Волгоградской области за пять лет имеет несколько оснований, таких как: изменение социального статуса получателя АСП; изменение состава семьи получателя АСП; увеличение дохода получателя АСП; повышение уровня жизни получателя АСП.

Всё это имеет место быть в данной экономической ситуации в регионе.

**Д. Д. Ребро**

**Научный руководитель Ю. А. Дроздова**

## **КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Изучен механизм кадрового резерва в Государственной инспекции труда по Волгоградской области, проведен анализ кадрового состава. Приведены выводы по результатам исследования кадрового резерва как технологии управления карьерой, раскрыты перспективы использования кадрового резерва в интересах сотрудников.

Органы государственной власти озабочены вопросом привлечения трудового ресурса нужного качества в необходимом объеме, развитием собственных кадров, применением современных технологий управления карьерой, чтобы постоянно иметь в запасе кадры для выполнения целей и задач, которые ставятся перед конкретным органом. В целях своевременного замещения должностей гражданской службы, содействия формированию высокопрофессионального кадрового состава гражданской службы, содействия должностному росту федеральных государственных гражданских служащих, а также обеспечения равного доступа граждан Российской Федерации к федеральной государственной гражданской службе формируется кадровый резерв.

В условиях конкурентной борьбы работодателей за лучших и наиболее профессиональных работников, в том числе для государственной гражданской службы, вопросы изучения кадрового резерва как технологии управления карьерой приобретают особую актуальность.



Управление карьерой госслужащих направлено, в том числе, на обеспечение возможностей непрерывного должностного роста и подготовки резерва кадров на выдвижение. Подготовку резерва кадров следует рассматривать как целевой комплексный механизм, тесно связанный с потребностями органов государственной власти, а также с необходимостью планирования карьеры работником.

В задачи данного исследования входит: изучение кадрового резерва как технологии управления карьерой государственного гражданского служащего, а также проведение кадрового анализа Государственной инспекции труда и анализа динамики замещения должностей из кадрового резерва. Объектом исследования является технологии управления карьерой государственных гражданских служащих Государственной инспекции труда в Волгоградской области. Предмет исследования – кадровый резерв как механизм управления карьерой государственного гражданского служащего. Для реализации исследования используется метод анкетного опроса с закрытыми и открытыми вопросами (сплошная выборка).

В результате исследования выявлено, что посредством использования кадрового резерва происходит замещение руководящих должностей (руководитель, заместители руководителя, начальники отделов), в то время как инспектора не пользуются данной технологией для апплицирования на позиции. Включение их в кадровый резерв происходит посредством участия в конкурсе на конкретную должность. Опрос показал, что сотрудники не занимают проактивную позицию в планировании своей карьеры, не ознакомлены с механизмами управления карьерой. В инспекции работает 38 человек, из них порядка 10 озабочены дальнейшим планированием карьеры, только 4 использовали кадровый резерв как способ управлять своим карьерным развитием. Для улучшения ситуации было предложено ввести информирование, беседы с сотрудниками кадровой службы на предмет использования своих карьерных возможностей.

Кадровые резервы используются уже долгое время, однако их формируют, прежде всего, в интересах организации, тогда как актуальность и новизна технологии кадрового резерва заключается в том, чтобы работники осознанно занимали позицию драйвера в своей карьере, инициировали свое включение в кадровые резервы организаций, где они потенциально могли бы проявить себя, занимать более высокие позиции, претендовать на более высокую заработную плату.

Таким образом, у кадрового резерва открываются новые перспективы использования самими сотрудниками. Обозначая свою готовность к участию в различных конкурсах, человек расширяет свои карьерные перспективы.

**В. Л. Седова**

**Научный руководитель С. В. Михнева**

## **НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА «ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА»: ПРОБЛЕМЫ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

В данной статье рассматриваются аспекты реализации национальной программы «Цифровая экономика», а также ее основные направления. Определяется ряд проблем, в рамках оцифровывания экономики страны посредством органов государственного управления.

В настоящее время общество испытывает кардинальные перемены, в первую очередь это касается торговых отношений между странами. Создание цифровой экономики играет значительную роль в развитии новых факторов производства, в особенности информации и больших данных.

В послании Федеральному Собранию 2016 г. Президент РФ В. В. Путин поручил Правительству РФ утвердить программу «Цифровая экономика» [2], в том числе, предусмотрев меры по созданию правовых условий для ее развития и интеграции со странами – членами Европейского экономического союза. Распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р программа «Цифровая экономика Российской Федерации» была утверждена [3]. Постановлением Правительства РФ от 28.08.2017 № 1030 «О системе управления реализацией программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [4] утверждены функциональная структура системы управления реализацией программы и правила разработки и реализации планов мероприятий по реализации программы. Майским Указом Президента РФ [5] предложенная программа стала национальной.

Реализация национальной программы «Цифровая экономика» как любой новый и масштабный процесс структурных преобразований требует создания новых институциональных возможностей, механизмов регулирования и, в частности, мер, направленных на обеспечение пропорционального развития, компенсацию проблем и дисбалансов и, в целом, обеспечение инклюзивности процесса.

Однако существует проблема риска недостаточного развития институтов регулирования и их готовности отвечать требованиям, которые может предъявлять развитие цифровых технологий. В настоящее время существенным препятствием для развития национальной программы «Цифровая экономика» в сфере государственного управления выступает отсутствие необходимой законодательной базы и недостаточный уровень квалификации кадров [6].

Также одной из проблем реализации данной программы является проблема измерения цифровой экономики. Оцифровывание информации в корне меняет структуру нашей экономики. В этом случае происходит ослабление способности традиционных экономических датчиков измерять преобладающее состояние экономики и благосостояния.

Во-первых, проблема измерения затрагивает снижение цен и повышение качества цифровых услуг. Регулирование цен в условиях развития цифровой экономики является сложным процессом, потому как цены и виды продуктов и услуг информационно-коммуникационных технологий зачастую существенно изменяются даже на протяжении короткого времени.

Во-вторых, повышение уровня автоматизации и самообслуживания является источником исчезновения специализированных посредников. Так, например, услуги онлайн-бронирования путешествий вытесняют туристические агентства. Это способствует значительному улучшению услуг, но, в конечном счете, их влияние на рост ВВП снижается. В этом случае стратегической целью цифровой трансформации институтов управления должно стать не только фрагментарное внедрение технологий совершенствования деятель-

ности институтов государственного управления, а повышение качества государственного регулирования для эффективной реализации национальных программ, гарантирующих устойчивый рост и конкурентоспособность экономики нашей страны [6].

Помимо ВВП, цифровая экономика затрагивает и другие ключевые цели экономической политики – занятость, распределение доходов и дефицит устойчивости. Что касается государственного регулирования, то оцифровывание может одновременно обеспечить преимущества эффективности и более высокое качество. С другой стороны, часть феномена цифровой экономики может поглотить налоговую базу или привести к ненужному увеличению индексных социальных пособий и других пособий.

### **Библиографический список**

1. Бочарова Н. Н. Цифровая экономика в России: актуальное состояние и перспективы правового регулирования: Статья. – Р. 1-3 с.

2. Послание Президента Федеральному собранию: [Электронный ресурс]. М., 1997-2012. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/53379>. (Дата обращения: 16.11.2019)

3. Распоряжение Правительства Российской Федерации: [Электронный ресурс]. – М., 1997–2012. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>. (Дата обращения: 16.11.2019)

4. Постановление Правительства Российской Федерации: [Электронный ресурс]. – М., 1997–2012. URL: <http://static.government.ru/media/files/zutOPH6TyKz2ciJAFcn74orvpb89UCMa.pdf>. (Дата обращения: 16.11.2019)

5. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204: [Электронный ресурс]. М., 1997-2012. URL: <http://prezident.org/articles/ukaz-prezidenta-rf-204-ot-7-maja-2018-goda-07-05-2018.html>. (Дата обращения: 16.11.2019)

6. Смотрицкая, И. И. Государственное управление в условиях развития экономики: стратегические вызовы и риски: [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-upravlenie-v-usloviyah-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki-strategicheskie-vyzovy-i-riski>. (Дата обращения: 16.11.2019)

**Е. А. Федоров**

**Научный руководитель А. А. Соколов**

## **ОРГАНИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Изучены законодательные основы организации системы здравоохранения и управления учреждениями здравоохранения. Исследованы современные электронные порталы Министерства здравоохранения Российской Федерации, входящие в систему аттестации врачей и управления здравоохранением. Приведены результаты теоретических исследований процедуры аттестации медицинских специалистов, являющейся элементом современной системы управления здравоохранением.

Сегодня мы наблюдаем в российском обществе различные мнения населения о системе здравоохранения, в большинстве случаев характеризующихся резкой критикой о наличии множества проблем, связанных с недостатком медицинских специалистов, большими очередями на прием к врачу, низким качеством медицинского обслуживания. Также существует мнение о том, что современное здравоохранение в нашей стране не соответствует современным стандартам. Однако эти представления далеки от реальности.

Рассмотрим одно из главных нововведений в здравоохранении, связанное с управлением и модернизацией<sup>7</sup>.

Итак, несмотря на резкую критику со стороны населения, в системе здравоохранения происходят значительные изменения, связанные с модернизацией системы управления, аттестацией медицинских работников и введения электронных систем, которые соответствуют современным стандартам настоящего времени<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Столяров С. А. Менеджмент в здравоохранении (учебное пособие) // Международный журнал экспериментального образования. – 2015. – № 10-2. – С. 133-134;

<sup>8</sup> Экономика здравоохранения/учебное пособие, Санкт-Петербург, 2015.

Отметим значимость создания Портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования Минздрава России, который позволяет проводить аккредитацию врачей дистанционно, без их отрыва от рабочего места, что в свою очередь частично решает проблему нехватки медицинских кадров на местах. Данный портал позволяет врачам получать необходимую информацию, новые знания для успешного прохождения аккредитации.

Далее следует сказать о введении электронных баз данных, электронной записи на прием к соответствующему специалисту, введения системы электронных карточек, идея которых направлена на упрощение ведения записи на прием к необходимому специалисту и ведения электронной карточки пациента, доступной для любого медицинского работника в независимости от приписки к конкретному лечащему врачу.

Таким образом, современная российская система здравоохранения находится на этапе модернизации самой сферы управления, касающейся как медицинских специалистов, так и их взаимодействия с пациентами при помощи современных электронных систем. Усовершенствуются методы проведения аккредитации врачей, их онлайн обучения. Можно сказать, что перечисленные выше нововведения пока что являются новыми в российской системе здравоохранения и не полностью реализуемыми как врачами, так и пациентами. Однако в дальнейшей перспективе нововведения будут полностью адаптированы к современной системе здравоохранения и будут способствовать улучшению управлению в здравоохранении и повышению качества медицинских услуг.

### **Библиографический список**

1. Ильясова, А. Р. Основы экономики здравоохранения: учебное пособие. – Казань, 2019.
2. Столяров, С. А. Менеджмент в здравоохранении: учебное пособие. – 2015.
3. Экономика здравоохранения: учебное пособие. – СПб., 2015.
4. Мещерякова Л.А. Медицинские затраты и ценообразование. – 2018.



**А. А. Хохрина**

**Научный руководитель Е. Г. Олейникова**

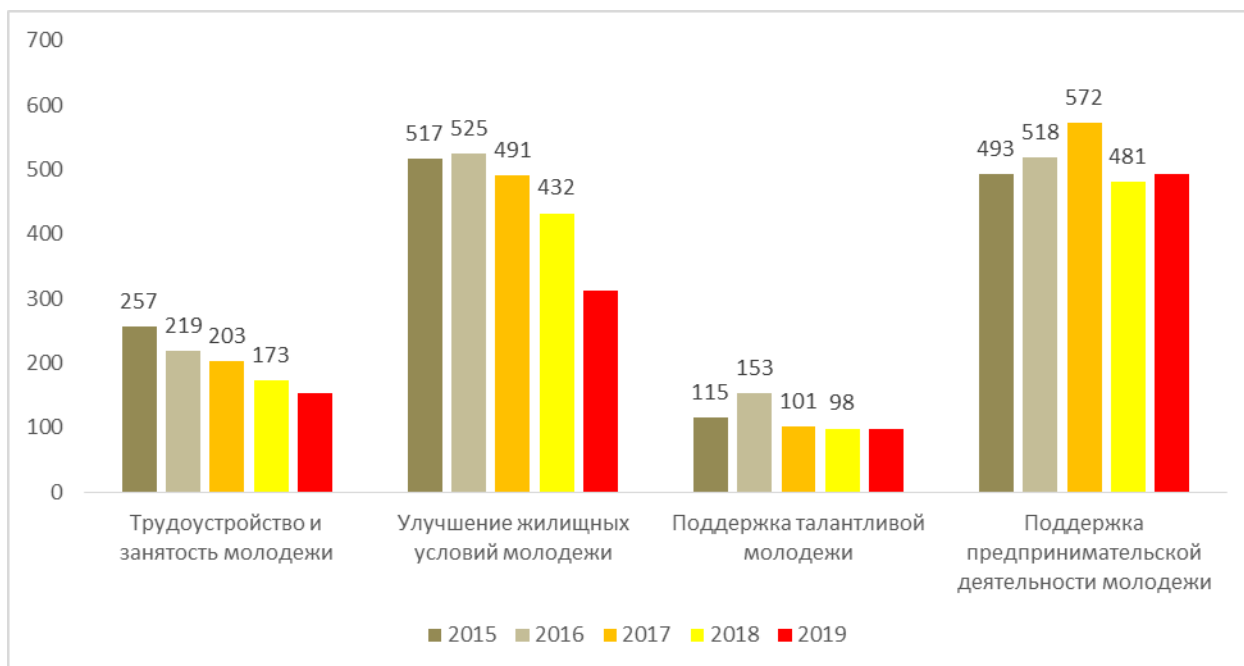
## **ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Выявлены и охарактеризованы особенности государственной молодежной политики в Волгоградской области. Анализируется динамика объемов ее финансирования. Выделены основные проблемы реализации молодежной политики в настоящее время. Сформулированы рекомендации, которые содержат комплекс мероприятий по решению сложившихся проблем. При написании работы использованы научные методы анализа, синтеза, сравнения.

В Волгоградской области молодежная политика регулируется Законом Волгоградской области от 15 июля 2011 года № 2210-ОД «О государственной молодежной политике в Волгоградской области» (ред. от 16 февраля 2018 года).

На сегодняшний день в Волгоградской области наблюдается значительное снижение расходования бюджетных средств на направления региональной молодежной политики (рис. 1).



**Рис. 1.** Распределение субсидий на направления региональной молодежной политики в Волгоградской области, в тыс. рублей

Очевидна тенденция снижения расходования средств из областного бюджета на различные направления молодежной политики.

Важно отметить, что согласно Законопроекту Волгоградской области «Об областном бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов», прогнозируется потратить на молодежную политику в Волгоградской области 6 921 213,5 рублей, что почти в два раза меньше суммы прогнозируемых затрат на молодежную политику в регионе в 2019 году (11 872 314,7 рублей).

Рассматривая специфику развития молодежной политики в Волгоградской области можно отметить, что основными направлениями деятельности органов власти в этой области являются: поддержка общественно значимых инициатив, общественно полезной деятельности молодежи; поддержание молодых людей, которые оказались в трудной жизненной ситуации; содействие обеспечению занятости и трудоустройства молодежи.

Молодежная политика в регионе имеет ряд существенных проблем:

- 1) отсутствие полноценного регионального законодательства в области реализации государственной молодежной политики;
- 2) низкий уровень постановки стратегических задач в процессе реализации молодежной политики;
- 3) недостаточное развитие инфраструктуры государственной молодежной политики (молодежные центры, коворкинги и т.д.);
- 4) отсутствие качественных и количественных критериев оценки эффективности деятельности органов власти по работе с молодежью и вовлечение её в социально-активную деятельность.

Таким образом, исходя из вышеперечисленных проблем, мы считаем необходимыми следующие мероприятия:

- законодательное разграничение полномочий по регулированию сектора молодежной политики;
- обозначение чётких стратегических задач и целеполагания, которые разрабатываются в соответствии с развитием региона;
- разработка четких критериев оценки эффективности деятельности органов власти по работе с молодежью.

Реализация обозначенных путей развития поможет сформировать устойчивые условия для самоорганизации молодежи и всего населения, развития инициатив, отвечающих масштабам, стоящих перед молодежной политикой не только в регионе, но и в целом по стране.

Научная публикация по теме исследования: «Государственная региональная молодежная политика: особенности формирования и механизмы реализации (на примере Волгоградской области)».

Научное издание

**XXIV РЕГИОНАЛЬНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ  
МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Тезисы докладов  
06 декабря 2019 г.**

Электронное издание

Издательство Волгоградского института управления – филиал «Российская академия  
народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ»  
г. Волгоград, ул. Герцена, 10