

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 3 (30)

Июль – сентябрь 2011

ИЗВЕСТИЯ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

СОЦИОЛОГИЯ.

ЭКОНОМИКА. ПОЛИТИКА.

Издается Тюменским государственным нефтегазовым университетом с 2002 г.

Учредитель журнала
Тюменский государственный нефтегазовый университет

Соучредители журнала
Институт социально-политических исследований РАН,
Институт социологии РАН,
Российский университет дружбы народов

Аккредитован международным агентством научных журналов «Cabell» (США)

Главный редактор
Н. Н. Карнаухов

Редакционная коллегия
К. Г. Барбакова, О. М. Барбаков, М. Л. Белоножко, В. Е. Генин, З. Т. Голенкова,
В. К. Левашов, Н. П. Нарбут, В. В. Пленкина,
Н. Г. Хайруллина (заместитель главного редактора)

Редактор - Л. Н. Морокова
Оператор электронной верстки – Х. Н. Садыкова, Н. В. Шуваева
Адрес редакции: 625000, Россия, г. Тюмень, ул. Володарского, 38
Тел./факс: (3452) 20-20-46
E-mail: nur@tsogu.ru

ISSN 1993-1824
ЗАВЕДЕНИЙ

▲ ИЗВЕСТИЯ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ

Социология. Экономика. Политика, 2011

MINISTRY OF RESEARCH AND SCIENCE OF RUSSIAN FEDERATION

№ 3 (30)

July – September 2011

NEWS FROM HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

**SOCIOLOGY.
ECONOMICS. POLITICS.**
(PEER-REVIEWED JOURNAL)

Published by Tyumen State Oil and Gas University, Since 2002

Founder Tyumen State Oil and Gas University

Co-Founders:

Institute of Social and Political Research of the Russian Academy of Sciences,
Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences,
Peoples' Friendship University of Russia

Accredited by «Cabell», the international publishing directory of journals
for professors and researchers (U.S.A.)

Editor-in-Chief
N. N. Karnaukhov

Editorial Board

Klara G. Barbakova, Oleg M. Barbakov, Marina L. Belonozhko, Vlad E. Genin,
Zinaida T. GoLenkova, Viktor K. Levashov, Nikolai P. Narbut, Vera V. Plenkina,
Nursafa G. Khairullina (Deputy Editor-in-Chief)

Editor – L. N. Morokova
Computer Design - H. N. Sadykova, N. V. Shuvaeva
Address: 625000, Russia, Tyumen, Volodarskogo St., 38
Telephone/Fax: +7 (3452) 20-20-46
E-mail: nur@tsogu.ru

ISSN 1993-1824

▲ NEWS FROM HIGHER EDUCATIONAL
STITUTIONS
SOCIOLOGY. ECONOMICS. POLITICS, 2011

СОДЕРЖАНИЕ
Contents

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ
MANAGERIAL PROCESSES

Александрова Л. В., Ворошилов Е. А., Сабанцева Д. С.

Aleksandrova L. V., Voroshilov E. A., Sabantseva D. S.

Развитие и обучение персонала как неотъемлемая часть эффективного управления организацией 6

The personnel development and training as an integral part of the effective organization management

Важенина Т. М.

Vazhenina T. M.

Устойчивое развитие муниципального образования: системный подход 10

Formation of the mechanism of sustainable development of municipal education based on the systematic approach

Пестова П. А.

Pestova P. A.

Самоорганизационные механизмы в производственной организации 14

Formation of self-governing teams in the service industry organizations

Назмутдинова Е. В., Фендич О. С.

Nazmutdinova E. V., Fendich O. S.

Концептуально-методологические аспекты развития профессиональной подготовки кадров для сферы инновационного предпринимательства 17

Conceptual and methodological aspects of vocational training for the scope of innovative entrepreneurship

Ушакова Н. Б.

Ushakova N. B.

Принципы управления занятостью в условиях рыночной экономики 21

Principles of employment management in the conditions of the economy transformation

Максименко А. А.

Maximenko A. A.

Ценностное управление в условиях глобализации 25

Value management as a new management concept in the conditions of globalization

Воробьев Е. М.

Vorobiev E. M.

Управление системой занятости женщин с детьми в Тюменской области 30

Management of the system of employment of women having children in Tyumen region

Овсянкина Н. В.

Ovsyankina N. V.

Оценка потенциала модернизации предприятий нефтегазового машиностроения 34

The estimation of the potential of the modernization of the oil and gas machine industry enterprises

ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПРАВОВЫЕ ПРОЦЕССЫ
POLITICAL AND LEGAL PROCESSES

Вольтер О. В. Voltaire O.V.	
Феномен либеральной, консервативной и социал-демократической идеологий в российском контексте	38
Phenomenon of the liberal, conservative and social-democratic ideology In the russian context	
Новиков Д. П. Novikov D. P.	
Специфика социальной направленности российского бизнеса	44
Specific character of russian business social orientation (internal and external policy)	
Силина С. Н. Silina S. N.	
Социальная политика: работа с депривированными индивидами	48
Social policy: assistance to social subjectness consolidation of a deprived individual	
Ережепов А. О. Erezhepov A.O.	
Система межбюджетных отношений между субъектом российской федерации и муниципальными образованиями	51
System of interbudget relations between the russian federation subject and municipal institutions	
Мингазова З. Р. Mingazova Z. R.	
Постсоветская эволюция понятия «государственная гражданская служба»	56
Post-soviet evolution of the concept «state civil service»	
Жалкиев В. Т. Zhalkiev V. T.	
Специфика современной российской солидаризации	58
Specific features of modern Russia solidarity	

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ
ECONOMIC AND DEMOGRAPHIC PROCESSES

Акулич М. М., Шелудкова С. В. Akulich M. M., Sheludkova S. V.	
Пенсионное страхование в РФ: состояние, проблемы и перспективы	62
Retirement insurance in RF: state, problems and prospects	
Гейн А. О. Gain A. O.	
Концептуальные принципы формирования российской системы мировой торговли образовательными и медицинскими услугами	66
Conceptual principles of formation of the russian system of world education and medicine services trade	

Зубарев А. А., Мартынов Д. Н.
Zubarev A. A., Martynov D. N.
Особенности снижения экономических ущербов при авариях на трубопроводном транспорте 70
Features of economic losses reduction at oil pipeline transport failures

Латыпова Р. Р.
Latypova R. R.
Развитие транспортного комплекса республики Татарстан 74
Development of a transport complex in republic of Tatarstan

КУЛЬТУРНЫЕ ТРАДИЦИИ И НОВАЦИИ **CULTURAL TRADITIONS AND INNOVATIONS**

Койшина Е. А.
Koyshina E. A.
Реализация молодежной политики в северном городе: социологический анализ 77
Realization of the youth policy in the northern town: a sociological analysis

Мехришвили Л. Л., Севостьянова О. Ф.
Mehrishvili L. L., Sevostianova O. F.
Студенчество: социальная защита в аспекте теории риска 81
Student body: social protection from the theory of risk aspect

Балюк А. Д.
Balyuk A. D.
Культурно-досуговая среда города как фактор социализации личности 86
Culture-and-leisure time environment of the modern city as a factor of a personality socialization

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ **PROBLEMS AND PROSPECTS OF SCIENCE AND EDUCATION DEVELOPMENT**

Прокофьева Н. Г.
Prokofieva N. G.
Процесс становления социально-личностной ориентации студентов технического вуза 90
The process of formation of social and personality orientation of technical high school students

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ВИРТУАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО **INFORMATION TECHNOLOGY AND VIRTUAL SPACE**

Ишмухаметов Н. С.
Ishmukhametov N. S.
Влияние процессов информатизации на развитие человека 93
About the influence of informatization processes on human capital development

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ

УДК 658.3/35

РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ THE PERSONNEL DEVELOPMENT AND TRAINING AS AN INTEGRAL PART OF THE EFFECTIVE ORGANIZATION MANAGEMENT

Л. В. Александрова, Е. А. Ворошилов, Д. С. Сабанцева
L. V. Aleksandrova, E. A. Voroshilov, D. S. Sabantseva

Ключевые слова: персонал, менеджер, развитие, обучение, планирование карьеры, социологическое исследование

Key words: personnel, manager, development, training, career planning, sociological study

Рассматриваются подходы к развитию персонала. Изучаются разные способы повышения квалификации и уровня компетентности персонала, виды обучения, программа карьерного планирования. Приводится аналитическая информация о результатах социального исследования, проводимого среди менеджеров крупных компаний.

This paper reviews the approaches to personnel development. Various methods of further training and raising the level of personnel competence are considered as well as types of training and a career planning program. The analytical information about the results of the sociological study carried out among the major companies' managers is presented

Развитие и обучение персонала для большинства российских организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников: знания, навыки и установки, которые помогали персоналу успешно работать еще вчера, сегодня теряют свою действенность.

Достижение долгосрочных и краткосрочных целей, необходимость повышения конкурентоспособности и проведение организационных изменений требуют опоры на хорошо спланированную и четко организованную работу по развитию и обучению персонала. Кроме того, развитие и обучение призвано повышать уровень трудовой мотивации, приверженности персонала своей организации и включенности в ее дела.

Таким образом, актуальность проблемы исследования обусловлена практической потребностью современных предприятий, развивающихся в соответствии с глобальными экономическими и технологическими тенденциями, а также отсутствием достаточного количества разработок в данной сфере, отвечающих современным запросам российского общества.

Крупные компании, много лет в системе обучающие свой персонал достигают уровня, когда само обучение из инструмента адаптации и развития подчиненных превращается в инструмент развития организации.

Развитие персонала (РП) – комплекс мер, включающих профессиональное обучение выпускников школ, переподготовку и повышение квалификации кадров, а также планирование карьеры персонала организации.

Цель развития персонала – обеспечение организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития.

Основными «проводниками» развития сотрудников организации являются менеджеры. В данном контексте под менеджерами понимаются руководители низшего, среднего и высшего уровней, а также сотрудники службы по управлению персоналом. Причем, преимущественно на менеджеров среднего уровня возлагается ответственность за развитие подчиненных (то есть выявление потребностей в развитии у подчиненных, их подготовка и контроль их деятельности).

Многие авторы по-разному видят состав компетенции менеджеров, знаний, умений и навыков, которыми он должен обладать, или которыми должны овладеть сотрудники, которые стремятся к вертикальному развитию своей карьеры. По мнению М. И. Магуры и М. Б. Курбатовой, в сферу управленческих компетенций должны входить следующие знания, умения и навыки:

- а) управление в критических ситуациях;
- б) планирование деятельности и распределение ресурсов;
- в) работа с документами;
- г) делегирование;
- д) мотивация подчиненных;
- е) коммуникации;
- ж) трудовая мораль;
- з) нововведения [1].

В схеме зарубежного варианта набора управленческих компетенций в фокусе находятся умения управлять собой и другими, принимать решения, взаимодействовать с окружающими и мотивировать их к определенной деятельности.

В разных источниках предлагаются разные способы и методы развития персонала. Основными методами являются обучение и развитие деловой карьеры.

Обучение персонала в общем является очень обширным понятием, включающим разные направления работы по развитию знаний, умений и навыков сотрудника организации.

А. Н. Силин и Н. Г. Хайруллина в учебном пособии «Управление персоналом в нефтегазовой компании» представляют следующие виды обучения менеджеров и специалистов:

- а) систематическое самостоятельное обучение,
- б) краткосрочное обучение,
- в) длительное периодическое обучение,
- г) стажировка,
- д) аспирантура и докторантура,
- е) переподготовка.

Непрерывное обучение рабочих включает:

- а) подготовку новых рабочих,
- б) переподготовку квалифицированных рабочих,
- в) обучение рабочих смежным профессиям,
- г) повышение квалификации рабочих.

А. Н. Силин и Н. Г. Хайруллина определяют следующую классификацию методов обучения:

- 1) активные и пассивные;
- 2) индивидуальные и групповые;
- 3) без отрыва и с отрывом от производства [3].

Особое значение сегодня придается воплощению в жизнь концепций «школы трех поколений» (современный человек должен учиться всю жизнь: получить образование, профессию, сохранять квалификацию, расширять кругозор, переквалифицироваться и повышать квалификацию) и «школы непрерывного обучения» (персонал каждой организации должен учиться на протяжении всей трудовой деятельности – в основном за счет организации).

Таким образом, главная задача развития персонала заключается в целенаправленном процессе повышения квалификации для специальной деятельности, в повышении внутрипроизводственной мобильности и занятости сотрудников.

Традиционно выделяется две стратегии развития персонала (рисунок).

Первая стратегия заключается в ситуативном обучении, когда соответствующие мероприятия проводятся под конкретные проблемы. Компании, следующие второй стратегии развития персонала, формируют в рамках отдела персонала подразделение, задачей которого является создание полноценной системы обучения сотрудников по четко определенному списку компетенций [4].

Планирование карьеры – одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов. Это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека, с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста.

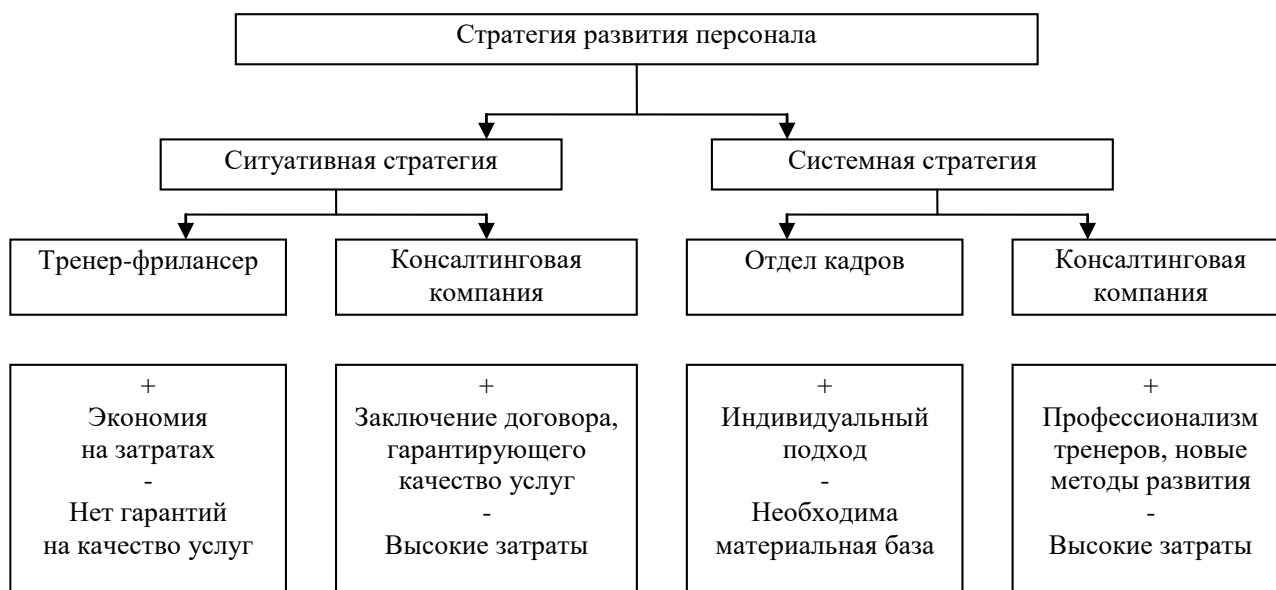


Рисунок. Основные стратегии развития персонала

Планированием карьеры в организации могут заниматься менеджер по персоналу, сам сотрудник, его непосредственный руководитель (линейный менеджер).

Продвижение по службе определяется не только личными качествами работника (образование, квалификация, отношение к работе, система внутренних мотиваций), но и объективными [4, 6, 7, 8].

В рамках комплексного подхода УКП должно мобилизовать движущие силы карьерного развития, то есть потребности, ценности и связанные с ними мотивы развития и продвижения работника, а также способствовать формированию у работника образа траектории карьеры, управленческого пути.

Для того, чтобы процесс развития карьеры был непрерывным, необходимо проведение сознательных социально-экономических изменений, способствующих переходу настоящего состояния человеческого капитала в желаемое, путем постоянного реагирования на изменения внутриорганизационных возможностей, идущих от различных подсистем организации и внешней среды. Между существующим и желаемым состояниями человеческой подсистемы может быть разрыв.

С целью диагностики практической значимости таких элементов комплексного развития персонала, как обучение, планирование и управление деловой карьерой, в рамках данной курсовой работы проведено социологическое исследование. Для его проведения авторами избран метод опроса. Интервью – это особый вид общения исследователя с респондентом, применяемый в качестве метода сбора информации. В основе интервью лежит беседа [10].

В данной работе авторами выбран тип формализованного интервью, для проведения которого подготовлен социологический инструментарий, ориентированный на цели исследования и сформированный на основе изучения периодической литературы в области управления персоналом, бизнеса и экономики.

В целях получения достоверных и репрезентативных данных, показывающих, насколько актуальны и практически значимы такие элементы комплексного развития персонала, как обучение, планирование и управление деловой карьерой, авторы провели социологическое исследование, базой которого стали ответы на вопросы разработанной анкеты успешных руководителей, представляющих различные отрасли производства и бизнеса.

В процессе проведения социологического исследования получены следующие результаты (объем выборки составил 45 чел.).

Средний возраст: 47 лет

Образование: 1 высшее (36 чел.), 2 высших (9 чел.)

Пол: преимущественно мужчины (44 чел.)

Семейное положение: преимущественно женаты/замужем, с детьми (42 чел.)

В данном исследовании применяется простая случайная выборка. Объем выборки определялся, исходя из возможностей исследователей, рекомендаций экспертов и допустимого предела погрешности, составив в итоге 45 человек. Все респонденты являются менеджерами организаций, находящихся в Тюмени и Тюменской области, 60% респондентов – менеджеры среднего звена, 40% респондентов это топ-менеджеры.

В результате проведенного исследования, направленного на диагностику практической значимости таких элементов комплексного развития персонала, как обучение, планирование и управление деловой карьерой персонала и индивида. Безусловно, образование играет важную роль в становлении личности и профессионального высококвалифицированного специалиста, однако, для большей части опрошенных полученное профессиональное образование не было связано с тем родом деятельности, в котором респонденты добились успеха (67% ответов). Среди деловых и личностных качеств, которые помогла добиться успеха, большинство выделили такие качества, как целеустремленность

(45 чел.), трудолюбие (39 чел.), упорство, настойчивость в достижении цели (28 чел.) и адаптивность к постоянно меняющимся условиям рынка, бизнеса (24 чел.).

На вопрос «Какие факторы помогли Вам добиться успеха?» примерно одинаковое число респондентов назвали смену политической обстановки, смену вида власти (31 чел.) и полученное образование (35 чел.). 28 респондентов отметили также среди факторов успеха наличие обширного круга знакомств и связей. Ради карьеры пришлось (по словам 42 респондентов) отказаться от свободного времени, воспитать в себе сдержанный и сильный характер (39 человек), научиться тайм-менеджменту (27 ответов). Более 69% опрошенных успешных руководителей планировали свои шаги по достижению успеха, достигнутого положения, однако, лишь в краткосрочной перспективе. 22% респондентов ответили, что почти не планировали свою карьеру, и только 9% опрошенных планировали своё развитие, свой профессиональный рост досконально, в долгосрочной перспективе.

По словам интервьюируемых, наибольшее влияние на развитие их карьеры оказала семья (73%), примерно равные доли заняли варианты ответов «добился всего самостоятельно» (11%), «все понемногу» (9%) и «друзья, знакомые» (7%).

Большинство респондентов на вопрос «Кто Вас поддерживает в настоящее время?» указали в своих ответах семью (71%), часть выделила коллег, единомышленников (20%), 9% опрошенных обозначили среди поддерживающих своих друзей.

Изучив представленные результаты исследования и обобщив опыт уже ставших успешными менеджеров разных компаний, можно сделать следующие краткие выводы:

1) в первую очередь, необходимо ориентировать самого себя на развитие (как профессиональное, так и интеллектуальное), следует заняться «самовоспитанием», если есть желание достичь определенных высот в профессии и в жизни;

2) следует быть достаточно коммуникабельным, уметь налаживать деловые и межличностные связи с коллегами, друзьями, знакомыми, которые в будущем могут быть полезны в какой-либо ситуации;

3) высшее образование получать крайне необходимо для профессионального роста, причем следует периодически обновлять знания, стараясь больше увязать их с практической деятельностью;

4) не стоит сдерживать себя в рамках выбранной и полученной в процессе обучения профессии, образование может заложить основы для дальнейшей деятельности в той сфере, в которой можно проявить себя наилучшим образом;

5) шаги по направлению развития профессиональной карьеры следует продумывать обязательно, хотя при этом нет необходимости досконального долгосрочного планирования, поскольку неустойчивая экономическая ситуация в стране и мире, а также «человеческий фактор» в организации может резко поспособствовать и резко помешать развитию (следует увеличивать количество вариантов развития, а не удлинять их во времени);

6) нельзя недооценивать семейные связи, которые могут помочь психологически (поддержка супруга, родственников, детей) и физически (рекомендации родственников, занимающих определенные должности, возможности трудоустроиться в «закрытую» компанию и т.п.).

Выводы

Для развития в себе навыков лидерства, достижения успеха, высокого социального положения, занятия руководящей должности необходимо воспитывать сильный характер, проявлять адаптивность, целеустремленность, четко планировать свои действия, цели и задачи, как минимум на краткосрочный период. Обучение также весьма важно при построении карьеры, необходимо

постоянно самосовершенствоваться, расти и в моральном и в профессиональном плане. При построении карьеры не стоит забывать о поддержке близких и коллег – это поможет стать уверенным в собственных силах. Также рекомендовано заранее планировать карьеру, дальнейшее обучение и развитие. Для достижения задуманных результатов целесообразно формировать индивидуальные планы развития на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективы.

Список литературы

1. Магура М. И., Курбатова М. Б. Оценка работы персонала. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. – С. 135-136.
2. Борисов Д. А. Особенности оценки персонала продаж в разных корпоративных культурах: Доклад на «Круглом столе» Ассоциации управленческих кадров «Олимп» 6 октября 2007 года / Д. А. Борисов – Самара, 2007.
3. Силин А. Н., Хайруллина Н. Г. Управление персоналом в нефтегазовой компании. – М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2008. – 305 с.
4. Управление персоналом организации. Учебник//под. ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 638 с.
5. Тебекин А. В. Управление персоналом: учебник. – М.: КНОРУС, 2009. – 624 с.
6. Захаров, М. И. Управление трудовыми ресурсами: Учебное пособие /М. И. Захаров. – М.: ПРИОР, 2009. – 268 с.
7. Карташова, Л. В. Организационное поведение /Л. В. Карташова.- М.: ИНФРА-М, 2007.-347 с.
8. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия./ Под ред, П. В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2009. – 420 с.
9. Шапиро С. А., Шатаева О. В. Основы управления персоналом в современных организациях. – М.: ГроссМедиа, 2008. – 400 с.
10. Методы социологического исследования: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2004.

Сведения об авторах

Александрова Любовь Викторовна, специалист отдела кадров, Обь-Иртышское речное пароходство, тел.: 89129911565

Ворошилов Евгений Александрович, менеджер по персоналу, строительная компания ЗАО «Тюменьтел», тел.: 89224814512

Сабанцева Дарья Сергеевна, специалист отдела труда и заработной платы, Тюменский государственный нефтегазовый университет, тел.: 89224798986

Aleksandrova L. V., Personnel department officer of Ob-Irtysh steamship company, phone: 89129911565

Voroshilov E. A., personnel manager of the building company «Tyumentel, Ltd», phone: 89224814512

Sabantseva D. S., Labor and salary department officer of Tyumen State Oil and Gas University, phone: 89224798986

УДК 316.344.3/423

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД**
FORMATION OF THE MECHANISM OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF MUNICIPAL
EDUCATION BASED ON THE SYSTEMATIC APPROACH

Т. М. Важенина

T. M. Vazhenina

Ключевые слова: муниципальное образование, устойчивое развитие, системный подход, механизм развития, модель развития

Key words: municipality, sustainable development, systematic approach, mechanism of development, development model

Обоснована необходимость применения системного подхода при формировании механизма устойчивого развития муниципального образования. Классифицированы основные предпосылки формирования механизма и предложена организационно-экономическая модель механизма устойчивого развития муниципального образования.

The necessity of the systematic approach to formation of the mechanism for sustainable development of the municipality is proved. The main prerequisites for the mechanism development are classified and the organizational-and-economic model of the municipality sustainable development mechanism is proposed

При формировании механизма устойчивого развития муниципального образования системный подход необходим для целостного представления системы и ее составляющих.

Системный подход – это общенаучная концепция, реализующая системность в принципах и методах решения сложных проблем, поскольку муниципальное образование представляет сложную систему, то ее исследование необходимо осуществлять с позиции системного подхода. При таком подходе сложная задача не разделяется на части, а напротив, сознательно расширяется и усложняется, пока не будут учтены все существенные взаимосвязи.

Специфика системного исследования муниципального образования связана не с усложнением методов анализа, а с выдвижением нового подхода и направления, которые выражаются в стремлении построить его целостную модель следующим образом.

Во-первых, при исследовании муниципального образования как системы, описание его подсистем и элементов не носит самодовлеющего характера, поскольку подсистема или элемент описываются не сами по себе, а с учетом их места в муниципальном образовании.

Во-вторых, исследования муниципального образования оказываются, как правило, неотделимы от исследования условий его функционирования.

В-третьих, источник преобразований муниципального образования или его функций находится в самом муниципальном образовании, так как оно является не просто системой, а самоорганизующейся системой.

Системный подход вошел в современную науку как особо востребованная методология научного анализа и мышления.

При формировании механизма устойчивого развития муниципального образования можно выделить следующие наиболее значимые предпосылки:

- отсутствие системы теоретико-методологических основ формирования и совершенствования механизма, обеспечивающего устойчивое развитие муниципального образования, позволяющей с учетом его особенностей сформировать эффективный механизм управления;
- многочисленные условия, ограничивающие общественное развитие. Некоторые из них до определенной степени можно преодолеть, однако, большинство ограничений не подлежит изменению. Такие ограничения сокращают общий диапазон перспективных теоретических возможностей, оставляя лишь ограниченный потенциально достижимый перечень возможных вариантов. Общественное развитие, какую бы форму оно ни принимало, будет неизбежно ограничено рамками оставшейся зоны достижимости. Тем не менее внутри этой зоны присутствует достаточно широкий спектр возможных вариантов и путей развития. Это оставляет возможность субъективного выбора;
- изменение концепции уровня жизни. Характерной чертой современного периода развития стало плавное повышение заработной платы в доходах населения, появились новые виды доходов. Изменяются сами принципы формирования доходов, заработной платы, спроса, характер распределения населения по доходам и т.д.;
- развитие рыночных отношений, трансформационный характер происходящих процессов придают еще большую стохастичность и без того присущую социально-экономическим процессам и значительно усложняют выбор средств, методов и инструментов экономико-математического моделирования и управления.

Помимо вышеперечисленных предпосылок, которые являются общими для муниципальных образований всех уровней, можно выделить ряд организационно-экономических предпосылок формирования механизма устойчивого развития, характерных для муниципальных районов. Автор предлагает системно классифицировать их следующим образом (рис.1).

Предпосылки формирования механизма обеспечения устойчивого развития муниципального образования обуславливают необходимость проведения соответствующих реформ и преобразований (см. рис.1).

Для формирования и адаптации механизма устойчивого развития муниципального образования в современных условиях, необходимым представляется построение и системное исследование его организационно-экономической модели, в которой оптимальным образом будут сочетаться элементы различной природы: мотивационный, экономический, организационный, правовой, политический. Эффективное сочетание таких элементов можно достичь лишь при использовании системного подхода к формированию механизма устойчивого развития муниципального образования.



Рис. 1. Классификация основных предпосылок формирования механизма устойчивого развития муниципального образования

Используя системный подход к формированию механизма устойчивого развития, можно определить и наполнить смыслом его структурные элементы применительно к сфере обеспечения муниципального образования комплексным и устойчивым развитием. Исходя из этого, автором предложена организационно-экономическая модель механизма устойчивого развития муниципального образования (рис. 2).

Так как модель «устойчивого будущего» еще достаточно четко не определена и пока мировое сообщество придерживается тезиса о многообразии моделей устойчивого развития, одна из которых может реализоваться в каждой стране, регионе, городе, районе и т.д., то предложенную схему (см. рис.2) можно охарактеризовать как субъективное видение автора на решение поставленной задачи.

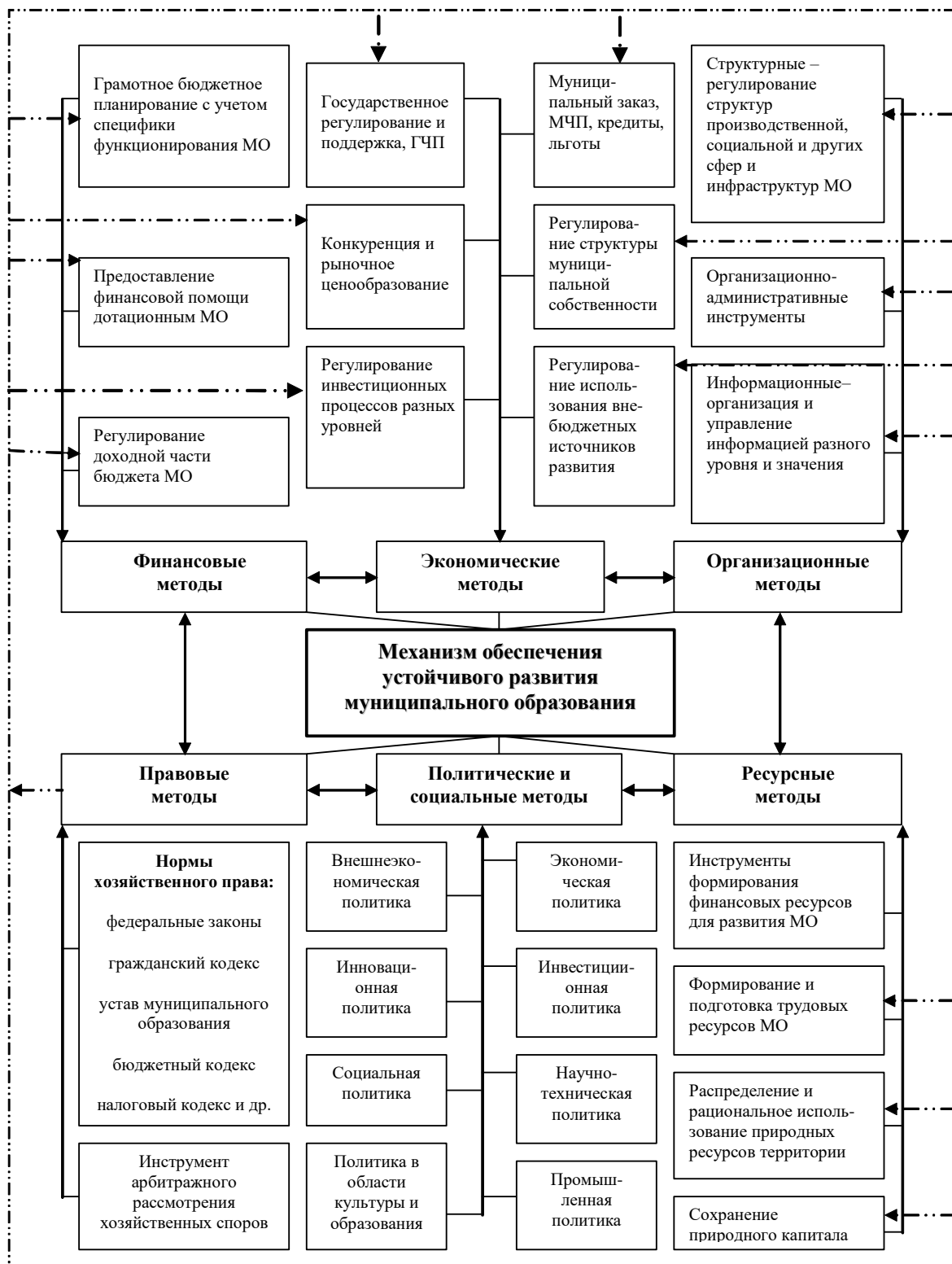


Рис. 2. Организационно-экономическая модель механизма обеспечения устойчивого развития муниципального образования

Представленная модель механизма обеспечения устойчивого развития муниципального образования представляет совокупность способов целенаправленного взаимодействия субъектов хозяйствования определенного муниципального образования и воздействия на их деятельность, обеспечивающих согласование интересов взаимодействующих сторон, то есть человека и его внешнего окружения.

В таком механизме согласование интересов взаимодействующих сторон достигается путем выбора некоторой совокупности методов и инструментов управления в соответствии с природой факторов управления, на которые осуществляется управленческое воздействие для достижения устойчивого развития.

Список литературы

1. Акимова Т. А. Экономика устойчивого развития [Текст]: учеб. пособие / Т. А. Акимова, Ю. Н. Мосейкин. – М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2009. – 430 с.
2. Об устойчивом развитии муниципальных образований [Текст] // Вопросы местного самоуправления. – 2009. - №4. – С. 23-25.
3. Пак Х. С. Муниципальные ресурсы: новые подходы к формированию и управлению [Текст] / Х. С. Пак // Экономика и управление. – 2009. – №7. – С. 34-38.
4. Шмидт Ю. Д., Денисенко В. А. Особенности регулирования социально-экономического развития муниципальных образований региона [Текст] / Ю. Д. Шмидт, В. А. Денисенко // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. – №21. – С. 39-47

Сведения об авторе

Важенина Татьяна Михайловна, ассистент кафедры «Экономика, организация и управление производством», Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Тел.: (3452) 41- 68-36, e-mail: Vazhnaiy82@yandex.ru

Vazhenina T. M., assistant of the Department of Economics, Organization and Management, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, phone: (3452) 41- 68-36, e-mail: Vazhnaiy82@yandex.ru

УДК 316.354

САМООРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ FORMATION OF SELF-GOVERNING TEAMS IN THE SERVICE INDUSTRY ORGANIZATIONS

П. А. Пестова

P. A. Pestova

Ключевые слова: команда, самоуправляемая команда, социальная самоорганизация, самоорганизационные механизмы

Key words: team, self-governing team, social self-organization, self-organization mechanisms

Рассматриваются эффективность командной работы, условия формирования самоуправляемых команд, отличительные особенности самоуправляемых команд от других видов команд, цель и задачи создания самоуправляемых команд, описывается актуальность формирования самоуправляемых команд посредством самоорганизационных механизмов в предприятиях (организациях) сферы услуг и модель ее функционирования.

The article reviews the efficiency of a team job, the conditions of self-governing teams formation and the features that make self-governing teams differ from other types of teams, as well as the aim and tasks of such teams creation. The urgency of a self-controlled team formation by means of self-organizational mechanisms in the service industry organizations and the model of the team functioning are also described.

Личность как человеческий ресурс является важным элементом, включенным в социальный контекст, взаимодействуя с другими личностями в организации. Личность устанавливает коммуникативные отношения с коллективом, образуя формальные и неформальные групповые самоорганизации. В современных условиях решение возникающих проблем в предприятии (организации) определяется не личностью, а командой. Эффективное функционирование предприятия возможно благодаря единомыслию в коллективе и использованию творческого потенциала работников. Командная работа в коллективе играет первостепенную роль, поскольку синергетический эффект совместной деятельности людей выше синергии отдельного индивида.

В постоянно меняющихся условиях внешней среды удержать управление предприятием (организацией) в руках руководителя становится невозможным и неэффективным, поэтому необходимо формировать самоуправляемую команду с демократическим стилем управления. На

образование таких команд направлены усилия как моральные (умение работать в команде), так материальные (издержки на обучение). Самоуправляемая команда, в отличие от любой другой команды, функционирует автономно и включает всех членов для принятия общих решений, координирует и контролирует их работу, обучает и поддерживает инициативу, несет коллективную ответственность за результаты своей деятельности.

Развитие самоуправляемых команд особенно актуально для предприятий сферы услуг, поскольку данная сфера в настоящее время динамично развивается. Одной из важных особенностей сферы услуг является изменчивость услуги, зависимость от того, кто ее оказывает, и ориентируется на психолого-социологическую квалификацию персонала, и работники данной сферы являются фронтлайн – работниками, «...аккумулируя фактические данные о востребованных или, напротив, не пользующихся спросом услугах, являются бесценным источником информации при разработке или корректировке стратегии организации, ... контактный персонал может рекомендовать ту или иную услугу, существенно влияя на выбор клиентов и соответственно в какой-то мере управляя спросом» [1].

В самоуправляемой команде присутствуют социальные, координационные и управленческие связи между ее членами, образуя самоорганизационные механизмы формирования данной команды, тем самым взаимообуславливая качественный трудовой процесс. В социологическом словаре дефиниция понятия «социальная самоорганизация» является одной из составляющих социального управления, отличительным признаком которого является спонтанность, отсутствие единого субъектного начала [2]. Отсутствие субъектного компонента является дестабилизирующим моментом в предприятии, поэтому для эффективного развития самоорганизационных механизмов необходимо формировать организационно-технические, направленные на сохранение и поддержание ресурсов, и социально-экономические, направленные на цели и интересы ресурсов, условия внутри предприятия (рис.1).

Рассмотрим условия, обеспечивающие положительное развитие самоорганизации:

1) *в организационно – техническом плане*: демократизация властных структур; налаживание эффективной обратной связи руководства с работниками через быстрое информационное обеспечение; профессиональная дифференциация микрогрупп; контролирование работы команды со стороны руководства в случае «выхода за рамки» организационной культуры и политики предприятия (организации); формирование умения переходить к децентрализованной работе;

2) *в социально – экономическом плане*: освоение новых знаний и применение их на практике; развитие командной работы; межличностное и групповое взаимодействие; идентификация работника с командой, группой; самообучение, самоконтроль, самоуправление сотрудников; формирование организационной культуры; вознаграждение за проявленную инициативу.

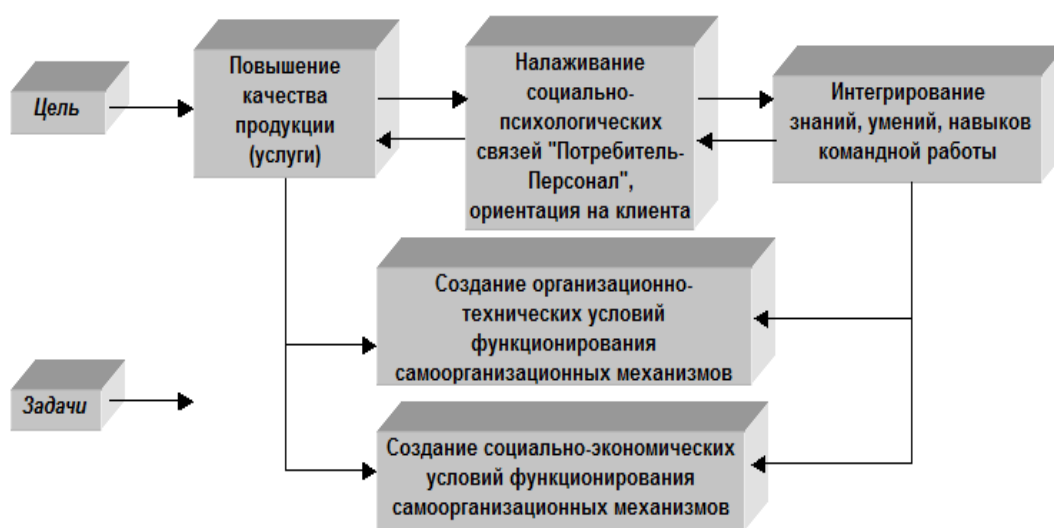


Рис. 1. Цели и задачи формирования самоуправляемой команды в предприятиях (организациях) сферы услуг

Целью создания самоуправляемой команды является получение качественной продукции (услуги) с выраженными подцелями – ориентация на потребителя и кооперирование знаний, умений, навыков членов команды в процессе совместной деятельности. Задачи ориентированы на решение цели и подцелей формирования самоуправляемых команд в предприятиях (организациях) сферы услуг, выполнение социально-экономических и организационно-технических условий. Цели и задачи формирования самоуправляемой команды в предприятиях (организациях) сферы услуг представлены (см. рис. 1).

Модель развития самоуправляемой команды вследствие перечисленных условий с образованием ориентированной на потребителя продукции или услуги представлена на рис. 2.



Рис. 2. Формирование самоуправляемой команды посредством самоорганизационных механизмов

Таким образом, условиями деятельности самоуправляемой команды являются: общность личных и групповых интересов, совпадающих с интересами и целями всей организации; интегрирование знаний, умений и навыков членов команды; готовность к обучению и самообучению, разрешению проблем и принятию решений; навыки межличностного и межгруппового взаимодействия; готовность к изменению поведения под воздействием внешних и внутренних факторов.

Список литературы

1. Балаева О. Н., Предводителяева М. Д. Управление организациями сферы услуг. - М.: Изд. дом гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010.- С. 160.
2. Социологический словарь / отв. ред. Г. В. Осипов, Л. Н. Москвичев. - М.: Инфра - М, 2010. – С. 608.

Сведения об авторе

Пестова Полина Анатольевна, соискатель кафедры «Маркетинга и муниципального управления», Тюменский государственный нефтегазовый университет, тел.: 89129282377

Pestova P. A., Doctoral Candidate, Department of Marketing and Municipal Government, Tyumen State Oil and Gas University, phone: 89129282377

УДК 378; 377.4

**КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ СФЕРЫ ИННОВАЦИОННОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

(по материалам проекта № 3.1.1/13339 «Совершенствование структуры и содержания профессиональной подготовки кадров для сферы инновационного предпринимательства»)

**CONCEPTUAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF VOCATIONAL TRAINING
FOR THE SCOPE OF INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP**

Е. В. Назмутдинова, О. С. Фендич

E.V. Nazmutdinova, O. S. Fendich

*Ключевые слова: инновационное предпринимательство, научно-методический подход
к развитию профессиональной подготовки кадров*

Key word: innovative entrepreneurship, methodical approach to vocational training development

Представлены основные положения концепции развития обучения инновационному предпринимательству, рассмотрена методология обучения инновационному предпринимательству, предложен научно-методический подход к построению иерархической уровне-модульной системы профессиональной подготовки кадров.

Some basic concepts of the innovative teaching for entrepreneurship development are proposed and methodology of innovation entrepreneurship teaching is reviewed. The scientific and methodical approach to construction of a hierarchical level-modular system of staff vocational training is suggested.

В сложившихся условиях инновационное развитие страны и модернизация ее экономики признаны единственно возможным путем развития Российской Федерации. В этой связи, ключевыми задачами, стоящими перед нашей страной, являются создание равных возможностей для людей, развитие мотивации к инновационному поведению и повышение эффективности экономики на основе роста производительности труда. Как отмечено в Стратегии инновационного развития РФ до 2020 года «...для инновационной экономики нужен «инновационный человек» - не только способный в полной мере использовать достижения науки и техники, но и ориентированный на создание инноваций, внедрение их во все сферы общественной жизни...». В этой связи необходима «...адаптация всех ступеней системы образования для целей формирования у населения необходимых для инновационного общества и инновационной экономики знаний, компетенций, навыков и моделей поведения, формирование системы непрерывного образования...» [5].

Рассматривая инновационность как особый инструмент предпринимательства, а предпринимателей как людей, обладающих особым типом мышления, можно согласиться с мнением, что инновационное предпринимательство представляет некий новаторский процесс, охватывающий техническую, социально-общественную и экономическую составляющую, приводящий к созданию уникальных или улучшенных по своим свойствам товаров и услуг путем практического использования нововведений в различных сферах деятельности [7].

Очевидно, что инновационность продукта является следствием конкуренции на рынке товаров и услуг, выступая одним из основополагающих факторов конкурентоспособности. Поэтому в сегодняшних реалиях инноватор – это не только изобретатель, а прежде всего предприниматель, бизнесмен. Превращение научно-технических разработок в товар могут обеспечить профессионально подготовленные специалисты в области инновационного предпринимательства, владеющие компетенциями коммерциализации новшеств, технологического аудита, управления интеллектуальной собственностью, проектного финансирования и управления инновационными проектами и др. Таким образом, на первый план выходит необходимость развития профессиональной подготовки кадров для сферы инновационного предпринимательства.

В настоящее время система профессиональной подготовки кадров в исследуемой сфере деятельности, принятая в нашей стране, включает два блока: блок профессионального образования, охватывающего начальное, среднее и профессиональное образование, и послевузовской подготовки; блок профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров, включающий систему дополнительного профессионального образования и систему корпоративного обучения.

Формирование «инновационной ментальности» в системе профессиональной подготовки начинается на уровне высшего профессионального образования, при этом уровень начального и среднего профессионального образования остается почти не охваченным. Подготовка кадров в сфере инновационного предпринимательства в системе ВПО осуществляется по основным образовательным программам в рамках специальностей и направлений бакалавриата, магистратуры и специалитета и по дополнительным образовательным программам. Послевузовское образование в сфере инновационного предпринимательства осуществляется в соответствии с номенклатурой специальностей научных работников и паспортами научных специальностей, разработанных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки РФ. Системы дополнительного профессионального образования и корпоративного обучения в наибольшей мере охватывают подготовку кадров для сферы инновационного предпринимательства через программы дополнительного бизнес-образования, повышения квалификации и профессиональной переподготовки, реализуемые на базе вузов, научно-образовательных, тренинговых центров и иных инновационных инфраструктурных организаций.

Контингент обучающихся инновационному предпринимательству представлен студентами, ориентированными на приобретение компетенций, позволяющих быть востребованными и конкурентоспособными на рынке труда и представителями научно-образовательного, научно-исследовательского и бизнес-сообществ, нацеленными на личностное развитие и приобретение знаний, умений и навыков, адекватных условиям модернизируемой экономики страны. В этой связи подготовка кадров для сферы инновационного предпринимательства носит, прежде всего, практико-ориентированный характер.

Как отмечено в Стратегии инновационного развития РФ до 2020 года «...российские учреждения образования и, в частности, вузы в целом пока не стали для учащихся «школой инноваций». Целенаправленная работа по развитию компетенций в сфере исследований и разработок, мотиваций к инновациям в вузах начата только в последние годы...» [5].

Исходя из объективно существующей необходимости выполнения задач инновационного развития страны и решения существующих проблем в области профессиональной подготовки кадров (незавершенность интеграции российской и мировой систем образования в рамках Болонского процесса; существующий дисбаланс между потребностями инновационно-ориентированной экономики и воспроизводимого системой профессиональной подготовки кадров контингента; отсутствие четко выстроенной системы партнерских отношений между профессиональным образованием и бизнес-сообществом; недостаточность проработки концептуально-методологических положений профессионального обучения в области инновационного предпринимательства и др.), на наш взгляд, концепция развития обучения инновационному предпринимательству должна отталкиваться от сущностных характеристик инноваций и инновационного процесса:

- инновация выступает как результат решения и действий предпринимателя, направленных на появление новых (усовершенствованных) видов (функций) продукции, работ, услуг;
- инновационный процесс является стимулирующим фактором научно-технического прогресса и имеет замкнутый цикл, который начинается и завершается на рынке;
- инновационный процесс носит ярко выраженный рыночно-ориентированный характер, то есть инновационная идея является, прежде всего, выражением потребностей общества;
- фундаментальные и прикладные исследования представляют собой важнейшие источники ресурса инновационной деятельности [3].

В таком контексте к числу основных постулатов концепции развития обучения инновационному предпринимательству относятся следующие положения:

1) инновационное предпринимательство рассматривается через формирование «инновационной ментальности» и воспитание «инновационного человека» (стремление к приобретению необходимых знаний, умений и навыков в сфере инновационного предпринимательства в процессе обучения);

2) построение системы подготовки кадров в сфере инновационного предпринимательства опирается на интеграцию научной, образовательной, инновационной и производственной деятельности и формирование иерархии многоуровневой подготовки обучающихся с учетом их характерных особенностей;

3) обучение инновационному предпринимательству представляет непрерывный, многократный процесс, который сочетается с возможностями получения квалифицированного

консалтинга и поддержки ведения инновационного бизнеса с учетом индивидуализации и профессиональной специализации контингента обучающихся;

4) подготовка кадров для инновационной системы основывается на формировании междисциплинарных, комплексных компетенций, необходимых в модернизируемой экономике в рамках взаимосвязанных систем профессионального образования и профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров;

5) организационно-методическое сопровождение подготовки предпринимательских кадров для инновационной сферы адекватно современным сложившимся условиям и потребностям общества и ориентировано на применение интенсивных краткосрочных форм обучения и образовательных инновационных технологий обучения.

В этой связи методология обучения инновационному предпринимательству рассматривается с позиций организации практической деятельности, упорядочения ее в целостную систему с четко определенными характеристиками, логической структурой и процессом осуществления. В основу рассматриваемой методологии закладываются определенные подходы, позволяющие, на наш взгляд, обеспечить развитие подготовки кадров в сфере инновационного предпринимательства в рамках интегрированной цепочки «образование – наука – производство – бизнес».

На общенаучном уровне методология обучения инновационному предпринимательству представлена системным подходом, отражающим взаимосвязь и взаимообусловленность элементов системы профессиональной подготовки кадров для сферы инновационного предпринимательства, имеющих определенное строение и подчиняющихся определенным законам функционирования, а также позволяющим выявить интегративные свойства и качественные характеристики системных составляющих.

Содержательно-методический аспект методологии обучения инновационному предпринимательству раскрывается через компетентностный подход, который в отличие от традиционного квалификационного подхода отражает требования не только к содержанию образования (что должен знать, уметь и какими навыками владеть выпускник вуза в профессиональной области), но и к поведенческой составляющей (способностям применять знания, умения и навыки для решения задач профессиональной деятельности). Применение компетентностного подхода в обучении инновационному предпринимательству актуализируется в связи с модернизацией отечественного образования и необходимостью осмысления специфики обучения в условиях «экономики знаний» [4].

По содержательному наполнению компетентностный подход коррелируется с дуальным подходом в обучающей деятельности, в рамках которого придание импульса развитию профессиональной подготовки кадров обеспечивается за счет интеграции и синергизации модели многоуровневого профессионального образования и модели бизнес-образования. Дуальный подход обеспечивает диверсификацию системы профессиональной подготовки кадров для инновационной сферы, поскольку позволяет увеличить разнообразие предлагаемых обучающих программ; способствует разностороннему профессиональному развитию обучающихся за счет расширения спектра траекторий приобретения компетенций инновационного предпринимательства; предоставляет возможность объединения ресурсов образования, науки и бизнеса для подготовки кадров, отвечающих современным требованиям, за счет усиления роли участия бизнес-сообщества в сфере профессионального образования, профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров через механизм социального заказа [2].

Сформулированные концептуально-методологические аспекты обучения инновационному предпринимательству определяют условия развития профессиональной подготовки кадров в исследуемой области с учетом модернизационных процессов, происходящих в нашей стране. Следовательно, возникает необходимость корректировки существующей системы профессиональной подготовки кадров для сферы инновационного предпринимательства на основе определенного научно-методического подхода.

Основу предлагаемого научно-методического подхода составляет инструментарий «дизайн-мышления» – комплекса мировоззренческих и методологических установок, активное оформление которых началось как реакция на возникновение нового экономического устройства с неизбежной переоценкой ценностей старой экономики. Ценность такого подхода заключается в междисциплинарности его платформы, позволяющей с помощью эвристических приемов находить эффективные решения проблем в условиях неопределенности (так называемых нестандартных задач, особенно свойственных инновационной сфере) и вовлекать в обучение инновационному

предпринимательству специалистов из различных областей. Посредством данного подхода гармонизируются «краеугольные камни» инновационного предпринимательства: «востребованность со стороны потребителя», «реализуемость с учетом имеющихся технологий и производства», «жизнеспособность и успешность с точки зрения решения бизнес-задач» [6].

Итог построения системы профессиональной подготовки кадров в сфере инновационного предпринимательства в рамках предлагаемого подхода – воспроизводство контингента кадров, обладающих компетенциями, необходимыми в инновационно-ориентированной экономике, получение которых возможно в соответствии с различными траекториями.

В этой связи, по мнению авторов, система профессиональной подготовки кадров в сфере инновационного предпринимательства должна носить иерархический уровне-модульный характер.

Иерархический характер построения подобной системы обусловлен, как уже отмечалось выше, принятой логикой построения системы профессиональной подготовки кадров РФ. Такое видение построения системы профессиональной подготовки кадров также вполне оправдано последовательностью овладения компетенциями в сфере инновационного предпринимательства, исходя из начального уровня знаний, умений и навыков различного контингента обучающихся (студенты, сотрудники научно-образовательных и научно-исследовательских учреждений, представители бизнеса).

Уровневое построение профессиональной подготовки кадров в исследуемой области деятельности проявляется:

- через формирование и развитие компетенций студентов бакалавриата, специалитета и магистратуры по естественно-научным гуманитарным направлениям подготовки путем освоения дополнительных образовательных программ в сфере инновационного предпринимательства в многоуровневой системе ВПО;

- через приобретение и расширение знаний, умений и навыков в сфере инновационного предпринимательства представителями научно-образовательного и научно-исследовательского секторов во взаимодействии системы послевузовского образования и системы дополнительного профессионального образования (например, через программы ДПО «Научно-инновационная деятельность в образовательном учреждении», «Инновационное предпринимательство в научно-образовательной сфере» и т.п.);

- путем приобретения и развития предпринимательских компетенций в области инновационной деятельности представителями производственно-технологического сектора и бизнес-сообщества в рамках интеграции системы дополнительного профессионального образования и системы корпоративного обучения (например, Программа повышения квалификации управленческих кадров «Менеджмент в сфере инноваций» и т.п.).

Благодаря уровневому построению процесс обучения приобретает модульный характер, предстает как совокупность и целесообразная последовательность обучающих элементов (дидактических единиц, учебных элементов, модульных единиц и т.п.), имеющих одинаковую структуру, но наполненных различным содержанием. Уровне-модульное структурирование программ обучения позволяет строить содержание профессиональной подготовки сообразно целям обучения, контингенту обучающихся, потребностям рынка труда и общества, а также имеющимся ресурсам [1].

На наш взгляд, эффективность применения уровне-модульной технологии наиболее ярко проявляется при ее использовании в системе дополнительного профессионального образования и корпоративного обучения.

Учитывая тот факт, что динамизм развития инновационно-ориентированной национальной экономики накладывает жесткие временные ограничения на развитие инновационного предпринимательства в целом и на развитие профессиональной подготовки кадров в данной сфере в частности, очевидно, что основным инструментом развития обучения инновационному предпринимательству становятся программы дополнительного профессионального образования, сочетающие интенсивность, краткосрочность и практическую направленность обучения.

Список литературы

1. Бабаян А. В., Петренко И. А. Блочно-модульная технология В. А. Ермоленко [Текст] // *Фундаментальные исследования*. – 2008. – №5. – С. 41-44.
2. Диверсификация системы профессионального образования на основе использования дуальных программ. [Электронный ресурс] URL: <http://www.vfmgiu.ru/Higher-education-in-Russia/Diversification-system-vocational-training-dual-programs/index.html>

3. О подготовке предпринимателей для инновационной деятельности. [Электронный ресурс] URL: <http://www.jourclub.ru/7/494/>
4. Тельнов, Ю.Ф. Реализация компетентностного подхода к обучению на основе управления знаниями. [Электронный ресурс] URL: http://www.setlab.net/?view=telnov_competences
5. http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20101231_016
6. <http://www.lumiknows.com/content/131>
7. <http://www.invest-sale.ru/index.php?action=articles&id=38>

Сведения об авторах

Назмутдинова Елена Викторовна, к.э.н., доцент кафедры «Экономика товарных рынков», Тюменский государственный университет, тел.: (3452) 20-01-21, e-mail: elen1012@mail.ru

Фендич Оксана Сергеевна, к.с.н., доцент кафедры «Экономика товарных рынков», Тюменский государственный университет, тел.: (3452) 20-01-21, e-mail: oksi8008@mail.ru

Nazmutdinova E. V., Candidate of Sciences in Economics, associate professor, Department of product markets economics, Tyumen State Oil and Gas University, phone (3452) 20-01-21, e-mail: elen1012@mail.ru

Fendich O. S., Candidate of Sociological Sciences, associate professor, Department of Product Markets Economics, Tyumen State Oil and Gas University, phone (3452) 20-01-21, e-mail: oksi8008@mail.ru

УДК 316.344.332

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ **PRINCIPLES OF EMPLOYMENT MANAGEMENT IN THE CONDITIONS** **OF THE ECONOMY TRANSFORMATION**

Н. Б. Ушакова

N. B. Ushakova

Ключевые слова: занятость, управление занятостью, модернизация экономики, адаптация населения

Key words: employment, employment management, economy modernization, population adaptation

Приведены принципы эффективности, которыми необходимо пользоваться при разработке направлений управления занятостью населения. О совершенствовании экономической системы по мере развития и трансформации рыночных отношений.

The principles of effectiveness which must be used when developing the directions of the population employment management are described. The perfection of the economic system with the progress of market relations development and transformation is studied.

Занятость и безработица рассматриваются в условиях рыночной экономики как две взаимосвязанные характеристики. Равновесию экономической системы соответствует определенный уровень занятости, при этом обычно спрос на труд превышает существующий объем занятости, что обуславливает наличие безработицы.

С учетом новой рыночной ситуации в Тюменском регионе должна формироваться система управления занятостью как система социального управления, являющегося средством реализации социальной политики. Определенный правительством Тюменской области стратегический вектор развития экономики региона до 2020 года, в качестве одного из приоритетных направлений интенсификации роста, включает углубление специализации экономики, направленное на диверсификацию ее структуры и снижение зависимости от нефтегазового сектора. При этом в качестве перспективной модели развития тюменской региональной экономики правительство Тюменской области определило создание кластеров в пяти отраслях: лесопромышленном комплексе, агропромышленном комплексе, пищевой промышленности, строительстве, включая промышленность строительных материалов.

Анализ текущего состояния развития четырех перспективных отраслей, показывает наличие в них множества проблем, существенно сдерживающих темпы формирования и развития кластеров. Учитывая, что при реализации любого из имеющихся вариантов развития экономики России

(инерционный, энергосырьевой, инновационный) увеличение валового внутреннего продукта страны к 2020 составит от 160% до более чем 600%. Сложившаяся динамика роста отраслей Тюменского региона не позволит обеспечить межрегиональную конкурентоспособность и рентабельность данных видов производств.

В связи с этим, для обеспечения реализации перспективных планов формирования необходимо в анализируемых отраслях, существенного увеличения объемов долгосрочных инвестиций в экономику, а также повышению устойчивости экономики Тюменской области и снижению финансовой зависимости от иностранного капитала. Необходимо оценить потенциальные возможности и эффективность применения различных инструментов аккумуляции и перераспределения капиталов между отраслями и секторами экономики. Так же необходимо органически встроить систему управления занятостью в хозяйственный рыночный механизм, привести сложившиеся формы и методы обеспечения занятости в соответствие с принципами и целями управления экономикой.

В научной литературе нет единого подхода к классификации принципов управления, до сих пор нет единства мнений и по поводу содержания принципов управления занятостью в новых рыночных условиях [1; 2]. Некоторые из обсуждаемых в литературе принципов, по существу, являются правилами поведения органов управления занятостью. В иных управление занятостью сводится к определению универсальных принципов управления.

Между тем принципы управления – это важнейшая категория управления занятостью. Безукоснительная их реализация относится к числу наиболее эффективных основ совершенствования управленческих процедур. В широком смысле слова под принципами управления занятостью следует понимать фундаментальные идеи, представления об управленческой деятельности в системе занятости, вытекающие непосредственно из наиболее общих законов и закономерностей управления. В узком смысле слова принципы управления занятостью представляют правила, основные положения и нормы, которым должны следовать исполнительные и законодательные органы власти в процессе управления. Принципы управления отражают объективный характер развития занятости. В то же время они имеют правовое оформление, закрепленное в системе нормативных документов, положений, соглашений, договорных обязательств, законодательных актов и т. д.

Принципы управления должны четко соответствовать характеру связей в системе занятости, отражать основные направления ее регулирования, а также требования к организационному построению органов управления и методам их работы. Важно подчеркнуть, что содержание самих принципов управления занятостью может меняться, поскольку изменение конкретно-исторических условий объективно приводит к изменению действия социально-экономических законов и, соответственно, к изменению содержания самих принципов.

В современных условиях исходным постулатом стратегии занятости в российском обществе должен стать принцип достижения и поддержания эффективной занятости, допускающий безработицу лишь в социально приемлемых пределах. Реализации этого принципа может способствовать оптимальное сочетание экономической эффективности и социальных результатов, получаемых работниками в виде дохода от своей трудовой деятельности. Четкая ориентация на эффективную занятость как главный критерий политики занятости продиктована новыми требованиями к формированию и реализации трудового потенциала в условиях рыночной экономики, необходимостью кардинального улучшения организации профориентации, подготовки и переподготовки кадров, а также усилением внимания к развитию личности отдельного работника и формированию условий для его самореализации.

Формирование системы эффективной занятости предполагает, таким образом, создание экономических и социальных условий для воспроизводства рабочей силы в соответствии с критериями качества жизни, целями социально-экономического развития страны, требованиями экономики. Создание государством условий для формирования эффективной занятости в условиях трансформации экономики состоит, главным образом, в осуществлении косвенной корректировки поведения экономически свободных участников общественного производства. Меры косвенного воздействия государства на занятость основываются на преобладании поощрительных и стимулирующих мер. В арсенале подобных мер не должно быть средств, нарушающих экономические и социальные права и свободы работников, предпринимателей, территорий.

Принципы управления занятостью объективны, они отражают реальность, существующую независимо от сознания руководителя. Тем не менее, каждый из принципов отчасти субъективен, так

как это идея, субъективное построение, которое осуществляет каждый руководитель в процессе управления на уровне его теоретических и практических познаний.

Представляется возможным сформулировать основные принципы содействия формированию эффективной занятости. Определение принципов управления занятостью должно быть основано на раскрытии механизма воздействия на занятость, в основе которого лежит регулирование процессов развития занятости в желаемом направлении с помощью мер государственного характера. В основе рассматриваемых принципов должна лежать позиция активного и заинтересованного участия субъектов социально-трудовых отношений в формировании модели эффективной занятости. Очевидно, что классификация принципов занятости по сравнению с другими экономическими системами имеет специфический характер, который обусловлен ролью человека в этой системе. Соответственно она должна основываться на отражении различных сторон отношений, возникающих в процессе управления занятостью, а принципы должны соответствовать частным целям развития определенных групп работников и общей цели повышения эффективности занятости.

В условиях трансформации экономики принципы управления занятостью населения базируются на соблюдении принципа личной и экономической свободы работников. Экономической базой для реализации данного принципа является многообразие форм собственности, а также право работодателя самому решать вопрос о количестве и качестве рабочей силы. Существование рынка труда обуславливает свободу движения заработной платы, отсутствие ограничений для ее роста. Заработная плата является главным регулятором в отношениях между покупателем и продавцом рабочей силы, ее уровень определяется по согласованию сторон.

Существует множество принципов управления занятостью, но при всех обстоятельствах оно должно осуществляться на основе строгого соблюдения нормативно-правовых актов. В российских условиях в настоящее время уже утвердился ряд основополагающих принципов управления занятостью. Рассмотрим основные принципы управления занятостью более подробно. Целеполагание представляет определение целей управления занятостью и соответствующих им задач управления, приоритетных направлений развития, тенденций развития всех видов политики, в том числе кадровой. Таким образом, принцип целеполагания предполагает выявление не только целей управления, но также разработку оптимальных направлений управления, форм и методов их достижения.

Принцип системности означает необходимость использования элементов теории больших систем, системного анализа в каждом управленческом решении. Системный подход является наиболее эффективной методологической основой совершенствования управленческих процедур в системе занятости. Общие принципы и конкретный инструментарий системного подхода используются при разработке и реализации совокупности мер по совершенствованию отдельных сегментов занятости: молодежи, женщин, инвалидов, созданию новых рабочих мест, организации управления развитием инфраструктуры рынка труда и т. д. Общие методологические основы системного анализа, их применение к исследованию экономических явлений и процессов достаточно полно представлены в трудах российских и зарубежных ученых, включающих разработку теоретических сторон системного подхода к управлению [2, 3].

Новые тенденции в использовании системного подхода для решения проблем организации управления занятостью состоят в утверждении качественного подхода, применение которого связано с изучением конкурентоспособности отдельных социальных групп работников. При таком подходе занятость изучается как многоцелевая и целенаправленная система, имеющая неоднородные внешние и внутренние цели, самостоятельные подцели отдельных подсистем, систему показателей измерения целей и многообразные стратегии их достижения.

Принцип комплексности предполагает рассмотрение проблем в их взаимосвязи и взаимовлиянии, с учетом всестороннего охвата управляемой системы, всех ее сторон, направлений и свойств. Например, представляется возможным учесть все особенности структуры занятости: образовательные, возрастные, этнические, конфессиональные, профессиональные, общекультурные и другие. Реализуя этот принцип, субъект управления обеспечивает взаимную увязку решаемых задач и координацию взаимодействия различных организационных структур системы управления.

Принцип научности требует научного обоснования всех аспектов управленческой деятельности: организационной структуры управления, принципов контроллинга и маркетинга персонала

и т. д. Этот принцип базируется на использовании научных идей, активном исследовании научных проблем управления рабочей силой, персоналом, многоцелевыми, комплексными коллективами,

максимальном использовании средств вычислительной техники. Научность обеспечивается правильно выбранной методологией, использованием новейших результатов теоретических исследований, применением проверенных методов, отвечающих целям разработки. Необходимость соблюдения принципа научности в управлении требует привлечения всего спектра современных знаний, их тщательного синтеза и прежде всего комплекса наук об управлении.

При разработке направлений управления занятостью необходимо также руководствоваться принципом эффективности, который предполагает выбор рациональных направлений и мероприятий развития занятости и отдельных ее подсистем с общественных и региональных позиций. Данный принцип охватывает большой круг проблем – от экономической эффективности управления занятостью (соотношения затрат и результатов) до поиска эффективных стилей руководства, адекватной мотивации деятельности, совершенствования организационной структуры, оптимизации процессов принятия решений и т. д. [4].

Принцип рационального сочетания централизованного и децентрализованного начал в управлении. Рациональное сочетание указанных начал на уровне государства означает обеспечение определенного соотношения между центром и регионами, на уровне предприятия – соотношения прав и ответственности между руководителем и коллективом. Отметим, что преобладание централизма характерно для условий экономического или политического кризиса, этнической напряженности и возникновения других форс-мажорных ситуаций. В условиях рыночных отношений, развития частного сектора приоритетные позиции управления кадрами перемещаются непосредственно на локальный уровень, то есть на уровень хозяйствующих субъектов. Важное значение для формирования эффективной модели управления занятостью имеет, кроме того, реализация принципов преемственности, вариантности, иерархичности и т. д. Перечисленные общие принципы управления занятостью получают конкретизацию в других, более частных принципах, выраженных в конкретных правилах, нормах, функциях управления занятостью.

Адаптируя данные общие критерии управления к условиям экономического развития Тюменской области, сформулируем частные принципы управления занятостью в трансформирующейся экономике данного региона.

Принцип межмуниципального сотрудничества. В условиях высокой дифференциации территорий по уровню социально-экономического развития и по остроте проблем на рынке труда необходим поиск новых механизмов их решения, одним из которых может стать межмуниципальное сотрудничество.

Принцип содействия органов власти развитию малого предпринимательства. В условиях сложной экономической ситуации на рынке труда Тюменской области одним из основных направлений активных мер государственной политики занятости является создание условий для расширения возможностей и оказание услуг гражданам по развитию предпринимательской инициативы, ориентация на самостоятельную занятость. Развитие сектора малого, индивидуального предпринимательства рассматривается в качестве перспективного направления экономического развития, позволяющего эффективно решать проблемы занятости населения, особенно на селе [5].

В условиях рыночных отношений характер и формы закрепления принципов управления должны иметь достаточно гибкий характер для того, чтобы можно было избежать догматизации и излишней жесткости процедур управления. Рассмотренные нами принципы не являются догмой. Отражая объективную действительность, принципы управления занятостью развиваются вместе с совершенствованием экономической системы по мере развития и трансформации рыночных отношений.

Список литературы

1. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2005.
2. Игнатьева А. В., Максимцов М. М. Исследование систем управления. – М., 2000.
3. Афанасьев В. Г. Общество: системность, познание и управление. – М.: Политиздат, 1981.
4. Иванова В. Н., Безденежных Т. И. Управление занятостью на местном уровне. – М.: Финансы и статистика, 2002.
5. Закон РФ № 1032-1 (ред. от 11.07.2011.) «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991.

Сведения об авторе

*Ушакова Наталья Борисовна, ассистент кафедры экономики товарных рынков ИМиБ,
Тюменский государственный нефтегазовый университет, тел.: 89199209835*

*Ushakova N. B., assistant at Department of Good Markets Economy, Tyumen State Oil and Gas Uni-
versity, phone: 89199209835*

ЦЕННОСТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ
VALUE MANAGEMENT AS A NEW MANAGEMENT CONCEPT IN THE CONDITIONS
OF GLOBALIZATION

А. А. Максименко

A. A. Maximenko

Ключевые слова: ценностное управление, глобализация, идентичность, сетизация деловой среды, организационная культура

Key words: management by values, globalization, identity, netting of business environment, organizational culture

Показано, что в условиях глобализации доминирующим в управлении становится аксиологический фактор управления. Во внешней среде организации – сетизация деловой среды. Во внутренней – идентичность организационной культуры компании.

This article suggests the idea that in the conditions of globalization the axiological factor becomes dominating in management. In the external environment it is netting of business medium, and in the internal environment it is the identity of organizational culture.

Глобализация определяется как новая капиталистическая экономика (М. Кастельс), как качественно новая ступень развития мирового хозяйства, которая характеризуется формированием центра общепланетарного управления, монополизировавшего важнейшие ресурсы экономического развития мира (В. Н. Овчинников, Н. П. Кетова), как объективный процесс, в ходе развития которого качественно изменяются производительные силы и производственные отношения (И. Гуденица). Существуют упрощенное отождествление глобализации с различными формами международных экономических отношений и более замысловатые – сближение потребительских предпочтений и универсализации ассортимента предлагаемой продукции по всему миру, в ходе которого всемирные продукты вытесняют местные¹. Развернутое определение глобализации мы находим у Маргарет Арчер, которая видит в ней многосторонний процесс, ведущий к нарастающей мировой взаимозависимости структуры, культуры и субъекта и сопровождающийся стиранием традиционных границ.

Данные макроэкономические концепции обходят понимание природы человека (как движущей силы глобализации на протяжении тысячелетий), оперируют абстрактными взаимосвязями (хотя и предоставляют массу интересного статистического материала), поэтому не объясняют ни природы явления (в том числе и механизмов, посредством которых рассматриваемый процесс приобрел столь масштабное распространение), ни тех инструментов в управлении организациями, которые появляются (сетизация деловой среды).

Перечень острых тем для споров о проблеме глобализации довольно длинный: это и причины глобализации (традиционно перечисляются важнейшие тренды современности: информационно-коммуникативные связи, технологические новации, мировые финансовые институты и т.д.), временные рамки «старта» самого процесса глобализации (здесь в жарких спорах приводятся и XV век, и середина XIX века и последние десятилетия XX века), и выгоды/опасности (позитивные и негативные следствия) для цивилизации, культуры и самого человека и прочее.

Однако для нас наибольший интерес представляет проблема природы управления в условиях глобализации и, как следствие, вопрос о специфике отношений деловой среды: аксиологическая сетизация деловой среды и идентичность организационной культуры организации.

Идея управления миром из единого центра («заветная мечта всех честолюбцев мира» [2]) далеко не нова. Впервые мечтание властвовать миром историк древнего мира А. Л. Вассоевич [2] обнаруживает еще во времена правления Древнешумерской династии Аккады, когда Нарам-Суэн

¹ И есть этому косвенное подтверждение: сегодня международное производство на базе 280 тыс. филиалов ТНК обеспечивает объем продаж в размере, превышающем 7 трлн. долларов, что существенно выше объемов международного экспорта. Современные ТНК контролируют треть производства в частном секторе, 95 % мировых патентов и лицензий. За последнее десятилетие среднегодовой темп роста производства ТНК составлял 10,7 %, в то время как рост мирового ВВП был на уровне 3,7 %. Продажи товаров и услуг ТНК на внутренних и международных рынках составили 13,5 трлн. долларов, в то время как мировая торговля оценивалась в 7 трлн. долларов [9].

(2236 – 2220 до н.э.) вдруг отбросив не только титул южных шумерийских властителей «царь Страны», но и титул властителей северных – «царь множеств» принимает новое действительно всеобъемлющее величание: «Бог Нарам-Суэн могучий, бог Аккада, царь четырех стран света». Переоценив прочность своей державы, Нарам-Суэн погибает от вторжения горного племени кутиев.

Далее вся история развития цивилизации – это история попыток глобалистского толка. Только в XX веке А. Л. Вассоевич насчитывает два дерзких экспансионных плана. Это замыслы А. Гитлера, желавшего поставить весь земной шар под руководство народа-господина, способного обеспечить высший расцвет культуры (национал-глобализм) и претензии на мировое лидерство коммунистической доктрины: «для рабочего класса всех стран родиной является та страна, в которой установлена диктатура пролетариата» (коммуноглобализм). Претензия на мировое господство была заявлена не только в этих двух идеях. Транснационал-глобализм, выражающий интересы транснациональных корпораций (ТНК), уже не соответствует интересам отдельного государства. Хайко Шрадер приводит доказательства, почему это так: «Глобализация и персонализация с этой точки зрения – одновременные процессы, и оба процесса ставят под вопрос национальное государство и государственное гражданство как значимый, создающий солидарность образов идентичности» [1]. Как метко отмечает А. Л. Вассоевич [2], все глобалистские идеи лежат в области архетипического сознания человека. Отметим, что в различные исторические периоды реализация этих идей отличается средствами и результатами их осуществления.

Средством и результатом глобализации общества, по мнению М. Кастельса, являются сетевые структуры. Именно сети, пишет Кастельс [3], составляют новую социальную морфологию наших обществ, а распространение «сетевой» логики в значительной мере сказывается на ходе и результате процессов, связанных с производством, повседневной жизнью, культурой и властью.

К сегодняшнему дню известно довольно много классификаций сетевых структур. Авторская попытка определить, что такое сеть, будет продиктована диалектической логикой, функциональным подходом и основными постулатами теории управления. Итак, если сети создаются, значит это кому-то нужно.

В начале 90-х годов XX века начавшаяся российская приватизация ознаменовала переход части государственной собственности в частные руки. Люди, имевшие деньги², предприимчивость и немалую долю авантюризма, получили в собственность «фабрики, заводы, пароходы». Не имея опыта управления подобными многопрофильными холдингами, не зная специфики каждого предприятия, и в особенности, его рынка, предприниматели превратились в настоящих мазохистов с бизнес-багажом, который «нести тяжело и бросить жалко». Подобные *эkleктические (или стихийные) сети* отличала только удача, трудоголизм и харизма ее владельца. В дальнейшем, как показала практика, все же большинству подобных собственников рано или поздно пришлось избавиться от части «непрофильных» активов.

В середине 90-х *сети выживания (или антикризисные) сети* были представлены на российском рынке, в основном, для обслуживания бартерных сделок и многоступенчатых взаиморасчетов между предприятиями. Значительная часть создаваемых в России в то время антикризисных сетей являлась реакцией менеджеров компаний на снижение объемов продаж и нехватку средств, в том числе оборотных [4]. Собственник птицефабрики, к примеру, ощущая нехватку оборотных средств, мог рассчитаться со своими работниками не только куриным мясом и яйцами собственного производства, но и, имея добрые бартерные отношения и дебиторскую задолженность перед «родственным» жиромаслоперерабатывающим предприятием, также маргарином и майонезом.

На рубеже веков в России появляется новый тип сетей. Это, по определению Н. Динелло, вертикально интегрированные группы. В нашей классификации – это *компенсаторные сети*. Во главе этой сети стоят лидер бизнеса и «свой человек» в правительстве. Ступенькой ниже – руководители банков, предприятий и средств массовой информации. Им подчиняются аналитики и консультанты, специалисты по общественным отношениям и созданию благоприятного имиджа, журналисты и работники служб безопасности. Костяк таких групп образует «команда», состоящая из лидеров и их ближайших помощников, которая формирует стратегию экспансии группы, ее внутренние законы и символические коды, а также тактику борьбы или альянсов с другими группами. Эта сеть выполняет функции компенсации и адаптации к недостаточной развитости рыночных институтов и неразработанности правил обмена, способствует утверждению элементов гражданского общества [5].

² А также эквивалент их – ваучеры.

Сети-симулякры как средство и результат глобализации явились для России новым и в то же время «хорошо забытым старым» типом сетей. Термин «симулякр» нами заимствован из работ Ж. Бодрийяра и означает, дословно цитируя философа, «мир копий без оригинала» [6]. В этом определении сокрыто все многообразие сетевых организационных форм. Например, филиалы Сбербанка (разветвленная сеть – наследство еще советских времен) – сеть-симулякр, каждое из многочисленных отделений которого знакомо нам бело-зеленой цветовой гаммой, не очень высоким качеством обслуживания, и высоким доверием населения. Сети-симулякры это не обязательно отдельные структурные хозяйственные субъекты. Этот нюанс подчеркивает разницу в подходах других исследователей, рассматривающих различные формы межфирменной кооперации. Это может быть разветвленная сеть акционерного общества с головной управляющей компанией или франчайзинговая сеть отдельных компаний. Сети-симулякры в широком понимании – это не обязательно коммерческие предприятия. Сети тюрем и дислоцируемых в разных точках РФ военных частей – тоже сети-симулякры, объединенные едиными для каждой сети униформой, традициями и уставами. Система образования, проецируемая через сеть школ, вузов и сузов – тоже сеть-симулякр. Чем русская православная церковь не сеть-симулякр? Уверен, что почти каждый из читателей сможет отличить традиционный православный храм от, скажем, синагоги, мечети или пагоды. Дело не только в архитектурном ансамбле. Найти доказательства отличий можно будет также и по проводимым обрядам (службам), существующим легендам (священным писаниям), традициям. У всех на слуху наиболее известные мировые сети-симулякры: McDonalds, Starburks, Wall-Mart. В этих сетях, как в зеркале, отразилась глобализация: «на планете, где одна и та же модель спортивных принадлежностей (например, кроссовки) производится и продается на всех континентах, где можно отправить и получить сообщение по электронной почте из глубины лесов Бразилии, съесть гамбургер из «Макдональдса» в Москве, который является точно таким же, как в Манчестере, и заплатить за все это, используя кредитную карточку «Мастеркард», связанную со счетом в банке Мадраса, действительно, мир оказывается все больше и больше «глобализированным» [7]. Подобные сети-симулякры позволили «открыть» государственные границы для экспансии идей и ценностей. Именно «мир без границ» («глобальная деревня» Маклюэна) создал новую морфологию общества, распространяя «сетевую логику».

Сетизированный мир симулякров выстраивает (формирует) идентичные цели, продукты (и как следствие технологии) и ценности. Согласно философии менеджмента Питер Друкера, целью любой организации является создание общественных благ (ведь коммерческие организации – только частный случай всех существующих организаций) [8]. В отношении сетей этот принцип справедлив с поправкой на время, пространство, энергию и информацию: создание общественных благ происходит оперативно, повсеместно (одновременно на многих рынках), с большей приверженностью и интерактивно. Каждая сеть-симулякр ограничена только своими идейными «границами» – миссией и инструментальными: квалификацией работников (оборотной стороной различных подтвержденных компетенций).

Стоит отметить, что идентичность организационной культуры важна не только в сетях-симулякрах. Вот как Джек Уэлч [9] описывает покупку в 1986 году General Electric банка Kidder: «Глубина культурных различий между Kidder и GE дала сразу о себе понять после сделки: сотрудники банка жили по правилам, чуждым мне и компании GE, они считали, что имеют право на многое, оценивали себя слишком высоко. Понятие обмена идеями и командной игры было здесь незнакомо: если одно отделение показывало хорошие годовые результаты, его сотрудников не заботила судьба фирмы в целом. Они думали только о получении своей доли. Образно говоря, даже когда «Титаник» шел ко дну, спасательные шлюпки с миллионерами из Kidder'a благополучно добирались до берега». После многочисленных неприятностей, в том числе крупной аферы одного из служащих банка, Kidder был продан. Несмотря на то, что для GE банк Kidder на протяжении всех 14 лет в среднем был прибыльным активом, Дж. Уэлч отказывается назвать это финансовым успехом. В своих мемуарах он вспоминает это приобретение как свой самый страшный кошмар и добавляет, что ни за какие бы деньги он не согласился бы пройти через нечто подобное еще раз.

Идентичность ценностей важна во внутренней среде организации не меньше чем во внешней. По меткому замечанию Е. С. Яхонтовой, наличие общих ценностей помогает людям понимать друг друга, сотрудничать и оказывать помощь и поддержку. Отсутствие общих ценностей (объективное или субъективное) или противоречие ценностей разделяет людей по лагерям, превращает их в оппонентов, соперников и противников [10].

«Эффективность управления деятельностью организации», – пишет Т. О. Соломанидина, – «зависит не столько от прямого совпадения личных, коллективных и общественных целей, сколько от оптимального сочетания организационных и личных мотивов (рисунок), а также от соответствия им и своевременности предоставления необходимых стимулов» [11]. В этом случае происходит отождествление личных и общественных целей, сводятся к нулю затраты руководителя на донесение задачи до подчиненных и внушение воли к ее исполнению. Начинает действовать механизм личной заинтересованности работника в результатах своего труда, то есть его желания эффективно действовать в целях, достижение которых соответствует его потребностям и интересам. Таким образом достигается целевая организационная идентичность – консенсус организационных целей и целей сотрудников компании.

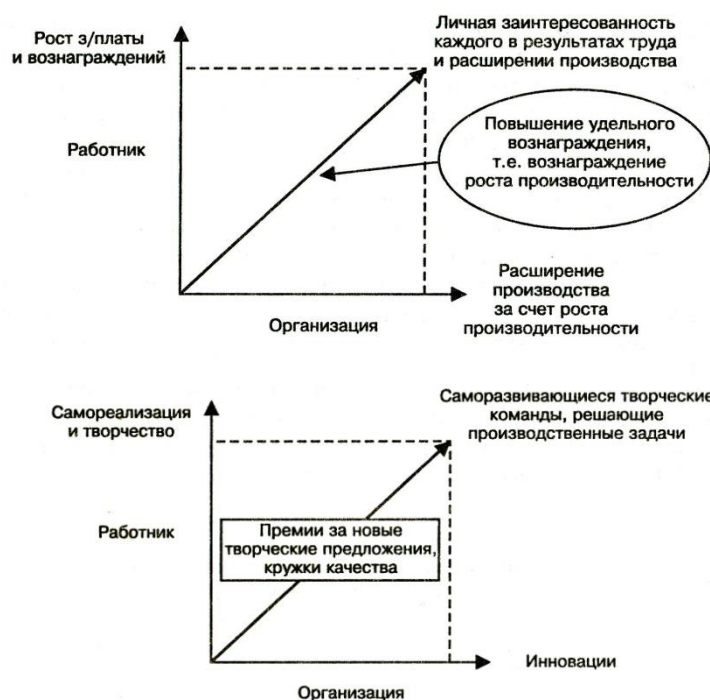


Рисунок. Оптимальное сочетание организационных и личных мотивов (по Т. Соломанидиной)

Авторы современных бизнес-повествований видят компанию будущего, обладающую единой системой ценностей. Рольф Йенсен: «Новая корпоративная метафора представляет компанию как живой организм ... Компанию общества мечты можно сравнить с племенем, обладающим единой системой ценностей... Современная компания – это племя». Кьелл Нордстрем и Йонас Риддерстрале во 2 томе своего бестселлера тоже подмечают, что компании караоке-будущего не являются ни коллективистскими, ни индивидуалистскими. Они и те, и другие. Я+единство=я-динство. Компании с будущим используют этот факт в свою пользу. Чтобы «Какофония Инк.» не превратилась в «Хаос Инк.», нужно чтобы организационное сообщество, или племя, основывалось на совместных взглядах» [12]. Другой не менее эпатажный скандинав Й. Кунде убежден, что успешные компании имеют корпоративную религию (понимая под религией дословное «связывание вместе в вере»). Эти компании работают ради одной общей цели. У них нет случайных филиалов, и они используют ресурсы только для продвижения своей религии. Это вызывает эффект, уходящий в бесконечность, и удерживает сотрудников там, где они должны быть. В результате мы имеем эффективную и целенаправленную организацию, где каждый борется за общее дело. Нанимать людей на работу только благодаря их умениям и навыкам становится малоэффективным, их установки и ценности должны быть совместимы с ценностями и установками компании³. И если эти установки и ценности

³ Организационную культуру можно рассматривать в качестве своеобразной экологической службы, которая сформировалась стихийно или создана сознательно лидерами этой организации и которая предназначена для защиты существующих ценностей в организации от вредного по отношению к этой организации влияния (Максименко А.А., 2003). Это своего рода цензура, существующая в политике (Юрьев А.И., 1990), а также отбор кадров в системе управления персоналом (Максименко А.А., 2002; Соломанидина Т.О., 2007). Вредным считается влияние, «сбивающее» уже стоящие ориентиры в организационном пространстве или нарушающее преемственность системы ориентиров. Оно может привноситься новичками при вступлении в должность (вспомним, например: «В чужой монастырь со

идут рука об руку с умениями (а весь процесс управляется через корпоративную религию), то компания получает все необходимое для достижения вершины – позиции бренд-религии» [13].

Для описания идентичности ценностей работников ценностям организации, которые обозначены миссией и транслируются формальными лидерами в организации, на наш взгляд, больше всего подходит модель колокола. Язык колокола – это единство ценностных установок. Контур формальных ценностей в организации определяется куполом колокола. Задачей формального лидера в организации является достижение соприкосновения языка (идентичных ценностей работников организации) с куполом колокола (формальными ценностями и целями организации). Этот звон содержит в себе и несет «поэзию рабочего удара» (одноименное название книги А. К. Гастева – основателя Центрального института труда в 1921 году и главного идеолога научной организации труда) [14].

Слово «колокол»⁴ происходит от двух тюркских слов *qalik* (небо, небеса) и *qol* (молить, просить) и означает дословно «молить небеса» (*qalik qol* – калыккол – колокол). Колокол – это металлический (чаще отлитый из бронзы) инструмент, имеющий купольнообразную форму и язык и служащий для извлечения звука при ударе языка о стенки купола. У древних латинян для обозначения колокола использовалось слово «кампан» (от *сапро* – поле). Пояснялось это следующим образом: «как поле для желающего путешествовать не представляет препятствий, так и высокий звук медноустного звонца разносится всюду» [15]. Поэтому исходящий звук колокола символизировал определенный меседж, который беспрепятственно (без искажений) распространялся от колокола во внешнюю среду, оповещая о чем-либо. Отсюда первое назначение колокола – оглашать, извещать, созывать. В дальнейшем колокольный звон приобретает сакральное⁵ значение: присяга, скрепленная колокольным звоном, считалась нерушимой и преступившего (по поверью) ждала самая ужасная участь. Подобно современным брендам и корпоративной религии колокольный звон сумел обрести свою идентичную легенду⁶. Благодаря антропоморфным названиям (язык, губа, уши, плечи, корона) – колокол отождествлялся с человеком, усиливая в нем посредническую роль.

Таким образом, в условиях глобализации доминирующим в управлении становится аксиологический фактор управления: как во внешней среде организации – сетизация деловой среды, так и во внутренней – идентичность организационной культуры компании.

Список литературы

1. Максименко А. А., Павлова О. В. Идентичность: причины появления и условия существования сетей // Креативная экономика. – 2008. – №9. – С. 31-35.
2. Вассоевич А. Л. Психологические основания контрглобализации // Вестник политической психологии. – 2002. – №3. – С. 10-23.
3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – М., 2000.
4. Мирошниченко Н. В. Сетевые формы межфирменной кооперации. Подходы к определению феномена // <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/151502>
5. Динелло Н. От плана к клану: социальные сети и гражданское общество // <http://www.prof.msu.ru/publ/book3/din.htm>
6. Бодрийяр Ж. Система вещей. – М.: Изд-во «Рудомино», 2001.
7. Большой толковый социологический словарь/ под ред. Джерри Дж., Джерри Д. М.: Вече, АСТ, 1999.
8. Друкер П. Менеджмент: задачи, обязанности, методы осуществления. – М.: Изд-во «Вильямс», 2008.
9. Уэлч. Д. Джек. Мои годы в GE. – М.: Манн, Иванов, Фербер, 2007.
10. Яхонтова Е. С. Управление ценностями как элемент управления человеческими ресурсами компании // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – №4. – С. 68-75.
11. Соломандина Т. О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007.

своим уставом не ходят»), а также клиентами этой организации, которые продолжительное время контактируют с ней. Подобные феномены экологического подхода, впервые рассмотрены в начале и середине прошлого века (Р. Парк, А. Хоули, М. Ханан, Дж. Фриман). В этой связи организация рассматривается как в высокой степени консервативное и инертное социальное образование.

⁴ Колокол в старину именовался Божьим гласом: это был глас Божий и народа.

⁵ Атрибут буддийского алтаря – колокольчик – символизирует высшую мудрость.

⁶ Углицкий колокол, возвестивший о смерти царевича Дмитрия, в 1593 году был высечен и сослан вместе с угличанами в Сибирь (г. Тобольск). В наказание у колокола был вырван язык.

12. Риддерстрале Й., Нордстрем К. Караоке-капитализм: менеджмент для человечества. – СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004.
13. Кунде Й. Корпоративная религия. Создание сильной компании с яркой индивидуальностью. – СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004.
14. Гастев А. К. Поэзия рабочего удара. – М.: Художественная литература, 1971.
15. Владышевская Т. Ф. Древнерусские колокола и звоны // Русское Возрождение. Нью-Йорк-Москва-Париж. – 1998. – № 2 (72). – С. 63–94.

Сведения об авторе

Максименко Александр Александрович, к. псих. н., доцент кафедры педагогики, Институт педагогики и психологии Костромского государственного университета, доцент, г. Кострома; e-mail: Alex-maximenko@yandex.ru

Maximenko A. A., Candidate of Sciences in Psychology, associate professor of Department of Pedagogics, Institute of Pedagogics and Psychology, Kostroma State University, e-mail: Alex-maximenko@yandex.ru

УДК 314.93/622

**УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН
С ДЕТЬМИ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**
MANAGEMENT OF THE SYSTEM OF EMPLOYMENT OF WOMEN HAVING CHILDREN IN
TYUMEN REGION

Е. М. Воробьев

E. M. Vorobiev

Ключевые слова: система, функциональная занятость, экономические методы, методы управления

Key words: system, functional employment, economical methods, methods of administration

Рассматривается занятость женщин с детьми до 3-х лет как система, которая на региональном уровне обладает определенными признаками. К ним автор относит: целостность, открытость, приспособляемость, иерархичность, структурированность, воспроизводимость.

The article reviews the issue of employment of women having children younger than 3 years old as a system which on the regional level possesses certain features. These features include integrity, openness, adaptability, hierarchical property, reproducibility, structuredness.

Системные представления о развитии экономики, ее отдельных элементов позволяют рассматривать занятость как систему. С одной стороны занятость выступает как подсистема общей экономической системы, сущностью которой являются отношения использования рабочей силы, взаимодействие с конкретными рабочими местами для производства товаров и услуг, тем самым удовлетворяя потребность в них общества и работника в доходах, формируемых за счет его трудового вклада. С другой стороны, рассматривая ее как систему, можно говорить о функционировании занятости на уровне национальном, региональном, уровне предприятия (организации) и индивидуальном уровне (самозанятость).

Занятость как система обладает определенными признаками.

1. Целостность. Занятость, как явление, существует лишь в том случае, если воспроизводится взаимосвязь между рабочими местами и рабочей силой для создания продукта и получения дохода.

2. Открытость. Система занятости является открытой социально-экономической системой, так как связана с движением рабочей силы в организации, наймом работников в организацию, движение работника по внутреннему рынку труда и, наконец, его высвобождение, или увольнение и выход на рынок труда или переход на другое предприятие.

3. Приспособляемость. Система занятости приспособляется к изменениям экономической системы в целом, к развитию научно-технического прогресса к качественным изменениям рабочей силы, трансформации экономических связей. Это свойство системы занятости достаточно четко проявилось в период проведения реформ и распространения неполной занятости.

4. Воспроизводимость. Отношения занятости воспроизводятся в контексте воспроизводства рабочей силы и соединения рабочей силы с конкретными рабочими местами.

5. Структурированность. Система занятости имеет сложную многоуровневую структуру. В организациях имеются подразделения, отделы, где работники имеют свои цели и задачи и выполняют определенные функции.

6. Иерархичность. Элементам занятости свойственна определенная подчиненность. Так можно говорить об управляющей и управляемой подсистемах в системе занятости и развитии их взаимодействия в современных условиях.

Согласно представленным признакам процесс управления системой занятости женщин с детьми до 3-х лет на уровне региона можно представить в виде взаимодействия управляемой и управляющей подсистемы. Управляющая подсистема в нашем случае – Департамент занятости населения Тюменской области, управляемая – женщины с детьми до 3-х лет. Взаимодействие между ними выражается, во-первых, в управленческом воздействии, проявляющемся в виде совокупности нормативно-правовых актов, комплекса мероприятий, направленных на улучшение положения женщин с детьми до 3-х лет на рынке труда, а обратная связь в виде их социального самочувствия.

Основные элементы системы занятости женщин с детьми до 3-х лет представлены на рис.1.

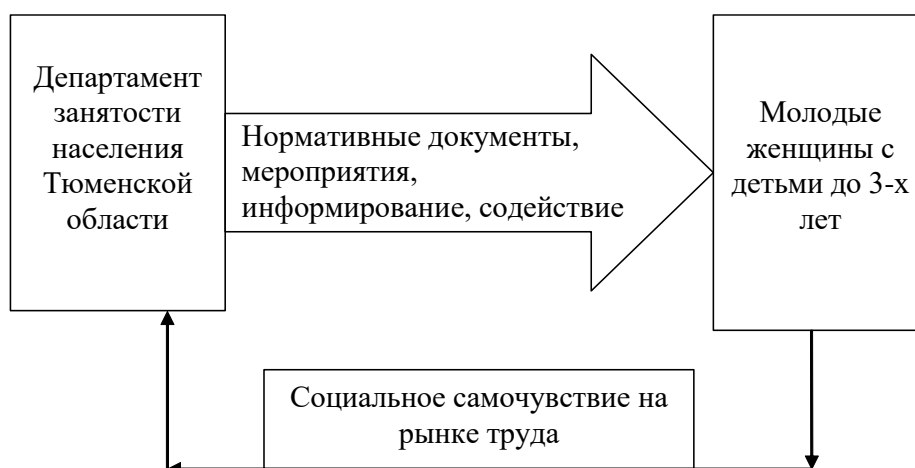


Рис. 1. Основные элементы системы занятости молодых женщин с детьми до 3-х лет

На реализацию целей и принципов управления занятостью молодых женщин с детьми направлена совокупность приемов и способов осуществления функций управления, представленной методами управления. Количество методов управления занятостью и их сочетание может быть различно и связано с решением управленческих задач. Система методов управления – это способы и приемы, с помощью которых управленческие кадры выполняют закрепленные за ними функции. В процессе управления системой женской занятости можно выделить административные, экономические, информационные и социально-психологические методы (рис. 2).



Рис. 2. Методы управления системой занятости молодых женщин с детьми до 3-х лет

Проведенное исследование позволяет выделить ряд направлений по совершенствованию методов управления системой занятости молодых женщин с детьми до 3-х лет. Рассмотрим подходы к совершенствованию каждого метода.

Экономические методы управления базируются на действии экономических механизмов мотивации и стимулирования трудовой деятельности. В отличие от организационно-административных эти методы управления ориентированы не столько на административное влияние (указы, распоряжения, указания и т.п.), сколько на экономическое стимулирование и вознаграждение за активную и эффективную деятельность. Значимость экономических методов управления резко возрастает в условиях развития рыночных отношений, ориентированных на получение прибыли и возможно более высокого дохода. В нашем случае экономическим методом можно считать также создание благоприятных условий труда, способствующих мотивации молодых женщин с детьми к труду. В процессе использования методов экономического регулирования системы занятости женщин с детьми до 3-х лет необходимо учитывать ряд особенностей этой социальной группы, а также процессов, происходящих на современном рынке труда.

В настоящее время пространственная и временная структуры занятости изменяются очень динамично. Это происходит в связи с формированием сетевой экономики, децентрализацией занятости путем переноса работы из офиса на дом. Изменения определяются широким распространением и использованием информационных технологий и наличием средств вычислительной техники, персональных компьютеров.

Большая часть молодых женщин, имеющих детей, не могут отлучаться от дома на длительный период времени, что необходимо учитывать при подборе сфер трудовой деятельности для молодых женщин с детьми. Возможность децентрализации женской занятости, надомная работа позволяет более гибко использовать её рабочую силу во времени и пространстве, что обеспечивает для нее возможность получения дохода и более оптимальное распределение своего времени. В последнее время широкое распространение начинают получать гибкие формы занятости – формы трудоиспользования рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников. Концепция гибких форм занятости является относительно новой в практике различных стран мира, и призвана оптимизировать количество рабочих часов, время начала и окончания рабочего дня, создать гибкие рабочие места, то есть она включает нестандартные формы занятости. Причины ее разработки связаны с необходимостью решения проблемы безработицы, поиска новых источников рабочей силы и оптимизации ее использования.

Гибкие режимы использования полного рабочего времени в мировой практике существуют в разных формах:

- частичная занятость;
- разделение рабочих мест;
- гибкий рабочий график (скользящий график);
- сокращенная рабочая неделя;
- временная занятость;

- суммированный учет ежегодных часов работы;
- разделение рабочих мест;
- работа вне основного офиса (как правило, дома) с использованием информационных технологий и без их использования.

Недостатком существующих в настоящее время **административных методов** управления является отсутствие нормативных документов, специально регламентирующих функционирование на рынке труда женщин с детьми до трехлетнего возраста. Работа в этом направлении могла бы значительно улучшить существующую ситуацию. Основными требованиями при разработке базового нормативного документа должны быть:

- признание молодых женщин с детьми до 3-х лет особой социальной группой на рынке труда, требующей соответствующего подхода при разработке политики занятости, постановки на учет;
- финансирование мероприятий по оптимизации положения молодых женщин на рынке труда должно осуществляться из средств, специально выделенных на эти цели, то есть должна быть заложена отдельная строка бюджета.

К числу других направлений совершенствования административных методов управления можно отнести рассмотрение вопроса о выделении квот на рабочие места предприятий малого среднего бизнеса, государственных учреждений; разработку льготных условий (налоговые или другие) для предприятий, создающих рабочие места для данной категории населения.

На региональном уровне подготовка предложения по созданию нормативных актов, а также рекомендации по совершенствованию имеющихся с учетом молодых женщин с детьми должны осуществляться Департаментом занятости населения Тюменской области.

К числу административных методов управления можно также отнести систему дополнительного образования молодых женщин с малолетними детьми. Одним из решений в этой сфере на региональном уровне может быть сотрудничество Департамента занятости с одним из вузов области. Таковым вполне может выступить Тюменский государственный нефтегазовый университет.

Информационным методам управления также придается большое значение. Исходя из признания значимости повышения профессионального статуса женщин, важно разработать способы, влияющие на мотивацию и ориентацию на определенный, наиболее подходящий вид профессиональной деятельности, в период интенсивного ухода за ребенком. Эффективным средством здесь может служить разработка бюллетеней, информационных материалов, листовок и т.п. Представляется возможным распространение этих материалов через профсоюзные организации различных предприятий среди женщин, собирающихся уходить в декретный отпуск. Дополнительными методами информационного воздействия могут служить периодические разовые акции и массовые мероприятия, проводимые Департаментом занятости Тюменской области.

Важен и **психологический компонент профессиональной поддержки женщин**, обеспечивающий раскрытие глубины проблем и возможностей их разрешения. Первым шагом к самоопределению и успешному трудоустройству должны быть меры, способствующие личностному росту, направленные на повышение степени самоконтроля и способности к самостоятельному решению проблем на рынке труда. Собственно любая деятельность изучаемой категории молодых женщин на рынке труда станет успешной только при оптимизации психологического состояния женщины путем полного разрешения или снижения актуальности психологических проблем, препятствующих трудовой и социальной самореализации.

Достаточно эффективным мероприятием может стать создание на базе Департамента занятости населения Тюменской области и его структурных подразделений служб, в которой женщины могли бы получать индивидуальные консультации опытных психологов, юристов. Учитывая наличие малолетних детей у женщин, данная служба должна работать и по телефону (горячая линия) и в режиме он-лайн (через Интернет). Актуальность создания данной службы дополнительно обуславливается дискриминационной политикой части работодателей, существование которой выявлено нами в ходе экспертного опроса. Назрела необходимость создания специальной службы при Департаменте занятости населения Тюменской области по защите прав женщин беременных и имеющих детей в возрасте до 3-х лет, представлению их прав в суде.

В последнее время очень часто можно встретить точку зрения, согласно которой, высокий уровень разводов, снижение рождаемости, ухудшение здоровья женщин и детей обусловлены широким вовлечением женщин в трудовую и общественную деятельность. При этом выход из существующей ситуации видится в том, чтобы вернуть женщине ее «истинное» предназначение – быть хранительницей домашнего очага, вести хозяйство и воспитывать детей. Однако реальность диктует совсем другие условия. Переход к рыночным отношениям, со всеми вытекающими отсюда последствиями, заставляет женщин зарабатывать самостоятельно, стремиться к профессиональному росту, не «выпадать» на 3 года из общественной жизни. В условиях современной социально-демографической ситуации России, когда стране просто необходим естественный прирост населения, очень важно грамотно проводить политику женской занятости на федеральном и региональном уровнях.

Сведения об авторе

Воробьев Евгений Михайлович, соискатель кафедры Маркетинга и муниципального управления, Тюменский государственный нефтегазовый университет, тел.: 8(3452)416867

Vorobiev E. M., applicant for a scientific degree at Department of Marketing and Municipal Management, Tyumen State Oil and Gas University, phone: 8(3452)416867

**ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА МОДЕРНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕГАЗОВОГО
МАШИНОСТРОЕНИЯ**

**THE ESTIMATION OF THE POTENTIAL OF THE MODERNIZATION OF THE OIL AND GAS
MACHINE INDUSTRY ENTERPRISES**

Н. В. Овсянкина

N. V. Ovsyankina

Ключевые слова: потенциал модернизации, инновации, матрица оценки, квалиметрический подход, приоритеты развития

Key words: potential of modernization, innovations, estimator matrix, qualimetry approach, development priorities

Предложена матричная модель оценки потенциала модернизации предприятий нефтегазового машиностроения, учитывающая ключевые факторы их интенсивного развития и целевые приоритеты трансформации экономики страны

There is the matrix model of the estimation of the potential of the modernization of the oil and gas machine industry enterprises, which considers main factors of its intensive development and target-oriented priorities of the nation's economy transformation.

Модернизация российской экономики является одной из основных задач развития страны, решение которой – обязательное условие роста уровня жизни населения, сохранения целостности и обеспечения безопасности государства. Согласно приоритетам, установленным Правительством РФ, она должна проводиться в рамках трех направлений: технического обновления материальной базы производства, диверсификации промышленности и экспорта, перехода на инновационный путь реформирования. Глава Департамента системного анализа и стратегического планирования Министерства промышленности и торговли РФ Кутеев И. В. в докладе о проблемах и задачах модернизации промышленности страны выделил ее четыре основных компонента: продукты, люди, технологии и менеджмент, – развитие которых соответствует основным курсам трансформации экономики государства и призвано обеспечить максимизацию добавленной стоимости на территории России [1].

Несмотря на стремление правительства страны к диверсификации отечественного реального сектора экономики, обеспечение эффективности деятельности топливно-энергетического комплекса остается основным фактором ее развития, что предопределено значительным ресурсным потенциалом РФ. Сложившиеся обстоятельства определяют приоритеты отрасли – ее снабжение высокотехнологичным оборудованием, способным качественно функционировать в криогенных условиях. Следовательно, мобилизация ресурсов нефтегазового машиностроения для повышения его потенциала модернизации, как мультипликатора роста нефтегазодобывающей промышленности, является необходимым условием развития экономики России.

Таким образом, возникает потребность в определении наличия и вида взаимосвязи понятий «инновация» и «модернизация». Проведенный анализ существующих научных позиций по данной теме позволил автору выявить три подхода, определяющих их взаимодействие:

- модернизация противопоставляется инновациям, так как приравнивается к процессу реконструкции, не предполагающему внедрение значительных нововведений в процесс производства. В частности, президент Российского союза промышленников и предпринимателей А. Н. Шохин рассматривает необходимость активизации мобилизационного процесса как основного фактора развития экономики РФ, отрицая необходимость глобального внедрения инноваций на современном этапе [2];

- модернизация обуславливается инновациями, обеспечивающими ее эффективность. Профессор института экономики УрО РАН Макарова И. В. в работе «Потенциал модернизации машиностроительного комплекса региона» трактует понятие «модернизация экономики» через обязательное наличие инновационных преобразований [3];

- модернизация не связывается с инновациями. Ее придерживается президент Национальной ассоциации инноваций и развития информационных технологий О. А. Ускова, которая

считает, что процессы модернизации и развития инновационной деятельности должны идти параллельно. Несмотря на отрицание связей между ними, она, тем не менее, говорит о возможности рассмотрения объекта мобилизации как основы будущей инфраструктуры инноваций [2].

Согласно мнению авторов, сущность второго понятия продиктована, прежде всего, обязательным наличием процесса перехода на качественно новый уровень функционирования объекта, который может проводиться преимущественно посредством внедрения инноваций. Следовательно, потенциал модернизации предприятия должен рассматриваться как совокупность реальных и скрытых ресурсов, обеспечивающих непрерывность и цикличность устойчивого развития организации, предполагающего использование инновационной модели поведения как средства достижения его стратегических целей. Основываясь на данной трактовке, нами предложена матричная модель его оценки, учитывающая необходимость внедрения инноваций в технологическую, кадровую, управленческую и финансовую системы деятельности организации (рисунок).

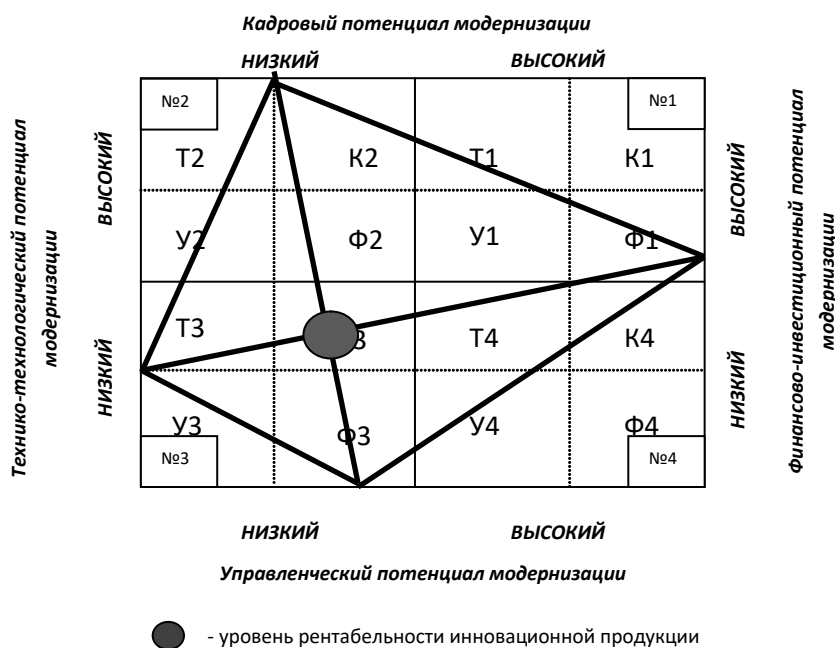


Рисунок. Матрица оценки уровня потенциала модернизации предприятия

Матрица предполагает определение позиции предприятия по четырем координатам, которые являются результатом системы комплексного оценивания, построенного на квалиметрическом подходе (см. рисунок). Основные этапы анализа уровня потенциала модернизации предприятия таковы.

1. *Подготовительный*, предполагает формирование системы показателей оценки компонентов мобилизационного потенциала, которые подлежат ранжированию экспертами путем построения «дерева параметров». Для проведения следующего этапа формируется оценка согласованности мнений экспертов о составе индикаторов мобилизационного процесса предприятия:

$$C_{ii} = \frac{P_i}{p} \geq 0,5, \quad (1)$$

где C_{ii} – согласованность мнений экспертов по i -му показателю; p_i – количество экспертов, выбравших данный показатель; p – общее число экспертов.

Дополнительно оценивается существенность показателей по следующей формуле:

$$C_{2i} = \frac{\sum_{j=1}^p \alpha_j / n}{p} \geq 0,75, \quad (2)$$

где C_{2i} – существенность i -го показателя; α_j – ранг i -го показателя; n – количество показателей.

2. *Информационно-расчетный*, ориентирован на сбор данных массовой информации, статистического, бухгалтерского и финансового учета для определения количественных показателей оценки потенциала модернизации предприятия первого уровня. Они заложены в основу агрегированных значений индикаторов второго уровня, характеризующих состояние компонентов мобилизационного процесса организации:

$$P_{(T, \Phi, K, Y)} = \sum_{i=1}^k \beta_i \cdot \alpha_i, \quad (3)$$

где $P_{(T, \Phi, K, Y)}$ – агрегированный индикатор финансово-инвестиционного, управленческого, кадрового, технико-технологического потенциала модернизации организации; β_i – оценочное значение показателя первого уровня, определяемого на основе относительного сравнения с данными предприятий конкурентов; α_i – весовость показателя, определяемого согласно рангу α_j .

3. *Аналитический*, рассматривает позицию предприятия на матрице исходя из результатов предыдущего этапа. Даются рекомендации по совершенствованию деятельности организации (таблица).

Характеристика уровня потенциала модернизации предприятия

Вид (позиция) предприятия	Характеристика
№1 Модераторы Организации, активно реализующие ресурсный потенциал путем активного внедрения инноваций во все сферы деятельности	K1: Высокий уровень потенциала модернизации, не требующий развития деятельности организации в настоящее время
	T1: Высокий уровень потенциала модернизации, требующий небольшого развития кадрового и организационно-управленческого обеспечения деятельности организации
	F1: Высокий уровень потенциала модернизации, требующий небольшого развития технико-технологического и финансово-экономического обеспечения деятельности организации
	У1: Высокий уровень потенциала модернизации, требующий небольшой равномерного развития всех его компонентов
№2: Трансформаторы Организации, эффективно реализующие финансовый и технологический потенциал, не акцентируя внимание на системе управления персоналом	П2: Средний уровень потенциала модернизации, требующий значительного развития системы кадрового и организационно-управленческого обеспечения организации
	T2: Средний уровень потенциала модернизации, требующий применения инновационных технологий кадрового и организационно-управленческого обеспечения организации
	F2: Средний уровень потенциала модернизации, требующий значительного развития кадрового и организационно-управленческого обеспечения с небольшими изменениями технологии производства продукции предприятием
	У2: Средний уровень потенциала модернизации, требующий применения инновационных технологий кадрового и организационно-управленческого обеспечения с небольшими изменениями, технологии производства продукции и инструментов финансово-экономической системы организации
№3: Консерваторы Организации, применяющие экстенсивные методы развития, что снижает эффективность реализации ресурсного потенциала	T3 Низкий уровень потенциала модернизации, требующий применения инновационных технологий кадрового и организационно-управленческого обеспечения со значительным развитием технологии изготовления продукции предприятием
	K3: Низкий уровень потенциала модернизации, требующий значительного развития всех его компонентов
	F3: Низкий уровень потенциала модернизации, требующий применения инновационных технологий кадрового и организационно-управленческого обеспечения со значительным развитием технологии изготовления продукции предприятием
	У3: Низкий уровень потенциала модернизаций, требующий активного внедрения инноваций в систему финансового обеспечения со значительным развитием остальных его компонентов
№4: Мотиваторы Организации, активно внедряющие инновации в систему управления персоналом, не акцентируя внимание на технологии	K4: Средний уровень потенциала модернизации, требующий значительного развития технологии производства продукции организацией и ее финансово-экономическое обеспечение
	T4: Средний уровень потенциала модернизации, требующий применения новых технологий производства продукции и инструментов финансово-экономической системы с незначительным развитием кадрового и организационно-управленческого обеспечения организации
	F4: Средний уровень потенциала модернизации, требующий применения инновационных технологий производства продукции и системы финансово-экономического обеспечения

изготовления продукции финансового обеспечения	и	предприятия
		УЗ: Средний уровень потенциала модернизации, требующий применения инновационных технологий производства продукции и инструментов финансово-экономической системе с незначительным развитием кадрового и организационно-управленческого обеспечения организации

Проведенный анализ потенциала модернизации предприятий нефтегазового машиностроения позволяет говорить о его низком уровне у более 50% организаций, что обусловлено следующими негативными тенденциями.

1. *Технико-технологической отсталостью большинства предприятий нефтегазового машиностроения Тюменского региона.* Согласно данным 2009 г. среднее значение износа оборудования в нефтегазовом машиностроении составляет около 40%. Хотя создание в области новых машиностроительных заводов иностранными компаниями «Шлюмберже» и «Бентек», осуществление технологической модернизации и реконструкции производства отечественными региональными производителями способствовали обеспечению положительной динамики обновления основных фондов, но не послужили основой перехода организаций на новый технологический уклад, стимулирующий приток капитала в данные виды экономической деятельности.

2. *Недостаточной инновационной активностью организаций нефтегазового машиностроения Тюменского региона.* В 2009 г. на юге области функционировали 28 инновационно-активных организации, из них 10 % составляли предприятия нефтегазового машиностроения. Одной из причин низкого уровня финансирования организациями области научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок является низкая инновационная активность власти региона [4].

3. *Недостатком квалифицированного персонала, отвечающего предъявляемым требованиям.*

Низкий уровень обеспеченности организаций квалифицированными работниками обусловлен фактическим дефицитом персонала технических специальностей на рынке труда юга Тюменской области, о чем свидетельствует существенная доля (от 20 до 40 %) рабочих, находящихся в предпенсионном возрасте и отсутствием эффективной системы подготовки кадров соответствующих направлений для промышленных предприятий. Следует отметить низкий имиджевый рейтинг большинства рабочих специальностей среди абитуриентов и выпускников учебных заведений, необходимых предприятиям нефтегазового машиностроения [5].

4. *Неустойчивым финансово-экономическим состоянием машиностроительных предприятий.* Результаты анализа финансового состояния ведущих предприятий нефтегазового машиностроения Тюменского региона, проведенного Тоньшевой Л. Л. и Назмутдиновой Е. В., по отдельным коэффициентам ликвидности, финансовой устойчивости и деловой активности организации показали, что большинство компаний нефтегазового машиностроения способны погасить свои текущие краткосрочные обязательства за счет заемных средств при значительном дефиците собственных финансовых ресурсов. Хотя с 2004-2009 гг. наблюдается рост производства нефтегазопромыслового оборудования в области.

Таким образом, для создания благоприятной среды инновационного направления развития предприятий нефтегазового машиностроения Тюменского региона и страны в целом необходима активизация механизма модернизации их деятельности созданием соответствующей институциональной системы взаимодействия правительства, организаций и общества.

Список литературы

1. Макарова И. В. Потенциал модернизации машиностроительного комплекса региона: монография [Текст]. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2010. – 289 с.
2. Формирование стратегии развития отрасли: теоретический и реализационный аспекты [Текст]/Под ред. Л. Л. Тоньшевой, Е. В. Назмутдиновой. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2010. - 144 с.
3. Макаренко А. Модернизация и инновации – сямские близнецы [Электронный ресурс]//www.vz.ru.
4. Кутеев И. В. Основные проблемы и задачи модернизации промышленности: кадровый аспект [Электронный ресурс]// www.pprog.ru.
5. Жога Г. И. Дворянин и программист [Текст] // Эксперт. – 2010. - №16-17. - С. 26.

Сведения об авторе:

Овсянкина Н. В., ассистент кафедры экономики товарных рынков, Тюменский государственный нефтегазовый университет, тел.: 89048760319

Ovsyankina N. V., assistant of the produce markets' economy department, Tyumen State Oil and Gas University, phone: 89048760319

ПОЛИТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ПРОЦЕССЫ

УДК 329.1/.6

ФЕНОМЕН ЛИБЕРАЛЬНОЙ, КОНСЕРВАТИВНОЙ И СОЦИАЛ-ДЕМОКРАТИЧЕСКОЙ ИДЕОЛОГИЙ В РОССИЙСКОМ КОНТЕКСТЕ PHENOMENON OF THE LIBERAL, CONSERVATIVE AND SOCIAL-DEMOCRATIC IDEOLOGY IN THE RUSSIAN CONTEXT

О. В. Вольтер

O.V. Voltaire

Ключевые слова: политическая идеология, национальная идеология, государственная идеология, либерализм, консерватизм, социал-демократизм, социально-политическое движение, российская государственность

Key words: political ideology, national ideology, state ideology, liberalism, conservatism, social-democratic, social-political motion, Russia statehood

Российский либерализм в своем становлении прошел два этапа. Первый пришелся на 50-80-е годы XIX в., когда сформировались его социально-философская концепция и политическое кредо. На данном этапе российский либерализм можно рассматривать как идейно-интеллектуальную традицию, как форму активности духовной элиты. На втором – 90-е годы XIX - начала XX в., российский либерализм развился как социально-политическое движение. На этой стадии определялась теоретическая доктрина партии конституционных демократов. Во все периоды формирования и развития российский либерализм находился под сильным влиянием либеральных идей Запада, однако, он не копировал идеи западных либералов, а трансформировал их на российской почве. Направленный против господствующих ценностей общества, ориентированный на переход страны к типу цивилизации, противостоящему традиционному, российский либерализм имел различные проявления. Выделяют три основных направления.

Первый – либерализм верхов (правящих сил), начало которому положил просвещенный абсолютизм Екатерины II и «Наказ», написанный императрицей для членов Комиссии по Уложению законов. «Наказ» представлял либеральный проект преобразований всех сфер общественной и государственной жизни, для которого Екатерина сформулировала главный принцип – «не запрещать и не принуждать». Либерализм верхов проявлялся в России в реформах Александра I, Александра II. Наряду с этим типом либерализма в России развивались либерализм интеллигенции или дворянский либерализм, который имел две разновидности. К первой из них относится либерализм оппозиционной по отношению к власти интеллигенции. К этой группе принадлежали А. Радищев, декабристы, западники, А. Добролюбов, Н. Чернышевский, К. Кавелин, Б. Чичерин, А. Унковский, Н. Милютин, П. Новгородцев, Л. Петражицкий, В. Гессен и др. При этом часть из них можно отнести к радикальной оппозиции, а других – к лояльной.

К лояльной либеральной оппозиции можно отнести ту интеллигенцию, которая была приближена к верховной власти и принимала активное участие в определении курса реформ и их содержании. К этой группе относились М. Сперанский, П. Киселев, Н. Бунге, М. Лорис-Меликов и др.

Кроме либерализма верхов и интеллигенции в России развивалось третье проявление российского либерализма – стихийный либерализм низов. Так называемая русская вольница, принимавшая формы крестьянских бунтов, войн, побегов на окраины государства, где создавались казачьи объединения и квазиреспублики, в этой среде появлялись вожди-герои, готовые погибать за народную волю (С. Разин, К. Булавин, Е. Пугачев).

В 90-е годы XIX в. дворянский либерализм сменился буржуазным либерализмом, этот период называют также неолиберализмом. На этом этапе либерализм развился как социально-политическое движение. Буржуазный либерализм от дворянского отличала новая социальная база, сформировавшаяся в результате буржуазного развития и земского движения, а также более высокая степень организации. Первые либеральные организации, возникшие в это время были «Беседа», «Союз Освобождения», «Союз земцев - конституционалистов», Партия народной свободы и другие. Они придерживались различных позиций. В то время как одни партии придерживались ортодоксально-либеральных позиций, считая самодержавие конструктивным элементом русской

жизни, другие склонялись к построению конституционной демократии. На этом этапе либеральные теории разрабатывали П. Новгородцев, И. Покровский, В. Гессен, Л. Петражицкий. С. Гессен. С классическим западным либерализмом их объединяли признание самоценности личности, ее свободы, защита идеи правового государства и приоритета закона над политикой. В мировоззрении российских либералов были и существенные отличия. Трактовка формального равенства людей перед законом расширялась ими до понимания «равных шансов для каждого», то есть до социального равенства.

Глушкова С. И., рассматривая особенности этапов развития русской либеральной традиции: просветительского, консервативного, радикального, демократического (радикально-демократического) либерализма, говорит, что либеральная традиция формировалась в России в нескольких разновидностях. Во-первых, как стиль прогрессивного мышления, противостоящего консервативному стилю. Во-вторых, как ценностные установки, ориентации русских мыслителей, русского общества в целом на приобщение к достижениям мировой правовой и политической культуры. В-третьих, как общественное движение, развивавшееся от этапа кружковых организаций до создания партий и блоков. В-четвертых, как тенденция к преобразованию в политической, социально-экономической сферах, ставшая константой правительственного конституционализма, начиная с Александра I. Отдельные либеральные идеи (о парламенте, правах человека, разделении властей, просвещении народа, др.), появившиеся и развивавшиеся в российской мысли и политической практике эпохи Петра I, Екатерины II, приобрели логическую завершенность и систематически впервые сформулированы М. Сперанским в 1809 г.

Таким образом, в целом на этом этапе своего развития российский либерализм владел умами лишь тонкого слоя интеллигенции и части высшего чиновничества и не имел возможностей для эволюции. После Октябрьской революции 1917 г. таких возможностей не стало совсем.

Возрождение либерализма, как мировоззрения и политического движения, началось в конце 80-х годов XX века, в период перестройки. На этом этапе либерализм, получивший название советский либерализм, обрел возможность самовыражения, институционального и организационного оформления. В результате начали развиваться различные формы либерализма: 1) духовно-культурный либерализм (свободное распространение философских, религиозных идей и систем, в том числе классического и нового либерализма); 2) политический (конституция и политическая система, партии либерального типа); 3) экономический (свобода предпринимательства, внутренней и внешней торговли). Уровень развития либерализма и современной России способствовал формированию основных ценностей этой идеологии, организации тех сил, которые являются ее носителями: партий и идеологов. Главными субъектами либеральной идеологии в конце XX в. выступили партии: «Демократический выбор России» (Е. Гайдар); объединение «Союз правых сил» (С. Кириенко); в определенной мере объединение «Единство» («Медведь») во главе с С. Шойгу (В определенной мере, потому что само «Единство» относит себя к консервативным силам, но экономическая программа «его явно либеральная»); движение «Наш дом – Россия» (В. Черномырдин). Так как основные субъекты либеральной идеологии относились и относятся, к так называемой партии власти, то есть принадлежали к правящим силам, то речь может и должна идти не только о теории, но и о практике либерализма в современной России. Практика же эта состояла в радикальном изменении прежних систем жизнедеятельности общества и государства и попытках выстроить новые системы либерального типа.

Одним из идеологов и историком российского либерализма и современного российского либерализма стал Е. Гайдар. Он в своих книгах «Государство и эволюция», «Дни поражений и побед», «Аномалии экономического роста» рассматривает историческое развитие России, анализирует ситуацию в постсоветский период, раскрывает идеологию современного российского либерализма. Основным содержанием и целями этой идеологии, по Гайдару, являются: формирование правового государства, искоренение остатков социального и промышленного феодализма, резкая демонополизация экономики, обеспечение неприкосновенности частной собственности, борьба с фашизмом и национализмом. В России необходимо формирование среднего класса, осознание обществом и государством идеи легитимности частной собственности [1].

Таковы цели, задачи и ценности современного российского либерализма в концепции Е. Гайдара. Они легли в основу идейных платформ и программ различных политических партий и общественных объединений правого, либерального направления, в частности, «Платформы для объединения», представленную Гайдаром на I съезде коалиции «правое дело» 29 мая 1999 г. Идеология этой платформы согласовалась с либеральными ценностями. Это «свобода слова,

свободные и прямые выборы, единство и федеральное устройство России, частная собственность, открытая рыночная экономика, отмена льгот для бюрократии всех уровней» [2, 3]. Либералы считали, что на этой идейно-политической платформе будет сформировано избирательное объединение правого центра, в которое войдут НДР, «Голос России», «Новая сила», «Правое дело» и «Честь и Родина» А. Лебеда. Реальный ход событий не оправдал этих ожиданий, что объясняется недостаточной популярностью либеральной идеологии среди широкой российской общественности. К современным российским либералам относят себя члены ЛДПР (В. Жириновский). Предвыборная платформа партии базируется на пяти основных принципах, составляющих основу либерально-демократической идеологии, – либерализм, демократия, справедливость, правопорядок, патриотизм [4]. Все эти партии, хотя и в различной степени, руководствуются либеральными ценностями.

Таким образом, современный либерализм значительно отличается от либерализма дореволюционного (1917 г.). Это обусловлено уровнем развития российского общества конца XX в., уровнем развития мирового исторического процесса. Современный российский либерализм отличается от западного либерализма. Специфика российского либерализма заключается в том, что во все периоды существования он был тесно связан с авторитарным правлением и определен мобилизационной стратегией догоняющего развития. Несмотря на видимые изменения в массовом сознании и политической культуре российского общества в пользу либерализма, пока нельзя утверждать, что он глубоко укоренился в массовой психологии россиян. Это станет возможно в развитом гражданском обществе, развитой правовой и политической культуре, высоком уровне защиты прав человека и гражданина.

Российский консерватизм как идейно-политическое течение берет начало в конце XVIII – начале XIX вв. Опасаясь влияния идей Великой французской революции на российское общество, правящие круги пытались оградить страну от революционных либеральных идей. Отрицание террора и кровопролития общеевропейских войн имело своим последствием и отрицание просветительской идеологии, теоретически подготовившей разрушительный ход событий в историческом развитии Европы. Политика европеизации России стимулировала процесс развития консервативной мысли в работах Н. Карамзина и заставила его, помимо критики европейских либеральных идей, заняться созданием собственной национальной концепции исторического пути России, противостоящей веяниям запада и возможным политическим потрясениям. Русская консервативная мысль в лице Карамзина возникла в виде реакции не только на либерально-буржуазную идеологию, но и на созданную тогда зависимость России от Европы, являющейся носителем этой идеологии, что позволяет говорить о двух главных признаках русской консервативной традиции: антиреволюционности и антиевропеизме или иначе антилиберализме и национализме. Восстание декабристов в 1825 г. спровоцировало усиление консервативных позиций в общественно-политической жизни России. Политический курс Николая I, подкрепленный теорией «официальной народности» графа С. Уварова, основанной на формуле «православие - самодержавие - народность», господствовал до середины 1850-х гг. и активно поддерживался многими видными учеными и общественными деятелями. С началом реформ 1860-1870-х гг. консервативная идеология превратилась из господствующей в идейно-политической жизни в оппозиционную. Ее представляли славянофилы, С. Гогоцкий, О. Новицкий, П. Юркевич, М. Катков. Вклад в развитие российского консерватизма внес Ф. Достоевский. Мыслителем консервативного направления был В. Соловьев, убежденный, что вся государственная и общественная жизнь в России должна строиться на основах христианства. Исходя из этого, он сформулировал русскую идею как народно-религиозную. К. Леонтьев считал, что преодолеть угрозу со стороны Европы можно, следуя византийской традиции, под которой он понимал самодержавное государство и православное христианство. Идеал государственного устройства для России, по мнению Леонтьева, заключался в абсолютной монархии, заимствованной из Византии. Приверженец консерватизма второй половины XIX в. – К. Победоносцев. Сторонник неограниченного самодержавия, отвергавший идею народовластия, любых иных форм ограничения верховной власти монарха, Победоносцев был близок к императору и принимал активное участие в подготовке государственных законов и указов царя. Убежденные сторонники охранительной идеологии и защитниками монархии – С. Витте и П. Столыпин, Л. Тихомиров, В. Розанов, И. Ильин и др. Важной особенностью консервативного направления рубежа XIX-XX вв. было то, что на его идейной почве начали формироваться политические организации, партии и движения. Первые из них появились в 1901 г. в Петербурге («Русское собрание»). В Москве возникли «Русская монархическая партия», «Союз русского народа», «Партия правого порядка», «Торгово-промышленная партия», «Русский народный союз Михаила

Архангела» (В. Пуришкевича) и т.д. Большинство из перечисленных партий и организаций действовало до конца 1917 – начала 1918 г., затем они прекратили существование. В годы русской революции численность монархических организаций доходила до 200 тыс. человек. Основу их программных документов составляли идеи незыблемости царского самодержавия, частной собственности, упрочения русской нации, неделимости России, ограждения ее от влияния капитализма и пропаганда православной религии. Возрождение консерватизма дооктябрьского типа началось в конце 80-х гг. XX в.

Таким образом, российский консерватизм отличался от западного консерватизма, хотя у них были и сходные черты, особенно, в отношении защиты религиозных устоев общественной жизни. Особенность российского консерватизма заключалась в охране самодержавной власти и православной религии. Борьба двух идейных направлений в политической жизни России – либерализма и консерватизма составляла основу политической жизни до 1917 г., когда на политическую арену вышли большевизм и меньшевизм как две главные разновидности российской социал-демократии.

В настоящее время одним из основных идеологов российского консерватизма стал В. Рыжков, сформулировавший концепцию современного российского консерватизма в выступлении на заседании Программной комиссии НДР 2 апреля 1999 г. В основу этой идеологии легло три ценности: свобода, развитие и традиции. Трактовка каждой из этих ценностей имеет важные особенности. Свободу рассматривали «не как свободу отрицания Бога, не как свободу разрушения моральных устоев,... а как свободу, ограниченную «императивами христианской этики» [4, 5]. Традиционное российское понимание свободы «должно сочетаться с такими общепризнанными в мире ценностями, как свобода слова, толерантность к другим религиям и другим нациям, открытость страны, демократическое республиканское устройство власти, свобода информации, гражданские свободы, права человека».

В основу второй ценности – развития – положены собственность, деловая этика, свое дело, а «развитие России должно происходить на базе трех этих элементов: частной собственности, новой деловой этики и инициативы в рамках своего дела». [3, 5]. Консерваторы предлагают новую систему ценностей в качестве фундамента для общественного сознания новой России. Она включает ценности сильного национального государства, свободного гражданского общества, современной рыночной экономики, общества социальной солидарности. В. Рыжков уверен, что «хотя у российского консерватизма сегодня нет своей ниши, потенциал его огромен» [5, 6]. В концепции идеологии консерватизма В. Рыжкова немало противоречивого. Таким образом, новый российский консерватизм в интерпретации В. Рыжкова – идеализм [7].

В России в настоящее время существует ряд партий, считающих себя приемниками консерваторов императорской России: «Консервативное движение России», «Консервативная партия России», «Российское земское движение» и др. В их программы входит восстановление консервативных начал российской жизни дооктябрьского периода, монархического устройства, роль православной церкви и пр. Таким образом, консервативная идеология в России на данный момент находится на стадии своего формирования, поэтому характеризуется аморфностью, противоречивостью основных ценностей. Современный российский неоконсерватизм значительно отличается от российского консерватизма XIX- начала XX вв. и по основным ценностям, и по социальной базе.

Социалистическая идеология, сформировавшаяся в России в 70-80-х гг. XIX столетия, относится к типу радикальных. Среди различных направлений социалистической мысли в России наиболее значительным является социал-демократическое, состоявшее из двух течений – меньшевизма и большевизма. Оба эти течения имели единую основу – марксизм, но различались по форме и типу организации, по пониманию цели и перспектив пролетарской революции в России, по оценкам роли пролетариата, его союзников и других классов, средств и методов борьбы. Меньшевистское крыло организационно сформировалось в 1903 г., после II съезда Российской социал-демократической рабочей партии. Основной задачей меньшевики считали организацию рабочих на широкой классовой основе. Отвергая идею о ведущей роли пролетариата России как объективно неготового для руководства революционным движением, они отводили решающую роль в революции буржуазии. Предостерегая рабочих от преждевременного захвата власти, меньшевики исходили из того, что условия для пролетарской революции в России еще не сформировались. По другим вопросам меньшевики также придерживались позиций, значительно отличавшихся от позиций большевиков. К видным деятелям меньшевистской партии относились Л. Мартов, Г.

Плеханов, А. Потресов, И. Церетели, Н. Чхеидзе и др. Состоявшая в большинстве своем из высококвалифицированных рабочих и интеллигенции, меньшевистская партия имела немало лидеров-теоретиков и этим отличалась от других российских социалистических партий. Не сумев создать внутреннее организационное и идейное единство, пойдя на сотрудничество с Временным правительством в 1917 г., партия меньшевиков потеряла свои позиции в обществе и в начале 1920-х гг. сошла с политической арены.

Другое течение российской социал-демократии возникло, как и меньшевизм, в 1903 г. и выражало радикальную форму социалистической идеологии. Руководствуясь идеей о возможности осуществления победоносной социалистической (антикапиталистической) революции в России, стране с низким уровнем развития капитализма, большевики видели основным орудием этой революции рабочий класс. Умелая гибкая тактика борьбы, автором которой был В. И. Ленин, активная работа партии в массах позволили большевикам захватить в октябре 1917г. власть в стране и оставаться правящей силой до начала 90-х гг. XX в. Развиваясь и функционируя в трех основных разновидностях, – ленинизм, сталинизм и постсталинизм (большевизм Н. Хрущева, Л. Брежнева и М. Горбачева) – российский большевизм в зависимости от внутренних и внешних, объективных и субъективных причин обретал то тоталитарный, то авторитарный характер. Среди вождей большевизма выделялись

В. И. Ленин, И. Сталин, Л. Троцкий, Н. Бухарин, Г. Зиновьев и другие. Все они были не только политическими лидерами, но и выдающимися теоретиками различных вариантов радикального социализма. Основную роль среди них играл В. И. Ленин, выдающийся вождь и теоретик, партийный и государственный политик. Теория и практика радикального большевизма оставили глубокий след в истории общественной и государственной жизни России. Этот след имеет и положительное и отрицательное значение. С одной стороны, за годы правления большевистской (коммунистической) партии страна сделала огромный шаг вперед и превратилась из аграрной в развитую индустриальную державу с передовой наукой, культурой, искусством, образованием, в державу, которая не только отстояла независимость в тяжелейшей войне, но и стала одной из двух общепризнанных сверхдержав мира. Во всем этом немалая заслуга коммунистической партии и ее лидеров. С другой стороны, в течение жизни нескольких поколений совершались не только грубые ошибки, но и тягчайшие массовые преступления, не были решены такие фундаментальные проблемы общественного развития, как создание конкурентно и жизнеспособных политических и экономических систем, как переход к подлинному народовластию, эффективному государственному устройству, при котором гармонично развивались бы и центр и регионы страны.

Таким образом, в отличие от реформистской европейской российская социал-демократия была более радикальной, революционной и делала акцент на субъективные факторы развития, особенно, на ведущую роль партии. Два течения российской социал-демократии – меньшевизм и большевизм – находились в состоянии перманентного противоборства и вражды. Нежелание и неспособность обоих течений добиваться и достигать устойчивых и долговременных компромиссов вело не только к ослаблению российской социал-демократии, но и к ее отклонению от основного пути европейской социал-демократии.

В начале XXI в. в России на звание социал-демократических претендовали партии: Социал-демократическая партия России, Российская партия социальной демократии, Республиканская партия РФ, Крестьянская партия России, Социал-демократический союз, Российский союз молодежи, Российская объединенная промышленная партия, и др. Все эти организации находились в одном идеологическом пространстве, но отличались по своим подходам к таким ключевым проблемам, как степень государственного вмешательства в экономику, соотношение государственного, коллективного и частного сектора в многоукладной экономике, вопросы частной собственности на землю. В социально ориентированной рыночной экономике, действующей во многих странах Запада, первична рыночная экономика, а социальная ориентация – вторична. В вопросе о частной собственности на землю коммунисты и другие левые выступают категорически против, а социал-демократы Запада поддерживают ее. В вопросе о государственном вмешательстве в экономику социал-демократы не отрицают, что экономику следует регулировать с помощью экономических рычагов, но не планировать, как полагают коммунисты.

В Москве 14 мая 1999 г. на Конгрессе социально-демократических сил России заявку на социал-демократический характер сделало движение «Отечество», однако, параллельно с социал-демократическими настроениями в движении «Отечество» развивались и другие, что проявилось на I учредительном съезде этого движения (19.12.1998.). На съезде сделана попытка сформулировать

идеологию «Отечества». Участники съезда решили, что необходимо «соединить российские почвенные традиции с технологическими и другими достижениями Запада» [2]. Митрополит Кирилл в приветственной речи к съезду призвал закончить раздирающую Россию непримиримую трехвековую борьбу между государственниками, почвенниками, патриотами и теми, кто исповедует принципы свободы и индивидуализма.

Определить идеологию современной российской социал-демократии пытаются и другие политические фигуры страны. А. Яковлев, лидер партии социальной демократии и член оргкомитета правоцентристской коалиции полагал, что социал-демократия – идеология согласия. Для России надо искать пути к социальному партнерству – это единственный выход [2, 3]. Н. Шмелев, директор института Европы РАН, полагает, что объединяющим началом «должна стать социал-демократическая идея, базирующаяся на демократии, рынке и активной роли государства в организации социальной и экономической жизни общества» [6, 8]. Таким образом, социал-демократия в современной России только формируется в идейно-теоретическом и политическом плане. Шаги к объединению, которые делают различные левосоциалистические организации в России, не привели пока к созданию единой мощной современной социал-демократической партии.

Таким образом, в течение развития общество и государство в России руководствовались национальной идеологией, основанной на православии, патриотизме и верховенстве самодержавной власти. Национальные идеи, менявшиеся в течение времени, были тесно связаны с этой идеологией, формировались на ее основе. По мере социально-экономического развития государства усиливалась объективная потребность в политических идеологиях. Их формирование в России началось значительно позднее, чем на Западе и под его сильным влиянием [6]. В то время как на Западе политические идеологии развивались и утверждались в общественной и государственной жизни по мере развития и утверждения на политической сцене тех сил, которые эти политические идеологии представляли, в России ни политические идеологии, ни политические силы, их применяющие, не получили развития. Эти идеологии воспринимались не только как оппозиционные, но и как враждебные по отношению к господствовавшей официальной государственной идеологии, они преследовались и подавлялись правящими властями не только в царский, но и в советский период.

Изменение содержания и характера идеологий (от либерализма к неолиберализму, от консерватизма к неоконсерватизму), происходившее под воздействием различных объективных и субъективных факторов внутренних и внешних, со временем вело к тому, что различия между этими идеологиями и силами, применяющими их на Западе, все больше уменьшались. Происходила конвергенция, их взаимное обогащение за счет идейных ценностей друг друга. Под воздействием политических обстоятельств и политического опыта менялись и политические силы: либералы превращались в неолибералов, консерваторы в неоконсерваторов. Соответственно менялись их политические платформы и конкретные программы действий, это привело к тому, что ультрэкстремистские идеологии уходят на второй план. В то время как социальная база одних идеологий и политических сил последовательно расширялась, социальная база других сужалась. Движение к центру, расширение и сужение социальной базы на Западе стало возможным, благодаря формированию мощного трансклассового (состоящего из представителей различных классов и слоев) среднего класса, развитию политической культуры населения. Именно этот мощный средний класс является тем стабилизатором, своеобразным гарантом устойчивости общественной жизни, последовательности и преемственности исторического развития. Мощный средний класс на Западе является основной социальной базой и опорой социал-демократической идеологии и партий социалистического направления.

Отсутствие мощного трансклассового среднего класса в России вело к тому, что общественная почва здесь была благоприятна для развития и утверждения радикальных, экстремистских идеологий (коммунистической, националистической, фундаменталистских) и политических сил, их поддерживавших. Идеологии либерализма и консерватизма исторически формировались как мировоззрения обеспеченных классов, а социал-демократическая идеология как мировоззрение среднего класса, можно сделать вывод, что все эти идеологии и политические силы, стоящие за ними, имеют в сегодняшней России слабую базу. Поэтому в ближайшие годы более благоприятные перспективы у нас имеют те идеологии и политические силы, которые базируются на радикализме. Чем сложнее экономическая ситуация, тем больше шансов для радикалов добиваться популярности и общественной поддержки. Исторический процесс не раз доказывал, что созидательный потенциал идеологий, выступающих за всевозможные ограничения, значительно ниже, чем у центристских сил. Тотальный социализм и абсолютный либерализм в настоящее время не могут определять развитие и

являться целью. Первый и второй исполнили свою историческую роль. В мире утверждается в разных вариантах конвергентная модель развития. Социализм и капитализм объединяют свои лучшие, прогрессивные, социально приемлемые, с точки зрения гуманизма и экономической эффективности черты. Поэтому будущее все же за политическим центризмом, за конвергенцией различных идеологий.

Поиски современной политической идеологии в России идут сложно в связи с тем, что таких широкомасштабных поисков в российской истории еще никогда не было. Национальные (государственные) идеологии, господствовавшие в самодержавной России, а затем в советский период времени были вне конкуренции и критики, и таких поисков, какие ведутся сейчас, не могло быть по определению. В настоящее время наиболее интенсивная работа по формированию новой политической идеологии ведется на основе либерализма, консерватизма и социал-демократизма. Другие политические течения используют, в основном, традиционные для них идеологии: коммунисты – марксизм-ленинизм; религиозные – ислам различных толков и другие религии; националисты – националистические и т.д. Либерализм, консерватизм и социал-демократизм имеют сейчас в России слабую идейную, политическую и социальную базы. Если процессы, начавшиеся в нашей стране в конце 1980-х гг., не прервутся, как это было, например, в 1917 году, то можно будет надеяться, что все эти идейно-политические течения не только разовьются, но и надолго укоренятся в общественной и государственной жизни России. Однако процесс формирования новых идеологий в России в последние годы не только заметно замедлился, но и изменил свое направление. Это связано с тем, что на политической арене появился такой новый сильный игрок как партия «Единая Россия», объявившая своей идеологией консерватизм, но в последнее время утверждающая социальный консерватизм [9, 10]. Идеологии, особенно правые, бурно развивавшиеся в 1990-е гг., фактически заморожены. Не модернизируется и коммунистическая идеология. Эти факты не являются позитивными. Идеологический поиск в переходные эпохи крайне важен, особенно поиск партийных идеологий, которые со временем при благоприятном для партии стечении обстоятельств, то есть при превращении ее в правящую партию, могут превратиться, если не в государственную, то в идеологию партии власти.

Список литературы

1. Гайдар Е. Т. Государство и эволюция. - М., 1995.
2. Независимая газета. - 1999. - 15 апреля.
3. Известия. - 1999. - 16 января.
4. Жириновский В. В. ЛДПР: Русская власть. - М., 2007.
5. Российская газета. - 1999. - 5 августа.
6. Кертман Г. Статус партии в российской политической культуре // Политические исследования. - 2007. - №6.
7. Пляйс Я. А. Политология в контексте переходной эпохи в России. - М., 2009.
8. Известия. - 1999. - 9 апреля.
9. Выступление председателя Высшего совета Всероссийской политической партии «Единая Россия», председателя Государственной думы Бориса Грызлова на XI съезде Партии. 21.11.2009. www.ER.RU.
10. Антология мировой политической мысли. В 5 т. Т.3. - М., 1997.

Сведения об авторе

Вольтер Ольга Владимировна, к.философ.н., д. полит. н., Краснодарский край, г. Армавир
тел.: 89184927322, e-mail: volter17@list.ru

Voltaire O. V., PhD, Krasnodar Territory, Armavir, phone: 89184927322, e-mail: volter17@list.ru

УДК 316.323

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА SPECIFIC CHARACTER OF RUSSIAN BUSINESS SOCIAL ORIENTATION (INTERNAL AND EXTERNAL POLICY)

Д. П. Новиков
D. P. Novikov

Ключевые слова: социальная направленность, либеральное и социально-ответственное понимание социальной направленности, внутрикорпоративная и внешняя социальная политика, бизнес

Key words: social orientation, liberal and socially responsible understanding of the social orientation, corporate and external social policy, business

Рассматривается специфика социальной направленности российского бизнеса. Выделены факторы, оказывающие влияние на реализацию внутренней и внешней социальной политики.

The article is devoted to the specific character of the social orientation of Russian business. The factors influencing on the implementation of internal and external social policy are outlined.

Одной из ведущих тенденций в современном бизнесе является усиление его социальной направленности. Цель данной статьи – определение специфики социальной направленности российского бизнеса, выделение внешних и внутренних факторов, влияющих на ее реализацию.

Актуальность поставленной цели опосредована тем, что в настоящее время российское общество находится лишь в начале пути к развитому общественному укладу. При этом государство как субъект социальной политики несет ответственность перед своими гражданами, однако, «груз ответственности» настолько велик, что существует необходимость в поиске партнера, который бы мог взять на себя часть обязательств перед обществом. Одним из таких партнеров по решению социальных проблем выступает бизнес-сообщество.

Понятие социальной направленности бизнеса – это комплексное понятие, сочетающее социально-ответственные подходы к ведению бизнеса – поддержание и развитие социальной инфраструктуры (внутрикорпоративная социальная политика), а также специфическую деятельность предприятий по решению различного рода социальных проблем в обществе – поддержка социально-незащищенных категорий населения, сохранение и развитие ЖКХ, помощь спортивным и образовательным организациям и т. д. (внешняя социальная политика). Иными словами, социальная направленность представляет такой стиль управления, который позволяет фирме более ответственно относиться к организации своего дела и результатам деятельности. Этот аспект очень важен и в условиях кризисных явлений. Компании с развитой системой социальной ответственности устойчиво переносят влияние кризиса, вследствие того, что их сотрудники более лояльны и с пониманием относятся к сложностям внутри организации.

Приступая к рассмотрению специфики социальной направленности российского бизнеса, хотелось бы отметить, что участие всех категорий бизнеса в решении социальных проблем не может быть равнозначной. Например, представители крупного бизнеса, обладающие достаточной ресурсной базой, активно принимают участие в реализации различного рода социальных проектов внутренних (направленных на персонал) и внешних (поддержка региональных и федеральных проектов). В малом и среднем бизнесе все иначе, он изначально несет социальную функцию, заключающуюся в формировании среднего класса общества, как базы для экономического развития государства (создание новых рабочих мест, борьба с бедностью) и повышения жизненного уровня граждан (удовлетворение потребительских и социальных запросов). По мнению А. К. Валишина, генерального директора и собственника компании «Тюменьгазмонтажладка», занимающейся запуском и обслуживанием систем газоснабжения в городе Тюмени: «Условно весь бизнес (по принципу социальной направленности) можно разделить на три категории: первая – кто придерживаются либерального понимания социальной ответственности, вторая – сторонники социально-ориентированного понимания социальной направленности, третья – представители бизнеса, принимающие решение об участии в социальных проектах, исходя из ситуации. Тем не менее, представители каждой из выделенных категорий, в той или иной степени, участвуют в решении социальных проблем» (по результатам проведенного интервью).

Каковы же основные причины реализации социальной политики российским бизнесом?

Внутренняя социальная политика в отличие от внешней реализуется по более понятным и естественным причинам, обусловленным непосредственной заинтересованностью самого бизнеса. Анализ периодической литературы, а также результатов интервью, проведенных автором с представителями бизнеса г. Тюмени, позволяет говорить о том, что крупные компании готовы вкладывать значительные средства в реализацию внутренних социальных проектов. Причины такой активности заключаются не только в том, что на это у них имеются достаточные финансовые

возможности, но и постоянно растущим уровнем конкуренции на рынке рабочей силы, который заставляет руководство задуматься о необходимости нематериальной мотивации персонала. По мнению А. П. Салмина, президента крупнейшего в Тюменском регионе автомобильного холдинга: «Бизнес всегда должен думать о том, что его ожидает завтра, за счет чего он будет развиваться и выживать. Персонал – это источник нашей силы, главный корпоративный потенциал, он определяет репутацию и жизнеспособность холдинга. У предприятия есть своя история, мы поддерживаем и развиваем традиции, мы создаем атмосферу, в которой каждый сможет почувствовать свою причастность к общему результату» (по результатам проведенного интервью). Поэтому в условиях сегодняшней конкуренции на рынке труда работодатель готов идти на значительные расходы в социальной сфере, создавая для работника комфортные условия. Еще одним немаловажным фактором, влияющим на участие бизнеса в соцпроектах, является заинтересованность компании в привлечении высококвалифицированных кадров, формирование и сохранение позитивного имиджа в лице сотрудников.

Действительно, по результатам проведенного ВЦИОМ исследования в придачу к зарплате соискатели на ту или иную вакансию требуют обеспечения работодателем социальных гарантий. Такой показатель, как стабильность предприятия, важность которого отметили 61% россиян, несколько обогнал наличие у работодателя соцпакета в виде медицинской страховки, дотаций на отпуск, пенсионных выплат и т.д. – этот стимул отметили 59% опрошенных. Не меньше материального благополучия россияне ценят безопасность и комфорт рабочего места и благоприятный психологический климат в коллективе – от 50 до 56% опрошенных отнесли эти критерии к характеристикам «хорошей работы». «Россияне во главу угла при оценке своего места работы ставят стабильность, жизненные удобства и комфорт, а не профессиональную реализацию», – утверждает директор по развитию ВЦИОМ Максим Муссель [1].

Еще одна немаловажная причина участия российского бизнеса в реализации внутренней социальной политики – это ее финансовая выгодность для самого бизнеса. Вот как эту позицию аргументирует представитель одной из федеральных компаний, хотя подобная точка зрения не часто высказывается представителями бизнеса: «Если не содержать объекты социальной сферы, эти деньги надо было бы платить, а здесь их можно потратить на всех. Если прибыль велика – ее надо тратить или пускать на заработок. Это иногда дешевле обходится, чем повышение заработка определенной группе персонала. По части налогов – то же самое. Строить социальные объекты – дешевле, чем платить людям деньги» [2].

По уровню участия среднего бизнеса в социальной деятельности его можно отнести к категории, которая не демонстрирует стабильной ориентации на проведении тех или иных мероприятий, касающихся реализации социальной политики. Как правило, участие среднего бизнеса в социальных проектах обусловлено конкретной ситуацией и зависит от наличия финансовых возможностей в каждом конкретном случае. С помощью проводимой внутренней социальной политики решаются задачи нематериального стимулирования сотрудников и профессионального развития. Иными словами, данная политика позволяет формировать здоровый и профессиональный климат.

Что касается малого бизнеса, то большая часть предприятий этого сектора может быть отнесена к той части бизнес-сообщества, которая придерживается либерального понимания социальной направленности. При этом основной задачей, декларируемой в рамках реализации внутренней социальной политики, считается своевременная выплата заработной платы, налогов и т.д., то есть предоставление гарантированного законом так называемого «социального пакета». Причину «ярко выраженной» незаинтересованности малого бизнеса в проведении социальной политики очень четко выразил президент Общероссийской Общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» С. Р. Борисов: «Самой главной бедой для малого предпринимателя была, есть и остается безраздельная власть местного регионального чиновничества самых разных мастей. Это происходит из-за отсутствия нормальной государственной политики в отношении малого и среднего предпринимательства в стране. Если малый бизнес не входит в число национальных приоритетов России, то и отношение к нему будет соответствующее. Взаимоотношения, построенные по схеме: «Ты (предприниматель) – мне плитку на тротуар, а я (власть) – тебе арендную площадь в хорошем месте» к социальной ответственности не имеют никакого отношения» [3]. Действительно до тех пор, пока в термин «социальная направленность бизнеса» будут закладываться манипулятивные действия со стороны властей, единственной задачей, стоящей перед бизнесом, будет получение дохода.

Что касается внешней социальной политики, то для Тюменской области характерна высокая степень участия бизнеса в социальных проектах, направленных на развитие территорий своей деятельности. Прежде всего, данный факт обусловлен большим сосредоточением в нашем регионе компаний нефтегазовой отрасли, которые наряду с затратами в собственный бизнес готовы инвестировать и в социальную сферу, выступая в качестве партнера государства в решении социальных проблем. Однако по словам губернатора Тюменской области В. В. Якушева: «...эту тему нужно рассматривать с позиций интересов бюджета. В то же время бизнес должен видеть свой интерес в развитии частно-государственного партнерства, потому что, если это будет делаться на административной основе, перспектив у такого партнерства не будет» [4].

Можно с уверенностью говорить о том, что во внешней социальной политике бизнес ведет себя более чем рационально, отвечая на вызовы изнутри (со стороны персонала) и извне (требование власти и общества). Участие бизнеса во внешних социальных проектах в большей степени несет имиджевую составляющую, позволяющую формировать положительный образ компании в обществе. Эта задача становится особенно актуальной, если бизнес выходит на новые рынки. В качестве примера такого рода внешней социальной политики, можно привести мероприятия, направленные на поддержку студентов вузов г. Тюмени. Проект «Именная стипендия» сегодня реализуется следующими представителями бизнеса: крупнейшей в мире нефтесервисной компанией «Шлюмберге», нефтяной компанией «ЛУКОЙЛ» и «ТРАНСНЕФТЬ», а также местными компаниями: завод «Сибнефтемаш», «Тобольск-Нефтехим», «Запсибкомбанк», «Автоград» и т.д. Подобное участие имеет положительный эффект – для самого бизнеса и общества. Для бизнеса это формирование положительного имиджа как работодателя и актора социальной деятельности, для общества – защита социально-незащищенной категории населения, стимулирование в получении высшего образования.

Вопрос о реализации внешней социальной политики зачастую решается бизнесом по мере его развития и укрупнения. Такой фактор еще называют «положение обязывает». Чем крупнее бизнес, тем выше должна быть его социальная активность. Если компания достигла определенных результатов и не реализует социальных программ, то на нее будут смотреть как на компанию, которая не достойна тех денег, которые имеет.

Участие малого и среднего бизнеса во внешней социальной политике почти незаметно, что вполне логично, так как затраты на проведение тех или иных мероприятий слишком велики и не могут быть соотнесены с получаемыми доходами. Однако хотелось бы еще раз подчеркнуть значимость развития малого бизнеса, как одной из составляющих реального сектора экономики и основы для увеличения благосостояния общества.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что социальная направленность современного российского бизнеса, прежде всего, зависит от закономерностей развития самого бизнеса. Даже тогда, когда компании необходимо вкладывать средства в основное производство, многие инвестируют в персонал, подчеркивая важность развития человеческого капитала.

Реализация внешней социальной политики предопределяется совокупностью факторов-побудителей: политические, экономические и социальные. Таким образом, проведение внешней политики обусловлено своего рода давлением со стороны общества и власти. Поэтому многие проекты, реализуемые бизнесом на данном поле, – своего рода «откуп» перед населением и «защита» от воздействия власти.

В целом позитивно настроенное бизнес-сообщество России понимает, что бизнес отнюдь не заканчивается получением дохода. Есть более важная функция – это его ответственность за состояние дел в обществе в результате успешности или не успешности того или иного вида бизнеса. Именно от того, насколько эффективен бизнес, от того, каков его вклад в экономику, зависит количество бедных и число богатых в стране.

Список литературы

1. Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения: <http://wciom.ru/>
2. Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? / А. Е. Чирикова, Н. Ю. Лапина, Л. С. Шилова, С. В. Шишкин (отв. ред.); Независимый институт социальной политики. – М.: ГУ–ВШЭ, 2009.
3. Служба общественного мнения <http://www.vipopros.ru/about/>

4. Официальный портал органов государственной власти Тюменской области
www.admtumen.ru

Сведения об авторе

Новиков Денис Петрович, аспирант кафедры маркетинга и регионоведения, Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права, г. Тюмень, тел.: 89068758175

Novikov D. P., postgraduate student, Department of Marketing and Regional Studies, Tyumen State Academy of World Economy, Management and Law, phone: 89068758175

УДК 316.442-053.8

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА: РАБОТА С ДЕПРИВИРОВАННЫМИ ИНДИВИДАМИ
SOCIAL POLICY: ASSISTANCE TO SOCIAL SUBJECTNESS CONSOLIDATION
OF A DEPRIVED INDIVIDUAL

С. Н. Силина
S. N. Silina

Ключевые слова: депривированные слои населения, безработные, социальная субъектность, социальный статус

Key words: deprived layers of population, unemployed, social subjectness, social status

Определена клиентская группа на основе анализа результатов, проведенного исследования в Тюменской области, для наиболее эффективного использования бюджетных средств, предоставляемых на безвозвратной основе в качестве помощи безработным гражданам, обладающим среди прочих качеств определенным уровнем социальной субъектности, стремлением к самоактуализации и самореализации. Уточнены специфические особенности граждан представителей сегмента депривированных слоев населения (категория «безработные») потенциально предрасположенных к повышению собственного социального статуса.

The analysis of the research carried out in Tyumen region allowed for a definition of a client group for more effective use of budgetary funds granted on the non-return basis as an assistance to unemployed citizens possessing a certain level of social subjectness and a desire for self-actualization and self-realization along with other qualities. A number of specific features of citizens as representatives of the deprived population layers segment (category of «the unemployed») who are potentially predisposed to improvement of their social status is specified.

Социальная политика государства обусловлена типом и уровнем развития общества, а так же целями и задачами, которые ставит общество и государство перед собой. Российское общество на его нынешнем этапе развития имеет дело с последствиями социально-экономического и морально-психологического кризиса, как следствие многолетнего искоренения стремления самости россиян. Потребность в труде, самореализации и социальная ответственность за будущее собственных детей у россиян на сегодня, зачастую, трансформированы в уверенность, что кто-то (чаще всего, абстрактное «государство») должен обеспечить стабильность существования самого гражданина и его семьи вне зависимости от его личного вклада и личных достижений. Для обеспечения действенности государственной социальной политики, направленной на формирование активной жизненной позиции по отношению к собственному материальному благополучию и благополучию собственной семьи, становится особенно актуальным изучение природы самости граждан, их социальной субъектности, особенно способов самоактуализации и самореализации представителей депривированных слоев населения.

Опытот способствования формированию социальной субъектности граждан и трансформации государственной социальной политики, в сторону ориентации на культивирование самости гражданина, представителя одного из сегментов депривированных слоев населения, является реализация мероприятий, направленных на содействие выходу безработных граждан на самозанятость. Китайская мудрость гласит: если хочешь накормить голодного, дай ему рыбу. Если хочешь, чтобы он никогда не голодал, дай ему удочку и научи ловить рыбу.

Одной из задач проведенного в Тюменской области исследования являлась выработка четкого определения клиентской группы, в помощь которой предусмотрено направление бюджетных средств на безвозвратной основе, включением в нее безработных граждан, обладающих среди прочих качеств определенным уровнем социальной субъектности, стремлением к самоактуализации и самореализации. По результатам исследования уточнены специфические особенности граждан – представителей сегмента депривированных слоев населения (категория «безработные»), потенциально предрасположенных к повышению собственного социального статуса. Данное исследование намеренно проведено среди состоявшихся участников областных межведомственных мероприятий, осуществляемых в целях социальной поддержки отдельных категорий граждан и направленных на содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости, так как представляется, что именно эти граждане изначально потенциально предрасположены к изменению

собственной социального статуса, обладают определенным уровнем самости, социальной субъектности, стремлением к самоактуализации и самореализации.

Среднестатистический участник областных мероприятий по самозанятости – мужчина (53,7%) со средним профессиональным образованием (36,7%), в возрасте от 30 до 40 лет (32,8%), обязательно женат (75,4%), имеет не менее одного ребенка. Средний доход на одного члена его семьи до участия в мероприятиях составлял около 1,5 тыс.р. в месяц. Причем в категории «безработных» он оказался в результате увольнения по собственному желанию (59,4%). Он может позволить себе и своей семье расходы только на питание и самые необходимые вещи (44,3%).

Исследованием зафиксировано наличие значительных гендерных различий между участниками областных мероприятий по выходу на самозанятость в зависимости от места их проживания.

В сельской местности участниками мероприятий чаще становятся мужчины (57,4%) чем женщины, в то время как в городе, наоборот, чаще участвуют в мероприятиях женщины (53,2%), что в определенной степени объясняется различием в гендерной структуре трудоспособного населения городов и сельской местности Тюменской области: в общем числе трудоспособного населения сельской местности доля мужчин составляет 50,5%, в то время как в городе – 48,6%.

Фактически сложившееся гендерное распределение безработных граждан в городах и сельской местности (среди безработных граждан, проживающих в сельской местности доля мужчин составляет 45,3%, в то время как в городе - 41,9% (по предварительным данным переписи населения 2010 г.), учет результатов исследования подтверждает, что в сельской местности социальная субъектность мужчин, их жизненная позиция по отношению к собственному социальному статусу и материальному благополучию собственной семьи более выражена нежели у женщин. При этом в городах социальная субъектность граждан не имеет ярко выраженной гендерной зависимости.

Немаловажной гранью социально-демографического портрета участников мероприятий является и информация о причинах, по которым гражданин оказался в категории «безработные». Большая часть участников мероприятий (59,4%) безработными оказалась в результате увольнения «по собственному желанию». Причем поводами для увольнения зачастую указаны смена места жительства и низкая заработная плата. Активная жизненная позиция по отношению к собственному материальному благополучию и благополучию собственной семьи, способность к действиям, вплоть до смены места жительства, дополнительно подтверждает наличие определенного уровня стремления к самореализации, социальной субъектности у участников мероприятий по содействию самозанятости. Причина увольнения «по собственному желанию» среди участниц горожанок (указало 75,9% участниц) встречается несколько чаще, чем среди участников горожан мужчин (61,1%). Среди участников, проживающих в сельской местности таких гендерных различий не наблюдается, эту причину увольнения отметили 57,4% женщин и 58,1% мужчин. Распределение информации о причинах, по которым участники областных межведомственных мероприятий оказались в категории «безработный», приведено (рисунок).

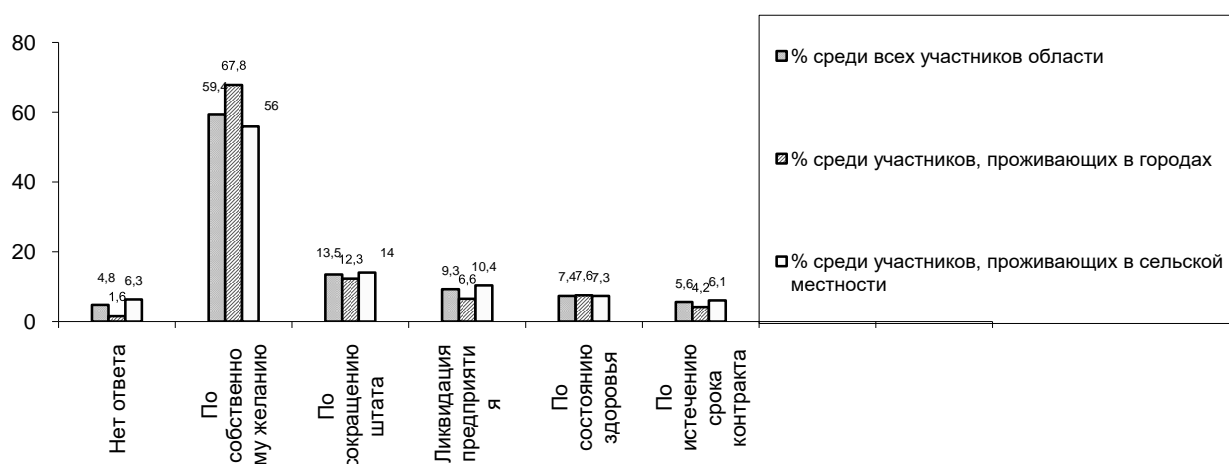


Рисунок. Причина, по которой участник оказался в категории «безработный»

В мероприятиях по самозанятости в городах принимают участие граждане, большей частью имеющие уровень образования не ниже среднего специального (81,4%), в сельской местности – имеющие среднее, начальное-профессиональное и среднее специальное образование (81,1%).

В мероприятиях по самозанятости в городах принимают участие граждане большей частью имеющие уровень образования не ниже среднего специального (81,4%), в сельской местности – граждане имеющие среднее, начальное-профессиональное и среднее специальное образование (81,1%). Распределение участников мероприятий по уровню образования с учетом их места жительства так же обусловлено сложившимся в территориях соотношением. В сельской местности значительная доля трудоспособного населения имеет среднее специальное образование, и среди участников программы преимущественно граждане (38,2%), имеющие средне-специальное образование, при этом доля участников мероприятий, имеющих высшее образование и проживающих в сельской местности, достаточно не высока (11,5%). Среди участников мероприятий, проживающих в городе, доля специалистов, имеющих высшее специальное образование, значительна и составляет 48,3%.

По результатам опроса ВЦИОМ, проведенного в марте 2011, россияне считают (41% опрошенных), что сложнее всего трудоустроиться молодым специалистам, выпускникам высших и средних учебных заведений [8]. Настоящим исследованием зафиксировано, что среди участников мероприятий по самозанятости достаточно высок процент молодых людей в возрасте до 30 лет, которые ранее числились в категории «безработные граждане» 22,2 %, что свидетельствует о достаточно высоком уровне социальной субъектности молодежи.

У большинства (89,8%) участников уже имелся опыт в том направлении деятельности, который ими был избран для собственного выхода на самозанятость. При этом 39,0% анкетированных ощущают потребность в дополнительных знаниях и навыках. Многие участники 83,8% отметили, что кроме профессиональных навыков имели дополнительный «стартовый капитал» для предпринимательской деятельности. Для сельской местности преимущественно наличие: сельскохозяйственных построек (стойки, загоны) 43,9%; земельного участка 32,4%; скота/птицы 29,3%; автотранспорта 19,6%.

Для горожан – наличие: помещения для осуществления деятельности 21,5%; производственного оборудования 20,9%; автотранспорта 13,5%. Существование зависимости между успешной самореализацией (реализацией индивидуального плана) участника и наличием «стартового капитала» в виде профессиональных знаний, навыков, оборудования и помещений, исследованием не подтверждено. Среди участников, планирующих завершить предпринимательскую деятельность, вернуться в статус «безработного» имеются респонденты, имеющие специальные знания и определенные основные средства, а среди тех, кто планирует продолжать свою предпринимательскую деятельность, имеются участники с «нулевым стартовым капиталом».

Положительный сдвиг в формировании и укреплении социальной субъектности индивидов иллюстрируется тем, что более половины (59,1%) прежних участников мероприятий продолжают предпринимательскую деятельность и лишь один участник вернулся в статус безработного. Изменения, в направленности государственной социальной политики, в части трансформирования объекта воздействия социальной политики на индивида, который является одновременно и субъектом посредством проявления социальной инициативы и гражданской ответственности, способствуют развитию и реализации потенциала конкретного индивида.

Эффективная реализация региональной социальной политики требует разработки адресных технологий работы с депривированными слоями населения по выходу их на самозанятость. На это и направлено социологическое исследование автора.

Список литературы

1. Мехришвили Л. Л. Социальная политика: концептуальные подходы. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2006. – 226с.
2. Инглхарт Р. Модернизация и постмодернизация Культурные, экономические и политические изменения в 43 обществах / Пер. с англ. – М., - 1997.
3. Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и меняющиеся общества. – Политические исследования. - 1997. - №4, 5.
4. История философии: Запад - Россия - Восток. Книга четвертая: Философия XX в. / под ред. Н. В. Моторшиловой и А. М. Руткевича. - М.: Греко-латинский кабинет, 2000.
5. Лосев А. Ф. Самое само: сочинения. - М. ЭКСМО-пресс, 1999.
6. Франк С. Человек и реальность. - СПб.: Изд-во РХГИ, 1997.

7. Фэйдимен Д., Фрейгер Р. Теория и практика личностно-ориентированной психологии. - М., 1996.
8. Аргументы и факты: газета / учредитель ЗАО «АиФ» - 1978, январь -. 32 полосы, Еженед. 29.03.2011, №12.

Сведения об авторе

Силина Светлана Николаевна, начальник контрольно-ревизионного отдела департамента социального развития Тюменской области, аспирант, Тюменский государственный нефтегазовый университет, тел.89058259407, e-mail: Sofi-sv@yandex.ru

Silina S. N., Head of Division for Control and Audit at Department of Tuymen Region Social Development, Tyumen State Oil and Gas University, phone: 89058259407, e-mail: Sofi-sv@yandex.ru

УДК 321.6/8

СИСТЕМА МЕЖБЮДЖЕТНЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ СУБЪЕКТОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ОБРАЗОВАНИЯМИ
SYSTEM OF INTERBUDGET RELATIONS BETWEEN THE RUSSIAN FEDERATION SUBJECT AND MUNICIPAL INSTITUTIONS

А. О. Ережепов
A.O. Erezhepov

Ключевые слова: территориальная целостность страны, расходные обязательства, бюджетная система, налоговый потенциал
Key words: the country territory integrity, expenses liabilities, budget system, tax potential

Предлагается закрепить за бюджетами муниципальных районов и городских округов фиксированную величину отчислений от налога.

It is suggested to assign a fixed value of deductions from taxes to municipal districts and city districts.

Одним из неперемных условий организации и эффективного функционирования системы местного самоуправления (МСУ) является наличие стабильной и достаточной для самостоятельного решения вопросов местного значения финансово-экономической базы. Объем этой базы в конкретном муниципальном образовании в значительной степени зависит от эффективности сложившейся системы межбюджетных отношений.

Обеспеченность муниципальных образований финансовыми ресурсами – одно из главных условий соблюдения конституционных принципов независимости и организационной обособленности местного самоуправления. Эффективная система межбюджетных отношений приобретает особую значимость, выступая фактором гарантии соблюдения конституционных положений.

Основные цели организации и развития межбюджетных отношений:

- повышение уровня жизни, обеспечения социальной защищенности и равного доступа населения к общественным услугам и социальным гарантиям на всей территории страны;
- обеспечение устойчивого экономического развития при оптимальном использовании ресурсного и налогового потенциала территорий и страны в целом;
- упрочение территориальной целостности страны, предотвращение центробежных тенденций и конфликтов между властями разных уровней по поводу распределения и использования ресурсов бюджетной системы государства [3].

Совершенствование системы межбюджетных отношений на всех уровнях является одной из основных задач бюджетной реформы, реализация которой дала некоторые положительные результаты, однако, не привела к устранению ряда проблем, присущих бюджетной системе Российской Федерации, кроме того не обеспечила финансовую автономию местных бюджетов и муниципальных образований. В структуре налоговых доходов консолидированного бюджета Российской Федерации доля федеральных налогов и сборов, региональных и местных налогов составляет соответственно 96,0, 3,6 и 0,7%. В то же время в структуре консолидированного бюджета Российской Федерации доля федеральных, региональных и местных расходов составляет соответственно 49,2, 35,6 и 15,2% [6]. Из приведенных данных следует, что налогово-бюджетная

система Российской Федерации характеризуется высокой степенью централизации, имеет место несоответствие расходных обязательств регионального и муниципального уровней бюджетной системы возможностям их финансирования.

В целях выравнивания вертикальных дисбалансов в бюджетной системе используется механизм расщепления налоговых и неналоговых поступлений. Распределение регулирующих доходов, то есть установление нормативов отчислений от определенных налогов в бюджеты всех уровней. В рамках совершенствования муниципальных финансов законодательно изменен порядок установления нормативов отчислений от федеральных и региональных налогов в бюджеты муниципальных образований. Если ранее допускалось установление указанных нормативов законом о бюджете субъекта РФ, то есть действие установленной нормы распространялось только на один финансовый год, то теперь в Федеральном законе «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» прямо указано на недопустимость широко применяемой прежде практики.

Однако требование долгосрочности установления дополнительных налоговых источников для местных бюджетов, легко обходится региональной властью, поскольку органы государственной власти субъектов РФ не могут быть ограничены в праве отменить собственный нормативный акт об установлении единых нормативов отчислений от налогов и сборов в местные бюджеты, а также вносить в него изменения, как и в любой другой закон субъекта РФ. Данной возможностью воспользовались законодатели Тюменской области, отменившие в 2009 году установленные в 2006 году единые нормативы отчислений от доходов по налогу на прибыль организаций, зачисляемому в бюджеты субъектов РФ. В связи с необходимостью наличия у каждого уровня бюджетной системы стабильной доходной базы, обоснованно необходимым видится нам законодательное установление ограничения на корректировку (отмену) нормативов налоговых отчислений в течение определенного продолжительного периода, либо установление пределов корректировки введенных нормативов.

Главной задачей распределения расходных обязательств и доходных источников в рамках межбюджетного взаимодействия является недопущение возникновения на определенных уровнях обязательств, не подкрепленных финансовыми ресурсами. Однако применительно к муниципальному уровню, в большинстве случаев данные инструменты не в полной мере выполняют свое предназначение. Данная проблема решается перечислением межбюджетных трансфертов (безвозмездных перечислений) из регионального бюджета в муниципальные. Низкая эффективность существующей системы разграничения расходных обязательств и доходных источников подтверждается высокой долей указанных перечислений в объеме собственных доходов муниципальных образований. По данным мониторинга Минфина России, уровень бюджетной дотационности в пределах от 50 до 100% имеют 8,7% городских округов, которые оказались финансово наиболее обеспеченными муниципальными образованиями; 27,9% муниципальных районов; 28,3% городских поселений и 56,9% сельских поселений [6]. В подобном положении находится большинство муниципалитетов России. Анализ бюджетов муниципальных образований Уральского федерального округа на 2008 г. показывает, что уровень их дотационности не снижается, а возрастает. Только в Свердловской области есть муниципальные образования, которым не планируется предоставлять дотации из областного бюджета. Во всех остальных субъектах РФ, входящих в Уральский федеральный округ, все муниципальные образования являются дотационными [5].

Широкое распространение вследствие низкой бюджетной обеспеченности поселений получила практика передачи поселениями части своих полномочий органам местного самоуправления муниципальных районов. Среди передаваемых полномочий: организации в границах поселения электро-, тепло-, газо- и водоснабжения населения, водоотведения, снабжения населения топливом, создание условий для предоставления транспортных услуг населению и организация транспортного обслуживания населения и др.

Возможность передачи отдельных расходных обязательств с одного уровня бюджетной системы на другой, конечно, является хорошей возможностью эффективнее организовать их исполнение. Однако данный механизм также может быть использован во вред одному из основных достижений муниципальной реформы, установившей двухуровневую модель территориальной организации местного самоуправления для того, чтобы приблизить местное самоуправление к населению, чтобы основные вопросы жизнеобеспечения населения могли быть решены непосредственно органами поселения.

Анализ доходной части бюджетов муниципальных районов Тюменской области показывает, что собственные доходы большинства из них более чем наполовину состоят из безвозмездных поступлений (дотаций и субсидий из областного бюджета). Средняя по всем муниципальным районам доля межбюджетных трансфертов в составе собственных доходов составляет 72,7%, и у большинства муниципальных образований данный показатель не отклоняется от среднего более чем на 10%.

Таким образом, по анализируемому признаку муниципальные районы Тюменской области представляют ряд, близкий к нормальному распределению, следовательно, район, характеризующийся значениями показателей, близкими к среднему, будет с высокой степенью репрезентативности характеризовать ситуацию для всей системы межбюджетных отношений между муниципальным районом и субъектом Федерации в Тюменской области.

Таковым районом для характеристики положения местного бюджета в системе межбюджетных отношений был выбран Омутинский муниципальный район, по ряду показателей (численность населения, доля межбюджетных трансфертов в собственных доходах бюджета, объем поступающих безвозмездных поступлений на душу населения) удовлетворяет критерию близости к средним значениям. Представлена динамика предоставления межбюджетных трансфертов в бюджет муниципального района из областного бюджета (таблица).

Межбюджетные трансферты, предоставляемые из областного бюджета Тюменской области бюджету Омутинского муниципального района (2006-2013 гг.), тыс. р.

Форма трансфертов	Источник финансирования	Год							
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	план 2012	2013
Дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности	Региональный фонд финансовой поддержки муниципальных районов	44902	54147	72516	91846	34417	37829	413	289
Субвенции на исполнение государственных полномочий	Региональный фонд компенсаций	12689 5	14954 5	16758 6	13611 6	12431 0	12898 4	13002 7	13063 0
Субсидии	Региональный фонд софинансирования расходов	0	0	18528 7	13106 3	90640	29328	38649	43223
Иные формы	–	84875	76477	11955	10067	0	0	0	0
Итого МБТ	–	25667 2	28016 9	43734 4	36909 2	24936 7	19614 1	16908 9	17414 2

С 2006 по 2008 годы собственные доходы бюджета Омутинского муниципального района без учета безвозмездных поступлений из областного бюджета возросли на 64,3%, а доходы, получаемые от межбюджетных трансфертов из бюджета высшего уровня (за исключением субвенций на исполнение государственных полномочий, переданных органам МСУ, которые не включаются в собственные доходы бюджета района) возросли на 107,9%, то есть более чем в два раза. Объем субвенций, передаваемых органам МСУ за тот же период, увеличился на 32,1%. Наблюдаемая тенденция указывает на наличие зависимости нижестоящего бюджета от дотаций и субсидий из областного бюджета.

С 2009 г. наблюдается снижение налоговых и неналоговых поступлений в бюджет района, одновременно с этим отменен норматив по налогу на прибыль организаций, по которому две трети налога поступали в бюджеты муниципальных районов и городских округов. Ранее по указанному нормативу Омутинский район получал 6 406,5 тыс. р., или 6,9% доходов бюджета.

Ожидается, что по итогам 2011 г., а также в 2012 г. объем трансфертов из областного бюджета в бюджет Омутинского муниципального района также будет снижаться, что объясняется главным образом необходимостью мобилизации ресурсов в период экономического кризиса и поэтапным

выведением из состава доходов областного бюджета доходов от уплаты налога на добычу полезных ископаемых (2010-2013 гг.). Однако пересмотра налогового режима на территории Тюменской области не предусматривается, то есть налоговые доходы района в целом останутся на прежнем уровне. Таким образом, в ближайшей перспективе Омутинский муниципальный район ожидает падение доходов бюджета на 30% за 2010-2013 гг. только за счет сокращения предоставляемых безвозмездных поступлений из областного бюджета.

Централизация налога на добычу полезных ископаемых выступает значительным дестабилизирующим фактором в обеспечении финансовой устойчивости муниципальных образований. Данное решение приведет к существенному сокращению доходов бюджетов значительной части субъектов Российской Федерации, прежде всего Тюменской области [6]. Данные изменения болезненно отражаются на финансовом положении муниципальных образований, что приводит к снижению объема межбюджетных трансфертов, поступающих в их бюджеты. Для муниципального образования, в доходах бюджета которого доля безвозмездных поступлений превышает 70%, это существенная и почти невозможная потеря.

Высокая доля безвозмездных перечислений из вышестоящего бюджета, во-первых, приводит к снижению качества предоставляемых бюджетных услуг, поскольку муниципальным образованиям не обеспечивается стабильность и достаточность доходной базы, во-вторых, бюджетам является причиной снижения бюджетной дисциплины муниципалитетов, позволяя муниципальным властям переложить основную политическую и финансовую ответственность на регион и федеральный центр.

Чтобы стимулировать муниципальные образования, изыскивать дополнительные источники собственных доходов, повышать эффективность бюджетирования, в систему межбюджетных отношений введен механизм ограничения предоставления межбюджетных трансфертов, если получатель трансфертов не выполняет установленные законом условия (рисунок).

Предполагалось, что данная мера будет способствовать повышению доли собственных доходов в бюджетах муниципальных образований, однако, опыт показывает, что высокодотационные муниципальные образования не имеют достаточного экономического и, соответственно, налогового потенциала, чтобы снизить свою потребность в межбюджетных трансфертах. Они вынуждены дополнительно ограничивать свою автономию до степени, близкой к внешнему финансовому администрированию.

Условия	
<p>Дополнительно:</p> <p>1) подписание соглашений с финансовым органом субъекта РФ о мерах по повышению эффективности использования бюджетных средств и увеличению поступлений доходов местного бюджета</p> <p>2) представление местной администрацией в высший исполнительный орган субъекта РФ документов и материалов, необходимых для подготовки заключения о соответствии требованиям бюджетного</p>	
<p>Дополнительно:</p> <p>МО не имеют права устанавливать и исполнять расходные обязательства, не связанные с решением вопросов, отнесенных</p> <p>МО не имеют права превышать установленные высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ нормы формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц МСУ, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих и (или) содержание органов МСУ</p>	<p>Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации к полномочиям органов местного самоуправления</p> <p>законодательства РФ внесенного в представительный орган МО проекта местного бюджета на очередной финансовый год</p> <p>3) проведение не реже одного раза в два года внешней проверки годового отчета об исполнении местного бюджета контрольными органами субъекта РФ</p>
<p>Доля МБТ (за исключением субвенций) и отчислений налогов по дополнительным нормативам в собственных доходах бюджета в течение 2 из 3 последних финансовых лет превышает:</p>	

10%	30%	70%
-----	-----	-----

**Рисунок. Условия предоставления межбюджетных трансфертов (МБТ) из бюджетов субъектов РФ в бюджеты муниципальных образований (МО)
[на основе анализа положений Бюджетного кодекса РФ]**

Таким образом, существующая система не способна обеспечить финансовую автономность муниципальных образований, что является главным условием реализации возможностей местного самоуправления как обособленной от государственной власти формы народовластия, и не создает стимулов для повышения эффективности бюджетной политики, межбюджетных отношений, поэтому поиск путей совершенствования сложившейся системы межбюджетных отношений является важной и актуальной задачей.

Решение проблемы низкой бюджетной обеспеченности муниципальных образований до применения механизмов бюджетного выравнивания видится в перераспределении источников налоговых и неналоговых доходов между различными уровнями публичной власти. Перераспределение доходных источников является едва ли не единственным возможным механизмом снижения финансовой зависимости муниципальных образований от субъектов РФ, поскольку только таким образом можно повысить уровень доходов местных бюджетов в муниципальных образованиях со слабым экономическим потенциалом. Для таких муниципалитетов требуемое законом подписание соглашения с финансовым органом о мерах по повышению эффективности расходования бюджетных средств и его исполнение не имеет никакого эффекта, кроме усиления зависимости от региональных властей.

Кроме того, необходимо повышать степень использования налогового потенциала, которым обладают муниципальные образования. Справедливо полагать, что, чтобы иметь право ограничивать предоставление межбюджетных трансфертов местным бюджетам, органы власти субъекта РФ должны сначала предоставить муниципальным образованиям конкретную возможность повысить собственные доходы. Финансирование мероприятий, направленных на реализацию налогового потенциала, предлагается осуществлять с привлечением механизма долгосрочного бюджетного кредитования. Муниципальные власти в таком случае получают возможность развивать экономику, избежав разовых существенных нагрузок на бюджет, выданные на развитие деньги будут возвращены в бюджет субъекта РФ (что невозможно при предоставлении субсидий), а также снизится нагрузка на региональный бюджет в части выделяемых безвозмездных отчислений дотационным муниципальным образованиям.

Для усиления заинтересованности органов местного самоуправления в развитии малого и среднего предпринимательства и, как следствие, увеличения поступлений в местные бюджеты представляется целесообразным закрепить за бюджетами муниципальных районов и городских округов фиксированную величину отчислений от налога, взимаемого с применением упрощенной системы налогообложения. В 2010 г. поступления от данного налога в бюджет Тюменской области в 2010 г. превысили 1 100 000 тыс. р., а в связи с изменением норматива отчислений по нему в пользу субъектов РФ до 100% в 2011 году ожидаются поступления в размере 1 320 385 тыс. р.

Реализация предложенных мероприятий должна обеспечить выполнение основного принципа построения многоуровневой бюджетной системы: самостоятельность бюджетов всех уровней бюджетной системы при сохранении единства их целей.

Список литературы

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации.
2. Соглашение «О передаче органами местного самоуправления Омутинского сельского поселения осуществления части своих полномочий по вопросам местного значения органам местного самоуправления Омутинского муниципального района» №1 от 2 декабря 2005 г.
3. Гришин В. И. Региональная экономическая политика и межбюджетные отношения // Финансы. – 2005. – №:4. – С. 50-55.
4. Федорова Е. А., Левина В. В. Межбюджетные трансферты как инструмент согласования интересов субъектов РФ и муниципальных образований в условиях реформирования бюджетного процесса // Региональная экономика: теория и практика. – 2008. – №25(82). – С. 2-8.

5. Шумилов И. М. Предметы ведения муниципальных образований как субъекта бюджетного права // Право и государство: теория и практика. – 2008. – №11. – С. 48-51.
 6. Министерство финансов Российской Федерации // <http://www.minfin.ru>
-

**ПОСТСОВЕТСКАЯ ЭВОЛЮЦИЯ ПОНЯТИЯ
«ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА»
POST-SOVIET EVOLUTION OF THE CONCEPT «STATE CIVIL SERVICE»**

З. Р. Мингазова
Z. R. Mingazova

Ключевые слова: модернизация, кадровая политика, государственная служба, деловая репутация государственного гражданского служащего

Key words: modernization, personnel policy, managing reputation of the state civil employee, public service

Проведен анализ развития института государственной гражданской службы, его эволюции в течение постсоветского периода. В качестве одного из важнейших квалификационных показателей и факторов совершенствования самой государственной гражданской службы в настоящее время выделено понятие деловой репутации государственного гражданского служащего.

The analysis of the state civil service institute development, its evolution during the Post-Soviet period is carried out. The concept of managing reputation of the state civil employee is emphasized as one of the major qualifying indicators and factors of the state civil service perfection at present stage.

В условиях проводимой в нашей стране глубокой и широкомасштабной модернизации общественного устройства возрастающую роль играет институт государственной гражданской службы, прошедший в своем развитии, с точки зрения его сущностного содержания, значительную эволюцию даже в течение относительно короткого постсоветского периода.

Естественно, что возникновение суверенного российского государства еще в 1991 году, особенно, после распада СССР, привело к необходимости формирования системы полноценной и соответствующей новым общественно-политическим реалиям государственной службы. Проведенный нами анализ публикаций по этой проблеме, диахронное исследование различных нормативных материалов и документов позволил прийти к выводу о том, что постсоветская эволюция понятия «государственная гражданская служба» прошли в своем развитии несколько качественно отличающихся друг от друга этапов.

Первоначально был введен в оборот и широко использовался термин «государственная служба», затем в отдельных научных и прикладных публикациях стало применяться разделение государственной службы на различные ее виды, в том числе на гражданскую государственную службу. Лишь в 2005 г. в специальном Федеральном законе официально закреплено понятие «государственная гражданская служба», которое продолжает развиваться в новейших нормативных документах и научных публикациях.

В целом, на наш взгляд, постсоветский период развития понятия «государственная гражданская служба» необходимо разделить на несколько основных этапов, в рамках которых постепенно происходило формирование современного смысла значения этого важного государственно-политического института.

Первый этап развивался с 1991 по 1994 годы, когда предприняли попытку проведения первой административной реформы в системе государственной службы. В эти годы было образовано Главное управление по подготовке кадров, приняты подзаконные акты, регулирующие прохождение государственной службы. В частности, издан Указ Президента РФ «О борьбе с коррупцией в системе государственной службы» от 4 апреля 1992 г. Однако данный указ фактически не вступил в силу, так как определение понятия государственного служащего к этому моменту в законодательстве отсутствовало. В конце 1992 г. началась разработка проекта федерального закона об основах государственной службы в РФ. Однако в связи с событиями 3-4 октября 1993 г., данная работа была свернута [1].

Второй этап формирования понятия «государственная гражданская служба», на наш взгляд, четко детерминируется временем с 1995 по 2003 годы, когда понятие «государственная служба» официально закрепляется в законодательстве как «профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов» [2]. Государственная служба включает федеральную государственную службу и службу субъектов РФ. Необходимо подчеркнуть, что в этом

документе сделан существенный прорыв в правовом регулировании данного вида службы. Был принят специализированный законодательный акт, который закрепил правовой статус государственных служащих. Что касается научной литературы, то в данный период трактовка государственной службы, в основном, синхронизирована в соответствии с вышеупомянутым законом [3].

Очередной, третий этап эволюции понятия «государственная гражданская служба» начинается, по нашему мнению, с 2004 года и продолжается по настоящее время. Например, значительный эволюционный шаг в сфере государственной службы сделан в связи с принятием Федерального закона № 58-ФЗ от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации». В соответствии с этим законом государственной службой признавалась профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации; федеральных органов государственной власти; субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих должности для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов и органов субъектов Российской Федерации. Кроме этого, сама государственная служба была разделена на три самостоятельных вида: военную, правоохранительную и гражданскую, а два первых ее вида объявлены федеральной государственной службой [4].

В следующем важнейшем документе – специальном Федеральном законе, определяющем смысл понятия «государственная гражданская служба», она подразделяется на федеральный и региональный уровень и трактуется с этого момента как вид государственной службы, представляющей профессиональную служебную деятельность граждан РФ на должностях государственной гражданской службы РФ по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, включая нахождение в кадровом резерве и другие случаи [5].

В дальнейшем, по всей видимости, смысловое значение понятия «государственная гражданская служба», закрепленное уже на нормативном уровне и хорошо апробированное в научных исследованиях, будет только уточняться и дополняться теми или иными качественными показателями. Нам представляется, например, что одним из важнейших квалификационных показателей и факторов совершенствования самой государственной гражданской службы в ближайшее время должно стать понятие деловой репутации государственного гражданского служащего. К сожалению, это понятие пока довольно редко употребляется в научной литературе и почти не закреплено в нормативном смысле. Исключение составляет лишь Указ Президента РФ от 27.12.2004 № 1603 «О порядке рассмотрения кандидатур на должность высшего должностного лица (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти) субъекта Российской Федерации», где при описании требований к кандидату на должность руководителя субъекта РФ упоминается его деловая репутация [6]. Между тем, этот важнейший на современном этапе показатель профессиональной квалификации государственного гражданского служащего становится одним из наиболее главных критериев оценки служащих и факторов эффективной кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы в нашей стране.

Таким образом, понятие «государственная гражданская служба» прошло в своем развитии несколько эволюционных этапов, отражающих уровень развития российской государственности в целом и научного, а также практико-прикладного осмысления важнейших нормативно-правовых документов, регулирующих систему государственной и муниципальной службы в РФ. Дальнейшее совершенствование понимания вербального значения института «государственная гражданская служба» предполагает необходимость уточнения его видовых и функциональных направлений, обязательность введения в научный и практический оборот производных понятий, например, «деловая репутация государственного гражданского служащего» и т.д.

Список литературы

1. Канищев М. В. Первые попытки становления и развития института государственной службы Российской Федерации: 1991 - 1994 гг. // Государство и право. – 2010. – № 7. – С. 103 – 106.
2. Федеральный закон от 31.07.1995 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (утратил силу) // Собрание законодательства РФ, 31.07.1995, № 31, ст. 2990.

3. Большой юридический словарь / Додонов В. Н., Ермаков В. Д., Кралова М. А. [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 790 с.

4. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 02.06.2003, № 22, ст. 2063. – С. 4522-4530.

5. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 02.08.2004, № 31, ст. 3215. – С. 6597-6650.

6. Указ Президента РФ от 27.12.2004 № 1603 «О порядке рассмотрения кандидатур на должность высшего должностного лица (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти) субъекта Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 27.12.2004, № 52 (часть 2), ст. 5427. – С. 12634-12636.

Сведения об авторе

Мингазова Зульфия Раисовна, аспирантка кафедры «Государственное и муниципальное управление», Башкирский государственный аграрный университет, Республика Башкортостан, г. Уфа, тел.: 83472525569, e-mail: ZR1986@yandex.ru

Mingazova Z. R., post graduate student of Department «State and Municipal Governance», Bashkir State Agricultural University, Ufa, phone: 89279249459

УДК 17.026.2:316.3

СПЕЦИФИКА СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ СОЛИДАРИЗАЦИИ SPECIFIC FEATURES OF MODERN RUSSIA SOLIDARITY

В. Т. Жалкиев

V. T. Zhalkiev

Ключевые слова: солидарность, солидаризация, демократическое государство, российское социальное пространство

Key words: solidarity, democratic state, Russia social space

The main objective of this article is to define the essential properties of solidarity phenomenology in the Russia social space. The study of such solidarity is carried out in interaction of the two scientific approaches: retrospective and actual. The purpose of the retrospective approach is to reveal the historical features of solidarity of the Russian society. In the course of the analysis of actual properties of the Russian solidarity its socio-cultural determinants are highlighted.

Раскрыты существенные свойства феноменологии солидарности в российском социальном пространстве. Исследование солидаризации осуществляется во взаимодействии двух ракурсов: ретроспективном и актуальном. Ретроспекция имеет своей целью выявление исторических особенностей солидаризации российского общества. В ходе анализа актуальных свойств российской солидаризации высвечиваются ее социокультурные детерминанты.

Феноменология солидарности в России имеет свои исторические корни, о которых уже написано немало научных работ. Один из современных исследователей солидарности – М. К. Зверев писал, что «для российского общества в его исторической ретроспективе феномен солидарности был вполне присущ. Носил он, впрочем, достаточно своеобразный характер, что, вообще говоря, характерно для любого общества. «...» мы определяем последнюю [солидарность] в российском обществе следующим образом. На наш взгляд, солидарность в России традиционно отличалась доминированием первого элемента её оснований – то есть, насилия «...»

Проблема заключается, по нашему убеждению, в том, что российское общество, выйдя в свое время из традиционного состояния, так и не перешло в состояние современное. В силу этого, солидарность в России традиционно более достигалась именно из-за насильственного элемента, но не исключительно. Советский период являет нам пример того, как общество консолидировалось почти в равной мере на идеологических и репрессивных основаниях. «Почти» - потому что идеологические основания, фактически, также внедрялись принудительным путем. «Запрет на критику власти» (С. Московичи) был повсеместен и всеобъемлющ, предлагалось «уверовать» в неё раз и навсегда. Тем не менее, имело место, на наш взгляд, и серьезное встречное движение. «Власть идет сверху, но

легитимность возникает снизу», согласно Веберу, и в этом смысле не стоит, по нашему мнению, во-первых, совершенно отрицать за русской ментальностью способность к конструктивным социальным действиям, во-вторых, стигматизировать естественное желание человека доверять собственной власти и рассчитывать на неё, в качестве чего-то порочного и являющего миру родовую «нерациональность» и «рабскую покорность» русского человека» [1].

Вышеописанная позиция по поводу исторической природы «русского» типа солидарности характерна тем, что солидарность в ней рассматривается как производная от реалий исторической ситуации. Мы же считаем, что солидарность – это атрибутивный элемент общественного. Другими словами, она не может «быть» или «не быть» по ситуации: она безусловна и первична в отношении всякого общественного феномена. Другое дело – ее феноменология. Здесь нам следует согласиться с коллегами, считающими, что в советское время солидарность осуществлялась в явном виде и провозглашалась ключевым принципом социального и политического взаимодействия. Объяснение тому – наличие достаточно устойчивой, хотя и в значительной степени надуманной, идеологической основы. В действительности, Советский Союз данным политическим модусом в полной мере обладал, равно как и любая тоталитарная политическая система, будь то национал-социализм, социализм в «советском» измерении или даже средневековое христианско-ориентированное государство. В данном случае несущественен режим: идеологической составляющей обладает и тоталитаризм, и авторитаризм, и демократия. Вопрос в степени устойчивости и проявленности идеологии, адекватности ей политического режима. Для демократического государства наиболее адекватен господствующий ныне в большинстве развитых демократических стран либерализм.

Переходя к анализу наличной солидарности в новой – демократической – России, мы оговоримся, что исследование феноменологии солидарности проводим в духовной, или социокультурной сфере современного российского общества.

С точки зрения М. К. Зверева, «социокультурная сфера общества – это то «поле», в котором формируются, функционируют, трансформируются смыслы, ценности, нормы, стереотипы, верования, определяемые общим понятием символической системы социума. Сфера, в которой возникают значения, является жизненно важной для любого социального образования, или, говоря языком Парсонса, для социальной системы любого уровня – от личности и семьи до нации и этнокультуры. Нет такого измерения общественных отношений, которое не получило бы предварительную санкцию со стороны действующей здесь символической системы «...» Естественно, что социальная солидарность также выступает феноменом в высшей степени символического порядка, испытывая на себе все изменения и потрясения, которые переживает в тот или иной момент социокультурная сфера общества. Солидарность в социокультурном измерении означает, прежде всего, наличие общей символической составляющей, включая идеологическую систему, разделяемую, по крайней мере, релевантным большинством членов общества, социокультурную преемственность, общность восприятия норм и ценностей, и общность исторической памяти. Именно в этом случае мы можем говорить о присутствии в обществе солидарности макросоциального уровня» [1]. Соглашаясь с коллегой в отношении первой части приведенной цитаты – определения значимости и содержания социокультурной сферы, мы вынуждены вступить с ним в заочную дискуссию по поводу его мнения о соотношении социокультурной сферы и солидарности. В действительности, по нашему мнению, не социокультурная, или символическая, сфера определяет содержание солидарности, но сама солидарность обуславливает существование общества во всех его сферах, в том числе и социокультурной. При этом, М. К. Зверев, с нашей точки зрения, совершенно прав, когда говорит о солидарности как о символической системе. Но это – лишь одна ее ипостась, а именно – феноменология, то есть солидарность как явление. Солидарность как сущностный атрибут общественного, подобно любому объекту онтологии, фактически неуловима. Однако зафиксировать ее нам позволяют соответствующие трансцендентальные способности. Таким образом, следует отличать солидарность как сущность от ее феноменологии. При дальнейшем анализе следует помнить, что большинство современных исследователей этого не учитывают, рассматривая солидарность в качестве производного явления на основе какого-нибудь иного начала: экономического, политико-идеологического и пр., то есть не как солидарность онтическую, но как ее феноменологию.

Разумеется, при анализе феномена современной российской солидарности любой наш соотечественник учитывает трансформационный или модернизационный контекст происходящих сегодня процессов. При этом, как заметила Н. Н. Зарубина в одной из своих статей, проблема модернизирующегося общества состоит не столько в отсутствии активных субъектов обновления, не

в слабости достижительных ориентаций, индивидуализма, предпринимательской идеологии, но: 1) в неприятии обществом новых форм деятельности, их осуждении как разрушительных для нравственности, культуры, социальности; 2) в неинтегрированности новых видов деятельности в социокультурную систему; 3) в ограниченности их легитимности рамками иной системы ценностей, не усвоенной обществом, или узкой локальной структурной ниши, более или менее жестко противостоящей обществу – сословия, касты, этнорелигиозного меньшинства [2]. Усилению кризиса легитимности в культуре модернизирующегося общества сегодня способствует заимствование внешних принципов, идеологем и символов, сформированных в иной, чуждой нашей ментальности, социокультурной среде. На место подлежащих разрушению традиционных российских ценностей в ходе подражательной модернизации внедряются «атрибуты западной цивилизации, и прежде всего те, которые навязывает демонстрационный эффект – критерии потребления, элементы образа жизни, образ мышления, семантика аудиовизуальной сферы, культура досуга и гедонизма, а также внешние стандарты деловой культуры. Такие заимствования усиливают гетерогенность общества, разделяя элиты и прочие социальные группы на «прозападные» и «почвеннические», усугубляют имущественное неравенство, порождают идейно-нравственные конфликты и раскол поколений и различных групп общества» [2]. Перечисленные факторы порождают аномальную обстановку в социокультурной сфере и препятствуют реализации обусловленной самой природой общественного, солидарности. Последняя остается в слабо проявленном виде либо в псевдосолидаризационных контркультурных и националистических формах.

О псевдосолидарности. Рассматривая феномен «негативной мобилизации», рассуждает Л. Д. Гудков: «ввиду опасности утраты уже имеющегося или при отказе от значимых коллективных символов, что ведет к разрушению коллективной идентичности. Интеграция происходит не на основе позитивных представлений и мотивов действия, связанных с ценностными значениями человека, потенциалом его развития, рафинирования этих способностей уже в качестве коллективных приобретений, а как раз ввиду «отсутствия» положительных значений человека, группы или сообщества в целом или признания их принципиальной невозможности в данный момент» [3]. Очевидно, что одним из наиболее значимых условий псевдосолидаризации при этом выступает аномия, характерная для обществ переходного состояния.

Данную проблему развернула в своих публикациях одна из наиболее значимых сегодня социально-философских мыслителей – В. Г. Федотова, сравнившая явление апатии на Западе и в России, отметившая, что в современном российском обществе доминируют лжеобразцы, сложившиеся на основе европейских и американских представлений о свободном человеке: «Трактовка индивида, включенного в анархический порядок, как адекватного западному, попросту неграмотна. Буржуазный автономный индивид в корне отличается от этого загнанного в угол одиночки. Западный индивид автономен, независим, инструментально рационален и персонально интегрирован. Анархический, негативно-свободный индивид не может быть автономным, является зависимым, ограничен в своей инструментальной рациональности, поскольку действует в море хаоса и персонально дезинтегрирован. Особенно напряженно складываются отношения самопомогающего себе негативно свободного индивида с другими. В философии уже отмечена необходимость учета в социальном анализе факторов, отсутствующих в непосредственной данности, но оказывающих на эту данность самое осязаемое влияние. Данный методологический феномен получил название «абсентеистской рациональности» [4]. В другой своей работе: «Российской склонности к коллективизму и стихийно возникающей кооперации «другой» все более представляется источником опасности, а потому автономия мыслится не как самостоятельное целеполагание, а как изолированность. Анархия как тип порядка не способствовала формированию иных идентичностей и интересов, кроме адаптации (выживания или обогащения)» [5]. С точки зрения В. Г. Федотовой, аномийное состояние современной России вызвано именно апатическим настроением основного актора общественных отношений – индивида. Данное настроение россиянина обуславливает аномический фон, сопровождающийся рядом социально-деструктивных явлений: «Наблюдается рост социальных дисфункций. Эксплуатация имеет место, но все более в России социальный конфликт идет по линии исключения больших слоев населения из социальной и экономической жизни. «...» Манипуляция сознанием на этапе слома коммунизма сначала политизировала людей, а затем деполитизировала, представив социальные процессы как квазиприродные, стихийно складывающиеся и не зависящие от человека. Если раньше казалось, что «хуже не будет», то теперь определяющий мотив поддержки статус-кво массами – «может быть хуже»» [6]. Работы В. Г. Федотовой не лишены идеологической составляющей, лейтмотив которой – критика неадекватных

нашей культуре и деструктивных по своей сути установок неолиберализма: «Неолиберализм убеждал Запад и российских граждан, что сущность любого человека – стремление к максимизации удовлетворений и минимизации издержек. В стороне оставались проблемы моральности, социальности, солидарности. Экономическая машина должна была произвести все» [6]. В. Г. Федотова утверждает псевдосолидаризационную природу неолиберализма.

Не вступая в дискуссию с вышеуказанным автором по поводу моральной составляющей критикуемой ею идеологии, отметим лишь, что та форма, которую принял неолиберализм в «русском» сознании, к текущему моменту не стала по-настоящему эффективной, то есть актуализирующей социально-конструктивные солидаризационные установки и процессы. Данное положение дел отметили также В. И. Пантин и В. В. Лапкин, считающие, что «в сознании большинства людей, формирующих высшие страты российского общества, сосуществуют установки и ориентации, несовместимые с формально-логической точки зрения и противостоящие друг другу в ценностном плане. Как, впрочем, они сосуществуют и в сознании большинства представителей массовых групп» [7].

Сложившаяся в социокультурной сфере российского общества аномийная ситуация усугубляется дискретностью общественного сознания, его межпоколенной и межкультурной разорванностью. Утрата солидаризационных образцов, которые представляют ценность для старшего поколения, далеко не всегда представляется значимой в сознаниях поколения нового. А. Веселова в связи с этим утверждает, что наметился культурный разрыв, который в итоге может привести к утрате единого культурного языка: «Вопрос «...» состоит в том, представляется ли современному российскому обществу подобная утрата значимой. Если полагать, что сохранение культурной памяти – необходимое условие нормального развития общества, то данная проблема, безусловно, требует решения. Если же общество (или наиболее влиятельная его часть) видит свою задачу в том, чтобы полностью избавить молодежь от наследия прошлого, то остается лишь ждать, когда произойдет полная смена поколений» [8].

В свою очередь, О. А. Кармадонов в результате проведенного им эмпирического исследования уточняет категоризацию прерывистости социокультурной связи в современном российском обществе, вводя понятие «обратных генерационных разрывов», представляющих собой ситуацию, при которой не молодое поколение, застав себя в незнакомом мире «когнитивно ужасается» и стремится к переопределению этого мира, а поколения среднее и старшее, которые «ужаснувшись» незнакомому миру, не тому миру, к которому они были подготовлены, вынуждены заново к нему приспособляться, обучаясь, при этом, в значительной степени у поколения младшего, в чем проявляются противоречия между адаптационными уровнями и возможностями различных поколений россиян [9].

Проблемы макросоциальной солидарности, испытываемые сегодня российским обществом, усугублены и глобальной тенденцией к социокультурной плюрализации современного мира вообще. С. А. Кравченко предпринимает попытку анализа данной ситуации с позиций нелинейной динамики. По его мнению, суть последней проявляется в непреднамеренном утверждении неопределенности, хаоса, иррациональности, в разрывах социума и культурной преемственности, парадоксах и кентавривазах общественного развития, а также в спонтанной активности самоорганизованных акторов, которым приходится иметь дело с игрой структур, превращающихся в открытые самоорганизующиеся системы. «В этих условиях знание отдельных индивидов и социальных групп может относиться к разным социокультурным пространствам и темпомирам, что имеет место в современном российском обществе» [10]. Мораль и культура, по мнению ученого, плюрализируются, становятся открытыми, все более подверженными нелинейной динамике.

Итак, солидарность в современном российском обществе остается в непроявленном виде. Данное положение дел связано, прежде всего, с радикальными трансформационными процессами, происходящими во всех жизнеобеспечивающих сферах нашей страны на протяжении последних двух десятилетий. Другим значимым фактором, обуславливающим непроявленность солидарности, выступает историческая традиция отделения власти от общества, а также дискретное состояние самого российского гражданского общества.

Список литературы

1. Зверев М. К. Особенности социальной солидарности в современном российском обществе: диссертационное исследование на соискание ученой степени кандидата философских наук по специальности 09.00.11 – Социальная философия. - Иркутск, 2009. - 168 с.

2. Зарубина Н. Н. Без протестантской этики: проблема социокультурной легитимизации предпринимательства в модернизирующихся обществах / Н. Н. Зарубина // Вопросы философии. - 2001. - № 10. - С. 45-56.
3. Гудков Л. Б. Феномен негативной мобилизации / Л. Б. Гудков // Общественные науки и современность. - 2005. - № 6. - С. 45-57.
4. Кармадонов О. А. Эффект отсутствия: культурно-цивилизационная специфика / О. А. Кармадонов // Вопросы философии. - 2008. - № 2. - С. 29-41.
5. Федотова В. Г. Апатия на Западе и в России / В. Г. Федотова // Вопросы философии. - 2005. - № 3. - С. 3-19.
6. Федотова В. Г. Факторы ценностных изменений на Западе и в России / В. Г. Федотова // Вопросы философии. - 2005. - № 11. С. 3-23.
7. Лапкин В. В., Пантин, В. И. Политическое самоопределение российского общества / В. В. Лапкин, В. И. Пантин // Общественные науки и современность. - 2006. - № 4. - С. 78-87.
8. Веселова А. Ю. Советская история глазами старшеклассников / А. Ю. Веселова // Отечественные записки. - 2004. - №5. - С. 126-131.
9. Кармадонов О. А. Социальная память и социализация / О. А. Кармадонов // Социология. - 2007. - № 2. - С. 221-244.
10. Кравченко С. А. Гуманистическая концепция Т. Лукмана и нелинейные реалии российского общества / С. А. Кравченко // Социологические исследования. - 2006. - № 8. - С. 3-13.

Сведения об авторе

Жалкиев Валентин Тильманович, начальник научно-исследовательского отдела, Краснодарский университет МВД России, г. Краснодар, тел.: 89183937255, e-mail: zhalkiev_777@mail.ru

Zhalkiev V. T., Head of Scientific-Research Department, Krasnodar University, Ministry of Internal Affairs of Russia, Krasnodar, phone: 89183937255, e-mail: zhalkiev_777@mail.ru

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ

УДК 330/323.39

ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ В РФ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ RETIREMENT INSURANCE IN RF: STATE, PROBLEMS AND PROSPECTS

М. М. Акулич, С. В. Шелудкова
M. M. Akulich, S. V. Sheludkova

Ключевые слова: пенсионная система, пенсионное страхование, реформирование пенсионной системы

Key words: retirement system, retirement insurance, reformation of the retirement system

Рассматриваются актуальные вопросы реформирования пенсионной системы в России. На основе теоретических и эмпирических данных анализируется состояние пенсионного страхования. Исследуются основные проблемы и выявляются перспективы пенсионной реформы.

Some urgent issues of retirement system in Russia are reviewed. The state of the retirement insurance is analyzed on the basis of theoretical and empirical data. The retirement reformation main problems are studied and its prospects are identified.

В социологической науке проблема пенсионного страхования остается до настоящего времени актуальной, но недостаточно изученной. «Пенсионное страхование – система экономических отношений, направленных на компенсацию гражданам дохода, утраченного в результате наступления пенсионных оснований, за счет выплаты страхового обеспечения в виде государственных и негосударственных пенсий» [1].

Самаруха В. И. определяет объект пенсионного страхования как «страховой социальный риск, которым признается утрата застрахованным лицом дохода в связи с наступлением страхового случая» [2].

Современная система пенсионного страхования в России состоит из двух частей: обязательное и пенсионное страхование.

Для наглядного примера современная система пенсионного страхования [3] представлена на рисунке.



Рисунок. Структура системы пенсионного страхования

Согласно Федеральному закону от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» «обязательное пенсионное страхование – система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию гражданам заработка (выплат, вознаграждений в пользу застрахованного лица), получаемого ими до установления обязательного страхового обеспечения» [4].

«Обязательное пенсионное страхование в Российской Федерации осуществляется страховщиком, которым является Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР)» [5].

Климова Е. С. в работе «Пенсионный фонд России в условиях реформирования пенсионной системы» дает следующее определение Пенсионного фонда: «Это форма образования и перераспределения части стоимости общественного продукта для финансирования пенсионных выплат и обеспечения дополнительными инвестиционными ресурсами приоритетных сфер экономики» [6].

При проведении анализа исполнения бюджета ПФР, а точнее динамики структуры доходных источников бюджета ПФР, получено, что наибольшую долю в доходной части бюджета ПФР составляют страховые взносы на обязательное пенсионное страхование для финансирования трудовой пенсии, что составляет 45%, при этом заметим, что за 2005-2008 гг. в 2,1 раза выросли безвозмездные поступления из федерального бюджета. В целом доходная часть бюджета ПФР с 2005 по 2008 гг. увеличилась в 2 раза. При изучении структуры расходных источников бюджета ПФР отмечено преобладание средств на обязательное пенсионное страхование, с 2005 по 2008 гг. их расходы увеличились в 1,9 раз. В рассматриваемый период доля расходов на обязательное пенсионное страхование в общем числе расходов бюджета уменьшилась с 80 до 79%, что связано с появлением в 2007 году дополнительных выплат гражданам Российской Федерации в связи с 60-летием Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг. Наблюдается рост ежемесячных выплат инвалидам и ветеранам (в 1,9 раз), а также расходов пенсий, финансируемых из федерального бюджета (в 2 раза). В целом расходная часть бюджета ПФР с 2005 по 2008 гг. увеличилась в 1,8 раз.

Согласно Федеральному закону от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» «с 1 января 2004 года страховщиками по обязательному пенсионному страхованию наряду с Пенсионным фондом Российской Федерации могут являться негосударственные пенсионные фонды» [4].

Следующая форма пенсионного страхования – добровольная (негосударственная). «Негосударственное пенсионное страхование – система накоплений с помощью различных финансовых организаций будущей пенсии, основанная на тех же принципах, что и обязательное пенсионное страхование» [3].

Деятельность негосударственных пенсионных фондов регулируется Федеральным законом от 7 мая 1998 года №75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах».

Была проведена оценка развития негосударственного пенсионного страхования с 2000 года. В Российской Федерации успешно сложилась система негосударственных пенсионных фондов. Отмечается рост основных показателей деятельности НПФ: за период 2000-2011 гг. собственное имущество НПФ увеличилось в 52 раза; имущество для ОУД – в 22 раза; пенсионные резервы – в 61 раз; за 2000-2009гг. пенсионные выплаты увеличились в 43 раза; за период 2003-2009 гг. совокупный вклад увеличился в 6 раз. Последствия финансового кризиса 2008 года сказались на пенсионных резервах и имуществе для ОУД НПФ, но, не смотря на это, вырос совокупный вклад учредителей, что показывает нам заинтересованность населения в развитии этих услуг.

В ходе проведения сравнительной характеристики показателей пенсионного обеспечения в ПФР и НПФ можно сделать следующие выводы:

- за рассматриваемый период выросли расходы ПФР на выплату пенсий на 40,52%, при этом отметим, что с 2008 года увеличивается показатель соотношения среднего размера пенсий в ПФР и среднего размера зарплаты и в 2010 году достиг 33,15%, а также рост доли расходов на выплату пенсий ПФР в ВВП до 5,1%;

- основные показатели деятельности НПФ за анализируемый период растут: численность пенсионеров в НПФ – на 39%, расходы НПФ на выплату пенсий – 22,39%, средний размер пенсий в НПФ – на 57%, что показывает нам возросший интерес к их услугам. В то же время остается минимальной доля участия НПФ в пенсионной системе: доля расходов на выплату пенсий НПФ в ВВП составляет 0,05%.

Проанализируем преимущества и недостатки форм пенсионного страхования в России.

Начнем с преимуществ программ добровольного пенсионного обеспечения (ДПО). А. Н. Новиченко рассматривает преимущества ДПО.

1. «Низкий порог вхождения для открытия программы ДПО (от 500 р./мес.) и возможность делать взносы с любой периодичностью, в том числе прерывать взносы на неопределенное время и возобновлять их снова.

2. Доходность выше, чем предлагают банковские депозиты.

3. Формированием будущих пенсионных накоплений занимается специализированный финансовый институт.

4. Возможность досрочного закрытия программы без штрафных санкций.

5. Налоговые льготы в виде социального налогового вычета» [7].

Помимо преимуществ у программы ДПО существуют и недостатки. А. Н. Новиченко выделяет недостатки ДПО.

1. «Негарантированная доходность, которая зависит от успехов управления накоплениями.

2. Для начала выплат негосударственной пенсии обязательным условием является достижение пенсионного возраста или других пенсионных оснований согласно законодательству РФ.

3. В случае выбора программы с пожизненными выплатами нет возможности наследования накоплений после начала выплат негосударственной пенсии.

4. Низкая информационная прозрачность НПФ.

5. Неурегулированность юридического статуса «правопреемства» по договору негосударственного пенсионного обеспечения с НПФ» [7].

«Важной задачей государственного финансового регулирования добровольного пенсионного страхования является повышение её надёжности, поэтому необходимо создавать многоуровневую систему гарантий сохранности пенсионных накоплений. Первый уровень гарантий сохранности пенсионных накоплений предполагает создание достаточных страховых резервов. Второй уровень гарантий составляет собственный капитал самого негосударственного пенсионного фонда. Третий уровень гарантий сохранности пенсионных накоплений должен быть сформирован за счёт гарантийного перестраховочного фонда, образуемого в форме саморегулируемой организации и подлежащего прямому и достаточно жесткому контролю» [3].

Рассмотрим преимущества обязательного пенсионного страхования перед государственным пенсионным обеспечением:

- «существенно упрощены порядок и процедура назначения пенсии, поэтому работнику больше нет необходимости собирать справки о стаже и заработной плате, так как все эти сведения к моменту назначения пенсии уже собраны, проверены и находятся на его лицевом счете;
- сумма страховых взносов, накопленная на лицевом счете, в полной мере отражает всю трудовую деятельность;
- минимальный требуемый страховой стаж для установления трудовой пенсии по старости составляет всего 5 лет (ранее для получения пенсии в полном размере необходимо было отработать 20-25 лет);
- каждый человек может контролировать процесс формирования будущей пенсии и существенно влиять на ее размер, проводя грамотную политику инвестирования своих пенсионных накоплений» [2].

Иначе говоря, основным преимуществом пенсионного страхования считается возможность накопления средств в долгосрочном плане с высокой степенью надежности их хранения. Что касается препятствий развития негосударственного пенсионного страхования, то выделяют основные: недостаточная информация о дополнительных программах и низкая страховая культура населения.

Весной 2011 года было проведено социологическое исследование с целью изучения степени осведомленности жителей юга Тюменской области изменениям в пенсионной системе. Были опрошены отдельно лица трудоспособного возраста и лица пенсионного возраста.

В ходе исследования получены следующие данные:

- мнению респондентов, современная пенсионная система России нуждается в реформировании;
- большая часть опрошенных информирована об изменениях в пенсионной системе. Эту часть составляют респонденты старше 40 лет и пенсионеры, недавно ушедшие на пенсию, с высшим, незаконченным высшим и средним специальным образованием;
- основная часть населения юга Тюменской области не готова участвовать в программе софинансирования пенсий (47%), что связано с недоверием к системе (37%) и отсутствием достаточной информации о программе (16%);
- по мнению респондентов, о будущей пенсии необходимо задумываться с самого начала трудовой деятельности (67% – трудоспособное население и 69% – лица пенсионного возраста), а предпочтительным возрастом выхода на пенсию является 55 лет, по мнению трудоспособного населения (43%), и 50 лет – пенсионеров (37%);
- респонденты сошлись во мнениях в том, что о размере будущей пенсии в большей степени должны заботиться государство, работник и работодатель в равной степени;
- респонденты выступают против повышения пенсионного возраста для женщин до 60 лет, и для мужчин до 62 лет. Основной причиной возможного его повышения лица трудоспособного возраста отмечают желанием властей сократить затраты на людей (38%), тогда как лица пенсионного возраста связывают это со старением населения (30%);
- основным источником дохода респонденты признают пенсию (40%), но также выделяют такие доходы как: собственные накопления в банке (17%) и получение дополнительной пенсии (15%).

С учетом вышеизложенного предлагаются следующие рекомендации по совершенствованию пенсионного страхования на юге Тюменской области:

- увеличить численность занятых в экономике, облегчив при этом в будущем нагрузку на трудоспособное население;
- стимулировать более поздний выход на пенсию государством и на предприятии;
- внедрить информационные технологии во взаимодействии с клиентами отделения ПФР по Тюменской области.

Важным направлением пенсионного страхования является развитие негосударственного (дополнительного) пенсионного страхования, для этого необходимо:

- разработать надежную нормативно-правовую базу в области негосударственного пенсионного страхования;
- обеспечить прозрачность информации о НПФ для участников и будущих вкладчиков;
- повысить государственный контроль за деятельностью НПФ;

- развивать корпоративные пенсионные программы на предприятии посредством проведения информационно-разъяснительных работ среди работников и информированности руководителей о преимуществах проведения программ;
- повысить требования сохранности пенсионных накоплений;
- в рамках развития программы государственного софинансирования необходимо:
 - а) обеспечить отсутствие волокит с документами по поводу добровольного вступления в программу;
 - б) предоставить возможность наследования взносов граждан в случае их смерти после начала выплат.

Для достижения результата по проведению изменений в негосударственном пенсионном страховании необходимо повысить пенсионную культуру населения.

Список литературы

1. Соловьев А. К. Экономика пенсионного страхования в России: уч. пособие. - М., 2000.
2. Самаруха В. И. Государственная пенсионная система России: Учеб. пособие. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. – 210 с.
3. Муравлева Т. В. Пенсионное страхование в России: финансовое обеспечение, стратегия управления и развития. Автореф. Дис. доктора экономических наук. - Саратов, 2010. - С. 38.
4. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
5. Пенсионный Фонд Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pfrf.ru/>.
6. Климова Е. С. Пенсионный фонд России в условиях реформирования пенсионной системы. Автореф. Дис. кандидата экономических наук. - Тюмень, 2005. – С. 22.
7. Новиченко А. Преимущества и недостатки программ ДПО от НПФ[Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://befocus.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=286.

Сведения об авторах

Акулич Мария Михайловна, д. с.н., профессор, заведующая кафедрой общей и экономической социологии, Тюменский государственный университет, г. Тюмень, тел.: 8(3452)451488, e-mail: akulich.m@gmail.com

Шелудкова Светлана Владимировна, магистрант Тюменского государственного университета, г. Тюмень

Akulich M. M., Doctor of Social Sciences, professor, Head of Chair of General and Economic Sociology, Tyumen State University, Tyumen, phone: 8(3452)451488, e-mail: akulich.m@gmail.com

Sheludkova S. V., undergraduate, Tyumen State University, Tyumen

УДК 330.11

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ МИРОВОЙ ТОРГОВЛИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ И МЕДИЦИНСКИМИ УСЛУГАМИ CONCEPTUAL PRINCIPLES OF FORMATION OF THE RUSSIAN SYSTEM OF WORLD EDUCATION AND MEDICINE SERVICES TRADE

А. О. Гейн

A. O. Gain

Ключевые слова: *Российская система мировой торговли услугами, образовательные услуги, услуги здравоохранения, концептуальные принципы эффективности мировой торговли*
Key words: *Russian system of global service trade, educational services, health care services, health and educational services, world trade system, conceptual principles for the world trade effectiveness*

Статья посвящена изучению современного состояния российской системы мировой торговли образовательными и медицинскими услугами и выявлению концептуальных принципов эффективности формирования данной системы. Приводятся результаты проведенного в 2011 году социологического исследования степени осведомленности и отношения руководителей и

специалистов организаций к нынешнему состоянию системы здравоохранения и образования, к тенденциям развития мировой торговли данными услугами, а также мнения о приемлемых принципах повышения эффективности и необходимости учета социальных аспектов мировой торговли услугами образования и здравоохранения.

The article focuses on study of the current state of the Russian system of global health care and educational services trade and defines the conceptual principles of this system effectiveness formation. The results of the sociological study performed in 2011 to identify a degree of knowledge and attitude of the Russian top and middle managers to the current state of the health care and education system, to the trends in the world trade development through these services, as well as to analyze the opinion with regard to the acceptable principles of improving the effectiveness and necessity of considering the social aspects of the of global health care and education services trade system.

Российская система мировой торговли услугами образования, а также услугами здравоохранения нуждается в качественном изменении из-за необходимости решения насущных проблем современного общества.

Социально-демографические процессы, растущая конкуренция, экономический рост, развитие технологий предъявляют серьезные вызовы российской системе здравоохранения и образования, обуславливают значимость решения социально-экономических задач, в частности, реорганизацию системы российского образования и здравоохранения внутри страны и подготовку соответствующих мер перспективного развития системы мировой торговли образовательными услугами и услугами здравоохранения.

Анализ научной литературы и периодики показал, что к факторам, обуславливающим необходимость существенных изменений в системе образования и здравоохранения, относятся следующие:

- ускорение темпов развития общества;
- переход к постиндустриальному, информационному обществу, значительное расширение масштабов межкультурного взаимодействия;
- возникновение и рост глобальных проблем в системе образования и здравоохранения, которые могут быть решены лишь в результате сотрудничества в рамках международного сообщества [1];
- негативная динамика показателей здоровья населения;
- возрастание роли человеческого капитала;
- динамичное развитие экономики, рост конкуренции, сокращение сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда, глубокие структурные изменения в сфере занятости, определяющие постоянную потребность в повышении профессиональной квалификации и переподготовке работников, росте их профессиональной мобильности [3].

По мнению автора статьи, выделенные факторы подтверждают необходимость для государства и общества реформирования системы мировой торговли данными видами услуг, поскольку эффективно организованная мировая торговля образовательными и медицинскими услугами, в широком смысле является одним из направлений макроэкономического регулирования, обеспечивая снижение социальной напряженности, рост благосостояния населения, достижение равновесия и стабильности в обществе, и в узком смысле – мировая торговля социально значимыми услугами определяет систему мероприятий, направленных на осуществление социальных программ, в частности, на поддержание доходов, уровня жизни населения, обеспечение занятости, поддержки отраслей социальной сферы, предотвращение социальных конфликтов.

Выделенные кризисогенные факторы дали возможность определить основные принципы эффективности формирования российской системы мировой торговли услугами здравоохранения и образования. Раскрывая принципы эффективности российской системы мировой торговли услугами, по мнению автора, необходимо использовать термин концептуальные принципы.

Концептуальные принципы означают – основные, ключевые параметры, имеющие приближенное представление о рассматриваемом объекте или процессе. Концептуальные принципы эффективности формирования российской системы мировой торговли образовательными и медицинскими услугами, по мнению автора, являются принципиальной основой модели устойчивого развития системы мировой торговли образовательными и медицинскими услугами, предназначенной для социально-экономического развития страны в целом, для непосредственного решения задач

многостороннего сотрудничества, повышения уровня социально-экономической мобильности и интеграции в мировое пространство.

Анализ теоретико-методологических основ исследования мировой торговли услуг [2] позволил разработать следующие концептуальные принципы:

- качество предоставляемых образовательных и медицинских услуг;
- социальная направленность процесса предоставления услуг образования и здравоохранения;
- социальная эффективность результатов мировой торговли услугами здравоохранения и образования.

Огромное внимание необходимо уделять качеству образовательных услуг и услуг здравоохранения, включая вопросы улучшения финансового обеспечения данных сфер, развитие современных медицинских и образовательных технологий, расширение их доступности, обновление материально-технической базы, повышение профессионализма работников, а также, в частности, для системы здравоохранения – повышение роли профилактики заболеваний и формирование здорового образа жизни, совершенствование стратегии развития учебного планирования и, как следствие, необходимость совершенствования учебных программ для системы образования.

Другим, не менее важным принципом эффективности функционирования российской системы мировой торговли образовательными и медицинскими услугами, является социальная направленность организации процесса предоставления этих услуг. По мнению автора, к инструментам реализации данного принципа можно отнести следующие:

- учет прав и интересов, задействованных в мировой торговле сторон;
- меры по поддержке, в том числе социально-экономической, и иностранных клиентов и партнеров;
- социально-бытовые условия пребывания иностранцев, в том числе медицинское обслуживание и обеспечение безопасности;
- облегчение визового режима для иностранцев;
- межэтническое общение (формирование нравственных ориентиров);
- социализация и инкультурация;
- социальная дифференциация;
- оптимизация взаимодействия личности и социума (то есть поиск баланса между социально-нормативным давлением и стремлением личности к социально-психологической автономии).

Заключительным принципом, но не менее важным, является социальная эффективность результатов мировой торговли образовательными и медицинскими услугами.

Социальный аспект мировой торговли услугами здравоохранения и образования реализацией социальных функций позволяет устанавливать эффективные отношения со всеми сторонами: государством, потребителями и партнерами, что обеспечивает поступательное развитие системы мировой торговли.

Во-первых, именно наличие социального эффекта позволяет удовлетворять общественные потребности. По средствам выполнения социальных функций реализуется культурно-воспитательная функция, то есть создание условий для всестороннего развития личности, предоставление все большему числу людей благоприятных возможностей для реализации своих потребностей и способностей посредством участия России в глобальных процессах развития образования и медицины.

Во-вторых, посредством предложения социально значимых услуг происходит повышение уровня и качества жизни населения за счет повышения качества, привлекательности и конкурентоспособности российского рынка услуг в мировом пространстве.

В-третьих, за счет мировой торговли образовательными и медицинскими услугами реализуется коммуникативная функция, которая проявляется через обмен опытом и знаниями, в том числе в интересах собственного развития.

В-четвертых, выполняется функция социальной защиты, предполагающая сглаживание социальных контрастов, решение проблем социального неравенства и справедливости, оказание социально-правовой помощи за счет продвижения интересов и увеличение влияния России в мире, в результате международного сотрудничества.

Тем самым, основная цель реформирования управления образованием и здравоохранением – создание эффективной системы мировой торговли образовательными и медицинскими услугами,

обеспечивающей взаимодействие государства и общественности в интересах динамичного развития и высокого качества образования и здравоохранения, их многообразия и ориентации на удовлетворение запросов личности и общества.

Таким образом, реализация вышеперечисленных концептуальных принципов позволит государству достичь высокого уровня национальной конкурентоспособности и обеспечить дальнейший планомерный и устойчивый экономический рост, а обществу позволит обеспечить необходимый для его процветания уровень жизни каждого из членов общества – создание эффективной и отвечающей всем современным требованиям системы образования и здравоохранения и формирование полноценного, четко функционирующего, рынка образовательных и медицинских услуг.

Зимой 2011 г. проведено социологическое исследование для изучения степени осведомленности населения о состоянии российской системы мировой торговли образовательными и медицинскими услугами. Были опрошены топ-менеджеры и специалисты сферы образования и здравоохранения.

В ходе исследования получили определенные данные.

1. По мнению респондентов, образование и здравоохранения играют важную роль для российского общества.

2. Большинство опрошенных респондентов убеждены в том, что существующая российская система мировой торговли образовательными и медицинскими услугами построена неэффективно, необходимы скорейшие преобразования.

3. Экспертами единодушно определено, что торговля образовательными и медицинскими услугами решает социальные проблемы общества. Важно уточнить, на сегодняшний день из-за несовершенства российской системы мировой торговли данными услугами реализация социальных проблем общества возможна лишь в теории, на практике же реализуются лишь малая доля потребностей общества, именно реализация социальных функций так необходима обществу.

4. Основными социальными функциями, возможно реализуемыми посредством мировой торговли образовательными услугами эксперты определили следующие: трансляция и распространение знаний в обществе, формирование установок, ценностных ориентиров, жизненных идеалов населения, активизация творческого начала в деятельности человека, воспитательная и познавательная функции, а также повышение уровня и качества жизни населения. К социальным функциям, реализуемым посредством мировой торговли медицинскими услугами, эксперты в первую очередь отнесли повышение уровня и качества жизни населения, а также реализацию коммуникативной функции, то есть обмен опытом и знаниями.

5. В качестве практической отдачи, то есть наличия социального эффекта от мировой торговли образовательными и медицинскими услугами, эксперты в первую очередь ждут социальной активности личности и удовлетворения личностных потребностей индивида за счет увеличения занятости населения; решения проблем социального неравенства и справедливости при продвижении интересов и увеличения влияния России в мире; усиления роли международного сотрудничества, обмена опытом и научными сотрудниками; роста международной открытости; а также укрепления позиций на мировом рынке образовательных и медицинских услуг и финансовую прибыль.

6. По мнению большинства экспертов, успешное функционирование российской системы мировой торговли образовательными услугами и услугами здравоохранения может быть обеспечено посредством усиления роли социальной направленности торговли данными услугами. К критериям повышения социальной направленности эксперты отнесли: улучшение качества образовательных услуг, создание условий для привлечения иностранных клиентов и организации совместных проектов, а также обеспечение социально-бытовых условий пребывания иностранцев, в том числе медицинское обслуживание и обеспечение безопасности.

7. По мнению опрошенных, при успешном функционировании системы мировой торговли, формируется социальная ответственность, которую большинство экспертов определили как возможность улучшения качества жизни населения при учете запросов общества.

8. Большинство экспертов в качестве эффективной модели российской системы мировой торговли образовательными и медицинскими услугами считают модель основной целью, которой является наличие спроса и возможность предложения образовательных услуг, вследствие чего реализуются экономические и социальные потребности общества.

9. Главными мероприятиями, необходимыми для улучшения функционирования российской системы мировой торговли образовательными услугами и услугами здравоохранения, эксперты

ставят на первое место – повышение качества образовательных и медицинских услуг. При этом немаловажным условием для системы образования является обновление содержания, включая структурную и институциональную перестройку системы образования. Далее мнения экспертов немного разнятся о необходимости реорганизации структуры бюджетного финансирования системы образования, однако, однозначное мнение получено относительно мероприятий, направленных на усиление роли социальной направленности, развитие социальной инфраструктуры.

Таким образом, основные концептуальные принципы способствуют разработке стратегии развития мировой торговли образовательными и медицинскими услугами в России с целью стимулирования инновационного социально-экономического развития и усиления конкурентных позиций российских учреждений здравоохранения и образования на мировом рынке образовательных и медицинских услуг посредством усиления роли социальной направленности торговли данными услугами и постоянной адаптации социально значимых параметров их внешнеэкономической деятельности к изменениям мирохозяйственной и национальной среды.

Список литературы

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. Приказ Минобрнауки России от 11.02.2002 Москва №393 [Электронный ресурс] http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_02/393.html
2. Научно-методическое пособие «Реформа системы образования и здравоохранения» [Электронный ресурс] <http://www.minzdravsoc.ru/>
3. Савиных В. П., Фукин В. А., Князева М. Д., Машников Н. Н., Афанасьев В.А. Университетское управление. 2004. № 1(29). С. 21-35. [Электронный ресурс] <http://www.ecsocman.edu.ru/text/17042500/>

Сведения об авторе

Гейн А. О. аспирант заочного отделения кафедры «Математические методы в экономике», Тюменский государственный нефтегазовый университет, тел.: 8919 9349134, e-mail: Danilova_nastya@mail.ru,

Гаун А. О., post graduate of the extramural courses at Department of Mathematical Methods in Economics, Tyumen State Oil and Gas University, e-mail: Danilova_nastya@mail.ru, phone: 89199349134

УДК 338.45.01

ОСОБЕННОСТИ СНИЖЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УЩЕРБОВ ПРИ АВАРИЯХ НА ТРУБОПРОВОДНОМ ТРАНСПОРТЕ FEATURES OF ECONOMIC LOSSES REDUCTION AT OIL PIPELINE TRANSPORT FAILURES

А. А. Зубарев, Д. Н. Мартынов
A. A. Zubarev, D. N. Martynov

Ключевые слова: *трубопроводный транспорт, экономические ущербы, аварии, причины аварий, нефтепроводы*

Key words: *pipeline transport, economic losses, failures, failure cause, oil pipelines*

Проблема надежности трубопроводных систем - одна из важнейших проблем современного трубопроводного транспорта, напрямую связанная с возникновением большего количества дефектов, аварий, инцидентов и т.д. Вопросы снижения экономических ущербов при авариях на трубопроводном транспорте необходимо решать с учетом специфики и современного состояния отрасли, причин реализации рискованных событий.

One of the major problems in the modern pipeline transport is the problem of reliability of pipeline systems which is directly related with occurrence of a large quantity of defects, failures, incidents, etc. The issues of reduction in economic losses due failures on pipeline transport need to be solved taking into account the specificity and the current state of the branch, as well as the causes of risk events realization.

Трубопроводный транспорт нефти и газа – одно из важнейших звеньев энергетической отрасли России и мировой энергетики в целом. Экспорт углеводородов ежегодно приносит нашей стране солидную долю государственного бюджета и обеспечивает энергетическую безопасность европейских стран. Ни для кого не является секретом, что экономика России сильно зависима от доходов от реализации углеводородов, и в ближайшем будущем экономический рост нашей страны будет зависеть от них. Это позволяет провести прямую зависимость между безопасностью трубопроводной транспортировки и экономической стабильностью.

Одной из важнейших проблем современного трубопроводного транспорта является проблема надежности трубопроводных систем.

Как известно, надежность трубопроводных систем напрямую связана с возникновением большего количества дефектов, аварий, инцидентов и т. д. Поэтому следует уделять повышенное внимание надежности трубопроводных систем и их износу, который так же играет значительную роль в повышении надежности и эффективности трубопроводов.

По мере старения трубопроводов возрастает опасность аварийной ситуации, разрывов труб и возникающих при этом разливов углеводородных продуктов и загрязнений водоемов, что придает особую важность вопросам обеспечения надежности и экологической безопасности процессу их эксплуатации. При аварии на предприятии возникает масса незапланированных срочных дел и расходов, особенно, если погибли или пострадали люди. Все это чревато многочисленными визитами разного рода комиссий из надзорных органов и структур власти, повышением внимания населения и средств массовой информации, серьезными финансовыми проблемами, связанными с потерей оборудования, необходимостью проведения восстановительных работ, сокращением поступления продукции из-за перерыва в производстве, уплатой неустоек по неисполненным договорам.

В общем виде можно выделить следующие основные группы экономических ущербов предприятий при аварии на трубопроводном транспорте нефти:

- убытки предприятия от потерь нефти и нефтепродуктов;
- затраты на ликвидацию последствий аварий, включающие затраты на устранение экологических последствий и затраты на восстановление имущественного комплекса предприятия;
- потери в виде недополученной прибыли;
- неустойки контрагентам за срыв сроков поставок;
- штрафы за загрязнение окружающей природной среды.

Вопросы снижения экономических ущербов от аварий на трубопроводном транспорте необходимо рассматривать во взаимосвязи со структурой и износом основных производственных фондов отрасли (рис. 1).

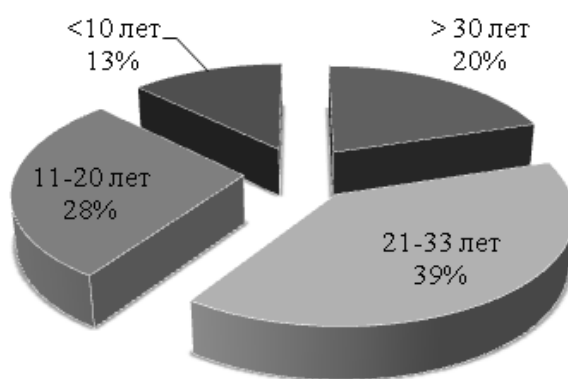


Рис. 1. Срок эксплуатации объектов магистральных нефтепроводов

В последние годы изношенность трубопроводов в России превысила 50% (по некоторым данным, износ объектов трубопроводного транспорта достигает 75-80%), что существенно сказывается на количестве аварий и инцидентов (рис. 2) и на затратах на диагностику и устранение дефектов (рис. 3).

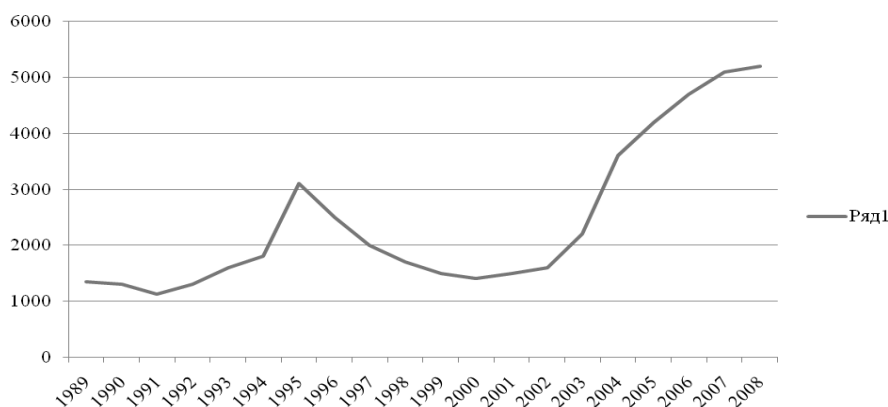


Рис. 2. Количество аварий и инцидентов на объектах трубопроводной сети ХМАО (нефтепроводы)

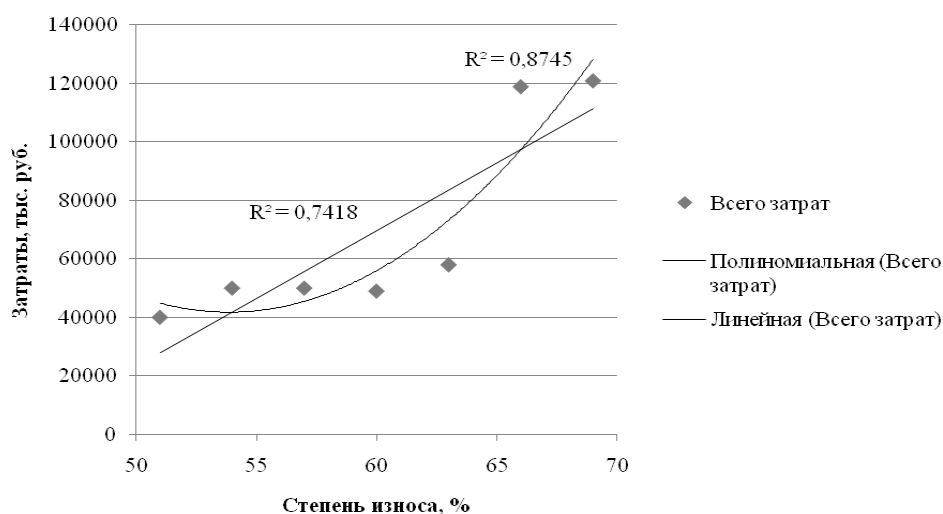


Рис. 3. Взаимосвязь между степенью износа нефтепроводов и затратами на диагностику и устранение дефектов

Существенную роль при выборе управленческих решений по снижению и компенсации экономических ущербов и убытков предприятия играют причины аварий. Если обратиться к статистическим данным Госгортехнадзора России, то основными причинами возникновения аварийных ситуаций на опасных производственных объектах являются следующие:

- нарушения технологической и производственной дисциплины – 39%;
- неправильная организация работ – 28%;
- неэффективность или отсутствие производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности – 17%;
- неудовлетворительное состояние основных производственных фондов и недостаточные инвестиции в обновление технических средств – 16%.

Несмотря на общие статистические данные по авариям на опасных производственных объектах, для трубопроводного транспорта характерны специфические причины внештатных и аварийных ситуаций, которые в общем виде могут быть представлены следующим образом (рис. 4).

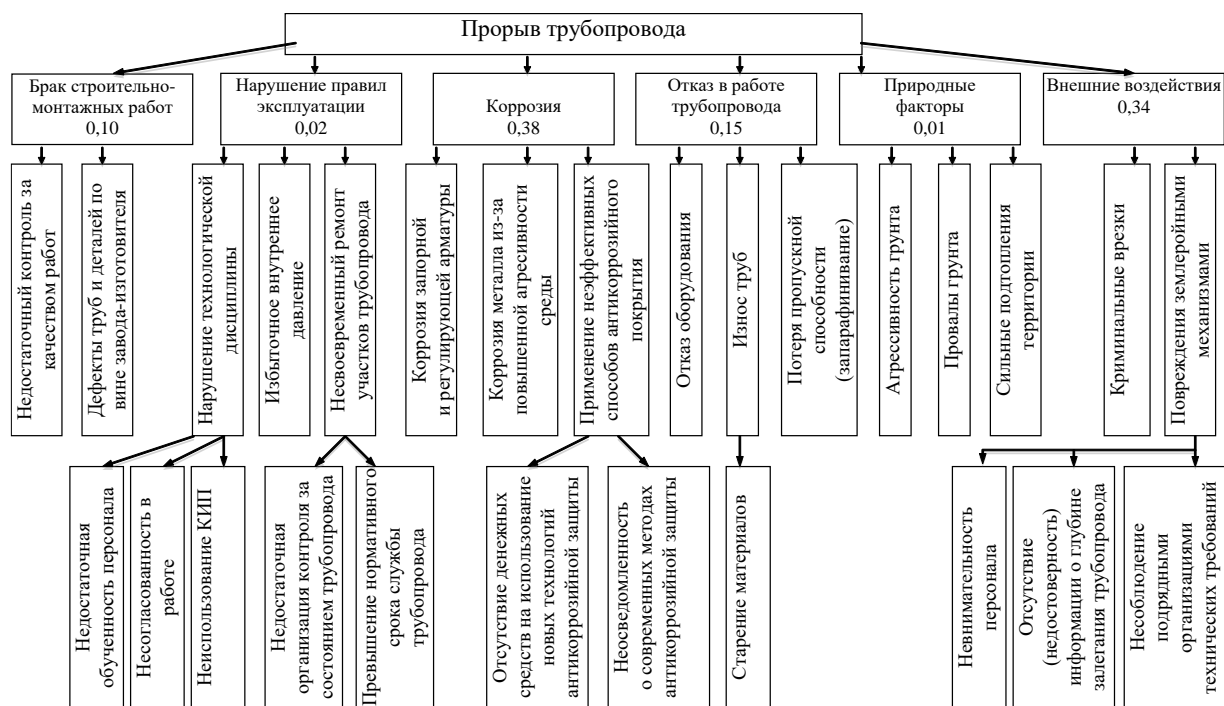


Рис. 4. Причины и вероятность возникновения аварийных ситуаций на нефтепроводах

Наибольший риск возникновения аварийных ситуаций приходится на коррозию, внешние воздействия и отказы в работе оборудования, при этом риск случайных воздействий является незначительным (на уровне 0,01 для природных факторов), что обуславливает необходимость минимизации рисков за счет организационно-технических мероприятий и формирование эффективной системы компенсации экономических ущербов.

Компенсация экономических ущербов предприятия при авариях на нефтепроводном транспорте возможно при использовании инструментов страхования, проведении мероприятий, направленных на снижение степени риска, и формировании резервных фондов для компенсации ущерба в случае его возникновения.

При этом необходимо учитывать, что страхование не меняет существующие параметры риска, а обеспечивает защитой от возможных неблагоприятных финансовых последствий реализации риска, выступая одним из методов компенсации нанесенного аварией ущерба.

В страховании объектов трубопроводного транспорта нефти можно выделить следующие основные направления:

- страхование ответственности перед третьими лицами;
- огневые и прочие сходные риски (пожар, взрыв, действия воды);
- строительно-монтажные риски;
- риски повреждения оборудования;
- катастрофические риски (стихийные бедствия, терроризм и прочее);
- финансовые риски (перерывы в производстве, нарушение договорных обязательств и прочее);
- экологические риски;

В то же время, использование инструментов страхования для компенсации ущербов от аварий на трубопроводном транспорте ограничено ввиду недостаточного уровня страхового покрытия, предоставляемого страховыми компаниями (таблица)

Экспертная оценка уровня страховой защиты и эффективности страхования по данным РА «Эксперт»

Вид страхования	Уровень страховой защиты	Эффективность использования страхования
Страхование ответственности перед третьими лицами	3,4	3,8

Огневые и прочие сходные риски	2,87	4,8
Строительно-монтажные риски	2,53	4,2
Риски повреждения оборудования	2,47	4,6
Катастрофические риски	2,4	4,2
Финансовые риски	2	4,2
Экологические риски	1,87	4

Большая часть видов страхования, позволяющих компенсировать предприятию ущербы от аварий на нефтепроводах, в настоящее время не предоставляет должного уровня страховой защиты, что выражается в полноте и возможности получения страхового возмещения, взаимодействии со страховщиком по вопросам урегулирования убытков (см. таблицу).

Таким образом, использование страхования для снижения экономических ущербов предприятия при авариях на нефтепроводах является затруднительным. Учитывая основные причины возникновения аварий на трубопроводном транспорте нефти в целях снижения экономических ущербов, предприятию необходимо сосредоточиться на реализации организационно-технических мероприятий по снижению рисков возникновения аварийных ситуаций, используя при этом страхование как инструмент компенсации крупных и сверхкрупных ущербов с низкой вероятностью наступления рискового события. Это позволит, с одной стороны, оптимизировать расходы организации, эксплуатирующей нефтепроводы, с другой – обеспечить возможность компенсации крупных ущербов.

Сведения об авторах

Зубарев Александр Андреевич, д.э.н., профессор, заместитель начальника финансово-экономического консалтингового центра, Тюменский государственный университет, г.Тюмень, тел.: 8(3452)730540

Мартынов Денис Николаевич, аспирант кафедры МТЭК, Тюменский государственный университет, г. Тюмень, тел. 89224777677

Zubarev A. A., Doctor of Sciences in Economics, professor, Deputy Head of the Consulting Center for Finance and Economics, Tyumen State University, Tyumen, phone: 8(3452)730540

Martynov D. N., postgraduate, Tyumen State University, phone: 89224777677

УДК 656/913

РАЗВИТИЕ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН DEVELOPMENT OF A TRANSPORT COMPLEX IN REPUBLIC OF TATARSTAN

Р. Р. Латыпова

R. R. Latypova

Ключевые слова: рынок автотранспортных услуг, автотранспортная организация, транспортный комплекс

Key words: motor transport services market, motor transport organization, transport complex

Рассмотрены особенности формирования рынка транспортных услуг на региональном уровне. Проведен анализ состояния транспортного комплекса Республики Татарстан. Выявлены проблемы и недостатки транспортной системы. Определены перспективы развития транспорта на региональном уровне.

The features of transport services market formation at the regional level are considered in this article. The analysis of transport complex condition in Russian Federation and Republic of Tatarstan is made. The transport system problems and shortcomings have been revealed. The prospects of transport development at a regional level in the market conditions are determined.

Транспортный комплекс является важнейшим сектором любой современной экономики индустриального типа. Его прогрессивное развитие, в свою очередь, обуславливается тенденциями роста базовых отраслей экономики и промышленности.

Транспорт является важным связующим звеном в экономике Российской Федерации, без которого невозможно нормальное функционирование ни одной отрасли хозяйства, ни одного региона страны. Стабилизация положения в экономике, ее подъем невозможны без решения основных проблем транспортного комплекса.

Транспорт – одна из важнейших отраслей хозяйства, выполняющая функцию своеобразной кровеносной системы в сложном организме страны. Он не только обеспечивает потребности хозяйства и населения в перевозках, но вместе с городами образует «каркас» территории, является крупнейшей составной частью инфраструктуры, служит материально-технической базой формирования и развития территориального разделения труда, оказывает существенное влияние на динамичность и эффективность социально-экономического развития отдельных регионов и страны в целом. Рассматривая транспорт как отрасль материального производства, необходимо отметить ряд его специфических особенностей. Специфика транспорта как сферы экономики заключается в том, что он сам не производит новой продукции, а только участвует в ее создании, обеспечивая сырьем, материалами, оборудованием производство, доставляя готовую продукцию потребителю, увеличивая тем самым её стоимость на величину транспортных издержек, которые включаются в себестоимость продукции. Формирование с 1999 г. тенденций экономического роста и относительное улучшение благосостояния населения сформировали закономерное увеличение платежеспособного спроса на транспортные услуги. По данным официальной статистики, в 2006-2010 гг. транспортный комплекс Республики Татарстан в целом удовлетворял растущий спрос на перевозки грузов и пассажиров.

Республика Татарстан занимает уникальное транспортное географическое положение в европейской части России, по ее территории проходят ключевые магистральные железнодорожные и водные пути, автомобильные дороги и воздушные трассы, обеспечивающие перевозки грузов и пассажиров во всех направлениях. Суммарный вклад транспортной отрасли в ВРП (валовой региональный продукт) Республики Татарстан за последние три года составляет 5-6% [1].

В I полугодии 2011г. грузооборот транспорта, по оценке, составил 2441,9 млрд. тонно-километров, в том числе железнодорожного – 1046,5 млрд., автомобильного – 99,1 млрд., морского - 38,6 млрд., внутреннего водного – 20,6 млрд., воздушного – 2,3 млрд., трубопроводного – 1234,8 млрд.тонно-километров. По состоянию на 01.04.2011. общее количество предприятий транспортного комплекса, по данным Татарстанстата, составляет 4329 предприятий. Сальдированный финансовый результат предприятий транспортного комплекса РТ за 1 квартал 2011 года, по данным Татарстанстата, составил 1487,63 млн.р., что на 33% больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Сальдированный финансовый результат по разным видам транспортного комплекса представлен (табл.1).

Таблица 1

Сальдированный финансовый результат по разным видам транспортного комплекса

Вид транспортного комплекса	Сальдированный финансовый результат («+» прибыль, «-» убыток)		Отклонение, в млн.р.	Отклонение, %
	январь - март 2011	январь - март 2010		
Водный	-41,25	0,00	-41,25	-
Воздушный	-203,77	-299,00	+95,23	+32
Автотранспорт пассажирский	-83,10	-72,91	-10,19	-14
Электротранспорт	-117,48	-169,84	+52,36	+31
Автотранспорт грузовой	+102,82	+333,45	-230,63	-69
Железнодорожный	-355,54	+44,21	-399,75	в 9 раз
Дорожно-строительный	-350,76	-39,06	-311,7	в 8 раз
Трубопроводный	+2 478,55	+1 262,37	+1216,18	+96
Прочая вспомогательная деятельность	+58,16	+61,18	-3,02	-5
Итого	1 487,62	1 120,40	+677,75	+33

За отчетный период убыточными являются:

- предприятия воздушного транспорта – убыток 203,77 млн.р., что на 95,23 млн.р. или на 32% меньше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года;
- предприятия пассажирского автотранспорта – убыток 83,1 млн.р., что на 10,19 млн.р. или на 14% больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года;
- предприятия электротранспорта – убыток 117,48 млн.р., что на 52,36 млн.р. или на 31% меньше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года;
- предприятия железнодорожного транспорта – убыток 355,54 млн.р., что на 399,75 млн.р. или в 9 раз больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

Прибыльными оказались предприятия грузового автотранспорта – 102,82 млн.р. Показатели дохода по разным видам транспорта представлены (табл. 2).

Таблица 2

Показатели дохода по разным видам транспорта

Вид транспортного комплекса	Выручка	Себестоимость	Коммерческие и управленческие расходы	Прибыль (убыток)	Уровень рентабельности, %
Водный	87,1	115,7	16,8	-45,4	-34,2
Воздушный	962,6	1160,8	11,9	-210,2	-17,9
Автотранспорт пассажирский	850,1	931,4	22,0	-103,3	-10,8
Электротранспорт	454,5	550,3	20,1	-115,9	-20,3
Автотранспорт грузовой	3384,0	3085,6	143,7	154,7	4,8
Железнодорожный	1105,6	1414,1	69,4	-377,9	-25,5
Дорожно-строительный	6929,9	6646,2	447,8	-164,1	-2,3
Трубопроводный	12452,0	7937,9	1501,2	3013,0	31,9
Прочая вспомогательная деятельность	1655,8	1489,8	141,9	-33,4	-2,0
Итого	27881,6	23331,8	2374,8	2175,0	8,5

Доход от основного вида деятельности за 1 квартал 2011 года составил 27881,6 млн.р. Прибыль – 2175,0 млн.р. Уровень рентабельности в среднем – 8,5%. Прибыльным является трубопроводный транспорт (3013,0 млн.р.) и грузовой автотранспорт (154,7 млн.р.). Наиболее убыточным: железнодорожный (-377,9 млн.р.) воздушный (-210,2 млн.р.), электро- (-115,9 млн.р.) и автомобильный пассажирский транспорт (-103,3 млн.р.), а так же дорожно-строительные предприятия (-164,1 млн.р.).

Что касается тенденции и проблемы развития транспортного комплекса, приведем их описание.

В транспортном комплексе сформировались определенные тенденции развития:

- сократился объем перевозок всеми видами транспорта;
- повысилась доля автомобильных перевозок, которые занимают наибольший удельный вес в общем объеме перевозок;
- за исключением речного транспорта, перевозки грузов всеми видами транспорта рентабельны;
- снижается эффективность использования транспортных средств, отдельных видов транспорта.

В развитии транспортного комплекса республики имеются определенные проблемы:

- велики сроки доставки грузов и потери продукции во всех звеньях товародвижения;
- качество перевозок и обслуживание клиентов остаются низкими;
- на грузовом транспорте отсутствуют такие важнейшие в условиях рынка виды услуг, как гарантированная доставка грузов к определенному сроку, срочная доставка грузов большой скоростью, слабо развита справочно-информационная служба;
- имеются определенные трудности в организации транспортно-экспедиционного обслуживания грузоотправителей и грузополучателей в условиях становления рыночных отношений;
- транспортные средства имеют значительный износ.

Для преодоления вышеупомянутых проблем можно предложить следующие пути решения:

- обеспечение своевременного, качественного и полного удовлетворения потребностей в транспортном обслуживании;

- обеспечение согласованного развития единой транспортной системы, координация работы, рациональное распределение объемов перевозок, планирование оптимальных пропорций между различными видами транспорта и отраслями народного хозяйства страны;
- создание рыночных условий при формировании схем перевозок грузов, устранение нерациональных перевозок, сокращение сроков доставки грузов, обеспечение их сохранности;
- сокращение транспортных издержек, повышение эффективности использования транспортных средств;
- внедрение современной техники и новых технологий в организацию и управление перевозочным процессом;
- повышение темпов обновления подвижного состава, совершенствование его структуры;
- обеспечение четкого взаимодействия всех видов транспорта при перевалках грузов с одного вида транспорта на другой;
- использование прогрессивных способов перевозки грузов, широкое внедрение новых технических средств и технологий, развитие пакетно-контейнерных перевозок.

Что касается крупных приоритетных инвестиционных проектов в 2011 году, которые должны коренным образом изменить облик республики, то они таковы.

1. «Строительство платной автомагистрали «Шали (М-7) – Бавлы (М-5)» в развитие нового маршрута федеральной автомобильной дороги «Казань – Оренбург» (занимается строительством объекта Министерство транспорта и дорожного хозяйства Республики Татарстан).

2. «Создание Свияжского межрегионального мультимодального логистического центра (Республика Татарстан)» (занимается строительством объекта Министерство транспорта и дорожного хозяйства Республики Татарстан).

Список литературы

1. Соколова В. Л. Россия в цифрах. 2010 г.: Краткий статистический сборник. – М.: Росстат, 2010. – 558 с.

Сведения об авторе

Латыпова Рамиля Рамисовна, ассистент кафедры ПМиИТ, Казанский федеральный университет, тел.: 89656166261

Latypova R. R., assistant of Department PMiIT, Kazan Federal University, phone: 8 9656166261

КУЛЬТУРНЫЕ ТРАДИЦИИ И НОВАЦИИ

УДК 316.3

РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В СЕВЕРНОМ ГОРОДЕ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ REALIZATION OF THE YOUTH POLICY IN THE NORTHERN TOWN: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Е. А. Койшина

E. A. Koyshina

Ключевые слова: северный город, молодежная политика, мониторинг, проблемы молодежи, свободное время, алкоголизм

Key words: northern town, youth policy, monitoring, youth problems, leisure, alcoholism

Рассмотрен опыт социологического мониторинга реализации молодежной политики на примере северного города Новый Уренгой. Исследования, проводимые автором в течение нескольких лет, выявили позитивные результаты, полученные в последнее время в сфере молодёжной политики

и негативные тенденции в молодёжной среде. Проведена оценка деятельности администрации города по решению проблем молодых новоуренгойцев, с точки зрения самой молодежи. Выявлены причины, по которым опрошенные хотели бы покинуть город.

In the article the author examines the experience of the sociological monitoring of realization of the youth policy in the northern town Novy Urengoy. The researches carried out by the author in the recent years have revealed both the positive results in the sphere of youth policy and the negative tendencies in the youth environment. The activity of the town's administration in solving its young citizens problems from the their own point of view has been evaluated. The reasons why the young respondents would like to leave their town have been identified.

Город Новый Уренгой – один из наиболее крупных и развитых индустриальных городов Ямало-Ненецкого автономного округа, основанный в 1975 г., в связи с освоением Уренгойского газоконденсатного месторождения. В настоящее время Новый Уренгой занимает особое положение в России, являясь ведущим центром газоснабжения не только нашей страны, но и значительной части зарубежной Европы.

На сегодняшний день Новый Уренгой – вполне благополучный город. По данным администрации города численность населения на 01.01.2010 г. около 119 тыс. чел., объем расходов бюджета на душу населения составляет 84,7 тыс. р., что выше, чем в сопоставимых городах ЯНАО и ХМАО – Ноябрьске, Сургуте, Нефтеюганске, Нижневартовске. Новый Уренгой является типичным северным монопрофильным городом, экономику которого определяют нефтегазодобывающие предприятия, входящие в состав ОАО «Газпром».

Специфика северного города существенно отличает его от городов не только юга, но и средней полосы по условиям существования человека.

Как же сегодня живет молодому человеку на Крайнем Севере? Для ответа на этот вопрос кафедрой гуманитарных и социально-экономических дисциплин Ямальского нефтегазового института ТюмГНГУ в декабре 2010 г. в рамках мониторинга реализации молодежной политики проведен анкетный опрос учащейся и работающей молодежи города в возрасте 14-29 лет. Было опрошено 400 человек, из них 50,5% юношей и 49,5% девушек. По возрасту выделены следующие группы:

14-17 лет – 20,5%; 18-22 года – 32,5%; 23-29 лет – 47%. Выборочная совокупность по основным социально-демографическим параметрам соответствует структуре генеральной совокупности; доверительная вероятность – 95%, ошибка выборки не превышает 5%, что обеспечивает репрезентативность полученных результатов.

В данной статье рассмотрим некоторые результаты исследования. По мнению молодых людей, наиболее острыми проблемами в городе являются: алкоголизм (52% опрошенных), наркомания (48,8%), обеспечение жильем (41%), проведение свободного времени (40%), преступность, бандитизм и насилие (36,3%) (табл. 1).

Таблица 1

***Динамика оценки актуальности социально-экономических проблем новоуренгойцев
(% от числа опрошенных; можно выбрать несколько вариантов)***

Проблема	2003 г.		2004 г.		2008 г.		2009 г.		2010 г.		Отклонение, 2010 к 2009 %
	%	ранг	%	ранг	%	ранг	%	ранг	%	ранг	
Алкоголизм	43,2	4	47,8	4	53,9	2	54,5	1	52	1	-2,5
Наркомания	58,2	1	68,4	1	43,2	3	51	2	48,8	2	-2,2
Обеспечение жильем	48,9	3	31,4	6	64,3	1	45	3	41	3	-4
Проведение свободного времени	32,1	6	22,8	7	42	4	36	5	40	4	4
Преступность, бандитизм и насилие	29,7	7	36,2	5	30,1	6	30	7	36,3	5	6,3

Безработица	40	5	52,2	3	21,1	10	40,5	4	33	6	-7,5
Плохое медицинское обслуживание	14,5	11	19,5	10	29,1	7	22,5	10	30,8	7	8,3
Экологические проблемы	22,9	8	22	8	35	5	31,5	6	28,3	8	-3,2
Отсутствие условий для саморазвития, развития своих талантов	8,7	13	7,8	14	20,9	11	19,8	12	25	9	5,2
Неуверенность людей в будущем	19,2	9	20,8	9	20,1	12	28,3	8	20,5	10	-7,8
ВИЧ-инфекции	51,8	2	65,6	2	24,5	8	20,3	11	15,8	11	-4,5
Низкий уровень жизни	15	10	16,7	11	21,4	9	26,3	9	14,8	12	-11,5
Отсутствие возможности проводить летние каникулы (отпуск) за пределами Нового Уренгоя	9,5	12	8,1	13	5,6	13	2,5	14	5,5	13	3
Отсутствие возможности получить желаемое образование	6,1	14	9,9	12	4,6	14	6	13	4	14	-2

Основными личными проблемами молодёжи города являются: организация досуга (31%); отсутствие условий для саморазвития, развития своих талантов (25,3%); обеспечение жильем (21,8%); устройство личной жизни (20,5%); плохое медицинское обслуживание (20,3%); безработица (20%). По сравнению с 2009 годом стали менее острыми личные проблемы жилья, безработицы, а вот отсутствие условий для саморазвития, развития своих талантов стало более актуальным (табл. 2). Также постепенно снижается и озабоченность, как организовать свой досуг.

Если в 2009 г. всего лишь 34,4% опрошенных считали, что в городе созданы условия для проведения свободного времени, то в 2010 г. уже 45,2% опрошенных. Эта проблема остается актуальной, так как желаемому проведению свободного времени мешают отсутствие соответствующей инфраструктуры (спорткомплексы, развлекательные центры и др.) и недоступность существующих заведений по причине высоких цен.

Таблица 2

*Динамика личных проблем молодежи Нового Уренгоя
(% от числа всех опрошенных; можно выбрать несколько вариантов)*

Проблема	2003 г.		2004 г.		2008 г.		2009 г.		2010 г.		Отклонение, 2010 к 2009 %
	%	ранг	%	ранг	%	ранг	%	ранг	%	ранг	
Проведение свободного времени	39,2	1	47,3	1	45,9	1	46,3	1	31	1	-15,3
Отсутствие условий для саморазвития, развития своих талантов	14,5	7	14,4	7	22,3	4	19,3	5	25,3	2	6
Обеспечение жильем	36,3	2	28,6	2	44,2	2	30,5	2	21,8	3	-8,7
Устройство личной жизни	26,1	3	24,8	3	23,1	3	29	3	20,5	4	-8,5
Плохое медицинское обслуживание	15,3	5	19	4	21,8	5	18	7	20,3	5	2,3
Безработица	9,2	10	17	5	18,9	6	27,5	4	20	6	-7,5
Отсутствие возможности заниматься спортом	10,8	9	10,9	10	17,7	7	12,8	8	10,3	7	-2,5
Низкий уровень жизни	14,2	8	12,4	9	11,9	10,5	11,8	9	10	8	-1,8
Взаимоотношения с родителями	16,6	4	15,2	6	14,3	8	18,5	6	9,8	9	-8,7
Преступность, бандитизм и насилие	3,2	13	10,1	11	12,9	9	7,8	11	9,5	10	1,7
Служба в армии	15	6	14,2	8	11,2	12	9,8	10	7,3	11	-2,5
Отсутствие возможности проводить летние каникулы (отпуск) за пределами Нового Уренгоя	7,9	11	7,8	12	9,7	13	3,5	14	4,5	12	1
Алкоголизм	0,8	15,5	4,6	13	11,9	10,5	5,3	12	4,3	13	-1
Отсутствие возможности получить желаемое образование	3,4	12	4,1	14	7,5	14	4,3	13	3,3	14	-1

ВИЧ-инфекции	1,6	14	2,8	16	3,4	16	0,8	16	1,8	15	1
Наркомания	0,8	15,5	3	15	5,3	15	2	15	0,8	16	-1,2
Меня ничего не касается	15,5	-	10,6	-	8,5	-	15	-	22	-	7

То, что молодежь на Крайнем Севере лишена определенных условий для удовлетворения своих потребностей, говорит следующий факт: более половины опрошенных (70,3%) хотели бы уехать из города; для сравнения, в 2004 г. таковых было 60,8%. Если в 2004 г. более склонной к переезду была молодежь в возрасте 23-29 лет (70,2%), то в 2010 г. больше всего этого желают подростки 14-17 лет (84,1%) (рис. 1). Основные причины по сравнению с 2004 г. не изменились: «плохие погодные условия» – 43% всех опрошенных (2004 г. – 41,3%); «нет условий для отдыха и досуга» – 41% (2004 г. – 31,4%); «чтобы сберечь здоровье» – 26% (2004 г. – 30,6%); «нет условий для саморазвития, развития своих способностей» – 21,5% (2004 г. – 11,9%); «нет перспективы развития города» - 19,3% (2004 г. – 11,6%); «нет возможности устроиться на работу» - 15% (2004 г. – 10,1); «нет условий для получения образования» – 9% (2004 г. – 8,4%); «низкий уровень жизни» – 4,5% (2004 г. – 4,6%); другие причины – 4,3%. Другие причины: «преступность», «нет безопасности», «много приезжих».

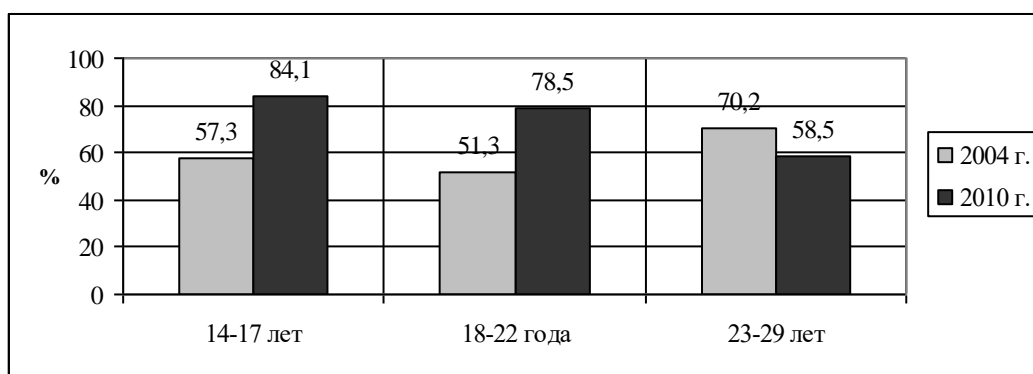


Рис. 1. Распределение молодежи, желающей выехать из г. Новый Уренгой, % от числа опрошенных по возрастным группам

По мнению молодёжи, лучше всего в городе развивается физическая культура, спорт и туризм (46,3% опрошенных), организация летнего отдыха и трудовой занятости подростков и молодежи (28,3%). Требуют особого внимания такие направления молодежной политики: борьба с наркоманией и алкоголизмом (51,3%); развитие культуры, творчества, организация досуга молодежи (42,5%); организация занятости молодежи и развитие молодежного предпринимательства (40%); духовно-нравственное и патриотическое воспитание молодежи и подростков (29%); поддержка и социальная защита молодых семей (28,5%); правовая защита молодежи (24%) (табл.3).

Таблица 3

Динамика оценки деятельности в сфере молодежной политики города по направлениям в 2009-2010 гг. (% от числа опрошенных: можно выбрать несколько вариантов)

Направление молодежной политики	Направление оценено наиболее высоко			Направление требует особого внимания			Разница между высокой оценкой и потребностью во внимании	
	2009	2010	Отклонение	2009	2010	Отклонение	2009	2010
Развитие физической культуры, спорта и туризма	67	46,3	-20,7	28,3	29,3	1	38,7	17
Организация летнего отдыха и трудовой занятости подростков и молодежи	36,8	28,3	-8,5	28	22,5	-5,5	8,8	5,8
Развитие культуры, творчества, организация досуга	30	26	-4	48,5	42,5	-6	-18,5	-16,5

молодежи								
Профилактика правонарушений среди подростков	19,3	20,5	1,2	29,3	30,3	1	-10	-9,8
Борьба с наркоманией и алкоголизмом	40,3	17	-23,3	60,5	51,3	-9,2	-20,2	-34,3
Организация занятости молодежи и развитие молодежного предпринимательства	12,5	15,5	3	52,3	40	-12,3	-39,8	-24,5
Поддержка деятельности молодежных клубов, объединений и организаций	18,8	12,8	-6	26	13	-13	-7,2	-0,2
Духовно-нравственное и патриотическое воспитание молодежи и подростков	10	10,5	0,5	23,8	29	5,2	-13,8	-18,5
Поддержка и социальная защита молодых семей	12,3	8	-4,3	43,5	28,5	-15	-31,2	-20,5
Оказание психологической помощи человеку, попавшему в трудную жизненную ситуацию	5,3	5,5	0,2	27,3	16,5	-10,8	-22	-11
Правовая защита молодежи	5,8	4,5	-1,3	33,5	24	-9,5	-27,7	-19,5

Общая оценка деятельности администрации города по решению проблем молодежи остается невысокой: низкая оценка – 38,5% всех опрошенных (2010 г.), 45,7% (2009 г.), 40,3% (2008 г.); средняя оценка – 35,5% (2010 г.), 42,8% (2009 г.), 50,7% (2008 г.); высокая оценка – 2,5% (2010 г.), 2,3% (2009 г.), 2,2% (2008 г.); затруднились оценить – 23,5% (2010 г.), 9,2% (2009 г.), 6,8% (2008 г.). На помощь со стороны местных властей в необходимых случаях не рассчитывают 46,8% молодежи (в 2009 г. – 54,3%, в 2008 г. – 45,6%).

Проводимые исследования новоуренгойской молодежи позволили выявить положительные тенденции реализации молодежной политики и актуальные проблемы, остающиеся острыми в течение нескольких лет. Это указывает на присутствие именно северным городам проблемы, связанные с природными и климатическими условиями, экономикой, и с последствиями диспропорций между производственной и социальной жизнью города в пользу первой.

Поэтому создание комфортных условий для проживания в северном городе и реализации молодежью ее потенциала в интересах инновационного развития страны и региона – главный приоритет деятельности органов местной власти в сфере молодежной политики.

Сведения об авторе

Койшина Екатерина Алимовна, ассистент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин, Ямальский нефтегазовый институт (филиала) ТюмГНГУ, тел.: 8(3494)224266, e-mail: koyshina@mail.ru

Koyshina E. A., assistant, Department of Humanitarian and Social-Economic Disciplines of Yamal Petroleum Institute, Tyumen State Oil and Gas University, phone: 8(3494)224266, e-mail: koyshina@mail.ru

УДК 316.334.3

СТУДЕНЧЕСТВО: СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА В АСПЕКТЕ ТЕОРИИ РИСКА STUDENT BODY: SOCIAL PROTECTION FROM THE THEORY OF RISK ASPECT

Л. Л. Мехришвили, О. Ф. Севостьянова
L. L. Mehrishvili, O. F. Sevostianova

Ключевые слова: риск, социальный риск, студенчество, социальная защита, система, социальная помощь

Key words: risk, social risk, the students, social protection, system, social assistance

Рассматривается теоретико-методологическое содержание сущности категории «социальная защита» с точки зрения теории риска. Представлен методологический анализ базового категориально-понятийного аппарата изучаемой проблематики: риск, социальный риск, социальная защита, социальная защита студенчества. Выделяется и обосновывается объект социальной защиты – обучающаяся молодежь, студенчество.

The article considers the theoretical-and-methodical content of the essence of the category “social protection” in terms of the theory of risk. The methodological analysis of the base category-conceptual apparatus of the studied range of problems, in particular risk, social risk, the students social protection, is presented. The object of the social protection, namely the youth and the students receiving training, is highlighted and proved.

Глобальные изменения, ознаменовавшие конец XX в., поставили мир перед лицом новой социальной реальности. Ее основными характеристиками признаны неопределенность и риск. Неопределенность и риск, приобретающие значение проблемы социетального характера. Эта особенность делает необходимым более углубленное изучение теоретической разработки рискологических проблем, применительно для различных стадий модернизации общества в целом и организации жизнедеятельности отдельных общественных групп и индивидов.

Современные общества испытывают главное противоречие – между возможностями пользоваться плодами социального прогресса и постоянно воспроизводимым состоянием социального риска.

Сегодня в любом обществе люди реально или потенциально находятся в состоянии риска. Последствия стихийных бедствий, экологических катастроф, бесконтрольного применения современной техники и технологий, экономических спадов и политических кризисов, террористических актов и ошибочных решений в управлении не обходят стороной ни одну социальную группу.

Вместе с тем, без риска в современном динамичном мире немислим успех. Готовность действовать в условиях риска, способность оптимизировать его возможные исходы, прогнозировать его последствия становятся необходимыми условиями реализации жизненных стратегий во всех сферах жизнедеятельности современного человека.

Понятие «риск» впервые определено в словаре В. И. Даля, где рассматривается путем анализа глагола «рисковать». В данной трактовке первое значение термина характеризует активное, сознательное действие человека с надеждой на удачу в условиях неопределенности итога действий. При этом действие окрашено астеническим эмоциональным состоянием субъекта (отвага, смелость, решительность) и выявляет его волевые качества. Вторая трактовка показывает, во-первых, что результатом действия может быть также неудача, во-вторых, какая именно неудача. В первом случае акцентируется вероятность неуспеха (степень риска), во втором подчеркивается содержание возможных отрицательных последствий действия (в чем состоит риск) [1].

В. И. Зубков определяет риск через социальное поведение субъекта, «осуществляемое в условиях неопределенности его исходов». При этом риск может выполнять, как подчеркивают В. И. Чупров, Ю. А. Зубок и др., интеграционную функцию в отношении социальных субъектов, поскольку «в ее основе лежит синергетический эффект риска, способствующий приумножению энергии человека, оказавшегося в рискованной ситуации» [2].

По определению К. А. Гаврилова риск – это решение (действие), следствием которого может быть некоторое ожидаемое негативное последствие, существенное с точки зрения действующего субъекта (влияющее на осуществление действия) [3].

В качестве исходной точки принимается связь риска с действием и действующим субъектом: риск существует лишь при наличии субъекта и возможности действия.

Возможность выбора в ситуации риска нашла отражение и в дефиниции, сформулированной С. А. Кравченко, – «риск есть возникновение ситуации с неопределенностью, основанной на дихотомии реальной действительности и возможности: вероятности наступления объективно неблагоприятного последствия для социальных акторов (индивидуальных или коллективных) и вероятности обретения выгод и благ, что субъективно воспринимается акторами в контексте определенных ценностных координат, на основании чего осуществляется выбор альтернативы действия» [4]. Формулирование более точной дефиниции понятия «риск» подразумевает обращение к природе действия. При этом риск есть компромисс между опасностью и гарантиями государства субъектам деятельности в сфере приемлемого риска того, что их уровень и качество жизнеобеспечения сохраняется. При этом сам человек определяет оправданность риска, в рамках которого уровень и характер опасностей для него допустим.

В работе «Gratt», Никлас Луман, рассмотрев несколько попыток определения риска, приходит к собственной дефиниции: «Потенциал реализации нежелательных, неблагоприятных последствий для человеческой жизни, здоровья, собственности или среды» [5].

Анализируя влияние риска на деятельность индивида, У. Бек подчеркивает, что перед людьми открываются возможности рационального выбора социального контекста: в какие социальные отношения вступать и поддерживать, а в какие – нет. Тем самым индивиды, по существу, могут управлять степенью риска, в том числе ориентируясь на развитие общества [6]. У. Бек связывал риски, прежде всего, с опасностями настоящего и будущего. «Общество риска подразумевает, что

прошлое теряет свою детерминирующую силу для современности. На его месте – как причина нынешней жизни и деятельности – приходит будущее, то есть несуществующее, конструируемое, вымышленное.

Использование схемы единичного акта Т. Парсонса, позволяет выдвинуть тезис о том, что «риск», так или иначе, связан с целью действия, то есть с «будущим положением вещей, на которое ориентировано выполняемое действие» [7].

Э. Гидденс отмечает, происходит регулярное обновление ситуаций риска, которые трудно прогнозировать. Все это превращает повседневную жизнь человека в процесс постоянной калькуляции и осмысления рисков, заставляет делать самостоятельный выбор [8].

Н. Луман выявляет взаимосвязь понятий «риска» и «предотвращения» опасности как своеобразного посредника между решением и риском [9].

Если не принимать в расчет узко специальных значений риска, то многообразие трактовок в отечественных и зарубежных работах, представляется возможным свести в следующие три группы. В первой риск понимается как специфический процесс выбора вариантов действия: выбор альтернатив в ситуации неопределенности; выбор действия, исход которого определяется, случаем; единство обстоятельств и индивидуально-групповых предпочтений (критериев оценки ситуации), на основе которых принимается оперативное решение. Во второй группе риск раскрывается через непосредственное действие субъекта: действие наудачу в надежде на счастливый исход; образ действий в неясной, неопределенной обстановке; поведение при наличии опасности, угрозы. В третьей акцент делается на вероятности отрицательного характера последствий: вероятность ошибки или неуспеха в ситуации с несколькими альтернативами; ущерб, связанный с реализацией решения или вызванный неблагоприятными факторами среды; возможность наступления нежелательных последствий (их мера) в результате действия случайных факторов; событие, наступление которого содержит возможность каких-либо потерь. Интерпретация второго и третьего подходов позволяет рассматривать риск как действие, направленное на привлекательную цель, достижение которой сопряжено с угрозой потери, или как ситуативную характеристику деятельности, включающую неопределенность исхода и неблагоприятные последствия в случае неуспеха.

Итак, проведенный анализ интерпретации понятия «риск» позволяет авторам рассматривать данную дефиницию как деятельность, связанную с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, возникающего перед социальным субъектом. Кроме того, важно отметить, что в процессе такой деятельности имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели.

Таким образом, даже на уровне дефиниции можно констатировать, что в рамках социологии возможен акцент на различных аспектах риска. Риск понимается и как деятельность, и как процесс, и как событие или совокупность событий, и как свойство, и как признак.

Как и в отношении к понятию «риск», содержательная трактовка восприятия риска в значительной степени зависит от того, какими допущениями и предположениями о природе социального действия и социальной реальности руководствуется исследователь.

Трактовка восприятия риска включает ряд взаимосвязанных элементов:

- процесс и результат оценки риска субъектом (вероятности возникновения некоторой «будущей ситуации» и ее различных характеристик);
- совокупность суждений, представлений и установок субъекта относительно риска;
- определение некоторых «будущих ситуаций» как нежелательных или опасных.

Восприятие риска связано с ориентацией действующего субъекта на будущую ситуацию, которая по отношению к нему:

- возможна или вероятна, но не детерминирована;
- скорее ожидаема, чем неожиданная;
- зависима от его действий;
- негативна или нежелательна для него [10].

Поскольку восприятие риска изучается достаточно широко, целесообразным представляется отбор некоторых «ключевых» подходов к изучению восприятия риска.

Д. Лаптон и О. Ренн в своих классификациях используют пять подходов к концептуализации восприятия риска:

- исследования, связанные с концепцией рационального действия (основанные на «модели ожидаемой полезности», в частности, подход Д. Канемана и А. Тверски);

- «психометрическая парадигма» П. Словика;
- исследования восприятия повседневных рисков (Дж. Туллох и Д. Лаптон);
- подход, основанный на представлении о «режиме власти» (governmentality), М. Фуко;
- «теория социокультурной жизнеспособности» (М. Томпсон, А. Вилдавски) [11].

Анализ различных подходов, элементов, видов, типов риска позволяет построить классификацию (таблица), где виды риска представлены дихотомиями, которые можно рассматривать как некие континуумы значений [12].

Классификация рисков		
Вид риска		
По субъектно-объектным характеристикам	По субъекту	Индивидуальный Коллективный
	По объекту	Индивидуальный Коллективный
По условиям возникновения	По социальной обусловленности	Институционализированный Неинституционализированный
	По степени свободы субъекта	Добровольный Недобровольный
	По наличию аналогов решений	Ординарный Неординарный
По содержанию	По направленности на цель действий	Действия Бездействия
	По степени обоснованности	Обоснованный Необоснованный

Классификация рисков		
Вид риска		
По возможным последствиям	По роду последствий	Материальный Моральный
	По масштабу	Со значительными последствиями С незначительными последствиями
	По предсказуемости	Предсказуемый: калькулируемый, не калькулируемый Непредсказуемый: не калькулируемый
	По времени существования	Локализованный Неопределенный
	По времени появления	Актуальный Отсроченный

Обратимся к содержательному раскрытию субъектно-объектных характеристик риска. Под объектами риска понимаются те индивиды или социальные группы, которые испытывают на себе последствия принятых решений, под субъектами риска понимаются все индивидуальные и коллективные акторы, принимающие решения. Субъекты риска могут испытывать на себе последствия своих собственных решений, то есть являться одновременно и субъектами риска. Поэтому по субъектно-объектным характеристикам следует различать индивидуальный и коллективный виды риска. Индивидуальный риск – риск, характеризующийся опасностью для отдельного индивидуума. Коллективный риск (групповой, социальный) – это риск проявления опасности того или иного вида для коллектива, группы людей, для определенной социальной или профессиональной группы людей.

К основным условиям возникновения риска относятся их социальная обусловленность, степень свободы субъекта, а также наличие или отсутствие аналогов решений.

С точки зрения социальной обусловленности, риск может быть институционализирован на уровне общества (конкурентные рынки) и на уровне поведения отдельных социальных групп (представители опасных профессий). Институционализация риска ограничивает свободу действий субъектов, однако, социальные нормы ориентируют их поведение в наиболее значимых для общества ситуациях. Неинституционализированный риск не ограничивает свободу действий субъектов, развивается по неизвестным обществу законам, своим правилам.

По степени свободы субъекта рискованный выбор может вынуждаться такими факторами, как личностные диспозиции, ожидания других людей, параметры ситуации (наличие угрозы, отсутствие средств, времени). В связи с этим мы можем выделить добровольный и недобровольный виды риска.

Наличие или отсутствие аналогов решений при возникновении рискованной ситуации позволяет рассматривать ординарные и неординарные риски. В большинстве случаев риск проявляется в ординарной или рутинной ситуации. Отличительной чертой неординарных рисков является то, что по условиям возникновения они уникальны, то есть не имеют аналогов, либо им невозможно найти достаточного количества примеров, чтобы использовать для правильного построения поведения.

По содержанию рискованных решений выделяют направленность на цель действий и степень обоснованности.

По критерию содержания направленности на цель действий следует различать риск действия и риск бездействия. Под риском действия будем понимать риск объективно вызванный, то есть обусловленный конкретной ситуацией и субъективно направленный на достижение конкретной цели.

Риск бездействия существует тогда, когда человек строит поведение вразрез с собственными целями. Такой риск связан с сознательным нарушением алгоритма действия, с бездействием в ситуации, когда обстановка требует принятия решений. Если риск действия может быть обоснованным и необоснованным, то риск бездействия только необоснованным.

По критерию содержания направленности на степень обоснованности выделяют обоснованный и необоснованный риски. Альтернатива с обоснованным риском представляет поведение, адекватное обстоятельствам: правильная оценка ситуации, своевременно принятое решение и осуществленное с минимальными затратами, а также с учетом интересов других субъектов и возможных последствий. Необоснованный риск также направлен на достижение цели, однако, по ряду причин он полностью или частично имеет качества, противоположные обоснованному риску.

По возможным последствиям риск классифицируется на род последствий, масштаб, предсказуемость, время существования и проявления последствий.

По роду последствий выделяют риски с материальными и моральными последствиями.

Материальный риск связан с возможными материальными последствиями, которые могут обернуться большими потерями средств к существованию. Моральный риск характеризуется высокой степенью риска в ситуациях, связанных не только с трудностями эмоционально-нравственного неприятия выбора, грузом ответственности, но и с непредсказуемостью последствий, которые невозможно просчитать заранее. По масштабу делится на риск со значительными последствиями (убыток или потеря важная для индивида) и с незначительными последствиями (индивид принимает возможные потери как незначительные для себя).

По предсказуемости распределяется на предсказуемый калькулируемый, не калькулируемый риск и непредсказуемый не калькулируемый риск.

Предсказуемость риска – это возможность предвидеть все возможные последствия. Предсказуемый риск может быть калькулируемым и не калькулируемым, непредсказуемый риск – всегда не калькулируемый. Последствия калькулируемого риска поддаются количественно-вероятностному измерению, что дает возможность их снижения, страхования и возмещения, а последствия не калькулируемого риска измерению не поддаются.

В зависимости от времени существования различают локализованные риски, выявленные и контролируемые и неопределенные риски, новые риски. Особенность новых рисков состоит в том, что они возникают в результате коллективных решений или как следствие агрегации большого количества индивидуальных действий. Такие риски не поддаются непосредственному наблюдению из-за своей комплексности.

По времени проявления классифицируются на актуальные (значимые для индивида, вызванные актуальными мотивами) и отсроченные риски (отсроченные во времени проявления проблем).

Таким образом, риск включает объективно существующую возможность негативного воздействия на состояние и жизнедеятельность людей, их общностей и институтов, в результате которого им может быть причинен какой-либо ущерб, ухудшающий их состояние, придающий их развитию нежелательную динамику. Это вполне осознаваемая, но не фатальная вероятность негативного воздействия на тот или иной объект, определяемая наличием объективных и субъективных факторов, обладающих поражающими свойствами. При этом деструктивными и дестабилизирующими следует считать те факторы, которые способны нанести ущерб данной системе, вывести ее из строя или полностью уничтожить. В то же время конструктивной характеристикой выше перечисленных понятий является их потенциальность влияния на развитие личности, общества и государства.

В социальном государстве система социального риска эффективно интегрирована в действующую систему социальной защиты: все риски, имеющие социальное значение, включены в перечень рисков, защита от которых гарантирована государством для всех категорий населения.

Наиболее полный состав социальной защиты представлен в работах тех ученых (А. В. Мартыненко, С. В. Поздняков, В. И. Стародубов, В. Д. Роик, С. Ю. Янова и др.), которые полагают, что эта система объединяет все возможные способы защиты от действия социальных рисков.

В частности, по мнению С. Ю. Яновой, социальная защита – это система управления социальными рисками с целью поддержания устанавливаемых обществом социальных стандартов жизни для каждого человека [13].

Вместе с тем, по-нашему мнению, сведение социальной защиты только к социальному обеспечению, выплате различных видов социальной помощи применительно к студенчеству представляется недостаточным. Это связано, прежде всего, с более широким спектром социальных рисков, которым студенчество подвергается в процессе обучения в вузе.

Наш подход к совершенствованию содержания социальной защиты студентов в вузе связан, прежде всего, с исследованием данной деятельности как части молодежной политики в контексте с воспитательной, социально-педагогической, спортивно-оздоровительной, культурно-досуговой

работой и др. Пути решения социальных проблем студенчества лежат в совершенствовании всей системы государственной молодежной политики и системы социальной защиты студентов на уровне государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования.

Список литературы

1. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. - М.: Гос. изд-во иностр. и нац. словарей, 1955.
2. Чупров В. И., Зубок Ю. А. Молодежь в обществе риска. – М.: Наука, 2001.- 230 с.
3. Гаврилов К. А. Понятие «риск» в социологии: к вопросу о дефиниции // II Всероссийская научная конференция «Сорокинские чтения-2005. Будущее России: стратегии развития».
4. Кравченко С. А. Социология: парадигмы через призму социологического воображения. - М.: Издательство «Экзамен», 2007. - 750 с.
5. Никлас Луман THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем. - 1994. - № 5. - С. 135-160.
6. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. - М.: Прогресс-традиция, 2000. - 384 с.
7. Парсонс Т. О структуре социального действия.- М.: Академический проект, 2000. - С. 95.
8. Гидденс Э. Ускользающий мир: как глобализация меняет нашу жизнь. – М.: «Весь мир», 2004. - 423 с.
9. Luhmann N. Soziologie des Risikos-Berlin; New York. – 1991. s.3h
- 10.Ренн О. Три десятилетия исследования риска: достижения и новые горизонты // Вопросы анализа риска. 1999. Т. 1. №1. - С. 83.
- 11.Lupton D. Risk. London: Routledge, 1999. P.17-35; Renn O. Concepts of Risk: A Classification // Social Theories of Risk / Ed. by S. Krimsky, D. Golding. L.; N.Y.: Praeger, 1992. PP. 68-69.
- 12.Яницкий О. Н. Социология риска. – М.; Издательство LVS, 203 – 192 с.
- 13.Янова С. Ю. Социальное страхование: организация и финансовый механизм. - Спб., 2000.

Сведения об авторах

Мехришвили Ламара Ленгизовна, д.с.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, тел.:8(3452)450289

Севостьянова Оксана Федоровна, соискатель Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, тел.: 8(3452)209438, e-mail: Klokfed@yandex.ru

Mehrishvili L. L., Doctor of Social Sciences, professor, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, phone: 8(3452)450289

Sevostianova O. F., applicant for scientific degree, Institute of Management and Business, Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, phone: 8(3452)209438, e-mail: Klokfed@yandex.ru

УДК 316.75

КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВАЯ СРЕДА ГОРОДА КАК ФАКТОР СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ CULTURE-AND-LEISURE TIME ENVIRONMENT OF THE MODERN CITY AS A FACTOR OF A PERSONALITY SOCIALIZATION

А. Д. Балюк

A. D. Balyuk

Ключевые слова: *культурно-досуговая среда города, социализация личности, социальная политика, молодежная среда*

Key words: *culture and leisure environment of a city, socialization of a personality, social policy, youth environment*

Рассматривается роль культурно-досуговой среды города в процессе формирования ценностного потенциала и социализации личности в современных условиях модернизации общества. Актуализируются вопросы, связанные с механизмом реализации социальной политики по формированию социокультурных институтов, обеспечивающих развитие духовного, творческого и личностного потенциала молодежи. Приведена классификация типов развлекательно-досуговых учреждений, обеспечивающих трансляцию культуры в молодежную среду; определены критерии,

определяющие качество сервиса в контексте профессиональной и этической культуры специалистов культурно-досуговых учреждений.

The article examines the role of culture and leisure environment of a city in formation of the value potential and socialization of a personality in modern conditions of the society modernization. The issues connected with the mechanism of realization of social policy in formation of socio-cultural institutions providing the development of spiritual, creative and personality potential of the youth are actualized. The classification of types of leisure and entertainment facilities, which enable the culture translation to the youth environment, is offered and the criteria determining a quality of service in the context of professional and ethical culture of specialists working at culture and leisure institutions are defined.

Как научная категория, культурно-досуговая среда представляет собой самостоятельную, самоценную культурно-досуговую систему, имеющую собственную базу, цели, задачи, формы существования и деятельности [1]. Функции культурно-досуговой среды, как пространственного окружения, направлены на введение человека в мир культурно-эстетических и художественных ценностей и отношений, обеспечивающих культурно-формирующие условия его развития. Учитывая ключевую роль культурно-досуговой среды в социализации личности, формировании ценностного потенциала, актуальна реализация социальной политики, направленной на формирование социокультурных институтов, обеспечивающих развитие духовного, творческого и личностного потенциала. Результаты социологических исследований показывают, что лишь незначительная часть опрошенных посвящает свободное время образованию, познанию и саморазвитию. Среди наиболее привлекательных для современной молодежи форм развлечений выделяют: зрелища, легкую музыку, танцы, игры, телепрограммы типа игры - зрелища, КВН. Наряду с этим важно обозначить тенденцию возвышения духовных потребностей молодежи, рост уровня образования, культуры, где наиболее характерной особенностью молодежного досуга является возрастание в нем доли духовных форм и способов проведения свободного времени, соединяющих развлекательность, насыщенность информацией, возможность творчества и познания нового. Такими «синтетическими» формами организации досуга стали клубы по интересам, любительские объединения, семейные клубы, кружки художественного и технического творчества, дискотеки, молодежные кафе-клубы. Для повышения индекса качественной, ценностной социализации подростков и молодежи в культурно-досуговых учреждениях необходима разработка эффективных и социально ответственных программ, моделирующих качественно новый образ жизни и органично сочетающихся с интересами и социальным заказом молодежи и подростков. Следует отметить, что в режиме реального времени сфера массового молодежного досуга является и сосредоточением социальных проблем, которые общество не может решить в других сферах жизнедеятельности (наркомания, алкоголизм, преступность, проституция и др.). В этой связи актуально в рамках культурно-досуговой деятельности в полной мере выполнить социальный заказ общество по формированию предложения альтернативных, социально значимых досуговых программы в клубной сфере. Деятельность развлекательно-досуговых учреждений должна быть направлена на создание наиболее благоприятных, оптимальных условий для отдыха, для развития духовных и творческих способностей молодого человека. В данном контексте наиболее оптимальной организационно-досуговой формой могут выступать социально-культурные центры, как моно- или многопрофильные организации. Принципы функционирования такого центра должны базироваться на социально-гуманистической миссии, направленной на удовлетворение культурных интересов различных категорий населения в сфере свободного времени и формировании культурной среды. В современной практике социально-культурные центры классифицируются по следующим признакам: 1) основному профилю деятельности – полифункциональные (многопрофильные) и монофункциональные (специализированные) в следующих видах досуговых занятий: социально-гуманитарные (в том числе реабилитационные и корректирующие; художественно-эстетические; спортивно-оздоровительные; научно-технические; 2) по социальной ориентации: дошкольные, детские, подростковые, молодежные и т.д. Исходя из этого, каждый культурный центр призван стать базой для социально-культурной (образовательной, развивающей, творческой, развлекательной оздоровительной) деятельности различных групп и отдельных индивидов. Возможности такой деятельности существуют в любом виде культурно-досугового центра: любительском объединении, семейном клубе, дискотеке, игротке и т.д. [2]. Для обеспечения качественного сервисного обслуживания в культурно-досуговых центрах актуально включение общекультурного этического компонента сервиса. Специалист культурно-досуговых учреждений должен обладать навыками общения с

другими людьми, иметь широкий кругозор, разбираться в основах устройства современной жизни, быть подготовленным к работе, связанной с решением самых разнообразных задач [3]. Можно выделить следующие базисные положения, касающиеся этической культуры специалистов сферы сервиса: этическая культура менеджера по сервису характеризуется многофункциональностью и целостностью; этическая культура обусловлена теми ценностными установками, которые определяют жизнедеятельность человека, отражает личностные особенности специалиста; этическая культура менеджера имеет деятельностный характер, обусловлена особенностями и спецификой профессии; процесс формирования этической культуры менеджера динамичен, состоит из взаимосвязи, последовательности, интегрированности этапов. Под этической культурой менеджеров по развлекательно-досуговому сервису понимается уровень этических знаний, моральных принципов, нравственных навыков, проявляющихся в деятельности работников при обслуживании клиентов. Этическая культура специалистов в сфере культурно-досуговых учреждений находит конкретное выражение в активном воплощении ценностей морали и этики во взаимоотношениях работников предприятий туризма с клиентами. Этические основы в профессиональной деятельности менеджера формируются из тех мировоззренческих представлений, нравственных ценностей, которые определяют профессиональное поведение работников данной сферы регулируют их отношения с клиентами. Этические принципы предписывают специалисту развлекательно-досугового учреждения освоить такие отношения с клиентами, которые считаются в нашем обществе желательными, одобряемыми, стимулируются современной практикой туризма и тем самым облегчают процесс обслуживания, делают его приятным и эффективным для обеих сторон. Этическая культура специалистов данной сферы играет существенную роль в выполнении следующих функций: профессионально-регуляционной, социокультурной (этнокультурной), профессионально-коммуникативной. Поскольку этическая культура специалиста является показателем его личной и профессиональной культуры, она выполняет профессионально-регуляционную функцию. Профессионально-этические нормы и ценности зафиксированы в глобальном этическом кодексе. Стратегию и тактику своего профессионального поведения в ситуациях взаимодействия с клиентами (различными по возрасту, социальному статусу, уровню образования, потребностям и мотивам путешествия и др.) и коллегами, менеджер по сервисному обслуживанию определяет в соответствии с требованиями и нормами профессиональной этики. Социокультурная (этнокультурная) функция этической культуры специалиста подразумевает, что в процессе своей профессиональной деятельности он будет ежедневно общаться с клиентами, имеющими разные жизненные ценности и установки, цели, потребности, иногда и с разной ментальностью. В данном контексте этика менеджера по сервису базируется на принципах толерантности по отношению к каждому клиенту, вне зависимости от его социального положения, религиозных и политических убеждений, национальности. Профессиональная сервисная деятельность состоит из определенных форм, способов и правил взаимодействия и коммуникаций, соответствующих требованиям профессиональной этики, профессионального, речевого поведения в соответствии с профессионально-коммуникативной функцией этической культуры. Этическая культура специалиста по сервису и туризму включает знания и умения реализовывать в повседневной трудовой деятельности нормы и правила взаимоотношений, взаимодействия в личностно-деловой коммуникации; систему профессиональных идеалов и ценностей и др. Особое место в этической культуре занимает система профессиональных идеалов и ценностей. В ценностных ориентациях концентрируется весь жизненный опыт, накопленный личностью в ее индивидуальном развитии. Этот компонент структуры личности представляет основу сознания, определяющего культуру поступка, помыслы и чувства человека. По мнению И. Ф. Исаева, профессиональные ценности существуют на разных уровнях: индивидуально-личностном; профессионально-групповом и общественно-профессиональном. Наиболее сложным социально-психологическим образованием является совокупность индивидуально-личностных ценностей специалиста, выступающих исходным началом профессиональной деятельности специалиста культурно-досуговых учреждений, фактором ответственности за качество услуг, направленных на формирование ценностных основ молодежи, как потенциальных потребителей услуг [4]. Профессиональные ценности в исследовании И. Ф. Исаева представлены несколькими группами: ценности-цели (раскрывают значение и смысл целей профессиональной деятельности); ценности-средства (раскрывают значение и смысл способов, средств осуществления профессиональной деятельности); ценности-отношения (совокупность отношений специалиста к себе как профессионалу, к коллегам, клиентам, работодателям, профессиональной деятельности в целом); ценности-значения (обнаруживают значение и смысл

различных видов знаний: социокультурных, философских, психолого-педагогических, медицинских, специальных — для успешной реализации профессиональной деятельности); ценности-качества (представлены многообразной системой взаимосвязанных индивидуальных, личностных, коммуникативных, статусно-позиционных, деятельностно-профессиональных и внешне-поведенческих качеств специалиста как субъекта профессиональной деятельности).

Таким образом, этическая культура специалистов по развлекательно-досуговому сервису представляет совокупность жизненных смыслов профессионала, включающих в идеале отношение к соблюдению норм профессиональной этики как к самооценности. Данное отношение реализуется в повседневном профессиональном поведении специалиста, которое характеризуется соблюдением профессиональных принципов, правил, норм взаимоотношений с клиентами и коллегами. Коммуникативная составляющая этической культуры заключается в умении специалиста по сервису понимать потребности и мотивации клиента; умении слушать, демонстрировать понимание смысла высказываний контактора; умении налаживать «обратную связь» с коллегами и партнерами в ситуации личностно-деловой коммуникации; наблюдать и интерпретировать вербальное и невербальное поведение человека; знать и уметь учитывать половозрастные, этнокультурные особенности коммуникации и т.д. Коммуникативность связана с высокоразвитой способностью специалиста «владеть собой», с эмоциональной устойчивостью, которая проявляется в том, насколько терпеливым и настойчивым является специалист при осуществлении своих замыслов, насколько характерны для него выдержка и самообладание даже в самых неблагоприятных (стрессовых) ситуациях, насколько он умеет «держать себя в руках», саморегулировать профессиональное поведение в условиях отрицательных эмоциональных воздействий со стороны других людей [5]. Неотъемлемым компонентом этической культуры специалиста является владение основами психолингвистики, социолингвистики; корректное использование специально-профессиональных, психолого-педагогических знаний; правильное построение монологической и диалогической, устной и письменной речи; умение адекватно определить профессионально-речевую поведения; умение управлять личностно-деловым общением. Поскольку этическая культура специалиста по сервису реализуется в личностно-деловом коммуникативном взаимодействии специалиста с клиентами и коллегами, то интерактивно-практическая составляющая становится особенно значимой, то есть, важным элементом этической культуры является освоение технологии профессионально-коммуникативного взаимодействия, технологии профессионального общения и т.д. Формирование основ этической культуры требует умения проводить самоанализ проявлений профессионально-этической культуры в реальных ситуациях профессиональной туристской деятельности, адекватно оценивать сильные и слабые стороны профессиональной культуры, профессионального поведения, осознание необходимости работы по самокоррекции недостатков, личностно-профессиональному саморазвитию, выбор индивидуальных техник саморазвития этической культуры. Таким образом, этическая культура специалиста по сервису является системной характеристикой личности специалиста, которая включает: 1) культуру тактичного профессионально-речевого действия (адекватный ситуации делового общения тон, динамика звучания голоса, темп, интонация, грамотность построения фраз, простота и ясность изложения мыслей, четкая аргументация, хорошая дикция и др.); 2) коммуникативную культуру (самоуправление своим психоэмоциональным состоянием в процессе делового общения; умение «снять излишнее напряжение» в профессиональной коммуникации, желание понять мысли, потребности, мотивацию и др.); 3) профессионально-эмоциональную культуру (желание, стремление и умение понять эмоциональный настрой собеседника, умение проявить эмпатию и др.); 4) профессионально-интеллектуальную культуру (гибкость, аналитичность, эвристичность профессионального мышления, в результате чего профессиональное общение предстает как вид социального творчества) [6]. Социально-гуманитарный характер культурно-досугового сервиса во многом определяет сущность, смысл и цель профессиональной деятельности. Организатор культурно-досуговых мероприятий должен являться носителем, создателем и распространителем гуманистических ценностей, осуществляя таким образом свой вклад в развитие культуры общества. Поэтому особое значение приобретает уровень его этической культуры. Как отмечает Л. И. Мищенко, практическая задача этической культуры – воспитание профессионалов и оказание им помощи в достижении вершин профессионального мастерства. Каждая историческая эпоха уже имела унаследованные от прошлых поколений и предлагала свои способы подготовки специалистов по сервису и туризму. Профессия сервисного работника одновременно обособляет определенные группы людей и объединяет их внутри этих групп [7].

Сходство трудовой деятельности сказывается и на сходстве образа жизни представителей одной и той же профессиональной группы. Соответственно и отражение окружающего Мира и себя в этом Мире в сознании приобретает внутри социально-профессиональной группы черты общности. В наиболее оформившихся профессиональных группах возникает «корпоративный дух», то есть совокупность взглядов, убеждений, оценок, разделяемых всеми членами и являющих собой свод правил поведения в группе. Именно в таких сообществах, построенных на идеях солидарности и органичности, впервые зарождается то, что мы называем «профессиональная культура», «профессиональная этика», «профессиональная честь», «профессиональный дух» [8]. Учитывая определяющую роль культурно-досуговой среды города в социализации личности, формировании базовых ценностей, вопросы этики в профессиональной деятельности в современном обществе приобретают особую актуальность.

Деятельность специалистов культурно-досуговых учреждений – базовых компонентов культурно-досуговой среды города, наряду с сервисным обслуживанием должна способствовать развитию и гармонизации личности.

Список литературы

1. Философия. Энциклопедический словарь. - М., 2006. - С.800; Туризм, гостеприимство, сервис. Словарь-справочник /под ред. Л. П. Воронковой. - М.: Аспект-Пресс, 2002. - С. 299.
2. Общероссийский классификатор услуг населения (ОКУН). № 5/99 от 05.03.1999.
3. Лукина Е. А. Сущность и структура этической культуры менеджера по туризму и формирование ее основ в процессе профессиональной подготовки. - М., 2008. - С. 67.
4. Исаев И. Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя. - М.: Академия, 2004. - С. 30.
5. Коржув А. В., Попков В. А. Традиции и инновации в высшем профессиональном образовании. - М.: Изд-во МГУ, 2003. - С.89.
6. Федцов В. Г. Культура сервиса. - М.: ПРИОР, 2001. - С.90.
7. Мищенко Л. И. Формирование основ профессиональной культуры будущего специалиста, Курск. - 2008. – 56 с.

Сведения об авторе

Балюк А. Д., аспирант Ростовского технологического института сервиса и туризма, тел.: 89054300967

Balyuk A.D., post graduate at Rostov Institute of Service and Tourism Technology, phone: 89054300967

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 378.147.062.2

ПРОЦЕСС СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЙ ОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

**THE PROCESS OF FORMATION OF SOCIAL AND PERSONALITY ORIENTATION
OF TECHNICAL HIGH SCHOOL STUDENTS**

Н. Г. Прокофьева

N. G. Prokofieva

*Ключевые слова: педагогический процесс, социально-личностный подход,
технократическое мышление студентов технического вуза*

Key words: pedagogical process, social-personality approach, technocratic thinking of technical high school students

Рассматривается социально-личностный подход в высшем образовании как условие предупреждения развития технократического мышления представителей технических профессий.

Определяется сущность понятия социально-личностная ориентация, выстраивается модель её формирования, указаны принципы, которыми необходимо руководствоваться в процессе образовательной деятельности вуза.

The article considers the socio-personality approach to higher education as a condition to prevent the development of technocratic thinking in technical professions representatives. The essence of the social and personality orientation concept is defined, and its formation model is built. The principles are identified that must be used as a guide in the process of the university educational activities.

По мере развития техники и промышленных технологий, человек начал утрачивать те духовные ценности, о которых говорили великие гуманисты. Единственной альтернативой технократическому вызову может стать гуманистическая парадигма, объявляющая человека высшей ценностью на земле и решающая проблемы «человек и мир», «человек и природа», «человек и общество», «человек и человек» на основе общечеловеческих ценностей. Гуманистический подход вовсе не отрицает роли науки, техники и технологии в развитии человечества. В рамках гуманистической парадигмы они приобретают новый смысл, они выступают в качестве средств, значимость которых оценивается по социальным, экологическим и человеческим критериям.

Широкое распространение в образовании получил личностно-ориентированный подход (Н. А. Алексеев, Е. В. Бондаревская, И. С. Якиманская и др.), который рассчитан на становление в учебном процессе субъекта, способного самостоятельно анализировать ситуацию, ставить цели, определять методы, осуществлять рефлекссию и коррекцию собственной деятельности.

Суть личностно-ориентированного обучения заключается в том, что личность обучающегося – его неповторимая индивидуальность составляет главную и приоритетную ценность, от которой проектируются все остальные звенья образовательного процесса [1].

Академик В. И. Загвязинский считает, что «личностная ориентация не в коей мере не вытесняет социальной направленности образования, формирования стремления служить обществу и государству, чувства долга, коллективизма. Она лишь требует, чтобы человек включался в социальные процессы как развивающаяся социально устойчивая личность» [2].

Российскому обществу требуется не просто профессионал, а человек, нацеленный на общественно ценные отношения, который, вступая в процесс деятельности и общения, приобретает внутреннее отношение к общественным ценностям, людям, делу, к самому себе. По нашему мнению, в техническом вузе необходимо формировать у будущих профессионалов *социально-личностную ориентацию как устойчивую направленность личности на понимание сущности и социальной значимости своей профессии (экология человека и экология окружающей среды) на принятие решений и ответственного поведения, на доминирование человеческих, гуманных побуждений – чувства справедливости, сочувствия, готовности помочь.*

Социально-личностная ориентация формируется, прежде всего, в процессе воспитания, но до последнего времени в высшем образовании современной России почти игнорировались задачи воспитания, решая которые возможно развивать качества человека, способного самостоятельно анализировать ситуацию, ставить цели, определять методы, осуществлять рефлекссию и коррекцию собственной деятельности.

В отличие от обучения, опирающегося, прежде всего на логику и когнитивные процессы, в воспитании преобладают эмоциональный, ценностно-ориентационный, поведенческий компоненты активности, межличностные отношения, вырабатывающие в человеке моральные принципы, ценности, установки, черты характера, нравственную позицию применительно к природе, обществу, труду, другим людям и к самому себе. Только в непосредственном общении между собой в групповой жизни и деятельности людей и проявляется человечность как моральное качество.

Обучение имеет дело преимущественно с искусственными – символическими, знаковыми, модельными – объектами и системами. Воспитание же опирается на реальные межличностные отношения, социальные процессы и явления общечеловеческой и национальной культуры как естественные события окружающей человека действительности, способные вызывать эмоциональные переживания.

Сила обучающих и воспитательных влияний во многом зависит от того, как организован образовательный процесс.

Понятие «процесс» (по мнению Ю. К. Бабанского) «употребляется в смысле хода, прохождения, продвижения чего-либо и отражает поэтому закономерную, последовательную, непрерывную смену следующих друг за другом моментов развития чего-либо» [3].

В. И. Загвязинский считает, что социально-педагогическое моделирование – это особый вид символа-знаковой идеализации в науке, отражение ведущих характеристик преобразуемой системы (оригинала) в специально сконструированном объекте-аналоге (модели), который в чём-то проще оригинала и позволяет выявить то, что в оригинале скрыто, неочевидно в силу его сложности и завуалированности сущности многообразием явлений. При этом модель должна обладать сходством с оригиналом, быть способной замещать его в определённых отношениях и открывать новые свойства оригинала, новые возможности его совершенствования.

Предлагаемая нами модель отражает процесс становления социально-личностной ориентации студентов технического вуза, где в основу нами положена идея «очеловечивание» образовательного процесса при подготовке специалистов технического вуза.

Модель включает относительно самостоятельные подсистемы, связанные по принципу уровневой иерархии:

- цель – становление социально-личностной ориентации студентов технического вуза в процессе развития у них профессионализма;
- задачи – развитие социально-личностных качеств: направленности личности на понимание сущности и социальной значимости своей профессии, на принятие решений и ответственного поведения, на доминирование человеческих, гуманных побуждений – сопереживания, сочувствия, чувства долга, готовности помочь, совестливости, уважения к другому человеку, коллективизма, стремления служить обществу.

В нашей модели мы руководствуемся принципами:

- гуманизма, определяющего развитие человечности студентов технического вуза в отношении к людям и в профессиональной деятельности;
- социальности, заключающейся в развитии качеств коллективизма, основанной на общности труда и интересов в сотрудничестве и взаимопомощи, акцентируя положение о гармонии личностных и социально значимых ценностей;
- личностно-профессионального становления, определяющего развитие личностных качеств – ответственности, дисциплинированности, самоконтроля, воли и самообладания как профессионально значимых;
- рефлексивности, базирующейся на механизме развития самосознания и обеспечивающей студенту определенную «обратную связь» на основе которой происходит коррекция становления социально-личностной ориентации;
- индивидуальности, состоящей в признании неповторимости каждого студента, его способностей и соответственно в утверждении необходимости построения образовательного процесса, ориентированного на максимальное развитие его социально-личностных качеств;
- педагогического содействия, заключающегося в педагогическом сопровождении и поддержке развития профессионально значимых и социально-личностных качеств студентов;
- опоры на *жизненный опыт* (бытовой, социальный, профессиональный) преподавателя, используемый в качестве одного из источников обучения в профессиональной сфере.

Ведущая цель первого этапа – развитие социально-личностных качеств – это адаптация к условиям обучения в вузе. На этом этапе происходит формирование знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения элементарных профессиональных функций репродуктивно-исполнительского характера; ориентация студента на понимание сущности и социальной значимости своей профессии.

Определяющая цель второго этапа – профессионализация личностных качеств.

На третьем этапе делается акцент на формирование интегральной характеристики деловых и личностных качеств специалиста, отражающих не только уровень профессиональной компетенции, но и социально-нравственную позицию личности студента вуза.

Применяя на разных этапах следующие организационные формы обучения и воспитания: групповая дискуссия, ролевые игры, имитационное моделирование, межличностное общение, самоанализ, самонаблюдение, межличностное общение, прямые диалоги, работа с сайтами, положительный пример преподавателя, эмоционально-ценностная рефлексия, защита курсовых проектов, защита выпускной квалификационной работы, самооценка, сочинения, экспертная оценка преподавателей, кураторов, одноклассников, существует возможность гармонизации профессионально важных и социально-личностных качеств будущего инженера, которая приведет к становлению социально-личностной ориентации студентов.

Список литературы

1. Андреев В. И. Педагогика творческого саморазвития. – Казань: Издательство Казанского университета, 1998. - 320 с.
2. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – 3-е изд.испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 208 с.
3. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований: дидактический аспект. – М.: Педагогика, 1982. – 192 с.

Сведения об авторе

Прокофьева Наталья Геннадьевна, ассистент кафедры «Физика, методы контроля и диагностики», Тюменский государственный нефтегазовый университет, тел.: 89091813659

Prokofieva N.G., assistant of Department «Physics, Methods of Control and Diagnostic», Tyumen State Oil and Gas University, phone: 8 9091813659

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ВИРТУАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО

УДК 681.518

ВЛИЯНИЕ ПРОЦЕССОВ ИНФОРМАТИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ABOUT THE INFLUENCE OF INFORMATIZATION PROCESSES ON HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Н. С. Ишмухаметов

N. S. Ishmukhametov

*Ключевые слова: информатизация, информационные технологии,
человеческий капитал, постиндустриальная экономика*

Key words: informatization, information technologies, human capital, post-industrial economy

Рассматривается актуальный вопрос современной постиндустриальной экономики – воздействие процессов информатизации на развитие человеческого капитала. Выдвигается гипотеза о влиянии информатизации по двум «каналам»: на институты развития человеческого капитала и собственно человеческий капитал, его отдельные компоненты. Дается критический анализ процессов информатизации, осуществляемых в современной России.

The article considers the live issue of modern post-industrial economy, in particular the influence of informatization processes on human capital development. The hypothesis is brought forth about the informatization influence by two "channels": on institutes of the human capital development and on the human capital itself and its separate components. A critical analysis is made of the informatization processes realized in modern Russia.

Формирование постиндустриальной экономической системы происходит под воздействием факторов постиндустриализации, задающих определенные векторы развития постиндустриального сектора и ведущего ресурса постиндустриального хозяйства – человеческого капитала. Сущность последнего, эволюционирует во временном измерении в человеческий капитал постиндустриальной эпохи.

В ряду разнообразных факторов постиндустриализации информатизация выступает основополагающим, подготовительным фактором для такого направления развития как постиндустриальная экономика инновационного типа. Исходя из гипотезы, что информатизация позволяет создать информационно-коммуникационную инфраструктуру (ИКТ-инфраструктуру)

«экономики знаний», рассмотрим далее вопрос о влиянии процессов информатизации на развитие человеческого капитала.

При этом будем исходить из следующих предпосылок:

- для ряда отраслей информация выступает таким же стратегически важным ресурсом, как материальные и энергетические ресурсы;
- современные информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) стали важным элементом жизнедеятельности общества и средством повышения эффективности управления всеми сферами общественной деятельности;
- уровень информатизации (степень и скорость распространения ИКТ) становится одним из существенных факторов успешного социально-экономического развития и повышения конкурентоспособности.

Если информатизацию рассматривать как комплексное, системное явление, имеющее воздействие на все сферы жизнедеятельности современного общества, то можно выдвинуть (и попытаться обосновать) гипотезу о её воздействии по двум каналам:

- 1) на институты развития человеческого капитала, в первую очередь, сферы здравоохранения, образования и науки;
- 2) на собственно человеческий капитал, его отдельные компоненты.

1. Относительно институтов развития человеческого капитала резонно отметить два важных момента. Во-первых, на сегодняшний день российские системы образования и здравоохранения всё также насущно нуждаются в комплексной внутренней информатизации самих «производственных» процессов. Предоставление («производство») услуг в большей части учреждений этих систем осуществляется с помощью архаичных (с точки зрения информационно-коммуникационного обеспечения) средств производства. Учебный процесс в типичных школах, колледжах, университетах России проходит «у доски с тряпкой». Инновационные ИКТ (мультимедиа-технологии, дистанционный доступ к интерактивному учебному процессу, интерактивные доски) остаются мало распространенными, слабо используемыми, либо вообще неизвестными преподавателям и учащимся. Отсутствуют развитые сети информационного обмена между системой образования и академической наукой. Проникновение ИКТ в отечественную систему здравоохранения также осуществляется очень низкими темпами.

Во-вторых, именно системы образования и здравоохранения (и функционирующий в них человеческий капитал) должны, на наш взгляд, выполнять в составе ИКТ-инфраструктуры организационные и обслуживающие функции для «экономики знаний». От качества информатизации образования и здравоохранения зависит способность этих систем включиться в инфраструктуру «экономики знаний».

Цель информатизации образования состоит в глобальной рационализации интеллектуальной деятельности, в подготовке человека к полноценной жизни в информационном обществе путем повышения качества образования на основе применения новейших информационных технологий. На наш взгляд, инвестиции в информатизацию образования есть вложения, направляемые, прежде всего, на развитие будущего человеческого капитала. В свою очередь, в этом аспекте инвестиции в информатизацию здравоохранения можно считать вложениями, направляемыми на повышение эффективности охраны здоровья для сохранения «витальной» составляющей реально функционирующего и будущего человеческого капитала. Инвестиции в информатизацию науки выступают условием создания систем информационного обмена, выступающих катализатором инноваций в сфере науки и за её пределами. Соответственно, инвестиции в информатизацию правительственных органов следует признать вложениями, направляемыми на повышение эффективности деятельности институтов государственной власти, в том числе связанных с развитием человеческого капитала, а также повышение мобильности информации как экономического ресурса в масштабах всей национальной экономики, поскольку правительственные органы «находятся на пересечении» большинства информационных потоков современного общества. Как отмечает Скрыль Т. В., «по мере развития процесса информатизации экономики меняется роль правительства, оно вынуждено менять спектр услуг и способы их предоставления. Благодаря появлению новых информационных технологий власть меняет способ общения с гражданами» [1]. По нашему мнению, информатизация органов государственной власти должна способствовать обеспечению всех уровней (муниципального, регионального, федерального) эффективным механизмом информационного взаимодействия между собой и с населением и бизнесом.

Таким образом, представляется целесообразным рассматривать проблему совершенствования институтов развития человеческого капитала в современной России в аспекте глобальных для национальной экономики тенденций, которые отвечают условиям становления постиндустриальной экономики инновационного типа, а именно – процессов информационно-инновационной трансформации. Необходимость информатизации ставит перед органами государственной власти, системами здравоохранения, образования и науки более масштабные задачи, чем просто процесс компьютеризации (как накопление компьютерной техники и ее использование для решения узких задач). На передний план выходит, в частности, задача интеграции указанных институтов с постиндустриальным сектором экономики.

По нашему мнению, актуальность и необходимость информатизации и распространения инноваций заключаются, прежде всего, в том, что они представляют взаимодополняемую основу для развития основных ресурсов постиндустриальной экономики – информации и знаний (рисунок).



Рисунок. Комплементарность процессов информатизации, распространения инноваций и развития человеческого капитала

Стоит отметить, что все указанные на рисунке направления информатизации и «инноватизации» нуждаются в комплексном взаимодействии с человеческим капиталом (требуют применения производительных, потребительных, творческих способностей людей и в то же время содействуют их развитию).

2. В отношении второго канала (воздействия информатизации на человеческий капитал) следует, по нашему мнению, обратить внимание на его проявление в нескольких направлениях, в частности:

А. Формирование нового сектора экономики (получившего название «ИТ-сектор»), предъявляющего спрос на специалистов нового класса, способных эффективно работать в сфере ИТ, а также совершенствовании ИКТ-инфраструктуры информационного и других секторов экономики, востребованности в отношении специалистов всех отраслей экономики получения и регулярного обновления навыков в сфере ИТ.

В. Развитие потребительных способностей в сфере ИТ, которые, в свою очередь, содействуют развитию производительных и даже творческих способностей в сфере ИТ, выдвижению социальных способностей на качественно новый уровень развития, с предоставлением новых возможностей, в особенности, для развития коммуникативных способностей (посредством мобильной связи, информационных социальных сетей и т.п.).

С. Создании качественно новых условий (например, интерактивности) организации производительной деятельности, с внедрением в практику новых понятий («конференция» может при определенных условиях замещаться «веб-конференцией», «семинар» заменяться «вебинаром», консультации специалистов – on-line-консультациями и т.д.), что способствует более эффективной реализации человеческого потенциала посредством распространения дистанционных форм деятельности (в особенности это касается потенциала людей с ограниченными возможностями).

В обоснование «второй части» выдвинутой гипотезы необходимо по каждому из вышеприведенных направлений воздействия дополнительно отметить следующее:

А. Формирование ИТ-сектора экономики приводит к расширению спроса на специалистов, в чьи профессиональные компетенции должны включаться способности к обеспечению и продвижению процессов информатизации (в частности, такие специальности, как информационная безопасность, электронная техника, радиотехника и связь, информатика и вычислительная техника).

В качестве примеров возникновения новых ИТ-секторов (секторов информационных технологий с инновационной «начинкой») можно назвать развитие сети Интернет, свидетельствующее о том, что в США удалось сформировать принципиально новую отрасль нематериального производства, которая взаимодействует с «базовыми» отраслями экономики на основе информации и знаний. Эта отрасль не только содействует росту производительности труда в других отраслях, но и сама по себе составляет все более значимую и быстрорастущую часть экономики. Не менее перспективной можно считать относительно новую отрасль информационного сектора – спутниковую навигацию, которая уже создается в нашей стране в качестве системы «ГЛОНАСС». Эта система внедряется в экономическую практику гораздо медленнее, чем это могло быть, что, по нашему мнению, обусловлено слабой степенью развития специального человеческого капитала, необходимого для такого уровня технологий.

Анализ данных по выпуску специалистов указанных групп специальностей в России свидетельствует об устойчивом росте данного показателя (в процентном отношении к суммарному выпуску специалистов) в системе среднего профессионального образования, и его стабильное значение

(3,5 %) для системы высшего образования. В абсолютном выражении наблюдается рост выпускаемых ИТ-специалистов в обеих ступенях профессионального образования, за исключением специальности «Электронная техника, радиотехника и связь».

Безусловно, круг специалистов, определяющих состав профессионального человеческого капитала ИТ-сектора экономики, не ограничивается тремя рассмотренными специальностями. По мере развития такого сектора ИТ как Интернет, возникли совершенно новые виды профессиональной деятельности: веб-разработка, веб-дизайн, веб-администрирование, модерирование, электронная коммерция и т.д. Изменения с точки зрения компетенций уже коснулись и «традиционных» специалистов, задействованных в ИТ-секторе: например, юристу требуются соответствующие, довольно специфичные знания в области права (законодательство и правоприменительная практика, прежде всего, в сфере интеллектуальной собственности), экономисту, бухгалтеру – знания об особенностях хозяйственной деятельности ИТ-предприятий.

В. ИТ-сектор экономики создает также особый круг потребителей, которые, по сути, включаются в новые виды потребительной деятельности (феномен Интернет достаточно быстро породил такой феномен как блогер, который изначально возник из преимущественно потребительной деятельности).

В аспекте воздействия информатизации на развитие человеческого капитала можно отметить ещё один аспект развития потребительных способностей людей, а именно: развитие «информационных потребностей». По мере роста потоков информации, учет которой необходим для принятия каждодневных решений, те люди, которые не обладают достаточными навыками ее усвоения, фактически могут оказаться «неспособными адекватно оценивать ситуацию». Проблема способности оценить ситуацию в рамках определенного информационного «поля» имеет отношение ко всем сферам жизнедеятельности человека: экономической, социальной, духовной, политической. По мнению

В. Л. Иноземцева, демократическая процедура, призванная обеспечить реализацию воли большинства, становится чрезвычайно опасным средством принятия решений, коль скоро это большинство может иметь извращенные представления о природе и характере стоящих перед социумом проблем, равно как и о путях их решения [2]. В этой связи очевиден рост социально-экономической значимости образования, самообразования, средств массовой информации и массовых коммуникаций (сетевых информационных технологий) как инструментов удовлетворения «информационных потребностей» и соответственно развития человеческого капитала. Возникает проблема не столько увеличения информационной нагрузки на современного человека, сколько возможностей его развития как рационального субъекта-потребителя информации, а также «обучения» индивида эффективному распределению ресурсов рабочего и свободного времени на усвоение новой информации.

Эффективное внедрение и распространение информационных технологий немислимо без соответствующих (минимально необходимых для осуществления указанной цели) запасов накопленного человеческого капитала. Человеческий капитал необходим для создания спроса на информационные и инновационные услуги (чтобы выступать потребителем подобных благ, необходимо обладать специальным человеческим капиталом) и для формирования соответствующего предложения (производство информационных продуктов также требует привлечения специального

человеческого капитала). Таким образом, успешная реализация программ информатизации должна включать не только политику стимулирования предложения, но и активизацию спроса на соответствующие услуги.

С. Следует также особо выделить тот факт, что в действительности современный этап информатизации предоставляет широкие возможности для дистанционной деятельности, будь то деятельность в сфере образования, на рынке труда, на потребительских рынках или в сфере социальных взаимодействий. Интеллектуальные ресурсы, открываясь для глобальных рынков, приобретают небывалую мобильность благодаря, в первую очередь, процессам информатизации, которые выступают сегодня важнейшим фактором глобализации мировой экономики. По нашему убеждению, человеческий капитал XXI века будет иметь более высокие показатели отдачи вследствие распространения дистанционных виртуальных форм трудовой деятельности в виде виртуальных коллективов, телеработы (удаленной работы), виртуального рабочего места и т.п.

Ускорение процессов информатизации, развитие на их основе новых, в частности, дистанционных форм деятельности немыслимо без обеспечения экономики современными средствами информатизации и связи, а также их обновления на постоянной основе. Несмотря на недавний экономический кризис, использование услуг ИКТ, таких как мобильные телефоны и Интернет, продолжает расти во всем мире. В современной России можно выделить такие показатели информатизации, как значительный рост числа домашних компьютеров и численности пользователей сети Интернет. При этом наблюдается сохранение значительных разрывов по данным показателям в сравнении с развитыми странами мира.

На сегодняшний день критически важная проблема экономики России, как мы полагаем, состоит в том, что ей пока не удастся эффективно «конвертировать» человеческий потенциал страны в человеческий капитал, реально задействованный в процессе общественного производства, в особенности в отраслях «новой экономики». Одной из причин такого положения дел является, на наш взгляд, низкая скорость процессов информатизации отечественной экономики, «зацикленная» на технологиях догоняющего развития, отсюда неразвитая ИКТ-инфраструктура, не отвечающая требованиям инновационного развития современного хозяйства.

Развитая ИКТ-инфраструктура экономики способна выполнять важные организационные и обслуживающие функции по отношению к отраслям знаний. При этом национальная система развития человеческого капитала, основная задача которой – подготовка человеческого капитала как важнейшего фактора производства в «экономике знаний», может (в современных условиях, безусловно, должна) быть органично переплетена с этой инфраструктурой. Процессы информатизации, выступающие здесь в качестве катализаторов, приводят к существенным изменениям в структуре человеческого капитала, выдвигая на передний план способности к функционированию в условиях информационного общества.

Список литературы

1. Скрыль Т. В. Формирование информационного сектора экономики: теоретико-методологический аспект // Вестник ТГУ. – 2008. – № 4 (60). – С. 297.
2. Иноземцев В. Л. На рубеже эпох. Экономические тенденции и их неэкономические последствия. - М.: Экономика, 2003. - 776 с.

Сведения об авторе

Ишмухаметов Наиль Салаватович, старший преподаватель, Башкирский государственный университет, г. Уфа, тел.: 89273026550; e-mail: 007@efbgu.ru

Ishmukhametov N. S., senior lecturer, Bashkir State University, Ufa, phone: 89273026550; e-mail: 007@efbgu.ru

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Главный редактор, Карнаухов Николай Николаевич - депутат Тюменской областной думы, д.т.н., профессор

Заместитель главного редактора, Хайруллина Нурсафа Гафуровна - д.с.н., профессор Тюменского государственного нефтегазового университета

Барбакова Клара Григорьевна - директор Научно-исследовательского института исследования общества Тюменского государственного нефтегазового университета, д.ф.н., профессор

Барбаков Олег Михайлович - заведующий кафедрой математики и информатики Тюменского государственного нефтегазового университета, д.с.н., профессор

Белоножко Марина Львовна - заведующая кафедрой маркетинга и муниципального управления Тюменского государственного нефтегазового университета, д.с.н., профессор

Влад Генин - декан факультета бизнеса, менеджмента и информационных технологий университета Феникс, содиректор международных программ Стэнфордского университета и университета UC Лос-Анджелеса, полномочный представитель Академии высшего образования в ООН, главный специалист фонда Фулбрайт, доктор бизнес-администрирования, Ph.D, профессор инжиниринга и международного менеджмента (США)

Голенкова Зинаида Тихоновна - заместитель директора Института социологии РАН, д.ф.н., профессор

Левашов Виктор Константинович - руководитель Аналитического центра стратегических социально-политических исследований Института социально-политических исследований РАН, д.с.н., профессор

Нарбут Николай Петрович - заведующий кафедрой социологии Российского государственного университета дружбы народов, д.с.н., профессор

Пленкина Вера Владимировна – проректор по экономике и финансам Тюменского государственного нефтегазового университета, д.э.н., профессор.

EDITORIAL BOARD

Professor Karnaukhov, Nikolay Nikolayevich - Chief Editor, Doctor of Technical Sciences, Deputy Chair of Tyumen Regional Duma (Parlament), Senior Fellow, International Higher Education Academy of Sciences

Professor Khayrulina, Nursafa Gafurovna - Deputy Chief Editor, Doctor of Sociological Sciences, Tyumen State Oil & Gas University

Professor Barbakova, Klara Grigoryevna - Editorial Board Member, Doctor of Philosophical Sciences, Director, Research Institute of Society, Tyumen State Oil & Gas University, Senior Fellow, International Higher Education Academy of Sciences

Professor Barbakov, Oleg Mikhaylovich - Editorial Board Member, Doctor of Sociological Sciences, Chair of the Department of Mathematics and Informatics, Tyumen State Oil & Gas Senior Fellow, International Higher Education Academy of Sciences

Professor Belonozhko, Marina Lvovna - Editorial Board Member, Doctor of Sociological Sciences, Chair of the Department of Marketing and Municipal Government, Tyumen State Oil & Gas University, Senior Fellow, International Higher Education Academy of Sciences

Professor Genin, Vlad - Editorial Board Member, Doctor of Business Administration, Ph.D, Technical Sciences, Professor of Engineering and International Management Science, Chair of the College of Business, Management, and Information Technologies, University of Phoenix, General Editor and Program Co-Director, Stanford University, UCLA, Plenipotentiary Representative of the Academy of Higher Education in the United Nations, Senior Specialist, Fulbright Foundation, U.S. Department of State

Professor Golenkova, Zinayida Tikhonovna - Editorial Board Member, Doctor of Philosophical Sciences, Deputy Director, Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences

Professor Levashov, Viktor Konstantinovich - Editorial Board Member, Doctor of Sociological Sciences, Head of the Analytical Center for Strategic Socio-Political Research, Head of the Laboratory, Research Institute of Society, Tyumen State Oil & Gas University

Professor Narbut, Nikolai Petrovich - Editorial Board Member, Doctor of Sociological Sciences, Chair, Department of Sociology, Peoples' Friendship University of Russia

Professor Plyonkina, Vera Vladimirovna - Vice Rector for Economics and Finance, Doctor Of Economical Sciences, Tyumen State Oil & Gas University

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ

«Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика» - это академический журнал, акцентирующий внимание на теории и методологии исследований социальных процессов. В нем освещаются новейшие исследования, концепции и теории, свежие практические идеи и инициативы, результаты.

Редакция журнала принимает статьи от российских и зарубежных авторов по следующей тематике:

- Теория и методология исследования социальных процессов
- Управленческие процессы
- Политические и правовые процессы
- Экономические и демографические процессы
- Культурные традиции и новации
- Проблемы и перспективы развития науки и образования
- Информационные технологии и виртуальное пространство

Эмпирические исследования, концепции, метаанализ, рецензии на книги, количественные и качественные исследования, социальные инновации, обзоры литературы, ретроспективы, взгляды практиков - все это может быть объектом исследований.

Журнал издается ежеквартально (март, июнь, сентябрь, декабрь).

Каждая статья рецензируется. После положительной оценки рецензента, редакционная коллегия определяет возможность публикации статьи в журнале.

Отправленная статья (материалы) не должна быть ранее нигде опубликованной, не может быть отправлена для публикации в другие издания. Если статья будет принята в журнал, она не должна публиковаться в той же форме на английском или каких-либо других языках без письменного согласия редакционной коллегии.

ПРАВИЛА ПОДГОТОВКИ РУКОПИСИ

- Рукопись, предоставляемая в редакцию, должна иметь: аннотацию на русском и английском языках, содержащую название рукописи, данные автора обязательно (Ф.И.О.) полностью, должность, место работы, e-mail, контактный телефон, краткое содержание рукописи объемом до 0,25 страницы машинописного текста, УДК, рецензию, протокол заседания кафедры с рекомендацией к публикации.
- Рукопись представляется в редакцию в виде файла на диске с использованием Winword, размер шрифта 11 (Times New Roman), интервал одинарный, абзац 1,25, страницы не нумеруются.
- Ввод формул производить в редакторе формул Microsoft Equation 2.0. Иллюстрации выполняются на компьютере и вставляются в файл статьи. В таблицах все наименования проставляются полностью, без сокращения слов. **Объем статьи 3-4 страницы.**
- Параметры страницы: Поля верхнее: 2,5 см; нижнее: 2 см; левое: 2,5 см; правое: 2,5 см.
- Название статьи должно содержать не больше 7-8 слов фамилии и инициалы авторов.
- Библиографический указатель (список литературы) дается авторами в конце статьи в порядке последовательности ссылок в тексте. Ссылки на литературу в тексте заключаются в квадратные скобки. В списке литературы указываются: а) для журналов и сборников - фамилии и инициалы авторов, название статьи, название журнала (сборника), номер или том, место и год издания, Стр.; б) для книг - фамилии и инициалы авторов, название книги, место издания, название издательства, год издания, Стр.
- (ГОСТ 7.1 - 84). В список литературы вносят только те работы, которые опубликованы в печати.
- Список литературы не должен превышать 10 наименований источников.
- Рукописи, не принятые к опубликованию, авторам не высылаются.
- Диски со статьями не возвращаются.
- Редакция имеет право производить сокращения и редакционные изменения текста рукописей.
- Корректур статей иногородним авторам предоставляется.
- Плата за публикацию не взимается.

Электронный вариант статьи, аннотация, подписка на журнал высылаются по e-mail: nur@tsogu.ru
Индекс Роспечати 19420. Для жителей Тюмени организована подписка на журнал в редакции.

Пожалуйста, отправляйте Ваши статьи:

профессор Нурсафа Хайруллина, заместитель главного редактора
Телефон/Факс 8(3452)20-20-46

MANUSCRIPT SUBMISSION GUIDELINES

The Editorial Board of the «News From Higher Education Institutions: Sociology, Economics, Politics» Journal welcome papers on original research findings and informed opinion on the theory and methodology of research of social processes and related fields.

Papers submitted for publication must meet three criteria: One, the manuscript must contribute to knowledge, theory, and practice; Two, the manuscript content must be accurate and scholarly; and Three, the manuscript must conform to the editorial guidelines of the Journal presented below:

The paper should be submitted on the disk and via email. The electronic version of it should be sent to: nur@tgngu.tyumen.ru.

The paper should be typewritten in Microsoft Word with font size 11 (Times New Roman).

The body of the manuscript should be single space. DoubleSpace before and after first-level and second-level headings. Triple space between the title and before and after the author's name.

All paragraphs should be indented with a tab of five (5) spaces. You must leave a space after each paragraph.

The margins should be as follows:

Left Margin: 1 inch or 2.5 cm Right Margin: 1 inch or 2.5 cm

Top Margin: 1 inch or 2.5 cm Bottom Margin: 1 inch or 2.5 cm

Do not insert page numbers.

References will appear at the end of the paper. Display only those references cited in the text. References should be listed and numbered alphabetically by the last name of the first author at the end of the paper. References cited in the text should appear as the corresponding numbers in square bracket with or without the author's names in front. References should be given in the following form: a) for Journal Articles - Author(s) last name, followed by first and middle initials; Article Title; Journal Title; Volume Number; Location; Year of Publication; Pages; b) for Books - Author(s) last name, followed by first and middle initials; Book Title; Publisher Location; Name of Publisher; Year of Publishing; Pages.

The length of the manuscript should not exceed more than 4 pages. The title of the manuscript should be in all capital letters, boldfaced, and centered at the top of the first page. The author(s) and affiliation(s) should be centered, bold-faced, and single-spaced beginning on the third line below the title. Do not use titles such as Dr. or Professor, etc. The size of the name(s) should be «LARGE.» (12 point). For Example:

John Smith, Tyumen State Oil and Gas University

Mary Jones, University of California, Berkeley

If you have more than one author and all authors have the same affiliation, use the following format:

John Smith

Kathy Matthews

Tyumen State Oil and Gas University

Each manuscript should be accompanied by an abstract of approximately 100-150 words. The word ABSTRACT should be typed in all capital letters, bold-faced, and centered on the third line following the author(s) and affiliation(s). The size of the heading should be «VERY LARGE.» The text of the abstract should be in «ITALICS.» An abstract should be sent in English language.

A list of keywords describing your manuscript should be provided after the abstract (for indexing and search purposes).

Your manuscript should be accompanied by a cover page, consisting of the paper title, author name(s), affiliation(s) of the author(s), purpose of submission and detailed contact information, including phone number(s) and email address(es).

All formulas and/or equations (if any) should be done by using Microsoft Equation 2.0. and be placed on separate lines and numbered consecutively, with the equation/formula numbers placed in parentheses and aligned against the left margin.

Tables, figures, and graphs should be typed as close as possible to the location where they are cited. No abbreviations (all words appearing in tables should be fully spelled out). Headings should be centered, bold-faced, and in all capital letters above the table or figure. All tables must be in boxes. The size of the heading for each table or graph should be «LARGE.»

Appendices should immediately follow the body of the paper and precede the references. The term, APPENDIX, should be centered in all capitals above the appended material. The size of the term, APPENDIX, should be «VERY LARGE.» If there is more than one appendix, they should be numbered consecutively.

All spelling, grammar, and punctuation are the responsibility of the author(s). No corrections will be made by the Journal Editors. Therefore, all articles must be edited prior to submission.

Note that the computer disk will not be returned. It is essential that you comply with these instructions because we print from disk. Rejected manuscripts will not be returned to the author(s).

Manuscripts which fail to meet the specifications will be returned to the author and risk not being published or at the very least, delaying the publication schedule.

A manuscript submitted for publication in the Journal should not have appeared or be under consideration for publication in other journals. Citation of the original work must be included.

After acceptance by the Journal, a paper or any portion of a paper may not be published elsewhere without prior written approval from the Editors. A manuscript published in the Journal becomes the property of the Journal with the Journal possessing exclusive right to publication. All copyrights will belong to the Journal.

The Journal reserves the right to edit manuscripts for brevity, clarity, and consideration of style.

«News From Higher Education Institutions: Sociology, Economics, Politics»

CALL FOR PAPERS

The «News From Higher Education Institutions: Sociology, Economics, Politics» is an academic Journal focusing on the theory and methodology of research of social processes. It highlights cutting edge research, new concepts and theories, and fresh practical ideas and initiatives.

The editors of the Journal welcome contributions from throughout the world in the following research areas:

- Management processes
- Political and legal processes
- Economic and demographic processes
- Cultural traditions and innovations
- Development of science and education: challenges and future outlook
- Information technologies and online world

Empirical studies, conceptual papers, meta-analyses, literature reviews, case studies, quantitative and qualitative studies, pedagogical innovations, practitioner perspectives, and book reviews are all welcome.

Papers can adopt a historical perspective, a current perspective or a future perspective. Contributions from practitioners along with academics in the field, reporting on the latest strategies, new thinking and initiatives being applied are published as well.

The Journal is published quarterly in March, June, September and December.

Each paper is reviewed by the Editors, and, if judged suitable for this publication, is then sent to our referees for double blind peer review. The Editors then decide whether the paper should be accepted as it is, revised or rejected.

Submission of a paper implies that it has not been published previously, that it is not under consideration for publication elsewhere, and that if accepted it will not be published elsewhere in the same form, in English or in any other language, without the written consent of the publisher.

Please send submissions to:

Prof. Vlad Gennin

Telephone/Fax:

E-mail:

Deputy Editor-in-Chief

+1 (925) 937-92-88

vgenin@yahoo.com

Подписано в печать Формат 60x90 1/8.
Уч.-изд. л. Усл.печ.л. Тираж 500. Заказ №

Библиотечно-издательский комплекс
государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Тюменский государственный нефтегазовый университет».
625000, Тюмень, ул. Володарского, 38.

Типография библиотечно-издательского комплекса.
625039, Тюмень, ул. Киевская, 52.
e-mail: nur@tsogu.ru