Уральское отделение Российского общества социологов
ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»
Институт государственного управления и предпринимательства
Кафедра социологии и социальных технологий управления
Высшая инженерная школа

Памяти профессора
Валерия Трофимовича Шапко
посвящается

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИОЛОГИИ МОЛОДЕЖИ, КУЛЬТУРЫ, ОБРАЗОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ

Материалы международной конференции

Екатеринбург, 28 февраля 2014 г.

Том IV

Екатеринбург, 2014

УДК 316.346.32-316.351:35(06)
ББК 60.561.1я43

ISBN 978-5-8295-0257-7

А 43 Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления: материалы всероссийской научно-практической конференции (Екатеринбург, 28 февраля 2014 г). В 4 т. Том IV / под общ. ред. Ю. Р. Вишневского. Екатеринбург: УрФУ, 2014. – 273 с.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

д-р социол. наук, проф. Л. Н. Банникова; д-р филос. наук, проф. Ю. Р. Вишневский (отв. редактор); д-р химич. наук, проф. О.И. Ребрин; канд. филос.наук, доц. Л.Н. Боронина; старший преподаватель И.И.Шолина.

В сборнике опубликованы материалы международной конференции, посвященной памяти профессора В. Т. Шапко. Среди участников конференции – коллеги и друзья Валерия Трофимовича, научные работники и преподаватели вузов Азербайджана, Белоруссии, Латвии, России, Узбекистана, Украины. В томе IV собраны материалы по проблемам социологии управления.

Сборник материалов конференции адресован преподавателям, научным работникам и студентам вузов, руководителям и работникам учреждений культуры всем интересующимся теорией и практикой социологических и социокультурных исследований.

УДК 316.346.32-316.351:35(06)
ББК 60.561.1Я43

ISBN 978-5-8295-0257-7

© Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина
© Авторы

Прошло уже 5 лет с того момента, когда – буквально на взлете – оборвалась творческая жизнь талантливого ученого и замечательного, обаятельного, остроумного человека – Валерия Трофимовича Шапко. Но память близких, друзей, коллег, память его студентов в Нижнетагильском пединституте и УГТУ-УПИ (ныне Уральском федеральном университете) хранит самые теплые воспоминания о нем. Важным моментом этой памяти и является наша V Международная конференция, посвященная тем проблемам социологии, в развитие которых Валерий Трофимович внес наибольший вклад: социологии образования, молодежи, культуры и управления.

УДК 378

Акбердина Виктория Викторовна,
доктор экономических наук, доцент, akb_vic@mail.ru,
ведущий научный сотрудник Института экономики УрО РАН,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

ОЦЕНКА ВОЗМОЖНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ 080000 «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ»[1]

Аннотация: статья представляет результаты аналитического исследования, целью которого являлось обоснование целесообразности разработки нового ФГОС ВПО «Предпринимательство». Автором проведена экспертиза основных образовательных программ в рамках существующих профилей ФГОС ВПО на предмет соответствия компетенциям предпринимателя.

Ключевые слова: компетенции предпринимателя; образовательные стандарты.

Akberdina Victoria Victorovna

DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURIAL COMPETENCES IN EDUCATIONAL STANDARDS 080000 «ECONOMICS AND MANAGEMENT»

Abstract: the article presents the results of an analytical study, which aimed to develop a new educational standard «Entrepreneurship». The author investigated the basic educational programs within the existing profiles in educational standards 080000 «Economics and Management» for compliance of entrepreneurial competencies.

Keywords: competence of the entrepreneur; educational standards.

В современной практике можно наблюдать колоссальное количество успешных примеров в малом и среднем бизнесе, в том числе и в инновационной сфере. Многие исследователи предпринимательства совершенно справедливо говорят о предпринимательской революции [3, 28]. Однако, как показывает статистика психологов, лишь небольшой процент людей обладает врожденными предпринимательскими способностями [2, 88]. Совершенно очевидно, что на первый план выходят приобретенные предпринимательские способности [1, 5]. Именно поэтому столь значима роль образования, особенно высшего, в предпринимательской экосистеме.

Подготовка выпускников с квалификацией «предприниматель» должна реализовываться по двум основным направлениям. Первое – это развитие компетенций, связанных с созданием бизнеса. К данным компетенциям относится следующее: умение распознать и оценить перспективу; воспитание в себе творческого подхода; умение привлекать ресурсы; «партизанские» навыки; минимизация и управление риском; умение планировать в условиях дефицита ресурсов; новаторство и выработка практических идей; построение социальных сетей и управление ими; умение держаться цели и адаптироваться, умение взаимодействовать и др. Таким образом, первая группа компетенций глубоко связана и определяется личностным чертам и ценностям студента. Второе – это развитие компетенций, связанных с ведением и управлением бизнесом. Эта

[1] Статья подготовлена в рамках Программы Президиума РАН № 35 «Экономика и социология науки и образования» (координаторы акад. РАН Осипов Г.В., акад. РАН Садовничий В.А.).

группа компетенций относится к профессионально-специфичным знаниям и умениям, обеспечивающим эффективное развитие созданного бизнеса.

С 2011 года рабочая группа ИГУП УрФУ занимается разработкой проекта ФГОС ВПО «Предпринимательство». В ходе данной работы автором была проведена экспертиза основных образовательных программ в рамках существующих профилей на предмет соответствия двум группам компетенций. В качестве информационной базы было использовано следующее: ФГОС ВПО 080200 «Менеджмент»; ФГОС ВПО 080100 «Экономика»; ООП «Управление малым бизнесом», разработанная Институтом государственного управления и предпринимательства УрФУ; ООП «Управление проектами», разработанная Санкт-Петербургским университетом экономики и управления; ООП «Аналитическое сопровождение управленческих решений», разработанная Государственным университетом управления, Международной академией бизнеса и управления; ООП «Коммерция» и ООП «Экономика предприятий и организаций», разработанный Российской экономической академией им. Г.В. Плеханова.

1. Анализ возможностей подготовки предпринимателей в рамках существующих профилей ФГОС ВПО «Менеджмент» и «Экономика».

В рамках ФГОС ВПО «Менеджмент» высшие учебные заведения России разработали более двадцати профилей. К профилям ФГОС «Менеджмент», близко подходящим для подготовки предпринимателей, относятся только три «Управление малым бизнесом», «Управление проектами» и «Аналитическое обеспечение управленческих решений». В рамках ФГОС ВПО «Экономика» профилей чуть более десяти. Из них подходящими являются только два «Экономика предприятий и организаций» и «Коммерция».

Экспертиза проводилась по таким критериям, как область и виды профессиональной деятельности, профессиональной деятельности, общекультурные и профессиональные компетенции, дисциплины профессионального цикла (количество часов), предмет выпускной квалификационной работы.

Результаты проведенного исследования оказались следующими. Учитывая специфику подготовки выпускников по профилю «Управление проектами» ФГОС «Менеджмент», данный профиль является лучшим по составу компетенций, которые подходят для подготовки выпускников с компетенциями предпринимателя. Это связано с тем, что собственный бизнес представляет собой проект в широком понимании этого слова, требующий управления на всех стадиях его жизненного цикла, начиная от стадии генерации. Профиль «Управление малым бизнесом» также позволяет сформировать нужные компетенции, однако ограничение на масштаб деятельности бизнеса вносит серьезные ограничения и на компетенции, поскольку предпринимательство может осуществляться в любых масштабах. Наименее подходящим для предпринимательского образования является профиль «Аналитическое сопровождение управленческих решений», т.к. целевой установкой профиля является формирование компетенций в большей степени по информационно-аналитической и расчетно-экономической

деятельности. Из двух проанализированных профилей ФГОС «Экономика» выпускники-экономисты по профилю «Коммерция» по составу компетенций лучшим образом подходят под категорию «предприниматели». Профиль «Экономика предприятий и организаций» хотя и развивает такой вид деятельности как производственно-технологическая деятельность и в рамках этой деятельности формирует компетенции по управлению бизнесом, но совершенно не позволяет развить такие компетенции, с помощью которых выпускник сможет создать собственное дело.

Вместе с тем, все рассматриваемые профили ФГОС «Менеджмент» формируют лишь управленческие компетенции предпринимателя, оставляя несформированными компетенции по генерации бизнеса, а рассмотренные профили ФГОС «Экономика» имеют один общий недостаток с точки зрения подготовки предпринимателей – эти профили жестко ориентированы на сферу деятельности – на производство товаров и услуг в одном случае и на торговлю – в другом[2].

2. Анализ возможностей создания профиля по предпринимательству в рамках существующих ФГОС ВПО «Менеджмент» и «Экономика».

ФГОС «Менеджмент» достаточно четко указывает, что областью деятельности выпускника может являться собственный бизнес и выделяет предпринимательскую деятельность в составе видов профессиональной деятельности. Вместе с тем, из общего числа профессиональных компетенций менеджера по ФГОС только 36% подходит для того, чтобы выпускник смог создать собственный бизнес, то есть стал предпринимателем. Основные компетенции ФГОС «Менеджмент» сформулированы работодателями с учетом выполнения выпускником на начальных этапах исполнительских функций на разных должностных уровнях. Как показывают результаты регулярного мониторинга студенчества, проводимого Институтом государственного управления и предпринимательства УрФУ, практически половина студентов-менеджеров собираются открыть свой бизнес лишь спустя 3-5 лет после окончания ВУЗа, а из этого числа студентов каждый четвертый отмечает, что ему не хватает для этого необходимых компетенций. Проведенный анализ трех профилей в рамках ФГОС «Менеджмент» показал, что все рассматриваемые профили формируют лишь управленческие компетенции предпринимателя, оставляя несформированными компетенции по генерации бизнеса.

ФГОС «Экономика» позволяет подготовить выпускника-экономиста, имеющего значительные компетенции в области производственно-технологической и коммерческой деятельности, однако эти компетенции формируются в раздельных профилях. Проанализированные профили имеют один общий недостаток с точки зрения подготовки предпринимателей – эти профили жестко ориентированы на сферу деятельности – на производство товаров и услуг в одном случае и на торговлю – в другом. Ни один профиль данного ФГОС не позволяет подготовить выпускника с универсальными предпринимательскими компетенциями, который мог бы организовать бизнес в любой сфере.

---

[2] Детальные аналитические, иллюстративные и табличные результаты представлены в научном отчете.

Рассматривая данные ФГОС с точки зрения выпускных квалификационных работ и практик, становится очевидным, что квалификация выпускника измеряется по уже действующему бизнесу, в рамках которого в подавляющем большинстве случаев менеджер или экономист демонстрирует компетенции по аналитической, расчетной, организационной, производственной и коммерческой, но не предпринимательской, деятельности.

Таким образом, в рамках ФГОС ВПО «Менеджмент» и «Экономика» не представляется возможным создать отдельный профиль «Предпринимательство», поскольку данные стандарты не позволяют сформировать и развить «мягкие» компетенции, связанные с личностью предпринимателя. Для развития подобных компетенций существующим стандартам не хватает в базовой части таких дисциплин как «Развитие креативности», «Распознавание возможностей», «Предпринимательский процесс», «Социальные взаимодействия», «Партизанский маркетинг», «Дилеммы и споры в предпринимательстве», «Создание новых предприятий», «Поиск и привлечение ресурсов» и др.

В целом, исследование позволило сделать однозначный вывод, что ни при каком из рассмотренных вариантов невозможно подготовить выпускника со сложными компетенциями предпринимателя, включающими в себя как компетенции по генерации бизнеса, так и компетенции по управлению им. В этой связи, объективной потребностью является разработка Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования «Предпринимательство».

Библиографический список

1. Рубин Ю.Б. Российское предпринимательство как направление российского образования // Современная конкуренция. – 2012. - № 6 (36). – С. 5-8.
2. Тутушкина М. К. Практическая психология. – М.: Бизнес-Пресса, 2009. – 368 с.
3. Чепуренко А.Ю. Современные классики теории предпринимательства. Лауреаты Международной премии за вклад в исследования предпринимательства и малого бизнеса (1996-2010). – М.: Высшая школа, 2013. – 526 с.

УДК 316.334

Акулич Мария Михайловна,
доктор социологических наук, профессор, akulich.m@gmail.com,
Тюменский государственный университет, г. Тюмень;
Батырева Мария Владимировна,
кандидат социологических наук, доцент, batyreva@list.ru,
Тюменский государственный университет, г. Тюмень;
Семенов Максим Юрьевич,
аспирант, semenoffmax@inbox.ru,
Тюменский государственный университет, г. Тюмень

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЭЛЕКТРОННЫХ УСЛУГ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в статье приведены отдельные результаты Мониторинга качества предоставления государственных и муниципальных услуг в Тюменской области, отражающие удовлетворенность потребителей качеством двух электронных услуг в сфере образования.

Ключевые слова: государственные и муниципальные услуги, электронные услуги, качество.

Akulich Mariya Mikhailovna,
Batyreva Mariya Vladimirovna,
Semenov Maxim Yurevich

THE POPULATION SATISFACTION WITH THE QUALITY OF E-SERVICES IN THE EDUCATIONAL SPHERE

Abstract: the article contains separate results of the quality monitoring of public and municipal services that isconducted in the Tyumen region. These results reflect consumers satisfaction with the quality of two e-services in education.

Keywords: state and municipal services, e-services, quality.

Одна из инновационных технологий в сфере государственного и муниципального управления, внедрение которых осуществляется в настоящее время – создание электронного правительства. Электронное правительство за счет широкого применения информационно-коммуникационных технологий обеспечивает качественно новый уровень взаимодействия и исполнения функциональных обязанностей государственных и муниципальных служащих, а также оперативность и удобство получения потребителями государственных услуг и информации о деятельности органов власти.

Функционирование электронного правительства предполагает, что государственные услуги предоставляются в электронном виде через единый государственный портал государственных услуг (http://www.gosuslugi.ru/pgu/). Вся информация, подаваемая заявителями услуг в электронном виде, направляется сотрудникам соответствующих органов для последующей обработки. Для поддержки системы предоставления государственных и муниципальных услуг в регионах и муниципальных образованиях создаются региональные порталы государственных и муниципальных услуг. В частности, подобный портал существует в Тюменской области (http://uslugi.admtyumen.ru/). Кроме того, оказание отдельных государственных и муниципальных услуг может также осуществляться и посредством сайтов различных органов власти или подведомственных им учреждений (например, на сайтах Департамента образования или сайтах школ при оказании отдельных образовательных услуг).

Если первоначально в электронной форме предоставлялись только государственные услуги, то позже, путем налаживания межведомственного электронного взаимодействия, в электронной форме стали оказывать и муниципальные услуги. В частности, в настоящее время в электронном виде можно получить муниципальные услуги в рамках таких направлений, как: благоустройство и озеленение территорий; вопросы жилья и жилищно-коммунального хозяйства; архивные дела; здравоохранение; образование; культура и искусство; земельно-имущественные отношения; архитектура и строительство; предпринимательская деятельность и т. д.

При этом, как и все остальные государственные и муниципальные услуги, электронные услуги требуют, в соответствии с концепцией, осуществляемой в стране административной реформы регулярного мониторинга качества их

предоставления через изучение удовлетворенности потребителей их качеством и доступностью.

Тюменским государственным университетом уже в течение трех лет реализуется по заказу ГАУ ТО «Информационно-аналитический центр Тюменской области» проект «Мониторинг качества предоставления государственных и муниципальных услуг». Данное исследование предполагает (наряду с другими методами) ежегодный опрос потребителей государственных и муниципальных услуг в виде формализованного интервью. Перечень услуг, подлежащих Мониторингу, ежегодно утверждается Правительством области. В 2013 г. в Программу Мониторинга было включено 15 государственных и 10 муниципальных услуг, две из которых, относящихся к образовательной сфере, оказываются в электронной форме - государственная услуга «Предоставление информации из баз данных Тюменской области об участниках единого государственного экзамена и о результатах единого государственного экзамена» и муниципальная услуга «Предоставление информации о текущей успеваемости учащегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости».

В ходе исследования было опрошено 425 потребителей данных электронных услуг, при этом изучалась степень удовлетворенности отдельными характеристиками их качества и доступности: возможность быстрого доступа к получению услуги; безопасность и конфиденциальность информации; легкость и удобство поиска необходимой информации об услуге; удобство и полезность справочных материалов; понятность и удобство интерфейса сайта, на котором получают услугу. Рассмотрим полученные результаты (см. таблицу 1).

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, свою удовлетворенность следующими характеристиками полученной услуги», % от общего числа опрошенных

Характеристики услуги	Степень удовлетворенности					Затрудняюсь оценить
	1[3]	2	3	4	5[4]	
Быстрый доступ к получению услуги	5,4	5,6	17,6	26,4	44,0	0,9
Безопасность и конфиденциальность информации	2,4	2,1	9,4	22,4	61,6	2,1
Легкость и удобство поиска необходимой информации об услуге	2,1	3,8	12,2	27,1	53,6	1,2
Удобство и полезность справочных материалов	2,6	0,9	9,6	27,8	56,9	2,1
Внешний вид интерфейса, его понятность и удобство	1,4	2,1	9,9	29,4	56,2	0,9

Представленные данные свидетельствуют о том, что большинство опрошенных удовлетворены различными характеристиками полученной ими.

[3] Вариант ответа был интерпретирован в бланке интервью как «совершенно не удовлетворен»

[4] Вариант ответа был интерпретирован в бланке интервью как «полностью удовлетворен».

Суммарные доли положительных оценок («4» + «5») по всем характеристикам оказались выше суммарных долей отрицательных оценок («1» + «2»):

– быстрый доступ к получению услуги: соотношение положительных и отрицательных оценок составило 70,0% против 11,0%;

– безопасность и конфиденциальность информации: 84,0% против 4,5%;

– легкость и удобство поиска необходимой информации: 80,7% против 5,9%;

– удобство и полезность справочных материалов: 84,7% против 3,5%;

– внешний вид интерфейса, его понятность и удобство: 85,6% против 3,5%.

Средние оценки по всем характеристикам также оказались довольно высокими: внешний вид интерфейса, его понятность и удобство – 4,38 балла; удобство и полезность справочных материалов – 4,38 балла; легкость и удобство поиска необходимой информации об услуге – 4,28 балла; безопасность и конфиденциальность информации – 4,42 балла; быстрый доступ к получению услуги – 3,99 балла.

Удовлетворенность потребителей услуг отражает также и то, что они предпочитают данную форму получения услуги более традиционной, предполагающей личное обращение в учреждение, оказывающее услугу. Именно поэтому респондентам был задан ряд вопросов, позволяющих оценить, сформировались ли у них предпочтения относительно выбора типа услуги. Было выявлено, что у потребителей, имеющих опыт получения услуг в электронной форме, формируются определенные предпочтения относительно формы получения государственных и муниципальных услуг в будущем: 88,9% из них считают, что получать услуги в электронной форме проще и удобнее, чем в традиционной; 72,7% - что это надежнее и эффективнее; 72,5% - что это более конфиденциально и безопасно.

Более того, на вопрос: «Планируете ли Вы и в дальнейшем пользоваться государственными и муниципальными услугами в электронной форме?» ответили утвердительно 95,8% потребителей электронных услуг, а на вопрос: «Будете ли Вы рекомендовать своим родственникам, знакомым пользоваться государственными и муниципальными услугами в электронной форме?» - 91,8%. Тем самым, можно сделать вывод о том, что электронная форма получения услуг удобна потребителям, поскольку позволяет им сэкономить время на обращении в различные инстанции. Удовлетворенность потребителей качеством и доступностью таких услуг выше, чем услуг, которые требуют личного обращения в те или иные учреждения.

Отметим, что сегодня все больше людей отдают предпочтение компьютерному набору текста, чем ручке и бумаге, а онлайн-сервисы все больше людей рассматривают как более удобные, чем личные обращения в организации. Все это позволяет заключить, что электронные услуги, в том числе и в сфере образования, в будущем будут становиться все более и более востребованными.

УДК 323:316.346.32-053.81(479.24)

Алиева Ягут Надир кызы,
кандидат социологических наук, преподаватель, yagut_family@mail.ru,
Бакинский Государственный Университет, Республика Азербайджанская, г. Баку

ГОСУДАРСТВЕННАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА КАК ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВА (НА ПРИМЕРЕ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ)

Аннотация: в статье на основе обобщенной и систематизированной информации о положении молодежи, проанализированы современное состояние, проблемы и перспективы реализации государственной молодежной политики в Азербайджанской Республике, предложены конкретные рекомендации для использования их в практике органов государственной и муниципальной власти.

Ключевые слова: молодежь, государственная молодежная политика, проблемы молодежи.

Aliyeva Yagut Nadir

STATE YOUTH POLICY AS AN IMPORTANT DIRECTION PUBLIC (ON THE EXAMPLE OF THE AZERBAIJAN REPUBLIC)

Abstract: on the basis of a generalized and systematic information on the situation of young people, analyzed the current state, problems and prospects of state youth policy in the Republic of Azerbaijan, specific recommendations for their use in the practice of state and municipal authorities.

Keywords: youth, the state youth policy, youth issues.

Отношение к молодежи всегда являлось актуальным для государства и общества. Оно вбирало в себя освоение новыми поколениями достигнутого уровня развития общества и государства и выражалось в связи с этим в том, во-первых, насколько молодежь воспринимает жизнь данного общества и функционирование данного государства; во-вторых, что нового вносит молодое поколение в общественное развитие и деятельность государства, и, в связи с этим, какова реакция предшествующих поколений на молодежь; в-третьих, в какой степени молодежь становится фактором развития или фактором, затрудняющим развитие общества и государства. Молодежь не является саморазвивающейся системой, ее жизнь обусловлена существующими социально-экономическими и политическими условиями. Молодой человек в соответствии с этим несет в себе прошлое, настоящее и будущее. Особо остро проблемы молодежи проявляются во время переломов, смены направленности и темпов социального развития, изменения общественного и государственного устройства. В этих условиях наиболее остро проявляются изменения в характере межпоколенческих взаимодействий, в содержании внутрисемейных, внутригрупповых отношений, в существе норм, регулирующих ценностные ориентации, жизненные планы, поведение молодых людей. По-новому встают вопросы воспитания, социализации, становления и развития молодого поколения [1; 2; 3; 4; 7; 10; 11; 13; 16; 21].

Необходимость особой политики в отношении молодежи определяется спецификой ее положения в обществе. Молодежь недостаточно понимать в традиционном смысле, только в качестве будущего общества. Ее необходимо оценивать как органическую часть современного общества, несущую особую,

незаменимую другими социальными группами, функцию ответственности за сохранение и развитие нашей страны, за преемственность ее истории и культуры, жизнь старших и воспроизводство последующих поколений, и в конечном итоге - за выживание народов как культурно-исторических общностей. Молодежь имеет свои особые функции в обществе, никакой другой социально-демографической группой не замещаемые и не реализуемые. Молодежь наследует достигнутый уровень развития общества и в силу своего специфического положения нуждается в присвоении себе духовных и материальных благ, накопленных в обществе в виде образования, жилья, культурных, спортивных сооружений и т.д. Она сразу воспринимает как данность новое, выработанное предшественниками в науке, технике и производстве, в образовании и культуре, литературе и искусстве, во всех сферах жизнедеятельности человека. Ее жизненный старт находится на более высокой ступени, чем был у современных для нее взрослых и пожилых [5; 13].

Вместе с тем, молодежь только вступает в трудовую и общественную жизнь, она еще не полностью включена, менее интегрирована в существующие социально-экономические, идейно-политические, семейно-бытовые процессы. Ей легче воспринимать переломные эпохи, но именно они не позволяют ей ощутить всю полноту общественных взаимодействий и ограничивают ее потенциал. Молодежь выступает главным субъектом образования семьи и демографических процессов. Это создает возможности для выбора темпа и направленности вхождения молодежи в государственную и общественную жизнь. Именно это обстоятельство является основой ее инновационной деятельности, ее творческого вклада в развитие общества. Молодое поколение несет ответственность за настоящее и будущее своего государства. Ответственность молодого поколения реализуется на основе освоения и преобразования им системы ценностей и норм и реализации их в деятельности, содействующей возрождению Азербайджана. Условиями формирования ответственности молодежи за будущее государства являются: расширение демократического участия молодежи в развитии общества; искоренение нищеты и значительного социально-экономического неравенства; расширение прав детей и молодых граждан в политической и экономической областях и обеспечение их представительства на всех уровнях принятия решений; оказание поддержки информационному обеспечению, большей наглядности и отчетности в вопросах управления, а также при принятии решений по экономическим и социальным вопросам [6; 8; 9; 13; 15; 17; 18; 19; 20].

В каком направлении пойдет дальнейшее развитие Азербайджана будет зависеть не только от успешного хода социально-экономических реформ, но и от того, насколько настроена к активному участию в них азербайджанская молодежь. И, как показывают результаты исследований, в большинстве своем молодежь готова к выполнению тех непростых задач, которые требуется решить в ходе глобальной трансформации азербайджанского общества.

Резюмируя результаты наших исследований, определим еще раз статус и положение молодежи в нашем обществе и задачи, на решение которых направлена государственная молодежная политика страны.

1. Молодежь занимает важное место в общественных отношениях, производстве материальных и духовных благ. Однако ее положение в обществе и степень ее участия в созидательной деятельности напрямую зависят от действий общества и государства. В настоящее время общество и государство еще не до конца преодолело потребительское отношение к молодежи, что в свою очередь сформировало иждивенческую позицию молодого поколения. Сегодня только формируется субъектность молодежи, основанная на принципе «что я сделал для своей страны, а не что страна сделала для меня». Этот принцип требует соответствующих подходов со стороны государства и общества, создания новой системы молодежной работы.

2. Задача общества и государства сегодня – оказывать всемерную поддержку молодежным общественным объединениям, которые направляют активность молодежи в сторону общественных интересов и интересов государственного развития. Государственная молодежная политика в сфере организации и обеспечения досуга молодежи должна формировать идеологию позитивных форм молодежного и детского досуга, здорового образа жизни.

3. Как показали исследования, азербайджанская молодежь в своём подавляющем большинстве плоть от плоти своих родителей, и преемственность этих поколений достаточно очевидна. Она проявляется и в жизненных планах, и в ценностных ориентациях, и в отношении к национальным проблемам и др. И хотя, разумеется, у поколений “отцов” и “детей” есть определенные отличия, но они не настолько серьезны, чтобы можно было говорить о каком-то конфликте этих поколений.

Отличительные особенности молодежи касаются в основном её качеств как работников, тесно связанного с этим материального положения молодежи, её морального облика и особенностей поведения, а также роли политики в её жизни. Молодежь выгодно отличается от старшего поколения уровнем квалификации, наличием тех знаний и умений, которые высоко ценятся на современном рынке труда, характером трудовых мотиваций, а также готовностью учитывать требования рынка, включая переквалификацию, если это необходимо. Частным случаем этой готовности выступает активность, с которой молодежь приобретает новые знания.

4. Реальную основу и содержание жизни современной молодежи составляет её частная жизнь, где попытки выжить и как-то упрочить свое положение дополняются активным общением с друзьями, семейными проблемами, развлечениями и саморазвитием. Как показало исследование, следует вести речь не просто о молодежи как однородной демографической группе, а о принципиально различных типах современной азербайджанской молодежи внутри одного поколения.

5. Важно, чтобы в учреждениях органов по делам молодежи формировался особый стиль взаимоотношений, построенный на свободе,

равноправии, взаимном уважении. Деятельность учреждений должна осуществляться на основе индивидуального подхода в работе с каждым человеком. Поддержка должна оказываться всем нуждающимся молодым гражданам. Молодежная работа должна строиться не на опеке и патернализме, а на стимулировании активности самих молодых людей, создании условий для самостоятельного решения стоящих перед ними проблем. Молодежная работа не ориентирована на создание льгот для молодежи. Это – адресная и системная инвестиционная политика, предусматривающая вложение средств в молодежь через организацию и стимулирование работы, инициируемой, организуемой и проводимой, прежде всего самой молодежью. Принятые направления и программы молодежной работы для обеспечения ее результативности должны носить системный, долгосрочный и стабильный характер.

6. Для координации и выработки основных направлений молодежной работы необходимо совершенствовать структуру управления молодежной работой от государственного до муниципального уровня. Молодежная работа должна осуществляться в субъектах Азербайджанской Республики вариативно, с учетом специфики регионов и местных условий, но при безусловном соблюдении базовых региональных стандартов. Молодым людям во всех субъектах АР должно быть гарантировано участие в общественном и государственном строительстве, защита их прав и законных интересов.

7. Ситуация на молодежном рынке труда является достаточно напряженной. Государственная политика в этом направлении должна осуществляться четко. Нельзя допустить, чтобы прекратились воспроизводство и поддержка интеллектуального потенциала общества и началась массовая безработица среди молодежи.

И в заключение: в современной молодежи заложен прообраз Азербайджанского будущего. В каком направлении пойдет дальнейшее развитие Азербайджана — это будет зависеть не только от успешного хода социально-экономических реформ, но и от настроя на активное участие в них азербайджанской молодежи.

Библиографический список

1. Аналитический обзор результатов исследования. Фонд «Общественное мнение» М., 2003. // http://classic.fom.ru/obzor/o1061_1.htm

2. Афонина В.Н. Молодежная политика в региональном политическом дискурсе // Ученые записки СКАГС. Ростов-на-Дону, 2002. № 1. С. 89.

3. Бобахо В.А., Левикова С.И. Современные тенденции молодёжной культуры: конфликт или преемственность поколений? Общественные науки и современность. – 1996.- №3.- С.56-66.

4. Вишневский Ю.Р., Шапко В.Т. Социология молодежи. Нижний Тагил. 1995.

5. Волков Ю.Г., Добреньков В.И., Кадария Ф.Д. и др. Социология молодежи. Учебное пособие. Ростов-на-Дону, Феникс, 2001.

6. Закон Азербайджанской Республики «О молодежной политике», г. Баку, 9 апреля 2002 года.

7. Ильинский И.М. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория. М.: Голос, 2001. – С. 584.

8. Конституция Азербайджанской Республики, Баку, Изд-во Милли Меджлиса Азерб. Республики, 2003, 87 с.

9. Мамедова Р.О. Молодежная политика и особенности ее реализации в Азербайджане // Ялеуметтану Socioloji, №1 (1), 2009, с.32-34.

10. Мангейм Карл. Диагноз нашего времени. Глава Ш. Проблема молодежи в современном обществе. – М.: Юрист, 1995. – С. 441-442.

11. Молодежь в условиях социально-экономических реформ.// Материалы международной научно-практической конференции. Вып. 1-2./ Научн. ред. В.Т. Лисовский.- СПб.: 1995 г.

12. Раковская О.А. Социальные ориентиры молодежи: тенденции, проблемы, перспективы. М., Наука, 1993.

13. Распоряжение правительства Российской Федерации Об утверждении Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации от 18 декабря 2006 года, №1760-р.

14. Скробов А.П. О некоторых новых подходах к молодежной политике в условиях реформ // Социально- политический журнал. 1998. № 3. - с.130.

15. Смирнов А.С. Государственная молодежная политика в современных условиях // ЭКО. – 2002. №5. – С. 23–25.

16. br.az/ndex.php?newsid

17. http://km.mosreg.ru

18. http://www.electrostal.ru/electrostal/social/teenager/doklad/koshman

19. http://www.prodemo.ru/template.html?sec=1046&doc=164576

20. http://www.izvestia.ru;Молодежь и государство. Как в Азербайджане решают проблемы подрастающего поколения.

21. www.ruy.ru – Российский Союз Молодежи – Общественная Всероссийская Организация.

УДК 316.334.56+316.443

Алтынцева Екатерина Александровна,
аспирант кафедры социологии и политологии, altinceva_ek@mail.ru,
Пермский государственный национальный исследовательский университет, г. Пермь

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРОЙ КРУПНОГО ГОРОДА: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: в статье актуализирована важность управления социальной структурой города. Обозначены основные направления, на которые должно быть направлено это управление. На примере города Перми кратко рассмотрена социальная структура крупного российского города.

Ключевые слова: крупный город; социальная структура; управление.

Altinceva Ekaterina Alexandrovna

MANAGEMENT OF SOCIAL STRUCTURE OF THE LARGE CITY: MAIN DIRECTIONS

Abstract: in the article importance of management is staticized by social structure of the city. The main directions on which this management has to be directed are designated. On the example of the city of Perm the social structure of the large Russian city is briefly considered.

Keywords: large city; social structure; management.

Существуют две крайние точки зрения на проблемы управляемости социальной структурой. Одна, из них состоит в том, что социальная структура – это стихийно складывающийся процесс, повлиять на который практически невозможно.

Другая заключается в том, что социальной структурой можно и нужно управлять, так как именно она является тем важнейшим социальным индикатором развития общества, который выявляет основные тенденции и противоречия в развитии социума. На наш взгляд, социальная структурой можно управлять, но есть большая вероятность того, что, если это управление не целенаправленно и фрагментарно, она сложится совершенно стихийно.

Социальная структура города – это упорядоченная совокупность различных по положению в обществе, взаимосвязанных и взаимодействующих социальных групп и общностей, проживающих на определенном территориальном образовании со специфической экологической, технической и демографической системами.

Российская власть взяла курс на модернизацию, заявив о том, что «В XXI веке нашей стране вновь необходима всесторонняя модернизация» [6], качественно определив современное российское общество как архаичное.

Для того чтобы запустить процессы изменений в современном российском обществе, необходимо актуализировать и его социальную структуру. Уточним, что управленцы это обстоятельство осознают. Так, например, заместитель министра экономического развития Андрей Клепач отмечает, что "Когда мы говорим об инновациях, то это даже не вопрос, сколько тратится на НИОКР и насколько наш бизнес активно их внедряет. Это вопрос другой социальной структуры общества, определенного социального переворота"[4], подчеркивая тот факт, что интеллектуалы, для того чтобы быть двигателем прогресса, должны сначала стать средним классом, которым они в настоящий момент не являются.

Важнейшую роль в модернизации страны играет так называемая «Первая Россия» – 12 городов-миллионников и еще двое близких к ним по численности (Пермь и Красноярск) [3], в которых проживает более 20 % населения страны.

Знание и управление социальной структурой крупных городов является насущной необходимостью, так как только благодаря этому знанию можно существенно повысить уровень жизни в городе, качество социальной среды, человеческого капитала и потенциала, прогнозировать и моделировать дальнейшее поступательное развитие города.

Охарактеризуем социальную структуру крупного города на примере Перми. Причиной данного выбора является то, что особенностью города Перми, по мнению директор Института проблем глобализации, является его совершенная типичность: это крупный промышленный город с миллионным населением, расположенный в Центре России [2].

На декабрь 2013 г. численность постоянного населения Перми составляет 1013890 человек [5]. В 2013 году отмечено некоторое увеличение роста населения, число рожденных за год выше, чем число умерших. В тоже время стоит заметить, что Пермь вошла в число «Самых быстро вымирающих городов мира»: по прогнозам к 2025 году она потеряет 9,67% своего населения, и численность населения составит 972 тысячи человек.

По данным Администрации г. Перми число населения, занятого на крупном и среднем производстве на ноябрь 2013 г. составляет 315071 человек, [5]. При этом более 28 % заняты в обрабатывающих производствах, что подчеркивает промышленный характер производства в городе.

Число малых предприятий г. Перми на 1 октября составляет 4381 штук, что ниже данных по другим крупным городам, при этом около 26 % в сфере оптовой и розничной торговли; 23 % в сфере операций с недвижимым имуществом, более 14 % в сфере обрабатывающих производств. Данные обстоятельства свидетельствует, о том, что Пермь находится на индустриальной стадии развития [5].

На основании данных исследования, посвященного вопросам современной социально-професиональной структуры российского общества, рассмотрим состояние рынка труда в Перми. Исследователи А. Г. Антипьев и В. С. Волегов, проведя контент-анализ объявлений о работе в городе Перми, отмечают следующие характеристики изучаемой структуры [1]:

1. Наибольший спрос имеют работники сферы обслуживания и торговли и сотрудники, занимающиеся охранной деятельностью;
2. На втором месте – неквалифицированные рабочие и работники, чья сфера деятельности отсутствует в классификаторах, то есть работники без квалификации и для занятия физическим трудом;
3. Третьей группой можно назвать квалифицированных работников промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр, в совокупности с группой операторов, аппаратчиков, машинистов машин и установок;
4. Существующая структура спроса соответствует о преимущественно индустриальной стадии развития нашего общества.

Таким образом, запросы на рынке труда также свидетельствуют о индустриально-промышленном развитии Перми.

Формирования населения города Пермь происходит, в основном, за счет воспроизведения местного населения, приезжих с территорий Пермского края, мигрантов из стран СНГ, в большей части из стран Юго-Восточной Азии. Данная структура характерна для всех крупных городов.

Попытаемся выделить основные направления управления социальной структурой города:

1. Стабилизация численности населения города через развитие социальной инфраструктуры, строительства доступного жилья, повышения качества медицинского обслуживания;
2. Взращивание класса предпринимателей – развитие малого и среднего бизнеса через увеличение льгот для начинающих своё дело (льготный период при оплате налогов, введение бесплатных бизнес-курсов), снижение административных барьеров для молодых бизнесменов, развитие аутсорсинга в муниципальной сфере, развитие соответствующей инфраструктуры (открытие технопарков, бизнес-инкубаторов, коворкинг-центров);

3. Увеличение числа высококвалифицированных рабочих: развитие инновационной промышленности;

4. Привлечение «законных» мигрантов из соседних регионов, стран СНГ: развитием производства, социальной и транспортной инфраструктуры;

Библиографический список

1. Антипьев А. Г., Волегов В. С. Структура спроса на профессии (на основе контент-анализа объявлений о работе в г. Перми) // Вестник Пермского университете. Серия: Философия. Психология. Социология. – 2010. – № 4. – С. 107-114.

2. Делягин М. Пермские контрасты. На самом деле «рулит» не Тагил. – URL: http://delyagin.ru/articles/33127.html (дата обращения – 23.12.2013).

3. Зубаревич Н. Четыре России // Ведомости. 30 ноября 2011 г. – URL: http://www.vedomosti.ru/opinion/news/1467059/chetyre_rossii#ixzz2rM6DeSUc (дата обращения – 20.01.2014).

4. Клепач А. Инновации в РФ невозможны без смены социальной структуры общества // Российская газета. 26 апреля 2011 г.

5. Краткие итоги социально-экономического развития города Перми за январь-ноябрь 2013 г. – URL: http://www.gorodperm.ru/economic/main /strategy/result_of_denelopment/2013 (дата обращения- 20.01.2014).

6. Медведев Д. А. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации. 2009 г. – URL: http://президент.рф/transcripts/5979 (дата обращения – 20.01.2014).

УДК 316.334

Антонова Наталья Леонидовна,
доктор социологических наук, профессор, agantip@psu.ru,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;
Клейменов Михаил Вячеславович,
магистрант 2 курса, УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

ПАТЕРНАЛИЗМ КАК ИДЕОЛОГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВРАЧА И ПАЦИЕНТА В СИСТЕМЕ СЕЛЬСКОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Аннотация: в работе рассмотрены особенности взаимодействия врачей и пациентов в системе сельского здравоохранения. Опираясь на результаты опроса пациентов и медицинского персонала в статье указывается, что взаимодействие строится на идеологических основах патернализма, который воспроизводится медицинским персоналом, а пациенты стремятся к коллегиальной модели взаимодействия.

Ключевые слова: патернализм, взаимодействие, врачи, пациенты, здравоохранение.

Antonova Natalia Leonidovna,
Kleymenov Mikhail Vyacheslavovich

THE PATERNALISM AS THE IDEOLOGY OF THE INTERACTION OF A PHYSICIAN AND A PATIENT IN THE SYSTEM OF THE RURAL HEALTH CARE

Abstract: the paper discusses the features of the interaction of a physician and patient in the system of the rural public health. Based on the results of the research of patients and the medical staff in the article indicates that the interaction is founded on the paternalistic ideology that is reproduced by the medical personnel but patients tend to the Collegial model of the interaction.

Keywords: paternalism, interaction, physicians, patients, health care.

Процессы реструктуризации затрагивают практически все сферы общественной жизни российского общества, в том числе и систему сельского

здравоохранения. Причем действия управленческих структур весьма противоречивы. Это касается, прежде всего, численности сельских медицинских учреждений. Так, с 2005 по 2008 гг. сокращается число больничных учреждений, оказывающих медицинскую помощь сельскому населению: с 3637 до 1387 [1]. В условиях естественной убыли народонаселения наличие «лишних» медицинских учреждений решается весьма простым способом – сокращением. Вместе с тем, по заявлению Министра здравоохранения России В.И. Скворцовой с 2011 года число ФАПов, фельдшерских пунктов, сельских амбулаторий и офисов врачебной общей практики увеличилось на 1765 [2]. Село включается в модернизацию здравоохранения, прежде всего, через увеличение доли медучреждений, предоставление высокотехнологичной медицинской помощи и увеличение мощности амбулаторно-поликлинических учреждений и участковых районных больниц.

Одной из современных особенностей развития сельского здравоохранения выступает сохранение принципов патернализма в системе взаимодействия врача и пациента. Патернализм как идеология связан с доминантной ролью патерналиста (индивид, социальная группа), которому обязаны подчиниться другие акторы взаимодействия. Базисом платформы патернализма является идея отсутствия самостоятельности акторов, которые не могут дать оценки своим действиям и взаимодействиям, тем самым нанося себе вред. Отсюда, контроль за ними есть благо, прежде всего, для них самих. Соответственно, в русле данной идеологии снимается ответственность с индивида, он перекладывает ее на плечи другого. Идеология патернализма основана на принципах подчинения, подчеркивающих роль патерналиста как заботливого патрона.

Методологической основой нашего исследования стала концепция взаимодействия врача и пациента, разработанная американским биоэтиком Робертом Витчем [3, с. 135-143]. Он выделил четыре модели взаимодействия: инженерную, коллегиальную, контрактную, патерналистскую.

В инженерной модели пациент воспринимается медперсоналом как безличный механизм. Медицинский работник обязан исправить отклонения в неисправном физиологическом механизме. Главным ограничением данной модели взаимодействия является представление пациента как совокупности биофизиологических систем, которые нуждаются при функциональных поломках в ремонте. Пациенты не принимают участия в выборе курса лечения, они просто соглашаются с врачами. В здравоохранении медицинский работник может работать в узкой профессиональной сфере и даже выполнять функции технического обслуживания (работа с медицинской аппаратурой), например, в стоматологии, хирургии и др.

Коллегиальная модель взаимодействия представляет такую форму отношений, где господствует принцип равноправия. Медработник информирует пациента о диагнозе, возможных способах и методах лечения, осложнениях и последствиях болезни. Пациент непосредственно включен в

процесс обсуждения, принимает участие в выработке решения. Однако, в этой модели не учитывается информационная ассиметрия, суть которой заключается в том, что врач как носитель медицинских знаний неравен пациенту, не имеющему медицинского образования и не обладающего полным объемом информации о текущем заболевании. Тем не менее, коллегиальная модель взаимодействия наиболее может быть эффективна при лечении хронических заболеваний.

Контрактный тип взаимодействия – это отношения медработника и пациента на договорных началах. Пациент устанавливает пакт о медицинском обслуживании с медицинским работником (или учреждением, страховой организацией). Обе стороны по договору несут обязательства, и, естественно, каждая из сторон желает достичь собственной выгоды. Данная модель взаимодействия, по сути, должна защищать моральные ценности свободы и прав личности, но в системе оказания медицинской помощи занимает весьма незначительную долю.

Отношения в патерналистской модели взаимодействия подобны отношениям родителя и ребенка, учителя и ученика. Основными принципами являются уважение, милосердие, забота и справедливость. Ответственность пациента, при этом, минимизируется, и он превращается в объект врачебных манипуляций. Отсюда, патернализм возможен в педиатрии, психиатрии, гериатрии.

Опрос пациентов Кривского врачебного учреждения Далматовского района Курганской области (июнь 2013 г., n=200) показал, что коллегиальная модель взаимодействия характерна для 70,5% пациентов, патерналистскую модель выбирают 23,5% опрошенных, инженерную модель используют 4,5% респондентов, контрактная модель типична для 1,5% селян. Однако, опрос медицинского персона (декабрь 2013, n=6) убедительно демонстрирует патерналистские принципы взаимодействия. Медперсонал считает, что утешение больных и занятие позиции начальника над пациентами – главные условия эффективности врачебной деятельности.

Такая ситуация связана со старением медицинских кадров на селе. Все опрошенные имеют внушительный стаж работы, средний возраст составил 58 лет. По сути, сельские медицинские работники - это люди "советского прошлого", т.е. начало их трудовой деятельности приходится на тот период развития здравоохранения, когда патернализм признавался лучшим достижением эпохи. Сегодня они остались верны советской традиции: «врач знает лучше». Таким образом, патернализм как идеология взаимодействия воспроизводится сельскими врачами и в современных условиях. Но пациенты-селяне выражают потребность ее изменения, стремятся к коллегиальному взаимодействию, опирающемуся на субъект-субъектные принципы отношений.

Патерналистские основания взаимодействия сельских врачей с пациентами, несомненно, могут трансформироваться. Как заявляет Министр здравоохранения В.И. Скворцова, около 8 тысяч молодых специалистов врачей пришли работать на село в 2012 году, к концу 2013 году ожидается приход

примерно 3,5 тысяч специалистов дополнительно в сельскую местность [1]. Думается, что молодое поколение врачей сможет разрушить патерналистские ориентации и сформирует новый тип сельского пациента, ответственного за собственное здоровье. К сожалению, в Кривское врачебное учреждение, несмотря на благоприятные для сельского здравоохранения цифры, не пришел ни один молодой специалист.

Библиографический список

1. Сайт ФГБУ Центральный НИИ Организации и Информатизации Здравоохранения Министерства Здравоохранения РФ. Электронный ресурс. Режим доступа: http://mednet.ru/images/stories/files/statistika/Deyatelnost _i_resursy_uchrejdenii_zdravoohraneniya/2009/Selskoe_zdravoohranenie.pdf [Дата обращения: 20.12.2013]

2. Доклад министра В.И. Скворцовой о результатах деятельности Министерства здравоохранения РФ в рамках Правительственного часа в Государственной Думе. Экспертная сеть по вопросам государственного управления. Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.gosbook.ru/node/79785 [Дата обращения: 21.01.2013]

3. Введение в биоэтику / Под ред. Юдина Б.Г., Тищенко П.Д. – М.: Прогресс-Традиция, 1998.

УДК 331.1

Багирова Анна Петровна,
доктор экономических наук, кандидат социологических наук, профессор,a.p.bagirova@urfu.ru
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

РОДИТЕЛЬСКИЙ ТРУД: ПЕРСПЕКТИВЫ АНАЛИЗА В СОЦИОЭКОНОМИКЕ[5]

Аннотация: в работе обосновывается целесообразность исследований родительского труда в социоэкономике. Раскрываются основные проблемы этого вида труда, решение которых возможно с социоэкономических позиций. Показано, что накопленный опыт изучения родительского труда в рамках социологии и экономики успешно вписывается в социоэкономический подход, открывая при этом новые перспективы продолжения исследований.

Ключевые слова: родительский труд, социоэкономика, междисциплинарные исследования.

Bagirova Anna Petrovna

PARENTAL LABOR: RESEARCH PROSPECTS IN SOCIOECONOMICS

Abstract: the paper describes expediency of researches of parental labor in socioeconomics. The article characterizes the main problems of this labor and shows how their solving is possible from socioeconomic views. It is shown that the saved up experience of studying within sociology and economy successfully fits into socioeconomic approach, opening thus new prospects of future researches.

Keywords: parental labor, socioeconomics, interdisciplinary researches.

Несмотря на то, что междисциплинарный подход уже длительное время результативно используется в науке, сегодня его применение приобретает

[5] Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках проекта проведения научных исследований («Мотивация родительского труда, стратегия и тактика регулирования репродуктивных установок населения в Уральском регионе»), проект № 12-03-00073а.

особую значимость. Это связано с несколькими причинами. Во-первых, изучение различных сторон, особенностей одного и того же объекта разными науками позволяет получить о нем более полное знание. Междисциплинарный подход необходим здесь для того, чтобы эти знания интегрировать и сделать их основой принятия обоснованных управленческих решений. Актуальность этого особенно велика в условиях многофакторности социально-экономических процессов. Во-вторых, о междисциплинарных исследованиях можно говорить в связи с развитием процесса миграции методов из науки в науку. В частности, яркой иллюстрацией этого может служить использование качественных методов и опросных методик в экономике, многомерных методов исследований в социологии.

Объектом междисциплинарного анализа является, в частности, феномен родительского труда. Это связано с тем, что исследование труда предполагает изучение его экономических, социальных, психологических, правовых, медицинских аспектов. При этом анализ тех или иных сторон трудового процесса может осуществляться методами не только «родной» науки. То же самое справедливо и для феномена родительства; соответствующими науками успешно изучаются его демографические, экономические, психологические, правовые, медицинские аспекты.

Родительский труд как относительно новая категория науки и практики уже имеет определенный опыт своего изучения в рамках экономики и социологии. В частности, экономическими исследованиями можно считать разработку методики учета затрат родительского труда, механизма его включения в экономику России; обоснование необходимости введения оплаты этого вида труда, оценку экономической эффективности реализуемых некоторыми российскими предприятиями программ стимулирования родительского труда. К социологическим исследованиям можно отнести анализ репродуктивной активности населения в сфере родительского труда, анализ специфики родительского труда в малых городах, анализ мотивации различных категорий населения на реализацию активного родительского труда.

На наш взгляд, подобный «водораздел» между социологическими и экономическими исследованиями родительского труда во многом является искусственным. Родительский труд – процесс, связанный одновременно с двумя видами воспроизводства – экономическим и социальным; задача его исследования заключается в учете и анализе экономических и социальных издержек и результатов этого процесса. Такое понимание родительского труда (возможное, заметим, только на основе опыта предшествующих теоретико-эмпирических исследований) адекватно его изучению в рамках социоэкономики – междисциплинарного научного направления, делающего своим предметом двусторонние связи между экономическими и социальными аспектами анализируемых процессов.

Для продолжения междисциплинарных исследований родительского труда в русле социоэкономики можно выделить следующие уровни анализа:

1) государственный уровень. Здесь актуальны постановка и решение таких вопросов, как экономическая и социальная эффективность инструментов стимулирования рождаемости, оценка социальных и экономических последствий реализуемых сегодня в этой сфере мер, анализ факторов активизации родительского труда и разработка эффективных инструментов для роста ее уровня;

2) уровень отдельных предприятий. Наиболее важными проблемами, решение которых возможно с социоэкономических позиций, на этом уровне выступают задача перспективной оценки социальной и экономической эффективности реализации предприятием программ, направленных на развитие человеческого капитала сотрудников; оценка экономических последствий социальных программ, связанных со стимулированием родительского труда персонала (что особенно актуально для моногородов);

3) уровень индивидов и домохозяйств. Постановка исследовательских проблем на данном уровне в русле социоэкономики может быть следующей: изучение факторов семейного выбора в пользу рождения детей, оценка социально-экономического риска родительства, мотивация инвестиций в детей, оценка влияния родительских трансфертов на качество человеческого капитала детей, прогнозные оценки эффективности инвестиций в детей.

Полученные нами результаты исследований родительского труда свидетельствуют о перспективности продолжения изучения этого феномена как объекта социоэкономики.

Говоря о государственном уровне анализа, в пример могут быть приведены выводы, сделанные нами на основе изучения возможностей и ограничений существующей в России системы стимулирования рождаемости. Они таковы. Несмотря на то, что реализуемые государством экономические меры являются одним из факторов, положительно влияющих на итоговое число рожденных детей в реальных поколениях женщин, ограничениями системы экономического стимулирования рождаемости сегодня являются: дискуссионность вопроса о зависимости уровня рождаемости от ее экономического стимулирования; привязка социальных выплат преимущественно только к самому факту рождения ребенка без учета дальнейших особенностей его социализации; неадекватность размеров государственной поддержки рождаемости затратам, связанным с качественной реализацией родительских функций. Продолжение исследований с позиций социоэкономики на этом уровне видится в разработке методики социально-экономической эффективности существующей системы стимулирования рождаемости и оценке социальных и экономических рисков ее дальнейшей реализации.

В рамках исследования возможностей отдельных предприятий в решении демографических проблем нами был проведен анализ эффективности программ, направленных на стимулирование родительского труда работников предприятия. Такие программы, в частности, с 2005 г. реализуются в ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат». Разработанная методика

оценки эффективности мер по стимулированию рождаемости и родительского труда работников предприятий [1, 50-70] включала следующие этапы: (1) оценка социальной эффективности программ, сделанная на основе анализа динамики показателей рождаемости и течения беременности у работниц предприятия, изучения уровня их удовлетворенности реализуемыми программами; (2) оценка экономической эффективности программ, сделанная на основе анализа динамики показателей дней нетрудоспособности работников в связи с болезнями их детей; (3) интегральная социально-экономическая оценка эффективности реализуемых на предприятии программ.

Результаты применения разработанной методики показали, что предприятие получает не только социальный, но и экономический эффект от реализации мер поддержки родительства. Анализ социальной эффективности показал, что решение о рождении ребенка работниками предприятия в высокой степени детерминировано теми мерами поддержки родительского труда, которые реализуются на предприятии. Оценка их значимости не ниже, чем оценка государственных мер. Социальная эффективность проявляется также в положительной динамике показателей рождаемости, снижении уровня перинатальной смертности, числа осложненных и преждевременных родов. Результаты анализа обнаружили и высокую экономическую эффективность реализуемых мер – она подтверждена снижением показателей нетрудоспособности работников по причине заболеваемости детей. В целом же анализ, проведенный с социоэкономических позиций, показал, что социальная активность бизнеса в демографической сфере выгодна и экономически.

По нашему глубокому убеждению, социоэкономический подход в исследовании родительского труда призван обогатить как фамилистическую социологию, так и экономику домохозяйств. Это связано с тем, что «социоэкономика интегрирует широту и глубину социологического подхода к изучению взаимосвязи между экономикой и социумом с более точными оценками и предсказательными возможностями экономического подхода – его стремлением соизмерять производимые затраты с достигаемыми результатами, оптимизировать соотношение выгод и издержек на основе сравнения альтернативных способов использования ограниченных ресурсов» [2, 73]. На фоне высочайшей практической значимости изучения родительского труда, накопленного теоретико-эмпирического опыта его анализа, присутствия в исследовательском поле этой категории предметных областей различных наук, заведомой «провальности» имперских амбиций какой-то одной из наук необходимо определить тот методологический междисциплинарный подход, который ляжет в основу продолжения исследований, придав им новый виток развития. Наиболее логично такой подход искать в социоэкономике.

Библиографический список

1 Витик С.В. Стимулирование репродуктивного труда на российских предприятиях: механизм и оценка эффективности: дис…к-та экон. наук: 08.00.05. – Екатеринбург, 2012. – 160 с.

2 Шабанова М.А. Социоэкономика как актуальное междисциплинарное направление: вклад социологии // СОЦИС. – 2013. – № 11. – С. 64-75.

УДК 37.014.67

Баландина Татьяна Юрьевна,
кандидат социологических наук, доцент,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;
Еробкин Илья Евгеньевич,
кандидат исторических наук, доцент
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;
Петухова Ирина Валерьевна, доцент
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

ФОРМЫ И МЕТОДЫ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ: ПРОШЛОЕ И НАСТОЯЩЕЕ

Аннотация: данная статья посвящена студенческому самоуправлению и его роли в жизни современного общества. Авторы исследовали вопросы, связанные с восприятием обществом студенческого самоуправления и трансформацию его форм и методов. Статья обращает внимание на значение организаций студенчества в процессе модернизации России.

Ключевые слова: студенческое самоуправление, формы, методы.

Balandina Tatyana Yurievna,
Erobkin Ilya Evgenievich,
Petuhova Irina Valerievna

FORMS AND METHODS OF STUDENT GOVERNMENT: PAST AND PRESENT

Abstract: this article focuses on the student’s government and its role in modern society. Authors found the questions, which are related to the spirit of society of the student’s government and transformation of the form and methods. The article tells about meaning organizations of student’s in the process of modernizing Russia.

Keywords: student’s government, form, methods.

Общеизвестный факт, что роль и функции высшего технического образования сегодня резко расширяются – за счет возрастания роли экономической, гуманитарной, экологической, управленческой и информационной подготовки. Действительно в условиях современного общества не может быть иначе, ведь инновационный потенциал, который заключается в высшем профессиональном образовании, востребован сегодня как никогда. На значение и ту роль, которую должно в образовании играть студенческое самоуправление в модернизации России обращают свое внимание политики, ученые и общественные организации. Формы и методы студенческого самоуправления и степень участия органов самоуправления в различных процессах связанных с образованием и студенчеством при этом видятся довольно широко. Так в ходе своей встречи с представителями ассоциации студентов ведущих ВУЗов страны в феврале 2011 г. Председатель Правительства РФ В.В.Путин обозначил свое восприятие роли студенческого самоуправления. По мнению В.В.Путина необходимо «…чтобы органы самоуправления студентов напрямую взаимодействовали с вузовской администрацией и с министерской, вплоть до участия в работе коллегии министерства, в аттестационных комиссиях и в общественном совете министерства» [1]. Студенческое самоуправление, таким образом, воспринимается как достаточно эффективный инструмент гражданского

общества, который позволяет осуществлять некое давление на организационные структуры системы образования. При этом необходимо учитывать и тот факт, что студенческое самоуправление – часть вузовского самоуправления и это со всей очевидностью заставляет говорить о необходимости участия студенчества в управлении ВУЗом, в решении всего комплекса проблем его жизни.

Активность студенческих масс и их лидеров определяется не только политической конъюнктурой, но мотивацией самих студентов. Исследования показывают, что сегодня прагматические, материальные мотивы в структуре деятельности современного студенчества превалируют. И очень важно скорректировать этот перекос в сознании и ориентациях студентов, порожденный издержками «дикого рынка» и существенно затрудняющий их адаптацию в перспективе к реалиям «цивилизованного рынка». Особенно важно возрождение ценностей профессиональной инженерной этики и морали, гуманитаризация технического образования, что в свою очередь соотносится с общемировыми тенденциями.

Жизнь подтвердила ограниченность и однобокость сложившейся советском обществе и в системе образования традиционной (во многом идеологизированной и заорганизованной, формализованной) воспитательной (идейно-воспитательной!) работы. Но одновременно все сильнее сказываются и негативные последствия, в том числе и в развитии личности молодого человека, утвердившегося в 1990-е гг. в условиях «идеологического и институционального вакуума». Ломка старых институтов, форм и методов воспитания, деформация ценностного сознания - все это внесло в общественную жизнь, в студенческую среду социально-нравственную дезориентацию.

В этих условиях особенно настоятельной задачей является разработка научно обоснованной, современной концепции воспитания студенческой молодежи. Социологи, психологи, педагоги смогут разработать такую концепцию только совместными усилиями, сопоставляя и дополняя результаты своих исследований. Важно избежать и узкой трактовки «современного характера» этой концепции, ограничив ее обоснование лишь исследованиями последних лет. Не менее значимы и обобщение традиционного опыта, спокойный, трезвый (не отягощенный деидеологизаторскими перехлестами) анализ практики воспитательной работы прошлых лет. Это потребует акцента на историко-социологическом подходе, на включении в оборот материалов ранее проводившихся исследований.

На современном этапе развития студенческой молодежи допустимо сказать о росте ее общественной активности. В целом власти удалось не допустить сколько-нибудь серьезного «ухода в тень» и оппозиционности студенческих организаций. Диалог между властью и студенчеством проходит в позитивном русле и нет серьезных препятствий в активизации данного диалога. Студенческое самоуправление достаточно гибко реагирует на процессы, происходящие в системе образования и за ее пределами.

Хотелось бы отметить некоторые новые важные для личностного развития студентов, будущего карьерного роста мероприятия. Например, Дни развития студентов, проведенные в ноябре 2013г. локальной группой BEST (Board of European Students of Techhology) при УрФУ. Волонтерское движение непосредственно привлекает студентов к социально значимым проектам, таким как XXVII Всемирная летняя универсиада в г. Казани 2013 года, XXII зимние Олимпийские игр в г. Сочи 2014 года и Чемпионат мира по футболу 2018 года. Некоторый опыт студенты- волонтеры получили в проведении Уральского этапа эстафеты олимпийского огня. Сегодня студенты Уральского Федерального Университета серьезно готовятся к Финалу Чемпионата мира по программированию ACM ICPC и в качестве участников команды, успешно показавшей себя на отборочных этапах, и в статусе волонтеров, которые будут обеспечивать сопровождение Чемпионата, который состоится в Екатеринбурге в июне 2014года. Для будущих волонтеров проводится целый комплекс подготовительных мероприятий, тренинги, оттачивание знания иностранного языка, знакомство с историей и достопримечательностями нашего города и области.

Усиливается стремление объединяться для реализации общих интересов и потребностей, что стимулирует развитие студенческого движения и появление большого количества студенческих объединений и интернационализацию их деятельности.

Библиографический список

1.http://urfu.ru/home/press/news/article/associacii-studentov-vedushchikh-vuzov-budet-sozdana/

УДК 316:378

Банникова Людмила Николаевна,
доктор социологических наук, профессор, Bannikov@planet-a.ru,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;
Согрина Валентина Николаевна,
кандидат философских наук, доцент, Vsogrina@mail.ru,
Тюменская государственная медицинская академия, г. Тюмень

ИННОВАЦИОННЫЙ РЕСУРС СОВРЕМЕННОГО ИНЖЕНЕРА [6]

Аннотация: в статье исследуется одна из значимых проблем для формирования технической элиты – развитие инновационной активности инженерно-технических специалистов. В качестве эмпирического материала использованы материалы экспертного опроса инженеров-практиков (N=240) трёх региональных промышленных предприятий (лето2013 года). В опросе приняли участие как организаторы производства (линейные и функциональные руководители), так и специалисты (инженер-сметчик, инженер-конструктор, инженер-технолог и пр.).

Ключевые слова: инженеры, инновационная активность, барьеры.

[6] Статья подготовлена в рамках проекта « Новые модели инженерного образования как фактор воспроизводства технической элиты индустриального региона» № 13-06-00610, поддержанного РФФИ

Bannikova Ludmila Nikolaevna,
Sogrina Valentina Nikolaevna

INNOVATIVE RESOURCE MODERN ENGINEER

Abstract: this article examines one of the most important problems for the formation of a technical elite - the development of innovative activity of engineering professionals. As the empirical material used materials expert survey practicing engineers (N = 240), three regional industrial enterprises (leto2013 year). The survey involved as organizers of production (linear and functional managers) and specialists (engineer quantity surveyor, engineer-designer, engineer, etc.).

Keywords: engineers, innovative activity, barriers.

Инженерное образование относится сегодня к области общенациональных стратегических интересов России. Значимым остаётся вопрос о том, кто будет осуществлять модернизацию и тем более инновационное развитие промышленности региона. В решении задачи перехода страны, региона к устойчивому развитию инженеры становятся ключевыми фигурами в социально-экономической сфере общества.

Как сегодня сами инженеры оценивают инновационный потенциал своей профессии, возможности для его наращивания?

В рамках экспертного опроса технических специалистов трёх крупнейших промышленных предприятий области наряду с обобщением суждений о качестве современного инженерного образования был проведен анализ инженерных оценок деловой профессиональной среды: формальной системы повышения профессионального мастерства и неформальной системы (инновационный климат организации). Каждое из исследованных нами предприятий является лидером по инновационной активности в своей отрасли (чёрная, цветная металлургия, машиностроение) среди предприятий Урала.

Для оценки возможностей для инженера на своём рабочем месте реализовать такую статусную характеристику профессии, как возможность исследовательского поиска, изобретательства, творческого самовыражения (с этим определением профессии согласились более ¾ опрошенных инженеров) был задан вопрос о том, подавались ли действующими инженерами за последние пять лет заявки на изобретения и есть ли сейчас технологии или разработки, которые могли бы найти применение на практике (пусть и не в защищенной патентами форме). Ситуация сегодня выглядит так: 78% опрошенных считают, что вообще-то профессия инженера обеспечивает возможность изобретательства, но данная работа, на конкретной инженерной должности совсем не связана по характеру с изобретениями, поэтому и не было таких заявок (87%), нет и разработок или технологий, которые можно было бы применить на практике. Среди всех возрастных групп чаще других (18%) имели заявки на изобретения инженеры в возрасте 35-50 лет.

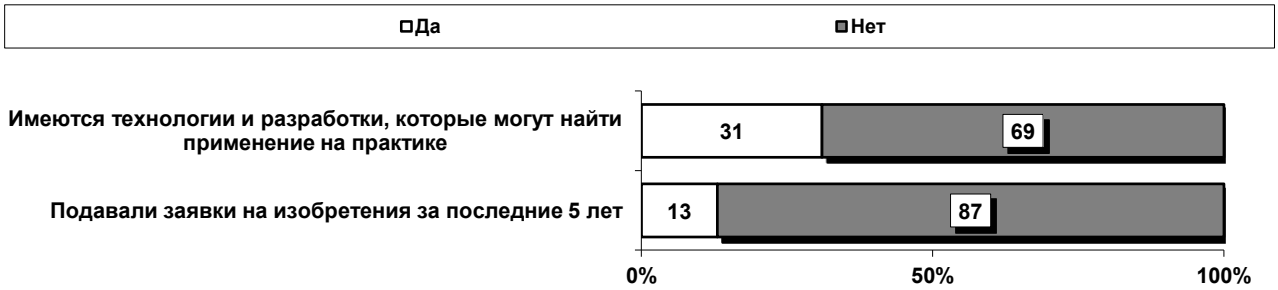

Рис. 1. Инновационная активность ИТР(%)

С практическим применением имеющихся у инженеров технологий и разработок возникает немало проблем. Из тех инженеров, у кого такие разработки имеются, лишь 1 из 5 отметил, что они не только имеются, но и внедряются. Ответы остальных можно разделить на три почти равные части. Первые отмечают, что их технологии и разработки никем не востребованы. Вторые – ссылаются на трудность их практического применения из-за бюрократических препон, третьи – на отсутствие средств для их экспериментальной апробации.

Исследователи отмечают мотивацию промышленных компаний на сокращение роли собственных научно-исследовательских подразделений в структуре поставщиков НИР. Основными препятствиями для роста спроса на отечественные НИР является отсутствие государственного стимулирования, несоответствие качества отечественных разработок потребностям компаний, а также недостаточность информации о перспективных разработках .

Какие препятствия, в целом, мешают инновационной деятельности предприятий?

Основные барьеры перечислены в порядке убывания значимости:

- трудность привлечения финансирования на осуществление инновационных проектов;
- недостаточное и/или несовершенное налоговое стимулирование инноваций;
- длительный период окупаемости инноваций;
- низкая предсказуемость государственной промышленной и инновационной политики;
- высокие административные барьеры для инноваций (сертификация, лицензирование и прочее) [1].

Как выглядит этот процесс «изнутри», глазами инженеров исследуемых предприятий?

Таблица 1

Что препятствует реализации нововведений в Вашем подразделении, на предприятии? (% от числа ответивших)

Варианты ответа	%	Ранг
Отсутствие стимулирования со стороны непосредственного руководства	40	1
Неразработанность механизмов внедрения нововведений	33	2
Настороженное отношение к нововведениям в коллективе	28	3

Недостаток информации о новых технологиях, потребностях рынка	27	3
Эффективность традиционных форм и методов работы, управления	26	3
Преимущественно авторитарный стиль руководства	22	4
Недостаточная квалификация работников	20	4
Высокая текучесть кадров, нестабильность коллектива	11	5

Таблица 2

Что может способствовать реализации нововведений в вашем подразделении, на предприятии? (% от числа ответивших)

Варианты ответа	%	Ранг
Стимулирование со стороны непосредственного руководства	63	1
Наличие четких целей и задач, стратегии развития предприятия, подразделения	61	1
Творческий подход, инициативность, профессионализм сотрудников отдела	44	2
Потребность производства в применении инновации	41	2
Положительный пример и опыт других предприятий	23	3
Честолюбие руководителей и сотрудников	17	4
Острая конкуренция, стремление не отставать от других отделов	9	5

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 2,6.

Ранжирование препятствий по убыванию их значимости практически совпадают с оценками возможных направлений деятельности по их преодолению. Отсутствие стимулирования со стороны непосредственного руководства как одни из самых значимых барьеров, а наличие такой системы стимулирования, как и наличие четких целей и задач, стратегии развития предприятия, подразделения – приоритетное направление повышения инновационной активности предприятий в точки зрения его актóров. Большая часть барьеров – организационные, управленческие. При этом каждый пятый из респондентов самокритично отметил недостаточную квалификацию работников, а перспективность инвестиций в профессиональные знания и навыки, развитие профессионализма как направление повышения инновационной активности. Не случайно, в ответах на вопрос о первоочередных мерах для повышения качества подготовки инженерных специалистов каждый из респондентов выбрал как важные для себя в среднем по 4-5 вариантов ответа [2, 154-159].

Для того, чтобы изменить характер российской инновационной системы (от заимствования готовых технологий, или их имитации к созданию радикальных нововведений и новых технологий), наряду с решением экономических и технологических проблем значимо формирование нового поколения инженеров-исследователей. Положение дел в российской вузовской науке заметно отличается от практики ведущих стран мира, где в университетах сосредоточен основной потенциал фундаментальной науки, выполняются масштабные прикладные исследования и разработки. В России подавляющее большинство программ высшего профессионального образования не базируется на научной работе. Отсутствие действенных стимулов для выстраивания и

укрепления связей между учебными, научными и производственными структурами и коллективами в сильной степени снижает уровень научного обеспечения инженерной деятельности. Возможно, обсуждаемые в инженерном академическом сообществе предложения о введении принципа взаимодополняемости научной и учебной деятельности педагогов высшей школы (уменьшение одной – увеличение другой при наличии обязательного минимума той и другой) позволит «воспитать воспитателя», повысить значимость и обеспечит реальные возможности активизации научно-исследовательской деятельности преподавателей вузов.

Библиографический список

1. Кадочников С. М. Инновационная активность промышленных компаний Урала: текущее состояние и прогноз изменений : аналитич. доклад / Кадочников С . М., Лопатина Т . А ., Толмачёв Д . Е ., Ульянова Е . А . – Екатеринбург, 2012.

2. Формирование инженерной элиты индустриального региона: социологический анализ / под ред. Л. Н . Банниковой, Ю. Р . Вишневского. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2013.

УДК 353

Банных Галина Алексеевна,
кандидат социологических наук, доцент, gbannykh@gmail.com
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;
Упорова Анна Валентиновна, магистрант
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ДУБЛИРОВАНИЯ КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНОЙ ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Аннотация: в статье рассматривается проблема в реализации надзорно-контрольных функций на региональном уровне, основная из которых заключается в дублировании полномочий надзорных органов. Авторы предполагают вариант методики для изучения причин возникновения подобной проблемы.

Ключевые слова: контрольно-надзорная деятельность государства, региональный уровень государственного управления, дублирование полномочий, ветеринарный контроль и надзор.

Bannykh Galina Alekseevna,
Uporova Anna Valentinovna

STUDYING THE PROBLEM OF CONTROL AND SUPERVISORY FUNCTIONS DUPLICATION IN REGIONAL GOVERNMENT

Abstract: the article deals with the problem in the implementation of state supervisory and control functions at the regional level, the bulk of which is duplication of supervisory structures. The authors suggest an option technique for the study of the causes of this problem.

Keywords: state control and supervision activity, the regional level of government, function duplication, veterinary control and supervision.

В настоящее время вопросы осуществления контрольно-надзорной деятельности государства, особенности на региональном уровне является очень важной. Изменение факторов в обществе приводит к изменению в системе государственного и муниципального управления.

Актуальность выбранной темы обусловлена необходимостью в детальном изучении проблем осуществления государственного контроля и надзора на территории Свердловской области. Расширение границ международного общения усиливает необходимость предупреждения возникновения и ликвидации заразных и иных болезней животных, обеспечения безопасности продукции животного происхождения в ветеринарном отношении, защиты населения от болезней, общих для человека и животных, охраны территории страны от заноса заразных болезней животных из иностранных государств, эти задачи диктуют необходимость развития аналитической, прогнозирующей и профилактической функций контрольно-надзорной деятельности в сфере ветеринарии, ее последовательность, бескомпромиссность, открытость для общества.

Проблема осуществления контрольно-надзорной функции государственного управления на региональном уровне состоит в дублировании полномочий между федеральными и региональными органами власти, для решения которого требуется оптимизация контрольно-надзорной деятельности посредством четкого определения пределов компетенции и упорядочивания разрешительных и контрольно-надзорных функций региональных органов исполнительной власти и их подведомственности.

В Докладе о региональном и муниципальном контроле в Российской Федерации [1, 2] указано, что к видам регионального контроля, являющих собственными полномочиями субъектов Российской Федерации, относится, в частности, государственный ветеринарный надзор, в том числе контроль деятельности специалистов в области ветеринарии [2].

Однако в субъектах Российской Федерации, в том числе и на территории Свердловской области, существуют подобные и даже параллельные организации территориальных структур федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Так, согласно части 2 статьи 5 Закона Российской Федерации от 14 мая 1993 г. № 4979-1 «О ветеринарии», в состав государственной ветеринарной службы Российской Федерации входят федеральный орган исполнительной власти в области ветеринарного надзора и подведомственные ему территориальные органы, а также уполномоченные в области ветеринарии органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и подведомственные им учреждения [2]. Например, в Свердловской области полномочиями по осуществлению государственного ветеринарного контроля наделены Управление Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору по Свердловской области и Департамент ветеринарии Свердловской области. При этом компетенция федерального и региональных органов в Законе Российской Федерации от 14 мая 1993 г. № 4979-1 «О ветеринарии» не обозначена, что указывает на дублирование контроля.

А.В. Кудашкин в научно-практическом пособии «Антикоррупционная экспертиза: теория и практика» указывает, что наличие дублирующих полномочий органов государственной власти (их должностных лиц) позволяет

принимать решения, находящиеся в компетенции иных органов или должностных лиц, а также приводит к «размыванию» ответственности, к невозможности установить виновного в бездействии [3].

Согласно одному из значений термина «дублировать» - выполнять что-нибудь сходное, одинаковое, параллельно с другим [4, с. 156].

В управленческих процессах дублирование полномочий органов и их должностных лиц рассматривается, чаще всего, как негативное обстоятельство, которое устраняется посредством нормативно-правового регулирования (например, Указ Президента РФ от 23 июля 2003 г. N 824 «О мерах по проведению административной реформы в 2003 - 2004 годах», которым в качестве одного из приоритетных направлений административной реформы определено исключение дублирования функций и полномочий федеральных органов исполнительной власти).

При изучении проблемы дублирования полномочий в сфере ветеринарии, в свете несовершенного законодательства, в частности отсутствия четкого разграничения полномочий между федеральными и региональными органами исполнительной власти, можно предположить, что разработка и внедрение административных регламентов осуществления государственной функции по контролю и надзору позволит государственным гражданским служащим осуществлять государственный ветеринарный контроль и надзор на региональном уровне в строгих пределах своей компетенции**,** а также организация взаимодействия федеральных и региональных органов исполнительной власти, уполномоченных в сфере ветеринарии, повысит эффективность контрольно-надзорной деятельности и снизит уровень напряженности среди государственных гражданских служащих при осуществлении государственного ветеринарного контроля и надзора на региональном уровне.

Можно предположить следующую методику для выявления проблем в реализации контрольно-надзорной функции Департамента ветеринарии Свердловской области.

С помощью анкетирования или опросов государственных гражданских служащих Департамента ветеринарии Свердловской области можно установить, считают ли они дублирование полномочий фактором, снижающим эффективность контроля и надзора, а также облегчилась ли их деятельность по осуществлению контрольно-надзорной деятельности с внедрением административных регламентов осуществления государственной функции по контролю и надзору, и дать оценку своей деятельности.

Контент-анализ нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере ветеринарии, позволит выявить наличие проблемы дублирования полномочий между федеральными органами исполнительной власти и исполнительными органами власти субъектов РФ (в том числе Свердловской области).

Библиографический список

1. Доклад о региональном и муниципальном контроле в Российской Федерации. 2012, Москва // Портал административной реформы – Режим доступа : http://ar.gov.ru/ (дата обращения: 17.01.2014)
2. О ветеринарии: Закон Российской Федерации от 14 мая 1993 г. № 4979-1 // Официальный сайт компании Консультант плюс. – Режим доступа : http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi? req=doc;base=LAW;n=2875 (дата обращения: 17.01.2014).
3. Кудашкин А.В. Антикоррупционная экспертиза: теория и практика. Научно-практическое пособие. М.: Норма, Инфра-М, 2012. 324 с.
4. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М.: Энциклопедия, 2010. 1056 с.

УДК 304.44

Банных Галина Алексеевна,
кандидат социологических наук, доцент, gbannykh@gmail.com,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;
Свидерский Павел Владимирович, магистрант
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ: ИСТОРИКО-НОРМАТИВНОЕ РАЗВИТИЕ

Аннотация: рубеж тысячелетий в России отмечен началом становления информационного общества, возрастанием роли информационно-коммуникационных технологий во всех сферах жизнедеятельности общества, в том числе и в государственном и муниципальном управлении. В связи с этим важным представляется изучение историко-нормативного аспекта информатизации государственного управления в России.

Ключевые слова: информатизация, информационное общество, государственное управление, информационно-коммуникационные технологии, электронное правительство.

Bannykh Galina Alekseevna,
Sviderskiy Pavel Vladimirovich

INFORMATIZATION OF PUBLIC ADMINISTRATION IN RUSSIA: HISTORICAL AND LAW DEVELOPMENT

Abstract: millennium in Russia has been marked with the beginning of the information society and the increasing role of information and communication technologies in all society spheres, including public administration. In this regard, it’s important to research the historical and law aspect public administration informatization in Russia.

Keywords: informatization, information society, public administration, information and communication technology, e-government.

Знания и информация стали определяющим фактором развития общества, а также ресурсом, который в национальном масштабе определяет благосостояние государства и комфорт граждан. Переход к информационному обществу и задача повышения эффективности государственного управления привели к резкой компьютеризации, интернетизации как взаимодействия органов власти и населения, так и социума в целом [1, с.13], к «электронизации» отношений. Использование информационных и телекоммуникационных технологий является необходимым условием обеспечения соответствия государственного управления ожиданиям и потребностям населения, а нормативные акты фиксируют положения о том, что качество жизни населения напрямую зависит

от информатизации органов управления.

Одним из первых стратегических документов современной России в этом направлении стала Концепция информационной политики, разработанная в 1998 г. Концепция сыграла роль основополагающего документа, представляющего базу для полноценного вхождения России в информационное общество.

Вслед за этим была подготовлена Концепция Федеральной целевой программы «Развитие информатизации в России на период до 2010 года», в которой были урегулированы условия перехода к информационному обществу. В документе были выделены три стратегических направления движения России к информационному обществу: информатизация системы образования, формирование и развитие индустрии и соответствующей инфраструктуры ИК услуг, обеспечение сферы информационных услуг духовным содержанием, отвечающим российским культурно-историческим традициям [2].

В августе 2000 года была подписана Окинавская Хартия Глобального Информационного Общества. Основная ее идея – «движение к информационному обществу - это путь в будущее человеческой цивилизации» [2]. Хартия предусматривала разработку каждой из стран «Большой Восьмерки» своей национальной стратегии построения информационного общества. В России такой национальной стратегий стала принятая в 2002 году Федеральная целевая программа (ФЦП) «Электронная Россия 2002-2010 годы», которая призвана была «не только повысить эффективность государственного управления, конкурентоспособность экономики и степень развития общества, но также помочь сделать Россию одной из ведущих информационных держав мира» [3].

Для успешной реализации ФЦП «Электронная Россия» был разработан ряд нормативных документов, в том числе и Концепция региональной информатизации. Целью концепции стало детальное рассмотрение социально-экономических проблем и потребностей региона, а также обозначение путей их решения с позиции применения потенциала информационно-коммуникационных технологий.

В феврале 2008 года была принята Стратегия развития информационного общества в РФ, которая определила основные направления государственной политики в области использования и развития информационных и телекоммуникационных технологий, науки, образования и культуры для продвижения страны по пути формирования и развития информационного общества на период до 2015 года.

К 2010 году стало очевидным, что информационное общество в России развивается гораздо медленнее, чем в других странах, и в существовавших условиях нельзя ожидать каких-либо заметных перемен. Для разработки усовершенствованной системы применения информационных технологий, при которой граждане получают максимум выгод, была разработана государственная программа «Информационное общество (2011-2020)».

Таким образом, за последние 15 лет формирования политики в сфере информатизации государственного управления в России был пройден большой путь. В результате пришло понимание того, что ценны не внедренные технологии и разработанные системы как автономные, а то, какую пользу они приносят гражданам, бизнесу, всему обществу.

Библиографический список

1. Банных Г.А. Использование социальных сетей в государственном и муниципальном управлении: необходимость или игра? // Коммуникативно-управленческие стратегии в развитии социальных систем: тенденции, ресурсы, технологии: сб.материалов Международной научно-практической конференции. Екатеринбург: ИГУП, 2012. Ч.2. С.13-19. (Bannih G.A. Ispolzovanie sotsialnih setey v gosudarstvennom i munitsipalnom upravlenii: neobhodimost ili igra? // Kommunikativno-upravlencheskie strategii v razvitii sotsialnih system :tendentsii, resursy, tehnologii : sb.materialov mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Yekaterinburg : IGUP, 2012. Ch.2. S.13-19)

2. Черешкин Д.С., Смолян Г.Л.. Нелегкая судьба российской информатизации // Информационное общество. 2008. №1-2. С.15-19. (Chereshkin D.S., Smolyan G.L. Nelegkaya sudba rosiyskoy informatizatsii // Infromatsionnoe obshestvo. 2008. №1-2. S.15-19)

3. Концепция федеральной целевой программы «Развитие информатизации в России на период до 2010 года»: Распоряжение Правительства РФ от 3.09.2005 N 1340-р [Электронный ресурс] // URL: http://www.iis.ru/library/isp2010/isp2010.ru.html (Kontseptsiya federalnoy tselevoy programmy «Razvitie informatizatsii v Rossii na period do 2010 goda» : Rasporyazhenie Pravitelstva RF ot 3.09.2005 N 1340-r // URL: http://www.iis.ru/library/isp2010/isp2010.ru.html)

4. Федеральная целевая программа «Электронная Россия 2002-2010 годы»: Постановление Правительства РФ от 28.01.2002 N 65 [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_101540/ (Federalnaya tselevaya programma «Elektronnaya Rossiya 2002-2010 gody » Postanovlenie Pravitelstva RF ot 28.01.2002 N 65 // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_101540/)

УДК 658.818.3

Благодаров Константин Сергеевич,
студент, Blagodarov4774@mail.ru,
Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень

К ВОПРОСУ О СЕРВИСНОМ ОБСЛУЖИВАНИИ

Аннотация: понимание сервиса клиентами связано в основном с доброжелательностью обслуживания. Плохое обслуживание заставляет организацию делать шаг назад, отталкивая реальных и потенциальных клиентов. Хорошее обслуживание позволяет сохранить свою позицию на рынке.

Ключевые слова: сервис, сервисное обслуживание, клиент.

Blagodarov Konstantin Segeevich

ON THE ISSUE OF SERVICE

Abstract: in our times usually customers are understand the service as a friendly handling. Poor service- it's a one step back and a lose the potential and real customers. With the good service position at the market does not change.

Keywords: service, services, customer.

В современном мире, насытившимся самыми разнообразными товарами и услугами, стало куда сложнее не только найти клиента, но и установить с ним долгосрочные отношения. Установление их напрямую зависит от качества

сервиса фирмы, оказавшей услуги клиенту. Но многие все же не придают большого значения сервису, как маркетинговой стратегии, не замечая тот факт, что во многих сферах деятельности сервис стал единственным конкурентным преимуществом. Зачастую, именно по этому преимуществу клиент совершает свой выбор в пользу такой компании, удовлетворившей не только его потребность в товаре (услуге), но и оказавшей наилучшее обслуживание.

Множество отзывов о плохом сервисе вызвано равнодушным отношением персонала, которое лишает клиента всякого удовольствия при покупке. Если в компании начинают понимать, что клиенты уделяют внимание качеству обслуживания не меньше, чем финансовым расчетам, это означает, что компания на верном пути к созданию хорошего конкурентного преимущества и лидерства на рынке.

Многие управляющие не понимают ценности постоянных клиентов, которые приходят к вам годами. Такие управляющие искренне верят в правильность стратегии, основанной на максимизации прибыли путем избегания лишних затрат. Это затраты на качественный сервис.

Плохое обслуживание заставляет организацию делать шаг назад, отталкивая реальных и потенциальных клиентов. Хорошее обслуживание позволяет сохранить свою позицию на рынке, но не более. И только превосходное обслуживание позволяет ей продвигаться вперед, приобретая клиентов, стремясь по направлению к большей прибыли.

Сервис потребителями понимается совершенно по-разному. Для одних это высочайшая культура обслуживания. Для других это четко алгоритмированная конструкция диалога по работе с возражениями, проблемами клиента, связанными с приобретенной продукцией, оказываемой услигой. Проведенное нами исследование показало, что 68% респондентов (136 человек) считают доброжелательность контактного лица компании хорошим сервисом. 32% (64 человека) респондентов отметили, что достойный сервис – это профессиональное оказание услуги, ремонта. Но не один из таких подходов не удовлетворит желания клиента максимально полно, а так же не придаст клиенту доверие к компании и намерение совершить новую покупку (98% участников опроса).

В компаниях, где одной из корпоративных ценностей является максимально возможное удовлетворение желаний клиентов, а так же заботливость, вежливость, честность, искреннее желание помочь, сотрудники должны видеть возможность оказания качественного сервиса во всем. Каждый такой сотрудник должен постоянно думать о комфорте своих клиентов и пытаться улучшим им жизнь, в рамках разумного. Иногда пренебрегая своими обязанностями.

Такая политика обслуживания установлена в мировой сети отелей “Ritz-Carltron”. Его руководство не только не наказывает служащего, покинувшего свое рабочего место, чтобы помочь клиенту, но и поощряет его. Именно за такие “подвиги” эта сеть получало множество мировых наград за первоклассное качество обслуживания клиентов, а также заслужила признание своих клиентов, как место, где клиент будет всегда удовлетворен.

Такое обслуживание клиентов актуального не только для гостиничного бизнеса, но и для всех отраслей, предполагающих взаимодействие с клиентами.

Библиографический список

1. Ritz-Carlton: золотой стандарт гостиничного бизнеса нового тысячелетия / Джозеф Мичелли ; пер. с англ. В. С. Иващенко. - М. : Эскимо, 2009 - 320 с.
2. Он, М. Это же клиент, идиот!: Довольный клиент сделает вас богаче / Майкл Он; пер. С англ. Г. Ястребова - М.:ООО "Юнайтед Пресс", 2011. - 254с.
3. Райхельд, Ф., Марки Р. Искренняя лояльность. Ключ к завоеванию клиентов на всю жизнь / Фред Райхельд, Роб Марки ; пер. с англ. С Филина, И. Борымовой [науч. ред. И. Чичмели]. - М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 352 с.

УДК 061.23:364

Боронина Людмила Николаевна,
кандидат философских наук, доцент,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;
Лайковская Елена Эдуардовна,
кандидат медицинских наук, первый зам.министра социальной политики
Свердловской области, г. Екатеринбург
Сенук Зинаида Викторовна,
кандидат философских наук, доцент,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

МОДЕЛИРОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ: ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ[7]

Аннотация: в статье анализируется опыт оценки социальных проектов, представляемых на конкурс для получения государственной субсидии социально ориентированными НКО. Рассматриваются теоретико-методологические подходы и современные технологии моделирования, используемых в разработке комплексной модели и методики оценки социальных проектов.

Ключевые слова: социально ориентированные НКО, социальный проект, моделирование, проектирование, структурное моделирование, функциональное моделирование, объектно-ориентированное моделирование, субъектно-ориентированное моделирование, параметрическое моделирование, комплексная модель оценки социальных проектов.

Boronina Ludmila Nikolaevna,
Laikovskaja Elena Eduardovna,
Senuk Zinaida Viktorovna

MODELING TECHNOLOGIES ASSESSMENT OF SOCIAL PROJECTS: APPROACHES AND METHODS

Annotation: the article examines the experience of the evaluation of social projects that are submitted to the contest for state subsidies socially oriented NKO. Theoretical and methodological

[7] Статья подготовлена в рамках исследовательского проекта «Разработка методики оценки эффективности социальных проектов и инициатив», осуществленного в 2013 г. федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина» и общественной молодежной организацией «Свердловская областная организация Российского союза молодежи» на средства субсидии, выделенной общественной молодежной организации «Свердловская областная организация Российского союза молодежи» из Свердловского областного бюджета (Договор № Н 803.210.001/13)

approaches and modern simulation technology used to develop complex models and methodologies for assessing social projects.

Key words: socially oriented NGOs, social project, modeling, projection, structure modeling, functional-level simulation, object-oriented simulation, subject-field-driven, parametric modeling, integrated model of project evaluation.

Существенным условием развития гражданского общества в России является изменение характера социальной политики и роли государства как основного субъекта социальной политики. Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года в качестве задач в сфере развития некоммерческого сектора определяется создание прозрачной и конкурентной системы государственной поддержки некоммерческих организаций, оказывающих социальные услуги населению. Основой любой подобной системы является научно обоснованная и надежная методика оценки представленных на конкурс проектов для получения государственной субсидии. На сегодняшний день в России применяется более 100 конкурсных механизмов с соответствующими оценочными шкалами, процедурами и критериями оценки социальных проектов и инициатив НКО. Большинство регионов РФ имеют модельный закон, определяющий порядок предоставления субсидий социально ориентированным некоммерческим организациям, включающий типовой перечень показателей оценки, как деятельности некоммерческих организаций (организационные критерии), так и представляемых ими проектов (проектные критерии). В каждом регионе есть своя специфика, акцентирующая внимание на приоритетность как отдельной группы критериев, так и показателей внутри группы. Анализ региональных нормативно-правовых документов и обобщенный опыт оценивания проектов по этим двум группам критериев обнаружил существенную неполноту (несистемность) каждой группы критериев. Кроме этого, отсутствует как унифицированная модель оценки социальных проектов, так и единая система шкалирования показателей и весовая значимость двух групп критериев.

Практика оценки социальных проектов, сложившаяся в Свердловской области, при всей сходности общих тенденций, имеет ряд положительных моментов. К безусловным достоинствам существующей системы можно отнести наличие методики определения объема средств, предоставляемых некоммерческим организациям на реализацию проектных мероприятий; разработанность балльной системы оценок для определения сообразности выделения финансовых средств; учет организационных параметров НКО, что создает предпосылки надежности в отборе участников конкурса для предоставления субсидий; дифференцированный подход, учитывающий специфику проектной тематики. Однако наличие положительного опыта реализации социально значимых проектов в регионах и их оценки не исключает ряда общих существенных недостатков. К ним можно отнести: отсутствие полисубъектной модели, учитывающей социальные ожидания и предпочтения основных участников социального проектирования; преобладание критериев, связанных с организационными характеристиками НКО, что приводит к неравенству стартовых возможностей субсидирования НКО; преобладание

количественных критериев в ущерб качественных; нет этапности мониторинговой работы – оценка социальных проектов осуществляется преимущественно на этапе предварительной экспертизы проектов (после подачи документов на конкурс), отсутствует промежуточная и итоговая оценка; дифференцированный подход, учитывающий специфику проектной тематики, предполагает систему критериев и методику определения объема выделяемых средств, но не выделяет специфические критерии проектов по разным направлениям поддержки СО НКО; при наличии балльной системы оценок отсутствует весовая значимость различных групп критериев оценки.

Существенным недостатком существующих подходов, выявленным в ходе анализа, является также отсутствие критериев проектосообразности. В условиях донорского финансирования НКО естественным и преобладающим желанием разработчиков проектов в их надежде на получение грантов или иное финансирование является установка, как правило, только лишь на обоснование актуальности и востребованности проекта. Доминирование этого критерия в ущерб другим структурным позициям проекта, во многом, определяется и недостаточным уровнем проектной культуры представителей НКО, что в целом обусловливает снижение качества разрабатываемых проектов. Это проявляется в нарушениях проектной логики, взаимном несоответствии заявленных проблем, сформулированных целей, задач, мероприятий, планируемых результатов, ресурсов и рисков проекта. Институционализация критериев формальной целостности, связности и оптимальности проектных разработок может способствовать повышению качества как проектной, так и экспертной деятельности.

Устранение перечисленных недостатков актуализировало потребность со стороны грантодателей (представителей Министерства социальной политики Свердловской области) в совершенствовании системы конкурсной поддержки социально-ориентированных НКО, основой которой явилась разработка методики оценки социальных проектов и инициатив социально ориентированных НКО. Прикладной характер поставленной перед авторским коллективом УрФУ задачи потребовал научного, теоретико-методологического обоснования и применения современных технологий моделирования.

Теоретико-методологическими основаниями разработки методики послужили системный, организационно-управленческий, проектный, процессный и квалиметрический подходы. Системный подход позволяет рассмотреть объект оценивания как сложную, целостную систему (коей является оценивание социальных проектов) с позиций взаимодействия ее компонентов в многообразных связях и отношениях, представленных в виде структур и моделей и связанных с процессами формализации.

Организационно-управленческого подход связан с функциональной природой оценки и со средовыми характеристиками проекта. Для проекта организационные условия, в первую очередь – ресурсные, являются той средой, в которой инициируется и разрабатывается проект. Для социальных проектов, которые разрабатываются социально-ориентированными НКО, такой

средой являются организационные характеристики конкретной некоммерческой организацией, в рамках который осуществляется проект. От качества организационных условий во многом зависит качество самого проекта. В данной ситуации, очевидно, что такие показатели НКО, как ее организационная устойчивость, экономическая и социальная эффективность, могут выступать в качестве критериев оценки социальных проектов.

Применение проектного подхода обусловлено самим объектом оценки, в качестве которого в нашем исследовании выступает социальный проект. Из этого следует, что основное направление оценки связано с оценкой структурных позиций проекта, а сам процесс оценивания, основываясь на качественных методах оценки, предполагает сравнительную оценку соответствия текста, предъявленного на экспертизу проекта, методологии и технологии проектной деятельности. В качестве критериев оценки могут выступать наличие описания проблемной ситуации, актуальность и корректность формулировки проблемы проекта, логика построения целевой структуры проекта, оптимальность представленных ресурсов, управляемость проекта, его реалистичность, экономическая обоснованность, устойчивость проекта, его последствия [3].

Являясь продолжением системного подхода, процессный подход позволяет рассмотреть эволюцию системы, отразить процесс перехода системы из одного состояния в другое. Применительно к нашему исследованию процессный подход является основанием для реализации мониторингового принципа оценки эффективности социальных проектов и инициатив. Мониторинг это оценочная процедура, выполняющаяся по определенному алгоритму. Как правило, выделяется три вида оценочных процедур – предварительная экспертиза проекта, промежуточная оценка и итоговая экспертиза. Предварительная экспертиза – это оценка эффективности проекта на стадии его планирования. На этапе планирования проекта его инициаторами должны быть прописаны критерии, методы и технологии оценивающих процедур. Промежуточная оценка проводится в процессе реализации проекта с целью отслеживания его промежуточных результатов. Этот момент в теоретическом обосновании методики оценки проектов был весьма важен, в силу того, что одним из недостатков, выявленных в ходе авторского анализа нормативных документов субъектов РФ, явилось отсутствие промежуточного контроля реализации проектов. И, наконец, итоговая экспертиза проекта ориентирована на оценку результатов проекта и его последствий.

Ситуационный подход в мониторинге проекта обеспечивает вариативность субъектов и объектов оценивания. Объект оценивания – это то, что подвергается оценке, что имеет важность и ценность для обеспечения качества социального проекта. Первый возможный модуль – это соотношение базового и вариативного блоков критериев оценки социальных проектов. Например, в итоговой экспертизе проекта такой объект как «достижение индикаторов региональных программ поддержки НКО» может варьироваться по направлениям социальных программ. Во втором модуле выделяется ряд

объектов и их переменных на разных уровнях взаимодействия с субъектом оценивания (оценщиками). Формирование этого модуля, отражением которого является субъектно-ориентированная модель, основано на методологическом подходе «подход с точки зрения держателей акций». Оценка проекта должна учитывать интересы заказчиков (стейкхолдеров) и соответствовать потребностям потребителей.

Квалиметрический подход базируется на концептуальных положениях и методах теории моделирования, измерения и математической статистики. Применение квалиметрического подхода обеспечивает отбор критериев и показателей измерения, шкалирование, сбор результатов измерения, обработку полученных данных и их интерпретацию. Совокупность подходов обеспечивает переход от концептуального уровня к разработке прикладной модели оценки социальных проектов и инициатив.

Моделирование, как инструмент познания и воспроизводства сложного объекта, как правило, применяется в исследовании и проектировании сложных систем. В меньшей степени методы моделирования используются в оценочной деятельности. Вместе с тем, возможности, эвристический и прикладной потенциал современной теории и практики моделирования могут использоваться в оценочной деятельности, принимая во внимание ее концептуально-методологические основы.

Процесс моделирования системы оценивания можно рассматривать как восхождение от абстрактного к конкретному. Каждому шагу восхождения соответствует вопрос, ответ на который дает возможность сделать новый шаг в нужном направлении. Существует несколько пар вопросов, каждая из которых операционализирует предметную область оценки: «зачем-почему» (соответствует целеполаганию и обоснованию исследовательской логики); «кто-что» (идентифицирует субъекты оценивания и совокупность объектов); «где-когда» (определяет систему оценки в статике и динамике (ее место и время); «как-сколько» (ориентирует систему оценки на инструментальность и эффективность) [2].

В контексте оценочной деятельности моделирование выполняет три функции – исследовательскую, экспертную и конструктивную. Для решения исследовательских и экспертных задач нами применялись описательные модели, для решения конструктивных – нормативные. В соответствии с теорией моделирования описательные модели (дескриптивные, познавательные) предназначаются для описания свойств или поведения реальных (существующих) объектов. С учетом фактора времени описательные модели, дифференцируются на статические и динамические. Структурная модель, отражающая совокупность элементов и связи между ними, является статистической моделью. Функциональная модель, описывающая поведение системы и ее функционирование, относится к моделям динамическим. Наконец, в зависимости от элементов самого процесса моделирования - субъекта оценивания и объекта оценивания, той предметной области, которая состоит из сущностей, различаемых по классификационным признакам (свойствам),

находящихся в определенных отношениях (связях) между собой и взаимодействующих определенным образом с внешней средой, были конституированы субъектно-ориентированная и объектно-ориентированная модели. Нормативная модель оценки (параметрическиая) позволяла установить количественную связь между функциональными и вспомогательными параметрами системы оценки.

Необходимое объединение моделей разного уровня и видов осуществлялось с помощью синергетической методики моделирования[4]. Синергетическая методика, преодолевая методологическую ограниченность и неполноту каждой модели и соответствующего метода моделирования, обеспечивает возможность обмена результатами моделирования на различных этапах ее применения. Идея синергетической (синтетической) методики заключается в последовательном применении структурного, субъектного, объектного и функционального подходов на основе реинжиниринга ситуации. Ключевым понятием реинжиниринга является понятие о сценарии использования модели как о сеансе взаимодействия субъекта исследования с системой, в результате которого субъект получает некий продукт, имеющий для него ценность. В основе методики лежат два принципа – принцип наследования и принцип полиморфизма [4].

Наследование – это определение нового класса объекта или его признаков на основе уже существующего класса. Возникает новый класс, называемый подклассом, которые наследует все атрибуты и признаки класса родительского. В случае простого наследования подкласс может определяться на основе одного класса, в ситуации множественного наследования классов может быть множество. Набор классов образует древовидную иерархию или декомпозицию сущностей.

Принцип полиморфизма основан на возможности переопределения свойств и признаков подкласса при наследовании. Применение метода позднего схватывания формирует интерпретационный режим функционирования модели распознаванием сущностей и признаков объекта.

Использование принципов синтетической методики, традиционной областью применения которой является область проектирования сложных информационных систем и программного обеспечения, позволило авторам исследовательского проекта разработать комплексную модель оценки социальных проектов НКО.

Первый этап моделирования технологии оценки социальных проектов был связан с построением структурной модели оценки, отражающей и обосновывающей исследовательскую логику. В соответствии со структурной моделью основными направлениями оценки проекта явились: оценка деятельности НКО; оценка качества социального проекта. Выделение первого направления обосновывается тем, что оценка социальных проектов часто ведется, исходя из представлений о прошлой деятельности некоммерческой организаций, ее авторитета и сложившегося имиджа. Так, на этапе рассмотрения заявок от НКО, рассматриваемых грантодателями, опыт

организации учитывается как фактор, усиливающий оценку компетентности НКО в той области, на которую направлен проект. Оценка должна производиться также с позиции минимизации рисков неисполнения проекта и, как следствие, неэффективного использования бюджетных средств.

Преодоление «узких» мест в уже существующих организационных критериях НКО, среди которых определяющим является стаж уставной деятельности, изначально обусловливающего ситуацию неравенства стартовых возможностей субсидирования, предопределяло комплексный характер формирования критериев оценки деятельности НКО. К ним относятся - организационная устойчивость, социальная эффективность, экономическая эффективность. С точки зрения системного подхода и организационной теории организационная устойчивость определяется, как способность организации сопротивляться внешним и внутренним воздействиям, функционировать и развиваться в течение длительного периода времени [1]. В качестве показателей использовались апробированные практикой оценки социальных проектов НКО стаж уставной деятельности и публикационная активность. Социальная эффективность трактовалась как это соответствие целей и результатов деятельности НКО социальным потребностям общества. К показателям социальной эффективности были отнесены: опыт реализации социальных проектов; их масштаб (количество муниципальных образований, на территории которых были реализованы проекты); количество проектов, выполненных в срок; количество привлеченных добровольцев. В качестве показателей экономической эффективности деятельности НКО, определяемой как соотношение достигнутых результатов и затраченных ресурсов (в первую очередь финансовых), рассматривались количество профинансированных проектов; доля средств НКО в финансировании социальных проектов; количество проектов, по которым было возвращено финансирование; количество проблемных, «закрытых» проектов. В совокупности эти показатели позволяют оценить как эффективность организации в целом, так и успешность ее социальной проектной деятельности.

Второй этап моделирования был ориентирован на проектирование субъектно-ориентированной модели оценки социальных проектов. Субъектно-ориентированная модель представляет совокупность критериев оценки проекта на основе интересов стейкхолдеров социального проекта. Согласно принципу наследования эта группа критериев образует подкласс обозначенного в структурной модели критерия под названием «последствия проекта» или социальный эффект. В этой модели были идентифицированы возможные субъекты оценивания и их интересы. НКО – повышение организационной устойчивости, экономической и социальной эффективности организации. Потребители услуг – различные характеристики (параметры услуги), идентифицированные как инновационность, доступность, качество услуги, качество обслуживания. Грантодатели – конкуренция в сфере НКО, целевое использование представляемых средств, достижение запланированных результатов проекта, соответствие показателей проекта индикаторам

региональных программ поддержки НКО. Местное сообщество – рост социальной активности и добровольчества, влияние проекта на экономику региона, лоббирование общественных интересов. Бизнес-сообщество – целевое использование представляемых средств, повышение социальной ответственности бизнеса. для добровольцев – социальная необходимость проекта, решение актуальных социальных проблем, удовлетворенность от занятий общественно-полезной деятельностью. Государство – защита интересов и прав граждан, развитие социальной сферы, налоговая дисциплина НКО, соответствие проекта нормативно-правовым требованиям, возможности тиражирования передового проектного опыта на другие организации и регионы.

Третий этап разработки комплексной модели был направлен на проектирование функциональной модели. Являясь реализацией процессного подхода, функциональная модель отражает взаимосвязь функций (действий) по преобразованию объектов оценивания в процессах жизненного цикла оценки. Эта модель группирует критерии по трем видам оценочной процедуры – предварительная экспертиза проекта, промежуточная оценка, итоговая экспертиза. Сформированная по принципу наследования, функциональная модель несет в себе признаки полиморфизма, который переопределяет свойства и признаки подклассов структурной и субъектно-ориентированной модели в соответствии с жизненным циклом мониторинга и добавляет новые группы критериев срединной и итоговой оценок проекта.

Функциональная модель, описанная с точки зрения действий оценщиков, дополняется и конкретизируется объектно-ориентированной моделью, разработанной на четвертом этапе моделирования. Специфика объектно-ориентированной модели состоит в том, что она синтезирует структурную и функциональную модель. Сохраняя статус прикладной модели, объектно-ориентированная модель, интегрирует структурный и поведенческий аспекты оценивания. В объектно-ориентированной модели выделялись два уровня: нижний (структурный) и верхний (поведенческий или функциональный). На каждом уровне моделирования применялись сценарии, как пошаговые описания классов объектов оценивания, представленных в формате «функция (направление оценки) - критерий – показатели».

Последний этап моделирования был связан с разработкой параметрической модели. Являясь нормативной, параметрическая модель позволила установить количественную связь между функциональными и объектными критериями. Фактически - это матрица балльной оценки, представляющая собой рабочий инструмент эксперта, поскольку содержит балльную оценку каждого показателя по выделенным критериям и показателям.

Логика построения параметрической модели проекта нашла свое отражение в количественной оценке проектов - получения средневзвешенной оценки по каждому модулю – постоянному и вариативному. В первом модуле параметрической модели даются средневзвешенные оценки по двум направлениям оценки – оценка деятельности НКО и оценка качества

социального проекта. Неравное распределение удельных весов направлений оценки (оценка деятельности НКО- 0,4; оценка качества социального проекта – 0,6), по мнению авторов методики, позволяет несколько уравновесить шансы давно существующих НКО и созданных недавно и не имеющих позитивной истории, при прочих равных условиях выполнения проектов. Общая оценка проекта вычисляется как среднее арифметическое значение оценок всех экспертов, что, в свою очередь, обеспечивает сравнимость результата по средневзвешенной интегративной оценке проекта. Подобная математическая модель оценки проекта разрешает выстроить рейтинг представленных проектов в процентах соответствия нормативной модели, предполагающей максимальное количество процентов выполнения – 100. Разработанная математическая модель оценки проектов обеспечила разработчикам методики и возможность создания электронного вида матрицы балльной оценки в программном пакете Excel.

Направление оценки	Критерий	Показатели	Методические рекомендации	Оценка эксперта X_j, баллов	Оценка по направлению Θ_n, %	Общая оценка проекта ξ, %
1.1. Оценка деятельности НКО	1.1.1. Организационная устойчивость	1.1.1.1. Срок осуществления уставной деятельности	от 1 до 4 лет – 1 балл		0	0
			свыше 4 и до 6 лет – 2 балла			
			свыше 6 лет и до 10 лет – 3 балла			
			свыше 10 лет и до 15 лет – 4 баллов			
			свыше 15 лет – 5 баллов			
		1.1.1.2. Количество материалов о деятельности организации в СМИ за истекший год	от 1 до 10 – 1 балл			
			от 10 до 20 – 2 балла			
			от 20 до 30 – 3 балла			
			от 30 до 40 – 4 балла			
			свыше 40 – 5 баллов			
	1.1.2. Социальная эффективность НКО	1.1.2.1. Опыт в реализации социальных проектов	от 1 до 2 проектов – 1 балл			
			от 3 до 5 проектов – 2 балла			
			от 5 до 8 проектов – 3 балла			
			от 8 до 10 проектов – 4 балла			
			свыше 10 проектов – 5 баллов			
		1.1.2.2. Опыт реализации подобных социальных проектов	от 1 до 2 проектов – 1 балл			
			от 3 до 5 проектов – 2 балла			
			от 5 до 8 проектов – 3 балла			
			от 8 до 10 проектов – 4 балла			
			свыше 10 проектов – 5 баллов			
		1.1.2.3. Количество муниципальных образований, на территории которых были реализованы проекты	от 1 до 3 муниципальных образований – 1 балл			
			от 4 до 5 муниципальных образований – 2 балла			
			от 6 до 10 муниципальных образований – 3 балла			
			от 11 до 20 муниципальных образований – 4 балла			
			свыше 20 муниципальных образований – 5 баллов			
		1.1.2.4. Количество проектов, выполненных в срок и в полном объеме	от 10% до 25% проектов – 1 балл			
			от 30% до 55% проектов – 2 балла			
			от 60% до 75% проектов – 3 балла			
			от 80% до 90 % проектов – 4 балла			
			от 95% до100 % проектов – 5 баллов			
		1.1.2.5. Количество привлеченных добровольцев	Привлечение добровольцев не предусмотрено – 1 балл			
			Добровольцы привлекаются на определенном этапе проекта и ограниченно – 2 балла			
			Добровольцы привлекаются только для выполнения определенных задач проекта – 3 балла			
			Добровольцы привлекаются на всех этапах жизненного цикла проекта, но число их крайне ограничено – 4 балла			
			Проект разрабатывается и реализуется в основном силами добровольцев – 5 баллов			

Рис. 1. Фрагмент матрицы балльной оценки

Библиографический список

1. Аткиссон, А. Как устойчивое развитие может изменить мир [Текст] / А.Аткиссон - М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2012. – 455 с.
2. Большаков, Б.Е. Научная экспертиза проектов устойчивого развития социо-природных систем: уч.-метод.пособие [Электронный ресурс] / Б.Е.Большаков - Дубна, 2008. 119 с. URL: http://lt-nur.uni-dubna.ru
3. Боронина, Л.Н., Сенук, З.В. Основы управления проектами Учебное пособие [Текст] / Л.Н.Боронина, З.В.Сенук - Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009 - 132.с.
4. Косякина, С.А. Проектирование информационных систем [Электронный ресурс] / С.А.Косякина // Информационные системы: учебное пособие. URL: http://kosyakin-ap.h01sites.zzzing.ru/posobie/index.php?content=index.html

УДК 316.7

Бутняков Тимофей,
аспирант, butnyakov@agranad.ru,
Гуманитарный университет, г. Екатеринбург

СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ВИРТУАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ

Аннотация: в статье соотносятся понятия социального капитала и виртуального сообщества, определяется структура социального капитала виртуального сообщества.

Ключевые слова: социальный капитал, виртуальные сообщества, структура социального капитала.

Butnyakov Timothy

THE STRUCTURE OF SOCIAL CAPITAL IN VIRTUAL COMMUNITIES

Abstract: the article deals with definitions of social capital and virtual communities, defines the structure of the social capital of the virtual community.

Keywords: social capital, virtual communities, social capital structure.

Социальный капитал виртуальных сообществ как фактор, содержащий в себе внутреннюю силу интернет-объединений, представляется важной темой с точки зрения социологии виртуального пространства. Уже сейчас мы можем наблюдать попытки дать определение этому явлению, найти его место в системе социологического знания. Однако, одного лишь определения свойств предмета уже недостаточно, и для большего понимания природы социального капитала виртуальных сообществ необходимо переходить к рассмотрению его структуры.

Существует несколько факторов, осложняющих попытки определить структуру социального капитала виртуального сообщества. Во-первых, концепция виртуального сообщества имеет весьма размытые границы предметной области, поскольку у различных исследователей есть свои представления о содержании этого понятия. Во-вторых, социальный капитал в социологических концепциях представляется не только в разных качествах, но и на разных уровнях, которые традиционно принято подразделять на макро-, мезо- и микроуровни [1, 41]. В-третьих, коммуникационная среда интернета имеет свои, ярко выраженные свойства, которые необходимо не только учитывать, но и принимать как приоритетные в попытках создания структуры социального капитала виртуальных сообществ.

Определимся с содержанием понятия виртуального сообщества. Виртуальное сообщество, в нашем понимании, это форма социального объединения посредством интернет-коммуникаций, существующая в рамках социокультурного единства с целью организации публичной межличностной коммуникации на основе общих интересов и создания новых взаимоотношений между участниками сообщества.

Какие представления о структуре социального капитала уже существуют? Э. Лессер и Л. Прусак в своей работе выделяют четыре элемента социального капитала – социальные сети, общие нормы, доверие и ценности [2, 123]. Концепции других авторов определяют только три элемента: убеждения, общие

нормы и социальные сети [3, 93]. Н.И. Ларионова, рассматривая социальный капитал, сообщает, что его ключевыми формами являются доверие, ценности, нормы, социальная сплоченность [4, 182].

Очень важно отметить, что среда, в которой мы рассматриваем социальный капитал (в нашем случае – виртуальное сообщество), имеет существенное значение, поскольку она может влиять, в конечном счете, на вышеперечисленные формы социального капитала. В интернет-коммуникациях некоторые из них если не полностью отсутствуют, то существуют в несколько атрофированном состоянии. Так, например, доверие и социальная сплоченность не может полноценно существовать в рамках полу-анонимной коммуникации, но вместе с тем, мы можем отметить возрастающее в интернет-среде значение общих ценностей и норм.

Рассмотрим содержание каждого элемента структуры в контексте виртуальных сообществ.

Нормы - общие правила поведения и взаимодействия акторов внутри сети, которые во многом копируют деятельность некоторых социальных институтов внутри виртуального пространства. Безусловно, содержание норм в интернете определяется не только акторами виртуальных сообществ, но и целью их объединения. Большинство исследователей расценивают нормы как один из первичных элементов социального капитала. Патнэм в качестве примера приводит норму взаимной помощи – взаимодействие людей, осознающих, что они помогают друг другу, т.е. осуществляют взаимовыгодное действие [5]. Однако, мы не можем утверждать, что нормы являются первичным элементом социального капитала в виртуальных сообществах.

Ценности. В основе большинства интернет-объединений лежит общий интерес участников сообщества к чему-либо. Можно сказать, что предмет этого интереса и представляется ценностью сообщества как социальной организации.

Социальная сеть - основная социальная структура, внутри которой возможно производство социального капитала. В контексте виртуальных сообществ социальная сеть представляется в качестве взаимосвязи не только индивидов, но и целых объединений.

Информация - ключевой продукт социального капитала виртуальных сообществ. Примечательным является то, что информация есть не только результат деятельности индивидов в интернет-пространстве, но и сами индивиды представляются этой информацией. Это означает, что в структуре социального капитала виртуальных сообществ есть место еще одному элементу, а именно, объединению.

Объединение. Это понятие не соотносится с определением социального единства. Ценность этого элемента заключается в самом сообществе – элементе социальной структуры, который способен в рамках информационного пространства создавать, транслировать и получать информацию. Этот элемент структуры измеряется количеством акторов, состоящих в том или ином сообществе.

Некоторые элементы структуры социального капитала, в частности, доверие и социальное единство, как мы полагаем, не отвечают требованиям структуры социального капитала виртуальных сообществ. Это может восприниматься как некий парадокс, особенно когда мы говорим о доверии. Тем более что многие авторы не только расценивали его как элемент социального капитала (Р.Д. Патнэм) [6], но и определяли доверие как непосредственно социальный капитал (Ф. Фукуяма) [7].

Именно поэтому мы говорим о том, что в системе социологического знания необходимо уделять особое внимание предметной области виртуального пространства.

Библиографический список

1. Стрельникова Л. В. Социальный капитал как научная категория. Социальный капитал: типология зарубежных подходов [Текст]/Л.В. Стрельникова// Общественные науки и современность. - 2003. -№2. – 41с.

2. Lesser E.L., Prusak L. Communities of practice, social capital and organizational khowledge // Knowledge and communities / Ed. by Lesser E.L., Fontane M.A., Slusher J.A. Boston: Butterworth Heinemann, 2000. P. 123-131.

3. В. Ц. Мицкевич. Социальный капитал организации: социологические аспекты изучения [Текст]/В.Ц. Мицкевич// Методология социологических исследований.-2009.-№5-С.92

4. Ларионова Н.И. Экономическая структура социального капитала. [Текст]/Н.И. Ларионова// Социально-экономические науки. – 2010. -№1. – 181с.

5. Эффективное доверие: право на национализм. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://vovremya.info/art/1205748652.html

6. Putnam R.D. Bowling Alone. The collapse and revival of American community. N.Y.: Simon and Shuster, 2000

7. Fukuyama F. The Great Disruption. Human nature and the reconstitution of social order. London: Profile Books, 1999.

УДК 316.343.656

Ворошилов Андрей Александрович,
студент, подполковник полиции ФСКН России, voroshilov25@bk.ru ,
Российская академия народного хозяйства и гос.службы при Президенте РФ, г. Екатеринбург

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: в статье рассматривается направление деятельность по укреплению государства и становление гражданского общества в России на основе профессиональной культура юриста. Представлена характеристика профессиональной компетентности юриста. Раскрыта система нравственных и морально-правовых норм, которыми обладает государственный служащий – юрист.

Ключевые слова: гражданское общество, профессиональная культура, профессионализм юриста.

Voroshilov Andrey Aleksandrovich

PROFESSIONAL CULTURE OF THE CIVIL AND MUNICIPAL SERVANTS

Abstract: in article the direction activities for strengthening of the state and formation of civil society in Russia on the basis of professional culture of the lawyer is considered. The

characteristic of professional competence of the lawyer is submitted. The system moral and moral rules of law which the civil servant – the lawyer possesses is opened.

Keywords: civil society, professional culture, professionalism of the lawyer.

Укрепление государства в России и становление гражданского общества предъявляют повышенные требования к системе государственного управления. Государственная служба как профессиональной деятельности способствует исполнению полномочий государственных органов. А с начала третьего тысячелетия приобретает актуальность в связи с решением задач, поставленных главой нашего государства по формированию правового, социально ориентированного демократического государства.

От государственных служащих во многом зависит судьба реформ в России, формирование гражданского общества и его взаимоотношений с государством. Поэтому, повышение уровня профессиональной культуры государственных служащих в период проведения реформ в России является одной из первостепенной задачей.

Эффективным механизмом формирования авторитета служащего является повышение эффективности государственного управления. В тесной взаимосвязи с имиджем государственной службы состоит понятие профессиональной культуры. Именно профессиональная культура значительно влияет на эффективность деятельности государственных служащих и, как следствие, на общественное мнение о них.

Понятие профессиональной культуры тесно связано с понятием культура труда. Одним из главных являются профессиональные навыки, профессиональная компетентность в своем виде деятельности, грамотное, эффективное использование средств и методов при достижении цели, рациональность, расчетливость при осуществлении своей работы, возможность предвидения результатов труда. Важным аспектом является культура общения служащего и нравственно-профессиональная этика. Одним из законодательно закрепленных в Федеральном законе от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации) принципов гражданской службы является профессионализм и компетентность. [1 статья4]

Профессиональная культура юриста определяется прежде всего высоким уровнем теоретической подготовленности специалиста (как высшее юридическое образование, аспирантура), продуктивной деятельностью и его составляющие как профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка, учитывается и стаж работы специалиста, способностями определяемыми, высокими моральными качествами.

Профессиональные качества специалиста, это не только высокий уровень знаний, умений юриста, его наклонности к юридической деятельности, умение понимать важность информации в определенных целях, что проявляется в результатах служебной деятельности.

Профессиональная культура юриста формируется поэтапно.

Прежде всего на этапе осознания юристом своего назначения, когда происходит определенная адаптация, ознакомления со служебными и функциональными обязанностями и спецификой работы юридического

учреждения. Это фактически первые служебные действия под контролем наставника.

Этап формирования юриста как профессионала характеризуется полной самостоятельностью в служебной деятельности, приобретением отдельных навыков, выработкой собственного стиля и культуры труда и др.

Этап достижения вершин мастерства, становления юриста как профессионала наступает после многих лет (для каждого индивидуально) труда или вообще не наступает.

Указанные этапы формирования профессиональной культуры влияют на профессиональную мораль юриста, основу которой составляют регулирования служебных отношений, помощь в осуществлении правильного выбора при исполнении служебных обязанностей, оптимальной реализации принятого решения в практической деятельности.

Профессиональная мораль определенным образом регулируется. Особенности регулирования диктуют правила действий - определенное поведение, выполнение функциональных обязанностей, реализацию права. Специалист в области юридической направленности можно сказать - это не только увлечение, но и природные качества личности. Профессиональные качества, приходят специалисту с определенным промежутком его работы. Социальные чувства юриста находят проявление в профессиональных эмоциональных переживаниях, которые имеют четко выраженный правовой и моральный характер. Это устойчивость, уравновешенность, сдержанность в выражении эмоций. Одним из критериев профессионализма юриста является выработка собственного почерка юридической деятельности, постоянная потребность продуктивно работать, воспитание необходимых навыков и привычек, находят проявление в повседневной деятельности. Результативность в профессиональной деятельности можно связать и с его дальнейшей целевой установкой, как специалиста.

Предметом профессиональной морали юриста есть общечеловеческая мораль, на которой сказывается характер юридической деятельности. Профессиональная мораль юриста видоизменяется в связи с наполнением социальной культуры новым содержанием, утверждения общечеловеческих ценностей, принятием нового законодательства.

Поэтому профессиональная мораль не есть нечто неизменным. Она динамична, вариативна, учитывает социальные условия, направления развития общества или определенной профессии.

Итак, профессиональная культура - это система нравственных и морально-правовых норм, которые регулируют действия и поведение личности в профессиональной деятельности юриста.

Библиографический список литературы:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ О государственной гражданской службе Российской Федерации

УДК 314

Ячменева Марина Владимировна,
начальник отдела семейной политики
и социального обслуживания семьи и детей, m.yachmeneva@egov66.ru
Министерство социальной политики Свердловской области, г. Екатеринбург;
Ворошилова Анжелика Игоревна,
ассистент кафедры Социологии и социальных технологий управления, vanzhelik@gmail.com
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

«ТЕОРЕТИКИ» И «ПРАКТИКИ» РЕАЛИЗАЦИИ МЕР ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ: АНАЛИЗ РАЗЛИЧИЙ ПОДХОДОВ[8]

Аннотация: в статье приводятся результаты экспертного опроса специалистов государственной и муниципальной службы (т.н. «практиков»), занимающихся непосредственной реализацией мер демографической политики на региональном уровне, а также рекомендации по повышению их квалификации в связи с выявленными противоречиями с мнениями ученых, экспертов и аналитиков как «теоретиков».

Ключевые слова: демографическая политика, повышение квалификации государственных служащих, демографический прогноз.

Yachmeneva Marina,
Voroshilova Anzhelik

«THEORISTS» AND «PRACTICIANS» OF POPULATION POLICY IMPLEMENTATION: ANALYSIS OF DIFFERENT APPROACHES

Abstract: this article presents the results of the expert survey of the state and municipal servants (so-called «practicians»), engaged in the immediate implementation of population policy measures at the regional level, as well as recommendations to improve their skills in connection with the identified contradictions with the point of view of scientists, experts and analysts as «theorists».

Keywords: population policies, training of civil servants, the demographic projection.

В рамках превалирующего сейчас «ресурсного» подхода продолжающееся на данный момент в Российской федерации сокращение населения означает потери трудовых ресурсов, что, в свою очередь, служит основанием реализации политики, направленной на увеличение ресурсной базы. Стратегическое же развитие нашей страны предполагает смещение акцентов демографической политики с задач поддержания и сохранения человеческого капитала на разработку механизмов, нацеленных на его количественное увеличение и качественное развитие. В ближайшей перспективе это потребует совершенствования политики стимулирования рождаемости и ответственного родительства, основным вектором которой станет поиск инструментов, способствующих повышению престижа родительства и снижению связанного с ним социально-экономического риска.

Это предполагает качественно иную подготовку основных акторов реализации стратегически важного направления государственной демографической политики, прежде всего, государственных и муниципальных служащих. Предполагается, что новый уровень подготовки государственных

[8] Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках проекта проведения научных исследований («Мотивация родительского труда, стратегия и тактика регулирования репродуктивных установок населения в Уральском регионе»), проект № 12-03-00073а.

служащих повысит не только уровень их профессионализма, но и мотивированность, в связи с возрастанием их роли в осуществлении государственных мер.

Однако, прежде чем приступить к такой подготовке, необходимо получить представление об оценках эффективности мер государственной демографической политики специалистами, занимающимися ее непосредственной реализацией. С этой целью был проведен экспертный опрос специалистов государственной и муниципальной службы, занимающихся непосредственной реализацией мер демографической политики на региональном уровне. Всего в сентябре 2013 г. было опрошено 12 руководителей Министерства социальной политики Свердловской области, управлений социальной политики и учреждений социального обслуживания области. Из опрошенных десять человек – это государственные служащие, подведомственные Министерству социальной политики Свердловской области, а два человека – представители муниципальной службы в Асбестовском и Алапаевском городских округах.

Данное исследование ставило перед собой несколько задач. Прежде всего, это получение оценки уровня осведомленности государственных и муниципальных служащих о существующих демографических проблемах, их видение перспектив развития демографической ситуации. Сопоставление результатов опроса с объективными тенденциями демографического развития региона позволило выявить расхождения в оценках демографической ситуации «теоретиков» и «практиков». Это служило обоснованием необходимости повышения квалификации государственных служащих и его содержания, формирование направлений дальнейших исследований по мониторингу работы государственных органов управления в сфере реализации мер демографической политики.

В результате исследования были получены следующие результаты.

Прежде всего, общей была тенденция по оценке настоящей демографической ситуации как имеющей положительную динамику. Это совпадает как с официальными данными, представленными органами государственной статистики [4], так и с характеристикой демографических процессов, даваемой рядом демографов [2, 3, 4].

Однако среди аналитиков также существует точка зрения, что материальные меры стимулирования рождаемости не столько увеличивают количество рождений, сколько перераспределяют их во времени. С учетом старения демографической структуры общества более жесткий перекос данного тренда может привести только к усугублению демографических проблем. Однако, не стоит забывать, что в прогнозировании столь многофакторного процесса нельзя однозначно говорить о грядущей катастрофе – тем более, что анализ международного опыта применения подобных схем (в частности, Франции) не свидетельствует о ее неизбежности.

Данная точка зрения во многом явилась открытием для опрошенных экспертов, что говорит об определенной необходимости просвещения

государственных служащих по поводу многовариантности демографических прогнозов. Этот вывод базируется также на несколько настороженной, недоверчивой реакции респондентов на информацию об упоминавшихся исследованиях, переданную им во время интервью. Причин подобной реакции, на наш взгляд, две: во-первых, эксперты не имеют специального образования и навыков аналитической работы в демографической сфере; во-вторых – как уже было замечено ранее – допущение негативного сценария развития событий, фактически, являлось бы косвенным подтверждением бессмысленности и непрофессионализма работы государственных служащих.

Понимание причин и факторов многовариантности развития демографического сценария позволило бы повысить уровень понимания сущности протекающих процессов, открыть их видение в перспективе, помочь глубже понять их причины и возможности воздействия на них. Для людей, непосредственно занятых реализацией мер государственной демографической политики, это является бесспорным показателем профессионализма. Помимо этого, возможно, некоторые особенности регионов были бы точнее идентифицированы на местах, что позволило бы дифференцировать реализуемые меры, сделав их более адресными и эффективными.

Тем не менее, общим знаменателем экспертных мнений по поводу причин повышения или снижения рождаемости является наличие социально-экономических условий не как материального вознаграждения или стимулирующего фактора, а скорее как фактора наличия психологической уверенности в завтрашнем дне, формирующего ценностные репродуктивные установки. Поэтому наиболее эффективными все эксперты считают меры, направленные на создание благоприятных социально-экономических условий для рождения детей, то есть качественное выполнение функций государства в целом – стабилизация экономической ситуации, создание безопасной и эффективной инфраструктуры. Ведь сами по себе меры материального стимулирования рождаемости носят лишь вспомогательный характер и чаще всего не являются основным мотивом рождения детей. При этом следует учитывать, что влияние этого фактора неравнозначно для групп населения, находящихся на разных уровнях системы социальной дифференциации.

Таким образом, в ходе исследования были получены следующие выводы. Во первых, уровень осведомленности государственных и муниципальных служащих о существующих демографических проблемах и перспективах во многом поверхностный, краткосрочный. Внимание акцентировано на достижениях последних лет, без учета предпосылок прошлого и демографических ресурсов будущего. Во-вторых, полученные данные расходятся с тенденциями, детерминантами и перспективами развития демографического сценария, выделенными демографами-аналитиками.

Поэтому рекомендуемыми направлениями повышения квалификации государственных служащих могут стать:

- обучение навыкам аналитической работы в демографической сфере – это позволило бы повысить уровень системного понимания ситуации, проводить анализ ошибок и достигнутых результатов;
- проведение конференций, дискуссий, мероприятий с целью обмена международным и межрегиональным опытом, сопоставления особенностей региональной демографической политики, выявления причинно-следственных связей, обсуждения и внесения предложений по учету региональной специфики для властей всех уровней;
- разработку и продвижение информационной политики с учетом изменения тенденций в сторону качественной работы с ценностями молодежи, репродуктивными установками, формированием осознанного отношения к родительству, социальной и гражданской ответственности, не сводящейся к простому информированию о существующих мерах поддержки нуждающимся.
- стимулирование инициативной творческой деятельности по предложениям в сфере организации форм работы и новых мероприятий по эффективной реализации поддержки семей, имеющих детей.

Обучение государственных служащих по системе подобного «расширения» и будет являться обогащением их понимания протекающих процессов, а не просто выполнения планируемых показателей. Это, в свою очередь, создаст основу для проведения эффективной информационной политики, нацеленной на развитие семейно-ценностных установок населения. Данное направление – и по результатам полученных нами экспертных оценок, и по мнению социологов-фамилистов и многих демографов – является сегодня приоритетным в плане преодоления сложной демографической ситуации, ведь количество детей в семье, качество самого семейного союза и те ценности, которые транслируются на будущие поколения, являются результатом не материального стимулирования и даже не экономических условий, а результатом комплексной целенаправленной работы с той многофакторной социальной реальностью, которая существует на данной территории (с учетом всей совокупности присущих ей особенностей).

Библиогрфический список:

1. Вишневский А.Г. Россия в мировом демографическом контексте Информационный портал «Полит.ру» [Электронный ресурс] URL: http://www.polit.ru/ (Дата обращения 10.11.2012).

2. Вязовский А.В. Ликбез для Путина / Портал «Этология.ру» [Электронный ресурс] URL: http://ethology.ru/ (Дата обращения 10.11.2012).

3. Медков В.М. Демография. Ростов-на-Дону: Феникс, 2004.

4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики http://www.gks.ru/.

УДК 658.71:334.724.012.56

Галимов Евгений Фаритович,
начальник Отдела материально-технического обеспечения, i120@rambler.ru,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЗАКУПОК В АВТОНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотацию: в современной России закупки как средство воздействия на экономику имеют большое значение, знания в области регулирования закупок, а также надлежаще право примирительная практика оказывает положительный эффект на реформирование законодательства. Предложения по совершенствованию законодательства, проверены на практике в и могут быть использованы в правоприменительной практике.

Ключевые слова: закупки, товары, работа, услуга, положение о закупках, заказчик.

Galimov Eugene Faritovich

IMPROVING PROCUREMENT AUTONOMOUS INSTITUTIONS

Abstract: in modern Russia procurement as a means of influencing the economy are important knowledge in the field of regulation of procurement, as well as the right to properly apologetic practice has a positive effect on the legislative reform. Proposals to improve legislation, tested in practice in Urfa and can be used in law enforcement.

Keywords: procurement, goods, services, the provision of procurement contracting.

В настоящее время правовое регулирование закупок является одной из самых проблемных сфер современного российского законодательства. Ни что так не обращает на себя внимание общества как правильность расходования денежных средств государственными органами и учреждениями. Значение данного правового института трудно переоценить. Как справедливо отмечают в литературе, закупки в их нынешнем виде являются необходимым инструментом политики государства. Нет сомнений, что государственные закупки оказывают стимулирующую роль в производстве конкурентоспособных товаров, поддержке отечественных производителей, в том числе малого бизнеса, организаций, инвалидов и иных лиц, нуждающихся в государственной поддержке. В тоже время, не смотря на имеющуюся положительную динамику при проведении реформ в законодательстве регулирующем закупки, ныне действующий Федеральный закон от 18.07.2011 N 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц" **[1]** и в ступивший в силу Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 28.12.2013) "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"**[2]** остаются только на начальной стадии своего развития.

Не смотря на имеющиеся положительные тенденции в связи с принятием закона 223-ФЗ, он все еще остается декларативным нормативным актом, а принятый и вступающий в силу с 01.01.14 года нормативный акт ФЗ 44 – ФКС, можно с уверенностью сказать, что будет претерпевать значительные изменения, о чем свидетельствует подписанный Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 396-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».**[3]** В частности новый закон вносит существенные поправки, как по Федеральному закону от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для

обеспечения государственных и муниципальных нужд», так и в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».

Действующее законодательство Закон 223-ФЗ не определяет порядок закупки товаров, работ, услуг, а устанавливает обязанность заказчиков разработать и утвердить положение о закупках – документ, регламентирующий закупочную деятельность заказчика и содержащий требования к закупке, в том числе порядок подготовки и проведения процедур закупки (способы закупки) и условия их применения, порядок заключения и исполнения договоров. В настоящее время Положение о закупках УрФУ утверждено наблюдательным советом и действует с 01.10.2012 года.

Тем не менее, обращая внимание на непродолжительное время действия положения о закупках, вопрос построения эффективной системы осуществления закупок и контроля над исполнением заключаемых контрактов, а также в условиях получения данными учреждениями большей самостоятельности, и как следствие, - необходимости повышения эффективности и результативности своей работы, вопрос организации внутренней структуры учреждения и повышения качества работы отдельных служб, является актуальным. В этой связи процесс совершенствования системы закупок затрагивает уже не сколько само положение о закупках в УрФУ, сколько направления, затрагивающие и облегчающие подготовку необходимой документации.

Это связанно с тем, что ранее действующее законодательство, Закон 94-ФЗ [4] не содержал норм, а также на его базе небыли разработаны нормативные акты позволяющие Заказчику правильно подготовить задание и четко описать требуемый ему товар, работу (услугу). Следует отметить, что и нынешний закон 223-ФЗ и закон 44-ФЗ о ФКС, также не содержат четких правил и норм указывающих на то, как Заказчик должен правильно готовить задание для того, чтобы в дальнейшем получить нужный ему товар надлежащего качества.

В этой связи автор считает не обходимым рассмотреть следующее направление совершенствования закупок: Совершенствование нормативной базы.

Если на начальном этапе у Заказчика нет проблем и сведения о потребностях излагаются виде планов закупок, то второй этап ставит заказчика в тупик и отсылает его не к имеющимся документам, которые за длительный этап формирования закупок так и небыли разработаны, а к поставщику, подрядчику (исполнителю). В свою очередь поставщик помогая Заказчику, навязывает ему собственный товар, тем самым заказчик остается в проигрыше, так как лишил себя выбора.

В это связи видится один из путей выхода из сложившейся ситуации, это разработка и принятие нормативных подзаконных актов которые бы отражали специфику подготовки заданий или предоставляли возможность Заказчикам выбрать определённый товар.

Автор считает наиболее приемлемым это развитие соответствующих форм или унификаций товаров, работ (услуг).

Следует сказать, что федеральных автономных учреждений созданных на базе ранее существовавших учебных заведений девять и все они осуществляют закупки. Все эти организации сформированы и подчинены вышестоящему органу, в частности федеральному Министерству образования, тем самым всегда имеется возможность объединить данные учреждения в единую группу. В дальнейшем данная группа должна быть подчинена единому порядку и процедурам проведения закупок.

В этом случае предлагается унифицировать следующее:

- унификация товаров работ (услуг). Речь не идет о всем комплексе товаров, работ, услуг, а именно о тех которые среди находящихся на рынке наиболее необходимы, постоянно востребованы и соответствуют их функциональным потребностям и финансовым возможностям.

Думается, что наиболее правильным в этом случае будет, провести унификацию в следующем виде:

- разработать формы или унифицировать товары таким образом что бы они отражали специфику конкретной отрасли для образования, медицины, для обороны;

- разработать формы или унифицировать товары таким образом, что бы данный набор товаров подходил любому заказчику осуществляющему процедуру закупки;

Появление типовых форм и унификаций позволит решить следующую задачу: Заказчик в силу имеющихся типовых форм и унификаций, рекомендованных ему государством не будет тратить время на поиск нужного ему товара, а будет приобретать рекомендованный ему товара по более выгодной цене не переплачивая за марку или раскрученный бренд.

Введение в действие на законодательном уровне типовых форм и унификаций позволит Заказчику не боятся приобрести низкокачественный товар. В том случае если Заказчик сознательно приобретает товар низкого качества по цене унифицированного товара качеством выше, то можно вести речь о коррупции со стороны Заказчика.

Появление подобных типовых форм и унификаций, а также их постоянное обновление позволит Заказчикам свободно оперировать данной информацией, устранит имеющиеся нарушения в части подготовки заданий, а также кардинально решит вопрос с вязанный с обоснованием цены на закупаемые товара, так как данные документы, обличенные в нормативные акты будут предусматривать стоимостные оценки товара на определённый период времени [5, 230].

Библиографический список

1. Федеральный закон от 18.07.2011 N 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц"

2. Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 28.12.2013) "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"

3. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 396-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

4. Федеральный закон от 21.07.2005 N 94-ФЗ (ред. от 02.07.2013) "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд"

5. Галанов В.А., Гришина О.А., Шибаев С.Р. Логистика государственных закупок: Учебно – методическое пособие/ Под общ.ред. В.А. Галанова- М.: ИНФРА-М, 2010

УДК 37.022

Глухенькая Нина Максимовна,
кандидат педагогических наук, доцент, nina_max@bk.ru,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

РАЗВИТИЕ ПАРАДИГМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье представлено видение автором развития парадигмы управления персоналом. Современная система управления персоналом (СУП) занимает одну из ключевых позиций во всей системе управления организацией. Парадигма управления персоналом в своей основе содержит определенную модель управления.

Ключевые слова: парадигма, управление персоналом, организация, модель.

DEVELOPMENT PARADIGM OF PERSONNEL MANAGEMENT ORGANIZATION

Glukhenkaya Nina M.

Abstract: In this paper the author presents a vision of the development of human resource management paradigm. Contemporary Human Resource Management System (HRMS) occupies a key position in the whole system of management of the organization. Personnel management paradigm inherently contains certain management model.

Keywords: paradigm, personnel management, business model.

Управление персоналом организации – сложный, но необходимый вид человеческой деятельности, который направлен на решение генеральной цели и поставленных для решения этой цели собственных задач, по развитию предприятия или системы.

«Парадигма (греч. paradeigma – пример, образец) в философии, социологии – исходная концептуальная схема, модель постановки проблемы и их решения, методов исследования, господствующих в течение определенного исторического периода в научном сообществе» [4]. Исходя из этого видения предмета развития парадигмы управления персоналом, автором представлен краткий экскурс становления системы управления персоналом (СУП) в период с начала прошлого века по настоящее время. Известно, что в 1900 году Б. Ф. Гудриг, американский бизнесмен, открыл на своем предприятии «первое бюро по найму работников», а в 1910 году на фирме «Плимитон пресс» был создан «отдел кадров» [2]. Затем, продолжилось дальнейшее развитие «служб управления персоналом». Модернизация производства, развитие технологий оказывали решающее влияние на совершенствование СУП, активно внедрялась система материального стимулирования, найма и отбора сотрудников, разрабатывались регламентирующие документы, постепенно возрастала роль

персонала предприятия, но в тоже время формировался бюрократический механизм управления работниками организации.

Во второй половине XX столетия управление персоналом становится важным фактором, влияющим на эффективность деятельности всей организации или компании, ее перспективным резервом. В настоящий период, в условиях жесткой конкуренции, СУП составляет одну из ключевых позиций управления организацией. Ученые, исследователи, специалисты, занимающиеся анализом кадровой политики, рассматривают управление персоналом и человеческими ресурсами как одну из подсистем, входящих в систему организации, компании, холдинга.

В основе современной парадигмы управления персоналом лежит кадровая политика, то есть «генеральное направление кадровой работы», ее методология и стратегия развития и совершенствования системы управления человеческими ресурсами. Возвращаясь к искомому понятию «парадигмы», можно рассматривать концептуальные теории СУП, ее модели развития, методы исследования или систему методов в определенные исторические периоды. Наиболее информативной, по мнению автора, является представление «моделей развития организации», предложенное Е. Б. Моргуновым [3]. Начинается данный период с модели А. Даунса, называемой «Движение силы роста» (1967 г.) и завершается «Интеграционной моделью» (1983) Р. Куинна и К. Камерона, которая обобщает предыдущие модели развития организации: Г. Липпита и У. Шмидта, Д. Каца и Р. Кана, И. Адизеса и других ученых. Опираясь на представленную «историческую последовательность» американских моделей развития организации «в промежутке с 1967 по 1983 год», можно выделить единую парадигму управления персоналом, которая предшествует современному ее состоянию. Соответственно систему управления персоналом следует обозначить как активно-растущую.

С 90-х годов XX века, на взгляд автора, парадигма СУП видоизменяется, что проявляется в систематизации накопленных знаний и опыта. Одновременно происходит процесс, как интеграции, так и дифференциации различных направлений в кадровой политике предприятий, следовательно, и в системе управления персоналом. XXI век начинает диктовать свои правила. В настоящее время бурно развиваются экономические связи на международном уровне, происходит всемирная глобализация производства, идет гласная и негласная борьба за природные и человеческие ресурсы. Управление персоналом выходит на новый качественный уровень, когда «кадры решают все». Это рождает новые проблемы и задачи, которые следует решать с помощью научных подходов и инновационных методов. Высококвалифицированный персонал становится дефицитным, штучным товаром, в котором заинтересованы не только отдельные организации, но и международные корпорации. Основным критерием становится не количество, а качество человеческих ресурсов. Также следует учесть, что «В общей системе управления предприятием важную, иногда и стратегическую роль играет система управления персоналом» [1].

По мнению А. Я. Кибанова, В. Г. Коноваловой, М. В. Ушаковой: «История управления персоналом как отрасли науки является основой формирования науки об управлении…» [2,9]. Соглашаясь с данным утверждением, можно добавить, что наука об управлении персоналом в настоящий период настолько разветвлена и интегрирована с другими дисциплинами, что сложно определить ее границы. Следовательно, на развитие парадигмы СУП имеют влияние технические, экономические, социальные и другие науки.

Парадигма управления персоналом организации, компании переходит в новое научное русло, которой характерны:

- инновационное многообразие моделей управления персоналом (кадрами) организации;
- качественно-стратегический подход в управлении СУП;
- интеграционно - развивающаяся система методов управления персоналом.

По-видимому, парадигму управления персоналом организаций и компаний в XXI веке ждут неожиданные и интересные изменения.

Библиографический список

1. Глухенькая Н. М., Дубровская Е. А. Подходы и методы для исследования систем управления персоналом // Научное мнение. 2013. № 2. С. 104-108.
2. Кибанов А. Я., Коновалова В. Г., Ушакова М. В. Служба управления персоналом: учебное пособие / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, М. В. Ушакова. М.: КноРус, 2010. 410 с.
3. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для бакалавров / Е. Б. Моргунов. М.: Юрайт, 2011. 561 с.
4. Энциклопедический словарь: [электронный ресурс] режим доступа: http://tolkslovar.ru/p974.html

УДК 353.1

Громазина Дарья Александровна,
студент, Уральский филиал РАНХиГС, г.Екатеринбург

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация: в статье рассмотрены основные проблемы и противоречия, с которыми сталкивается государство, осуществляя политику регионального развития.

Ключевые слова: регион, региональная политика, пробелемы планирования и статистического учета социально-экономического положения региона.

Gromazina Daria Aleksandrovna

PUBLIC REGIONAL POLICY: PROBLEMS OF DEVELOPMENT

Abstract: the author in this article describes the main problems and contradictions faced by the State, carrying out the policy of regional development.

Keywords: region, regional policy, problems of planning and statistical accounting of regional social and economical situation.

Сущность понятия «регион» не является однозначным и зачастую определяется задачами исследователя [5, 76-80]. Содержание понятия «регион» детерминируется предметом изучения. В законодательстве РФ регион

определяется как «часть территории Российской Федерации, обладающая общностью природных, социально-экономических, национально-культурных и иных условий» [1, 1]. Под регионом можно понимать как субъект РФ, так и территорию, объединяющую несколько субъектов государства.

Идея регионализации оказалась достаточно плодотворной, так как при этом в большей степени учитывается особенности административно-территориальных единиц и необходимость управления ими. Интерес к проблеме регионов связан с потребностями дальнешего развития российской государственности и общества, а также с существующим до сих пор несовершенством системы федеративного устройства. Сохраняются такие явления, как региональная ассиметрия и «фантомность», имеется в виду неравномерность комплексного развития отдельных регионов и декларативность некоторых конституциональных принципов [2, 81-123].

Политику регионального развития в самом общем плане можно представить как целенаправленную деятельность органов государственной власти по обеспечению стабильности и развития регионов в соответствии с Конституцией РФ.

Процесс выстраивания отношений между государством и регионами по всем сферам общественных отношений являются длительным и достаточно сложным. Взаимосвязь центра и регионов имеет комплексный системный, но, в то же время проблемный характер. Как отмечает Д. Афиногенов, новое содержание получил фактор институционального закрепления механизмов и регуляторов региональной политики [3, 100]. Создана и развивается система стратегического планирования на всех уровнях государственного управления – федеральном, региональном, муниципальном.

Отмечается, что утвержденные, на сегодняшний день, «программы и стратегии, так или иначе касающиеся одной территории, разработаны на разных уровнях (например, федеральные целевые программы, отраслевые и региональные стратегии), имеют различные сроки планирования, разную глубину детализации стратегических мероприятий, различные целевые показатели» [3, 101].

Прерогативой государственной политики является осуществление территориальных приоритетов регионального развития, определение ориентиров в разработке территориальных планов и документов. Так, работа над проектом федерального закона о государственных и научных институтах позволила расширять нормативно-правовые регуляторы политики, определять регламентирующие документы каждого отдельного региона.

Система стратегического планирования, созданная на всех уровнях государственного управления носит комплексный системный характер, в то же время в ней достаточно много проблем. Одной из таких проблем является отсутствие комплексной методики оценки социально-экономической эффективности государственного управления, которая «должна обеспечить количественную оценку эффективности регионального управления во взаимосвязи с оценкой качества системы управления региона» [2, 178].

Некоторые авторы отмечают, что на сегодняшний день отсутствует система статистического наблюдения за показателями устойчивого социально-экономического развития и обеспечения национальной безопасности, а также то, что методика такой оценки не разрабатывается [3, 99-102].

Нескоординированность развития регионов в результате недостатков планирования приводит к неэффективному использованию бюджетных средств и слабому использованию конкурентных преимуществ.

Еще один важный аспект качества управления регионами – подготовка кадров и контроль за ее деятельностью, которая должна стать общегосударственной деятельностью.

В региональной политике должна произойти смена управленческих технологий, отвечающая задачам территориального развития. Зуев С., Васецкий А., полагают, что основными направлениями деятельности региональных властей являются, во-первых, определенный вклад в развитие территорий, в том числе капитализация всех имеющихся активов, человеческого капитала, сырьевых ресурсов и т.д. А, во-вторых, повышение уровня качества жизни людей, за счет обеспечения баланса в распределении благ в структуре данного общества [4, 5]. В достижении эффективных результатов по данным направлениям государство сталкивается с некоторыми проблемами. В первую очередь, речь идет о различиях в социально-экономическом развитии регионов, особенно ощутимых в масштабах крупной территории. Сказывается отсутствие ресурсов в различных регионах для их необходимого равномерного развития. Неравенство между регионами пока еще очень велико. Одними из наиболее успешных субъектов считаются столичные мегаполисы (Москва, Санкт-Петербург), промышленные и инновационно развитые регионы (Ханты-Мансийский АО, Ленинградская область, Московская область, Свердловская область и др.). Депрессивными же субъектами признаны отсталые и удаленные неосвоенные территории (Ингушетия, Тыва, Камчатский край и др.). Еще одна проблема, с которой сталкивается государство, осуществляя управление регионами, вытекает из предыдущей и связана с распределением бюджетных средств между регионами. Основными задачами, связанными с деятельностью государства, являются региональное выравнивание, обеспечение сбалансированности развития субъектов, а именно относительно равного социально-экономического уровня жизни людей в различных субъектах, что решено не в полной мере. Отмечается, что, например, показатели величины среднедушевого производства ВРП и среднедушевых реальных доходов населения в субъектах могут различаться в 20 раз. Для поддержки депрессивных регионов, прежде всего, необходимы субсидии, направленные в Федеральный фонд регионального развития, увеличивающие количество межбюджетных трансфертов, которые должны учитывать степень эффективности реализации региональной социально-экономической политики, а также гарантировать возврат займов, необходимых для реализации различных проектов, значимых для региона [6, 23].

Таким образом, проблемы, связанные с политикой регионального развития, достаточно серьезные, они характеризуются ослаблением экономического взаимодействия, нарастанию межрегиональных противоречий, расширением сферы депрессивности и бедности. Требуется создание системы информационных потоков, позволяющих отслеживать уровень развития того или иного региона, осуществлять контроль за вертикалью, за принятием решений.

Библиографический список

1. Об основных положениях региональной политики в Российской Федерации: Указ Президента РФ от 3 июня 1996 г. № 803. Ст. 1.
2. Н.М. Добрынин. Российский федерализм: Становление, современное состояние и перспективы / Добрынин Н.М. – Новосибирск: Наука, 2005. С. 81-123.
3. Афиногенов Д. Совершенствование государственной политики регионального развития // Государственная служба. 2013. № 2. С. 99-102.
4. Васецкий А., Зуев С. Государственная региональная политика: основные направления оценки эффективности // Власть. 2010. №7. С. 5.
5. Дубровина О. Региональное измерение внешней политики: сущность и содержание // Власть. 2013. №3. С. 76-80.
6. Мельников, Р.М. Теория и механизм регулирования пропорций пространственного развития национальной экономики : автореф. дис. … доктора политических наук. Москва, 2008.

УДК 316.422.42

Грошев Игорь Львович,
кандидат социологических наук, доцент, grosh-tmn@rambler.ru,
Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права, г.Тюмень

ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ КУМУЛЯТИВНОЙ СТРАТЕГИИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

Аннотация: ошибки в определении феномена коррупция предопределяют низкую эффективность предпринимаемых усилий и негативную установку общества к усилиям властей в этой области. Необходим выход за рамки существующих догматов. Кумулятивная стратегия позволяет взглянуть на проблему коррупции в России под иным углом зрения.

Ключевые слова: коррупция, противодействие коррупции, система государственного управления, эффективность, кумулятивная стратегия.

Groshev Igor Lvovich

PRINCIPLES OF CONSTRUCTION OF CUMULATIVE ANTI-CORRUPTION STRATEGY

Abstract: errors in defining the phenomenon of corruption explain the poor effectiveness of the efforts and the presence of negative attitudes of society towards efforts of the authorities in this sphere. The situation requires the overcoming of the framework of existing dogmas. The cumulative strategy allows to look at the problem of corruption in Russia from a different angle.

Keywords: corruption, anti-corruption, governance, efficiency, cumulative strategy.

Современная экономическая ситуация идеологизирует коррупцию как очевидное социальное зло и, соответственно, идеализирует противодействие коррупции как первостепенную и приоритетную задачу для государственных органов управления. Именно поэтому, подавляющее число исследователей указанного феномена демонстрируют стремление зафиксировать причинно-

следственную связь в узком научном спектре и таким образом, всего лишь, констатировать два непреложных факта: исторические корни коррупции обнаруживаются уже на ранних стадиях формирования социума и «борьба с коррупцией», зачастую, носит декларативный характер, что приводит обывателя к выводу о неискоренимости этого «зла».

Однако следует уже на первоначальном этапе теоретического осмысления проблемы подвергнуть сомнению догмат об изначальном социальном вреде коррупции, поскольку этот род поведенческой деятельности опять же исторически предопределён и, во-вторых, он настолько интегрирован в систему социально-экономических отношений в течение всей истории человечества, что по определению уже должен был бы уничтожить любую совершенную государственную правовую систему. Тем не менее, мы наблюдаем развитие социальных систем, при этом проблема состоит лишь в интенсивности и эффективности процессов.

По большому счёту все мероприятия по силовому воздействию на коррупцию возможно рассматривать в двух вариациях – ограничительно-репрессивных мерах (вплоть до массовых расстрелов коррупционеров в Китае) и реализации программно-целевых программ поддержки и содействию развития бизнеса в рамках правового поля. Следовательно, диапазон управленческих воздействий, так или иначе, обусловливает централизацию системы контроля, расширение зоны его влияния и измерение эффективности контроля в количественно-денежных единицах (отсюда рассуждения о пагубном влиянии теневого бизнеса на экономику в целом и пенсионный фонд в частности).

Недостатки традиционного подхода к противодействию коррупции, таким образом, определены ошибками в операционализации феномена и уверенности в возможности централизованной, государственной коррекции явления путём совершенствования права и налогового нормирования. И что наиболее характерно для современного состояния системы управления, что источник коррупции, должен сам совершить «самосуд» и лишить себя, пожалуй, самого действенного рычага влияния на общественные процессы.

Автор статьи придерживается мнения об изначальной бесперспективности традиционных подходов, которые не только не достигают значимых для страны результатов (размах коррупции поражает не только своими размерами, но и статусом лиц (государственных деятелей), вовлечённых в коррупционные сети), но и отвлекает значительные ресурсы на функционирование системы противодействия. Именно поэтому, поиск и детализация нестандартных подходов вызывает несомненный интерес и определяет актуальность инновационного мировоззрения.

Концептуальным положением, позиционирующим предлагаемую кумулятивную стратегию, является вывод о естественной, функционально предопределённой роли коррупции в социальном развитии, не только её институциональном, но и субинституциональном характере. Последнее предполагает наличие таких свойств надинституционального феномена (а

коррупцию необходимо рассматривать именно с такого уровня восприятия), которое означает «логистическую» преемственность коррупционных норм, правил, методов и алгоритмов взаимодействия сквозь все сферы жизнедеятельности общества и при всём этом, такая унификация порождена наличием всего лишь двух допустимых вариантов социального поведения: а) в рамках правового поля и б) в противофазе нормативно-правовому диктату.

Логично предположить, что ужесточение контроля за деятельностью бизнеса, за деятельностью чиновников, а в перспективе за деятельностью каждого гражданина (что в настоящее время имеет свои фактические воплощения) сильнее разграничивает, грубо говоря, правильный (по мнению государства) и неправильный (по мнению того же субъекта) поведенческий алгоритм. Что любопытно, так это неоднозначная оценка самих граждан водораздела между должным и ложным поведением, т.к. в условиях жёсткого государственного управления, отсутствия видимых альтернатив, именно коррупционное поведение выступает реальной альтернативой прессингу со стороны органов государственного управления.

Автор, опираясь на собственные исследования [1,2,3] разрабатывает кумулятивную модель, опирающуюся на следующие принципы:

– экономическая автаркия граждан, предполагающая существенное снижение роли государственного регулирования экономики и предоставление гарантированной Конституцией РФ свободы в выборе варианта профессиональной социализации;

– разумный космополитизм, означающий всеобъемлющую интеграцию россиян в мировое сообщество, минуя политические, военные и идеологические барьеры, опираясь на экономическое единство и культурное разнообразие;

– территориальная идентификация, реализуется через общественную и частную собственность на землю (природные и др. ресурсные богатства), гарантированная защита прав на территорию;

– прямое акционирование государства, адресное и пропорциональное распределение всех доходов, получаемых по результатам внешнеэкономической деятельности государства.

Не вызывает сомнения, что в результате реализации кумулятивной стратегии решается не только проблема противодействия коррупции, порождаемая низкой эффективностью деятельности государственного аппарата управления, но и происходит его оптимизация, уменьшается количество управленческих иждивенцев, появляется вторичный экономический эффект.

Библиографический список

1. Грошев И.Л. Апробация коррупционного индикатора в социально-экономическом развитии общества // Модернизационный потенциал и социальные практики – основа конкурентоспособности и консолидации российских регионов: Материалы III Тюменского социологического форума. 3-4 октября 2013 г. / Под ред. М.М. Акулич, Г.С. Корепанова. Тюмень: Тюменская областная Дума, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет», 2013.С 453-457.

2. Грошев И.Л. Эффективность правоохранительной деятельности на фоне

институционализации коррупции (стат.) //Совершенствование деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью в современных условиях [Текст]: материалы Международной научно-практической конференции (1-2 ноября 2013 г.). Вып. 10. В 2 ч. Ч. 1. Тюмень: «Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права» («ТГАМЭУП»), 2013 г. С. 57-61.

3. Ключевые параметры социальной системы: коррупционный потенциал // Инновационный потенциал публичной социологии в региональном социальном программировании: материалы и доклады Междунар. научно-практ. конф. (Самара, 6–7 ноября 2013 г.) / редкол.: Н.П. Щукина (отв. ред.) [и др.]. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. С.159-161.

УДК 304.9

Грошева Ирина Александровна,
кандидат социологических наук, доцент, grosh@nextmail.ru,
Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права, г.Тюмень

ХИМЕРА ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Аннотация: в статье приводятся факты, подтверждающие неэффективность общественного контроля в российском обществе. Для преодоления сложившейся ситуации автор статьи предлагает создание трёхуровневой модели контроля в управлении.

Ключевые слова: общественный контроль, гражданский контроль, управление, управленческое решение, общество.

Groshev Irina Aleksandrovna

CHIMERA OF SOCIAL CONTROL IN THE RUSSIAN SOCIETY

Abstract: the article presents the facts that prove the ineffectiveness of public control in the Russian society. In order to overcome this situation the author proposes the creation of a three-level model in the management control.

Keywords: public control, civilian control, management, managerial decision, society.

Каждое общество имеет право на качественное управление и проблема институциональной динамики сводится к тому, что возникает необходимость регулярной корректировки системы управления, с целью повышения эффективности принятия управленческих решений. В ходе реализации плановых трансформаций институциональной среды непременно встречается множество препятствий. Успех не могут гарантировать ни резкие социальные изменения, ни излишняя консервативность управленческой системы. В большинстве случаев игнорируются такие факторы как: инерционность существовавшей ранее системы; неадекватное поведение государственных деятелей и политических лидеров; проблемы адекватного приспособления к нормативным изменениям; размытость временных границ ожидаемого социального и экономического эффекта. Особенное значение приобретает проблема расхождения декларируемых целей и результатов инициированных преобразований. Рационализация управления непременно должна учитывать и влияние иррациональных действий со стороны государственных деятелей.

Рассматривая контроль в организации, П. Друкер отмечал, что управление требует от человека особых умений и навыков. И это не только навыки планирования или составления бюджета, но и правильное использование механизмов контроля [1, с. 401]. Он указывал на волевой

характер системы контроля в социальных институтах. С точки зрения управления он видел здесь две проблемы. Первая заключается в том, что информация, получаемая в ходе применения механизмов контроля, может стать основной для последующих шагов только в случае её правильной интерпретации. Вторая проблема исходит из развития конкретного события, которое невозможно предсказать в условиях социальной ситуации. Мало того, что сложно предвидеть возникновение той или иной реакции, ещё сложнее угадать какая будет правильной. Особое внимание он уделял механизмам социального контроля и отмечал их главные особенности.

Одна из них заключается в том, что основной вопрос звучит не «Каким образом мы осуществляем контроль?», а «Что мы оцениваем в своей системе контроля?» [1, с. 436-437] В настоящее время при организации различных форм общественного контроля на государственном уровне возникает именно такая проблема, которую можно выразить вопросом: «Что оценивают?» Отсюда возникает большой соблазн манипулирования результатами. Особенно этот феномен проявляется в государственном управлении. Возникает оригинальная концепция контроля-химеры, которая существует в нормативно-правовых актах на государственном и муниципальном уровнях. Создаются Общественная палата РФ, общественные советы в муниципалитетах, общественные советы при МВД, гражданские форумы и ассамблеи, но ситуация в лучшую сторону не меняется.

В России на протяжении 20 лет реформ наблюдаются фундаментальные искажения в процедуре осуществления управленческого контроля на государственном и муниципальном уровнях, которые приводят к негативным, порой разрушительным последствиям для российского общества. В этой связи можно привести некоторые примеры такого воздействия.

В последнее несколько лет в России сменили место работы более 25 министров финансов и экономики, а также их заместителей, большая часть из которых практически сразу заняла руководящие должности в коммерческих структурах (банки, концерны и др.), что в сущности и есть проявление разновидностей современной коррупции. Например, для бывшего госслужащего в Америке требуется разрешение на занятие поста коммерческого директора, которое рассматривается в течение месяца компетентными органами, только после этого выдаётся (или не выдаётся) разрешительный документ на занятие такого рода деятельностью. Сложившаяся социальная практика в России ведёт к тому, что переход с госслужбы в коммерческую структуру освобождает бывшего чиновника от уголовной ответственности за должностные преступления. В результате возникает парадоксальная ситуация: за кражу булки хлеба в магазине дают два года тюрьмы, а за кражу двух миллиардов можно вообще избежать ответственности.

По мнению автора статьи, необходимо было ввести как минимум трёхмесячный срок, в течение которого следует проверить деятельность госслужащего перед возможным уходом с занимаемой должности, и с него на

этот период снимался бы статус депутатской неприкосновенности. То есть, деятельность чиновника необходимо проверять фактически, пока он находится на службе и не имеет иммунитета. Эта мера даёт возможность выявить имеющиеся нарушения и привлечь конкретное лицо к уголовной ответственности. Иллюстрацией проявления коррупции в судебной деятельности являются совершенно безосновательные оправдательные приговоры чиновникам (судебный процесс над госслужащими, которые осуществляли незаконную охоту на Алтае).

И. Ансофф в своё время подверг критике традиционную систему контроля, свойство которой – «закрыть дверь конюшни после того, как украли лошадь» [2]. Л. Урвик осуществил перенос методов администрирования организации на государственных служащих и при этом отмечал, что техника администрирования должна базироваться на правилах, а не на мнениях. Эффективность инструментов контроля будет сведена к нулю, если среди заинтересованных лиц будет отсутствовать признание неэтичности растраты государственных средств, искажения статистических данных и др. [см. 3]

Апеллируя к выводам известных теоретиков прошлого и современности, анализируя зарубежный опыт строительства гражданского общества и соответствующих моделей-механизмов реализации интересов социума в процессе эволюционного развития, автор статьи рассматривает тринитарную модель контроля как обязательное условие формирования активной жизненной позиции граждан и как механизм реализации реальной (а не призрачной) функции социального управления. Осуществление контроля в управлении автор предлагает рассматривать на трёх уровнях (тринитарность контроля), каждый из которых акцентирует своё внимание на общественных сферах подвластных контролю, исходя из компетенций данного органа. Так на уровне разработки и принятия стратегических решений, а также в сферах ограниченного доступа (например, исполнительные органы власти, военно-промышленный комплекс или правоохранительные органы) предлагается восстановить утраченную в 1991 г. и окончательно разрушенную в 2003 г. систему парламентского контроля, включающую целую совокупность взаимосвязанных элементов и имеющих множественность подчинения, обеспечивающую, в свою очередь, достаточно высокую степень независимости. В этом направлении автор обозначает форму контроля как собственно «гражданский контроль».

Общественный контроль целесообразно осуществлять на двух уровнях: профессиональный (экспертное сообщество) и бытовой контроль на местах (население), при этом специфика бытового уровня в оценке и контроле качества достигаемых результатов управленческой деятельности в целом, а эксперты осуществляют контролирующие функции как на стадии разработки и принятии управленческих решений (тактического и оперативного свойства в отличие от парламентского контроля, где прерогативой являются стратегические решения), так и процесс реализации принятых управленческих решений, т.е. соответствие

уровня компетенций исполнителей и соблюдение нормативно-правовых регламентов в работе анализируемых структур.

Общественный контроль на профессиональном уровне апеллирует к документам, нормативным актам, статистическим показателям и данным социологических опросов населения, а также решениям, которые выносятся на уровне стратегического планирования. Социологические опросы включают в себя мониторинговые и точечные (дискретные) исследования, при этом последние позволяют аккумулировать внимание на системных проблемах, требующих корректировки на уровне стратегического планирования (управления).

Бытовой уровень отражает фактологическую сущность происходящих социально-экономических метаморфоз в большей степени, поскольку имеет дело с последствиями принятия управленческих решений. Отчасти эта форма контроля встречается в виде всевозможного рода неформальных сообществ, например движение «Антихам», «Русский общественный контроль», общественные правозащитные организации и др. Поэтому формирование единой информационной базы, включающей в себя разнообразные каналы поступления оперативных данных, представляется наиболее перспективным и адекватным направлением по повышению качества собираемой информации, её накопления и интерпретации.

В противном случае имеющаяся тенденция эксплуатации химеры общественного контроля за принятием управленческих решений на государственном и муниципальном уровнях и в дальнейшем будет сказываться на росте социальных дисфункций права и законности, увеличивающемся оттоке капитала и значительном увеличении актов саморазрушительного деструктивного поведения, в т.ч. преступности без жертв в виде наркомании, суицида, алкоголизма.

Библиографический список

1. Друкер П.Ф., Макьярелло Д.А. Менеджмент/ Пер. с англ. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2010. 704 с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление. М.: 1989. / Центр гуманитарных технологий. URL: http://gtmarket.ru/laboratory/basis/4155
3. Urwick L. F. The Elements of Administration. – New York City, Harper & Brothers, 1943.132 p.

УДК 316.43

Грошева Любовь Игоревна,
преподаватель, malivia@rambler.ru,
Тюменское высшее военно-инженерное командное училище (военный институт) имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова, г. Тюмень

АКТУАЛИЗАЦИЯ ИНСТИТУТА ИНТРАПРЕНЁРСТВА КАК ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ МОЛОДЁЖНОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ИНИЦИАТИВЫ

Аннотация: в статье раскрываются основные фундаментальные противоречия в развитии молодёжного интрапренёрства в России. Автор подчёркивает сформировавшуюся

необходимость в развитии данного явления. Также выявлены опасные тенденции восприятия интрапренёров в современном бизнесе и необходимость их государственной поддержки.

Ключевые слова. Молодёжный бизнес, молодёжь, интрапренёрство, бизнес активность, предпринимательский риск.

Grosheva Lyubov Igorevna

ACTUALIZATION OF THE INSTITUTE OF INTRAPRENEURSHIP AS A PREREQUISITE FOR THE DEVELOPMENT OF YOUTH ENTREPRENEURIAL INITIATIVE

Annotation: in the article the basic fundamental contradictions in the development of youth intrapreneurship in Russia are described. The author stresses the need to increase the proportion of young intrapreneurs. Also dangerous tendencies of perception of intrapreneurs in modern business and the need for public support in this sphere are marked.

Keywords: youth business, youth, intrapreneurship, business activity, business risk.

В настоящее время существует значительное количество программ по поддержке молодёжного предпринимательства, которые в зависимости от региона включают как отдельные мероприятия, так и достаточно отработанные комплексные системы. В целом данные программы чаще всего направлены на увеличение предпринимательского слоя среди населения от 18 до 30 лет.

Говоря о молодёжной бизнес-активности, следует понимать, что её состав (по степени автономности, принятия риска и доходности) качественно неоднороден и включает как самостоятельные предпринимательские единицы, так и людей, осуществляющих свободную трудовую деятельность. [3] Проблема дохода молодёжи связана с классическим противоречием между потребительскими настроениями и достаточно умеренным размером предлагаемых зарплат со стороны работодателей. В среднем по югу Тюменской области молодой специалист может рассчитывать на заработную плату в размере 15 тыс.руб. В то время как съём однокомнатной квартиры в областной столице представлен минимальной суммой в 10 тыс.руб. [4]. Среди наиболее многочисленных представленных вакансий, где рассматривается найм молодёжи – сфера торговли (менеджер по продажам, продавец). [4], которая в большинстве своём не является эталоном стабильного дохода.

Природа внутреннего предпринимательства на взгляд автора в данном контексте наиболее полно может быть раскрыта через призму положений школы предпринимательского действия. Модель В. Гартнера [1, 696] включает в себя четыре взаимосвязанных системных элемента: среду, предпринимателя, процесс и организацию. Относительно компоненты предпринимателя-интрапренёра как такового, в современном обществе перед ним сформирован ряд дихотомий, которые требуют достаточно высокого уровня развития навыков и опыта для их преодоления.

1. Лидерские качества – признание авторитета руководства. С одной стороны интрапренёр должен обладать достаточным уровнем свободы действий. С другой – подотчётность и зависимость в стратегических решениях требует от интрапренёра гибкости мышления и высокого уровня коммуникационного мастерства.

2. Интеллектуальные способности – умение реализовать проект: инновационного образа мышления и способности к генерации качественно новых идей не являются исчерпывающими для интрапренёра. Значительную долю успеха составляет правильное воплощение проекта. В данном отношении компания-работодатель должна оказывать посильное содействие сотруднику, не только в материальном отношении, но в сфере внутрифирменного обучения.

3. Психологические характеристики интрапренёра – тип руководителя и руководства системой: оптимизм, восприимчивость к переменам, склонность к новаторству может вскрыть конфронтацию интересов. С этой точки зрения к риску и переменам должен быть готов руководитель компании.

4. Относительная автономия – организационная культура. Наиболее сложным вопросом, не решённым на текущий момент в нашей стране, является определение той степени свободы, которая в комплексе с поощрительными мерами руководства работодателя сформирует предприимчивого молодого сотрудника, но стабильно следующего корпоративным идеалам. Задачей работодателя является поиск «равновесных» условий, в которых полу автономия не причинит вреда целостности компании.

Несмотря на ряд нерешённых противоречий молодёжное интрапренёрство – является одним из необходимых институтов, который требует безотлагательной отработки технологии. Результаты различных исследований относительно склонности к риску, самоорганизации и подчинению преимущественно внутреннему локусу контроля, показали, что достаточными способностями к индивидуальной предпринимательской деятельности обладают лишь 5-8% трудоспособного населения, в то время как в среде молодёжи данный показатель варьируется от 15 до 30 %. [2, 86] Этот факт говорит о том, что условие «высокой склонности к риску» у подавляющей части молодёжи не выполняется, что коррелирует с показателями невысокой эффективности молодёжных предпринимательских программ (по авторским подсчётам в Тюменском регионе она не превышает 30%). В этом отношении интрапренёрство, как форма предпринимательской активности со сниженным риском может быть адекватным ответом на современные управленческие технологии, подразумевающие ситуативность, мультиколлинеарность функционирования предприятия с изменением внешней среды.

В крупных организациях, характеризующихся стабильной и успешной работой, сопротивление интрапренёрству, проявляющемуся в предпринимательской организации, наиболее выражено. Подобный феномен находится каузальной зависимости от стремления руководства к «закреплению успеха». Однако именно этот факт становится причиной консерватизма и стагнации развития.

Предпринимательская организация в узком смысле – это организация, которая активно идет на реализацию всех возможных предпринимательских идей, и как видно из представленной схемы, факторы, представляющие собой стимулы интрапренёрства [5, 21], которые в большей степени подходят для активной молодой части населения. Соответственно, интрапренёрство наиболее актуализировано в отношении деятельности и интеракций молодёжи. Для

молодого интрапренера должны быть созданы определенные условия, обеспечивающие реализацию его новаторских идей.

1. Формирование среды, благоприятной для выдвижения идей и новаторской деятельности сотрудника со стороны предприятия и государственных программ поддержки.
2. Нормативное закрепление статуса такого работника как партнёра, либо совладельца данного сектора деятельности.
3. Отбор сотрудников, способных к инновационной деятельности, и специализированный подход к их обучению.
4. Распределение средств с учётом необходимости нового оборудования и обучения сотрудников, введение субсидирования со стороны соответствующих государственных органов.
5. Возможность и регламентация процедуры выделения из состава компании новых зависимых экономических агентов (дочерних обществ).

Управление интрапренёрством – наиболее сложная задача как для руководителей предприятий, так и для государства в целом. На текущий момент в России ещё не сформирована нормативная и культурная основа для формирования молодых интрапренёров. Однако эта сфера представляется автору достаточно перспективной, так она не только вписывается в текущие программные продукты государства, но и позволяет устранить нерациональное расходование средств на обучение молодых предпринимателей.

Библиографический список

1. Gartner W.B. A framework for describing the phenomenon of new venture creation // Academy of Management Review. 1985. V. 10. № 4. P. 696–706.
2. Вишневский Ю.Р., Шапко В.Т. Социология молодёжи. – Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006. – 430 с.
3. Генералов В. В., Лычагин М. В. Предпринимательство: проблемы и методы систематизации знаний / Отв. редактор д. э. н., профессор Г. М. Мкртчян. 2-е изд., персрао. и доп., электронная версия. – Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, НГУ, 2004. – 78 с. Режим доступа: htlp://www.rcsine.fu/libArt.asp?id=4465 (дата обращения: 07.01.2014).
4. Средняя стоимость аренды квартир в регионе Тюменская область. Портал о недвижимости России. URL: http://ru.trovit.com/nedvizhimost/149/tzena-arenda-nedvizimosti-region (дата обращения: 07.01.2014).
5. Староверов В.В. Социальные противоречия становления молодежного предпринимательства России. Диссертация на соискание ученой степени кандидата социол. наук. – М., 2003. – 142 с.

УДК 331.04

Гуриева Лира Константиновна,
доктор экономических наук, профессор,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Республика Северная Осетия-Алания, г. Владикавказ

РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Аннотация: на основе двух подходов к формированию модели профессиональных компетенций (разработанного в рамках общеевропейского проекта TUNING и Национальной ассоциации кадровых агентств России) автором представлена

апробированная в Северной Осетии модель компетенций менеджеров, реализуемая на Президентской программе подготовки управленческих кадров.

Ключевые слова: компетентностный подход, модель профессиональных компетенций.

Gurieva Lira Konstantinovna

REALIZATION OF COMPETENCE-BASED APPROACH IN PREPARATION OF MANAGEMENT STAFF

Abstract: on the basis of two approaches to formation of professional competences model (developed within the all-European TUNING project and National association of recruitment agencies of Russia) the author presented the model of the managers' competences approved in North Ossetia, realized on the Presidential program of preparation of management staff.

Keywords: competence-based approach, model of professional competences.

Россия вместе с другими странами – участницами Болонского процесса выразила готовность осуществлять институциональные меры, обеспечивающие европейское качество образования, используя для этого общие критерии и методологии, а также международную оценку компетенций. Компетентностный подход, принятый еще в 1996 г. как целевой и системообразующий компонент в Европейской системе квалификаций, рассматривается сегодня в экономически развитых странах как способ достижения нового качества образования и достижения национальной конкурентоспособности экономики. Он определяет направление изменения образовательного процесса, приоритеты, содержательный ресурс развития. В данном контексте речь идет о новой единице измерения образованности человека, так как знания, умения и навыки уже полностью не удовлетворяют, не позволяют показать, измерить уровень качества образования.

Согласно разрабатываемой в Евросоюзе Европейской системы квалификаций, компетентностный подход характеризуется личностным и деятельным аспектами, т.е. он имеет и практическую, прагматическую, и гуманистическую направленность. Практическая направленность компетентностного подхода была задана материалами Симпозиума Совета Европы (1996), где подчеркивается, что для результатов образования важно знать не только ЧТО, но и КАК делать. В этом прагматическом смысле он не может быть противопоставлен ЗУНам (знания умения и навыки), так как он только специально подчеркивает роль опыта, умений практически реализовывать знания, решать задачи на этой основе. Но он и не тождественен ЗУНовскому подходу, т.к. он фиксирует и устанавливает подчиненность знаний умением, делая акцент на практической стороне вопроса [1]. Компетентностный подход в мировом образовательном пространстве XXI века олицетворяет инновационный процесс в образовании, соответствует принятой в большинстве развитых стран единой (сопоставимой) концепции образовательного стандарта и прямо связан с переходом на систему компетенций. Компетентностный подход – главный дескриптор принятой в 2006 г. «Европейской квалификационной рамки» («European qualifications framework lifelong learning») – в качестве целевой подсистемы, наряду со знаниями и навыками, выделяет подсистему компетенций (competence).

Целевой функцией реализации данного подхода является формирование нужного профиля компетенций обучаемого [2].

Следует отметить, что единого подхода к формированию идеальной модели компетенций в мировой науке и международной практике пока не выработан, поэтому в разных источниках предлагаются различные профили компетенций. Так, общеевропейский проект TUNING, отражающий принятые в нескольких странах Европы представления, разделяет профессиональные компетенции на общие и предметно-специфические [3]. В общих компетенциях здесь выделены три категории: инструментальные, межличностные и системные (рис.1).

Предметно-специфические компетенции, согласно смысловому содержанию проекта TUNING (в переводе с англ. термин «tuning» означает «настройка») строятся в зависимости от области специализации обучаемых.

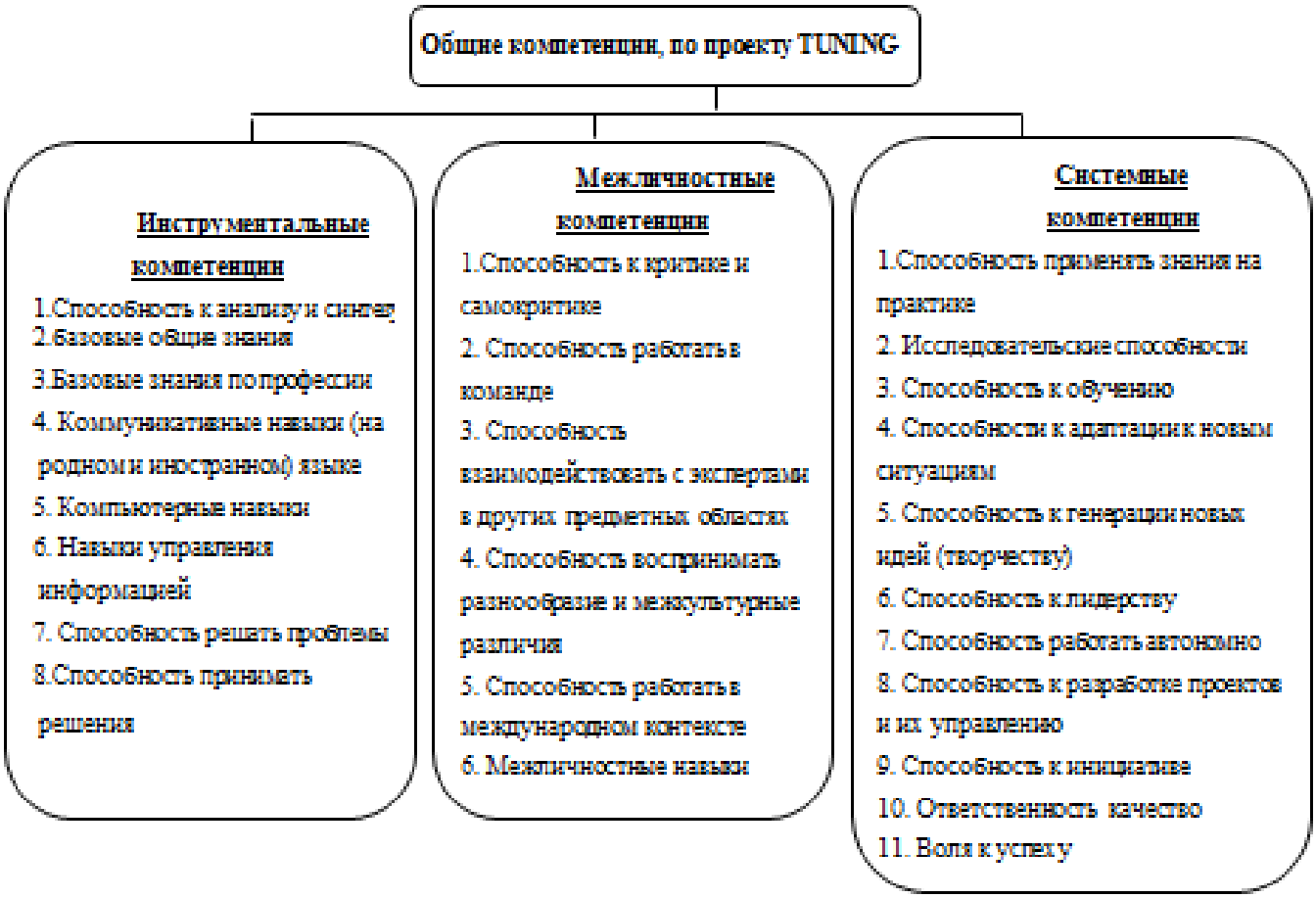

Рис. 1. Подсистемы общих компетенций, по проекту TUNING

В отечественной науке разные авторы также по-разному представляют структуру и содержание нормативного профиля компетенций. Так, Национальная ассоциация кадровых агентств (НАКА) России, основываясь на советской научной школе, выделяет четыре вида профессиональных компетенций: когнитивные, инструментальные, профессиональные и личностные, которые формируют соответствующие профили компетенций [4] (рис.2)

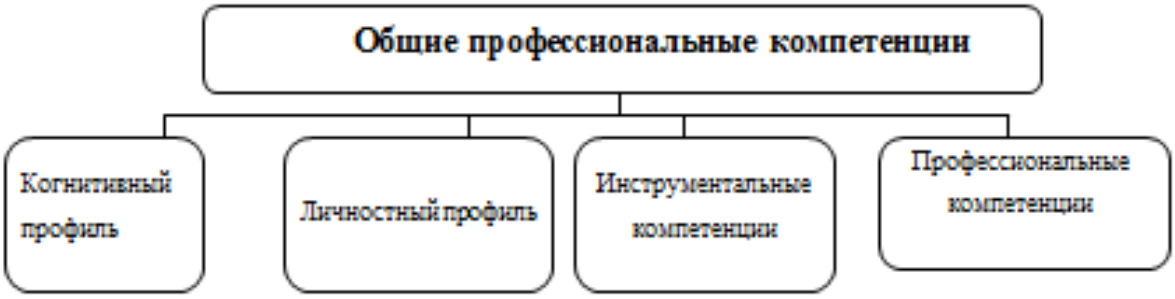

Рис. 2. Общие профессиональные компетенции, по методике НАКА России

Развивая эти представления, разные ученые предлагают свои профили профессиональных компетенций, а высшие образовательные учреждения, соответственно, реализуют профессиональные программы, ориентированные на разные модели компетенций.

Так, с 2004 г. на Государственной программе подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (Президентской программе) в Северной Осетии принята следующая модель компетенций (табл.1)

Таблица 1

Модель компетенций менеджера на Президентской программе подготовки управленческих кадров

Наименование группы компетенций	Содержание компетенций
1. ОБЩЕУПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
1.1.Базовые управленческие	
1.1.1. Когнитивные	Знание организационного механизма функционирования компании малого бизнеса, включая нормативно-правовую базу.
1.1.2. Функциональные	Умение оценивать преимущества и недостатки различных организационно-правовых форм предпринимательства и различных типов внутренней организационной структуры Умение проводить экономический анализ.
1.2. Компетенции в области управленческих отношений с людьми	
1.2.1. Когнитивные	Знание методов управления человеческими ресурсами в организациях. Знание организационной культуры и организационных изменений. Знание методов планирования и организации кадровой работы.
1.2.2. Функциональные	Умение осуществлять эффективные коммуникации, презентации, деловую переписку. Навыки владения различными методами управления конфликтами, осуществления организационных изменений. Умение формировать команду и эффективно работать в ней Владеть искусством ведения переговоров, деловым этикетом.
1.3. Самоменеджмент	
1.3.1. Когнитивные	Знание методов управления временем, самоанализа и самоменеджмента.

1.3.2. Функциональные	Навыки презентации и ведения переговоров, знание делового этикета. Умение организовать свое время. Навыки формирования рационального образа жизни. Умение проводить самоанализ.
1.4. Личностные	
	Умение развития в себе лидерских качеств Знание (наличие) уровня общей культуры и эрудиции Инициативность
2. КОМПЕТЕНЦИИ, СВЯЗАННЫЕ С УПРАВЛЕНИЕМ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА	
2.1. Когнитивные	Знание теории управления проектами. Знание методов управленческого анализа. Знание ценовых стратегий и условий их применения. Знание методов определения емкости рынка. Знание теории рисков.
2.2. Функциональные	Умение анализировать рынок и рыночную конъюнктуру Навыки изучения поведения потребителей. Умение анализировать деятельность конкурентов, сегментировать рынок, позиционировать товары и определять ключевые факторы успеха предприятия. Умение анализировать процесс формирования издержек в компании, рассчитывать цены, обосновывать скидки и надбавки к цене. Умение прогнозировать развитие спроса и товарооборота, формировать каналы распределения. Умение оценивать принимаемые решения с учетом временной стоимости денег и риска.

Очевидно, что программа переподготовки новые формируемые компетенции «накладывает» на уже сформированные базовые профессиональные, инструментальные и личностные компетенции.

Реализация такого подхода к формированию компетенций основана на использовании информационных образовательных технологий, активных форм и методов переподготовки кадров [5]. Последние в себя включают: 1) анализ конкретных ситуаций и в ходе поиска эффективных решений деловых проблем, 2) деловые и ролевые игры, 3) коммуникативные и управленческие тренинги, 4) проведение целевых практикумов, 5) разработку студентами презентаций разработанных бизнес проектов.

Эти формы и технологии обучения направлены на формирование и развитие предпринимательских навыков, навыков работы в команде, приемов и методов мотивационного влияния на поведение других людей, развитие когнитивных, функциональных, личностных и этических компетенций.

Библиографический список

1. Зимняя И.А. Компетентностный подход в образовании (методолого-теоретический аспект) // Проблемы качества образования. Материалы XIV Всероссийского совещания. Книга 2. М., 2004.

2. Proposal for a Recommendation of the European Parchment and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. Commission of the European Communities. Brussells, 05.09.2006. COM (2006) 479 final. 2006/ 0163 (COD).

3. Настройка образовательных структур а Европе: вклад университетов в Болонский процесс. Официальная брошюра проекта. URL: http://www.tuning.unideusto.org/

4. Профиль профессиональных компетенций. URL: http://www.yurii.ru /index.php?option=com

5. Гуриева Л.К. Президентская программа подготовки менеджеров как фактор повышения конкурентоспособности экономики региона //Проблемы теории и практики управления. Международный журнал. 2006. № 6.

УДК. 330.16

Демьянова Марина Владимировна,
кандидат экономических наук, доцент, demjanovamarina@rambler.ru
Тюменский государственный нефтегазовый университет, г.Тюмень;
Бордун Валентина Олеговна,
студент, valentinka_sso10@mail.ru
Тюменский государственный нефтегазовый университет, г.Тюмень

ПР - ТЕХНОЛОГИИ В РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ

Аннотация: механизм реализации муниципальных интересов – это система отношений эндогенного и экзогенного характера, по поводу удовлетворения потребностей муниципального образования посредством социально-экономической деятельности с целью обеспечения его целостного и сбалансированного развития с учётом административно-территориальных, социально-экономических, исторических и других особенностей.

Ключевые слова: муниципальный интерес, формы реализации интереса, связи с общественностью.

Demianova Marina Vladimirovna,
Bordun Valentina Olegovna

PR - TECHNOLOGIES IN REALIZATION OF MUNICIPAL ECONOMIC INTERESTS

Abstract: mechanism of realization of municipal interests - is the system of relations the endogenous and exogenous nature, about meeting the needs of the municipality education by means of socio-economic activities to ensure a holistic and balanced development with account of the administrative-territorial, socio-economic, historical and other features.

Keywords: municipal interest, forms of realization of interest, public relations.

В настоящее время все социально-экономические институты функционируют как достаточно открытые, взаимодополняющие и взаимопроникающие системы. Открытость для экономических систем – это необходимость, обеспечивающая их качественную жизненность и развитие.

Полноценная реализация муниципального интереса как открытой системы невозможна без постоянного привлечения активных элементов всех секторов экономики.

Механизм реализации муниципальных интересов – это система отношений эндогенного и экзогенного характера, по поводу удовлетворения потребностей муниципального образования посредством социально-экономической деятельности с целью обеспечения его целостного и сбалансированного развития с учётом административно-территориальных, социально-экономических, исторических и других особенностей.

Реализация муниципальных интересов имеет различные формы, каждая из которых характеризуется субъектами, инструментами, методами и характером их воздействия.

Под субъектом реализации муниципальных интересов будем понимать выразителей: органы местного самоуправления территории; государство, представленное органами власти как федеральными, так и территориальными; самостоятельно хозяйствующие на территории субъекты; население.

Субъекты отношений реализации муниципальных интересов используют и реализуют различные формы механизма реализации с целью удовлетворения потребностей города.

Механизм реализации муниципальных экономических интересов включает четыре основных элемента: муниципальные экономические потребности; мотивы; инструменты; формы проявления и имеет своей целью максимально полное качественное удовлетворение экономических потребностей муниципалитета в исторически определенных условиях.

Формы реализации муниципальных интересов классифицируются на экономические и неэкономические.

Неэкономические формы – формы проявления и выражения общественных интересов:

– Организация встреч с представителями органов местного самоуправления, городские форумы, референдумы, советы;

– Участие в программах и их разработке;

– Организация прямых телефонных линий;

– Публикация нормативных правовых актов органов местного самоуправления в средствах массовой информации, размещение в сети Интернет, предоставление экземпляров в библиотеки и так далее;

– Организация теле-, радиопередач, освещающих решение насущных территориальных проблем;

– Публичные слушания;

– Предусматривается вовлечение работников органов местного самоуправления в учебно-воспитательный процесс высших учебных заведений.

Существует множество инструментов и технологий ПР, которые способны помочь в реализации муниципальных экономических интересов. Для воздействия на общественное мнение используются различные формы мероприятий: ярмарки, благотворительные вечера, распродажи, спортивные мероприятия, концерты, выставки, презентации, съезды и др. Однако, для реализации муниципальных экономических интересов необходимо выбирать те формы, которые помогут населению лучше узнать политику их муниципального образования, направление, цель и приоритеты его развития.

Весьма эффективен будет такой элемент ПР-инструментария как организационно-представительские мероприятия. Его качественное отличие

заключается в том, что подобные мероприятия обращаются напрямую к целевым группам общественности.

Круглый стол - одна из форм генерирования и многостороннего обсуждения идей, значимых для различных групп общественности. Так, например, обсуждение актуальных социально-значимых проблем может быть организовано в форме «круглого стола», участниками которого являются представители муниципального управления, различных общественных организаций, СМИ. Тема и обсуждаемые вопросы планируются и объявляются заранее и участников знакомят с ними до начала заседания. Это дает возможность участникам подготовить аргументы, материалы для демонстрации, цифры и факты, что делает заседание более интересным.

Конференция - организованное собрание людей с целью ознакомления, обсуждения и распространения значимой научной, политической, деловой и культурной информации, представляемой авторитетными экспертами. Конференции могут включать презентации, круглые столы, приемы. Участие в конференции представителей муниципальных властей дает возможность населению ознакомиться с политикой муниципальных образований, направление, цель и приоритеты их развития. Конференции - это средство поддержания связей, обсуждения и решения проблем в различных сообществах.

Презентация - самостоятельная акция, которая может сочетаться с приёмом, пресс-конференцией, днем открытых дверей и другими специальными событиями. Презентация - это представление проекта, продукта, персоны аудитории.

Проведение презентации включает этапы: определение целей и приоритетов; генерирование идеи и её концептуализация; разработка сценария (программы). Презентация (например, на тему реализации актуального муниципального экономического интереса) может проводиться в форме пресс-конференции и сопровождаться приемом.

Организация встреч с представителями органов местного самоуправления может выражаться в форме речи представительского лица, публичных выступлений или деловых бесед.

Выступление перед публикой имеет ряд преимуществ. Это прямой способ общения, т.е. позволяет вести непосредственный диалог с аудиторией. Выступление демонстрирует открытость представителей муниципального образования, доносит мнение муниципального образования об актуальных проблемах до аудитории без посредников, предоставляет информационную базу для последующих этапов коммуникации.

Устное выступление может не только решать узкие деловые задачи, но и стать средством построения коммуникационной политики организации. Доклад, выступление и даже телефонная беседа (к примеру, организация горячей линии) - важнейшие ПР-средства.

Подготовку к выступлению следует начинать с определения его цели, идеи и общего замысла. Если говорить с людьми о том, что важно для них, то вероятность завоевания внимания гораздо больше. Не менее существен язык

выступающего. Он должен быть понятен аудитории. Чем логичнее построено выступление, тем лучше доходит до аудитории его содержание. Поскольку письменная и разговорная форма подачи материала существенно различаются, рекомендуется отработать текст вслух перед выступлением. Демонстрационный материал, шутки, истории и примеры из жизни помогают дольше удерживать внимание аудитории. Следует учитывать и число слушателей. Основные правила - динамичное изложение материала и изменение манеры изложения в зависимости от настроения аудитории. При решении различных муниципальных вопросов экономического характера можно использовать деловые беседы.

Социально-экономические (активные формы):

– Формирование органов местного самоуправления (социальная форма);

– Территориальное общественное самоуправление населения;

– Расширение объектной базы муниципальной собственности;

– Работа предприятий и организаций муниципальной формы присвоения;

– Оптимизация бюджетного регулирования,

– Создание сети кондоминиумов;

– Домашнее хозяйствование;

– Участие органов государственного управления федерального и регионального уровня посредством субсидирования, целевого финансирования. Стимулирование работы частного сектора сферы коммунальных услуг, строительства, бытового обслуживания, благоустройства территорий, торговли и общепита, социально-культурной сферы, в том числе и через участие органов местного самоуправления в акционерной форме хозяйствования, муниципальный заказ так далее.

Библиографический список

1. Демьянова М.В. Механизм реализации муниципальных интересов. Монография. – Тюмень: РИЦ ТГАКИСТ, 2011. -156.

2. Пискулина М.В. К вопросу о муниципальном интересе //Социально-экономические проблемы современной России / Под ред. д.э.н., проф., А.Н. Зайцевой / Сб. статей. Выпуск 3. Тюмень: Изд-во ТюмГУ. 2002. С. 23-27. 0,4 п.л.

3. Пискулина М.В. Реализация муниципального интереса // Актуальные вопросы региональной экономики: финансы, кредит, инвестиции: Сборник статей. Ч. II. Тюмень: ТюмГУ, 2002. С. 205. 0,1 п.л.

УДК 504.03

Дорошенко Виктор Александрович,
кандидат технических наук, доцент
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;
Соломатин Ярослав Игоревич,
магистрант политологии,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОЛОГИЯ: НЕКОТОРЫЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ И УЧЕБНО – МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Аннотация: предметом социальной экологии становится анализ жизнедеятельности общественно-индустриального социума на определенном структурном уровне: поселенческом, городском, региональном. Базовой методологической структурой науки является социоэкосистема.

Ключевые слова: Социальная экология, социоэкосистема, промышленно-хозяйственный социум, окружающая природная среда.

Doroshenko Viktor Aleksandrovisch,
Solomatin Yaroslav Igorevisch

SOCIAL ECOLOGY: SOME CONCEPTUAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS

Abstract: the subject of social ecology is an analysis of the socio-industrial society on a structural level: settlement, city, regional. Basic methodological structure of these science is socioecosistema.

Keywords: Social ecology, socioecosistema, industrial-commercial society, the surrounding natural environment.

Проблемами гармонизации взаимоотношений между обществом и природой занимается обширная совокупность дисциплин – естественно-научных, технологических и гуманитарных. Социальная экология обычно изучает эти проблемы в конкретно-социологических аспектах[1,2,3].

Предмет социальной экологии (концептуальные подходы и оценки).

Сам термин «социальная экология» впервые употребили американские психологи Р. Парк и Е. Берджес в 1921 г. в своей работе, посвященной анализу поведения населения в городских агломерациях, причем термин должен был подчеркнуть, что речь идет о социальном явлении, обусловленном биолого-психологическими факторами. Предметное же содержание СЭ по-видимому впервые обозначил Р. Мак-Кензи в 1925 г.; он охарактеризовал ее как «науку о территориальных и временных отношениях людей, на которые оказывают влияние селективные (избирательные), дистрибутивные (распределительные) и аккомодационные (приспособительные) силы окружающей природной среды» [4,3].

Представления о предмете социальной экологии (далее – СЭ) формировались в процессе ее становления и развития как самостоятельной научно-прикладной отрасли, при этом, границы охвата предметной сферы СЭ неуклонно расширялись – от узко регионального, поселенческого уровня до биосферного и даже ноосферного, а вектор развития перенацеливался от биолого-технологических приоритетов и методов к социально-гуманитарным, геополитическим и даже обобщенно-философским. Следует, однако, заметить,

что термин «социальная экология» так и не закрепился в западной науке, и предпочтение было отдано понятию «экология человека» (human ecology). Это зачастую приводило к тому, что социально-экологическая проблематика исследований подменялась биоэкологической, точнее, биотехнологической, а сама СЭ рассматривалась преимущественно как экология индустриальных центров и урбанизированных поселений.

Существенный сдвиг в становлении СЭ и ее обособление от биотехнологической экологии произошли в середине 60-х гг. – после Всемирного конгресса социологов (1966 г.), но особенно – после конгресса социологов в Варне (1970 г.), на котором было принято решение о создании Исследовательского центра Всемирного объединения социологов по проблемам СЭ. Этим решением, по сути, было признано оформление СЭ как самостоятельной научной отрасли, что дало мощный импульс к созданию ее концептуального и теоретического базиса и, прежде всего, определению предмета, функций и места СЭ в системе наук и в современной научно-дисциплинарной иерархии. Активно стал расширяться круг задач, которые призвана была решать набирающая силу отрасль знания. Если раньше интересы исследователей ограничивались поиском аналогий в поведении территориально локализованных групп населения с жизнедеятельностью биологических сообществ (К. Лоренц и др.), то со второй половины 60-х гг. основными стали проблемы поиска оптимальных условий жизнедеятельности социумов, гармонизации их взаимоотношений с окружающей природной средой. Процесс гуманитаризации СЭ сказался на том, что в сферу ее интересов стали входить проблемы поиска общих закономерностей функционирования как самих общественно-индустриальных образований (урбанизированных социумов), так и воздействие биосферно-природных факторов на социально-экономическое развитие регионов и поиск оптимальных способов управления этими факторами.

Началом глобально-биосферного этапа формирования СЭ можно считать 1992 г., когда состоялась Международная конференция по окружающей среде и развитию (Рио-де-Жанейро), и главы 179 государств - приняли в качестве определяющей единую стратегию развития на основе концепции устойчивого развития [5,15].

В нашей стране к концу 70-х гг. также шла активная дискуссия о предмете социальной экологии, ее взаимоотношениях с другими науками и ее роли в создании научных основ концепции устойчивого развития биосферы и оптимизации взаимоотношений общества и окружающей природной среды (Э.В. Гирусов, А.Н. Кочергин, Ю.Г. Марков, Н.Ф. Реймерс и др.). Основной проблемой была выработка единого подхода к предмету и задачам формируемой дисциплины как комплексного научно-прикладного направления общей экологии. Отмечалось, что СЭ не является традиционной мононаукой (такой как, например, физика, химия, биология); специфика ее в том, что она призвана исследовать многоаспектные, сложно переплетающиеся отношения в системах «социум – техносфера – биосфера». Своеобразие СЭ, по мнению

В.Д.Комарова [6,10] в том, что « она предметна лишь в том смысле, что изучает особую сферу «природопользования», но сам характер этой сферы таков, что в ней представлены явления материальные и духовные». Иначе говоря, экологические проблемы в СЭ следует решать в выше обозначенном триединстве – «биосфера – социосфера – техносфера». Однако до сих пор у многих социологов преобладает весьма узкий подход к СЭ как к сугубо отраслевой социологической экологии, по сути, лишь экологии человека – антропоэкологии. Н.В. Кузнецова полагает, что СЭ – лишь одно из направлений общей экологии: «Социальная экология – комплексное, междисциплинарное образование, включающее в себя знания естественных, технических и общественных наук» [7,4]. Автор включает в СЭ правовую экологию как средство государственного воздействия на экологические правоотношения. Другие исследователи [8], наоборот, идут по пути предельно широкого, всеохватного определения круга задач для СЭ, представляя ее как единую, интегральную экологическую науку, подразделяющуюся на три главных направления: глобальную экологию, социально-региональную экологию и экологию человека.

Социоэкосистема как базовая категория социальной экологии.

Социальная экология в силу своей ориентации должна изучать влияние техногенной деятельности социума на окружающую природную среду, т.е. воздействие промышленного фактора на природные объекты региона, а также на социальные последствия в складывающемся типе промышленно-хозяйственного организма. Предметом исследования является и влияние изменений в самой территориально-климатической среде на внутрисоциальные взаимоотношения людей. Поэтому объектами исследования становятся отдельные региональные структуры (города, поселения, деревни) и сами урбанизированные агломерации и промышленно-развитые регионы. Объекты изучения в социальной экологии можно обобщенно назвать социоэкосистемами (СЭС)[9,4]. По содержанию СЭС разного уровня – от местного до глобального – обладают рядом общих черт: каждый уровень характеризуется определенной однородностью, но при этом в чем-то отличен от других уровней, даже при расположении по соседству (например, город и окружающие его сельскохозяйственные поселения). Модельная структура СЭС нам представляется достаточно насыщенной и усложненной, включающей три главных компонента.

1. Население. Общность людей с определенными социальными связями – профессиональными, семейными, этническими, религиозными и др. – на которую влияют демографические процессы (рождаемость, смертность, миграция и др.), экологическая культура населения (бережное отношение к природе и окружающей среде), социально-культурная структура населения (уровень образования, обеспеченность работой, материальный достаток и др.).

2. Природа. Совокупность природных компонентов, влияющих на быт и здоровье населения, его демографическое состояние, а также использование природных ресурсов в хозяйственных целях, что характеризуется техногенной

нагрузкой на природу. Самовосстановительные возможности природы не беспредельны, поэтому следует предусмотреть окультивирование природной среды, искусственное восстановление флоры и фауны.

Рис. 1. Модельная структура социоэкосистемы

3.Хозяйство. Производственно-промышленное взаимодействие социума с природой, в результате которого люди поддерживают существование и развитие своей общности. Целью хозяйствования является экономическая эффективность, получение прибавочного продукта. Но в процессе хозяйственной де ятельности люди оказывают негативное воздействие на природу в форме загрязнений, уничтожения флоры и фауны, деградации окружающей среды и др.

Поэтому актуальной задачей становится использование экологически безопасных технологий для сохранения природы, ее главных составляющих – флоры и фауны, обеспечение устойчивого развития региона.

Рассмотренная модель отличается от предлагаемой некоторыми авторами [9,5], но она представляется нам более адекватной и информативной, поэтому ее следует разрабатывать в дальнейших исследованиях.

Библиографический список

1. Горелов А.А. Социальная экология. – М.: РАН, 1988.
2. Гирусов Э.В. Система «общество – природа» (проблемы социальной экологии) – М.: 1976.
3. Марков Ю.Г. Социальная экология. – Новосибирск: 1986.
4. http://robotlibrary.com/book/139/.
5. Бганба В.Р. Социальная экология: учеб. пособие. – М.: Высш. шк., 2005.
6. Комаров В.Д. Научно-техническая революция и социальная экология. – Л.: 1977.
7. Кузнецова Н.В. Экологическое право. – М.: Юриспруденция, 2000 г.

8. Горелов А.А. Экология. Учеб. пособие для вузов. – Юрайт-М, 2000.
9. Пышненко Е.А. Социоэкосистемы: история, проблемы и перспективы развития: курс лекций. – Иваново: ГОУ ВПО ИГЭУ, 2009.

УДК 328.1

Евсеева Анастасия Андреевна, аспирант,
Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень

СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ПАТРИОТИЗМА И ГРАЖДАНСТВЕННОСТИ В ЗЕРКАЛЕ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация: рассматривается молодежная политика Тюменской области и формирование патриотизма и гражданственности молодежи.

Ключевые слова: патриотизм, гражданственность, молодежная политика.

Evseeva Anastasiya Andreevna

SYSTEM OF FORMING OF PATRIOTISM AND CITIZENSHIP IN THE MIRROR OF YOUTH POLICY OF THE TYUMEN REGION

Annotation: the youth policy of the Tyumen Region and forming of patriotism and citizenship of young people is examined.

Keywords: patriotism, citizenship, youth policy.

Исследуя специфику формирования гражданственности необходимо обратиться к определениям слов «патриотизм» и «гражданственность».

Моральное содержание понятия патриотизм раскрывается в Большом толковом словаре по культурологии. «Патриотизм, - говорится в нем, - нравственный принцип, нравственная норма и нравственное чувство, возникшие еще на заре становления человечества и глубоко осмысленные уже античными теоретиками. Патриот – человек, выражающий и реализующий в своих поступках глубокое чувство уважения и любви к родной стране, ее истории, культурным традициям, ее народу» [1, 374].

Если патриотизм выражает отношение личности к своей Родине, к ее историческому прошлому и настоящему, то гражданственность связана с принадлежностью человека к тому или иному народу, его политической активностью.

Гражданственность – одно из ведущих идейно-нравственных свойств личности, «это нравственная позиция, выражающаяся в чувстве долга и ответственности человека перед гражданским коллективом, к которому он принадлежит: государство, семья, церковь, профессиональная или иная общность, в готовности отстаивать и защищать от всяких посягательств на его права и интересы» [4].

В рамках государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011–2015 годы» органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации предоставлены широкие полномочия по созданию и совершенствованию системы патриотического воспитания, позволяющей учесть местные особенности и региональный опыт [2, 392].

Основными документами, регламентирующими действия органов исполнительной власти Тюменской области в вопросах патриотической работы,

являются: закон Тюменской области «О молодежной политике в Тюменской области» и региональная программа «Патриотическое воспитание граждан и допризывная подготовка молодежи к военной службе в Тюменской области» на 2013–2015 годы.

Руководство процессом патриотической работы с гражданами Тюменской области осуществляется уполномоченными органами исполнительной власти Тюменской области. С целью развития системы патриотического воспитания через объединение и координацию деятельности всех заинтересованных структур и организаций, как внештатный совещательный орган при Губернаторе Тюменской области создан и действует Координационный совет по патриотическому воспитанию граждан [6]. Органы местного самоуправления осуществляют руководство патриотической работой в границах муниципального образования и в пределах своих полномочий.

Система и технология патриотической работы с гражданами, реализуемые в Тюменской области, характеризуются рядом существенных особенностей:

Во-первых, работа по формированию гражданственности в Тюменской области имеет явную возрастную направленность. Основной целевой группой для патриотической работы является молодежь (14 – 30 лет). Большинство мероприятий, предусмотренных областными целевыми программами, нацелены на формирование патриотизма именно у этой группы граждан.

Существующая направленность соответствует приоритетам государственной политики в области патриотической работы, в которой делается упор на реализацию мероприятий в подростковой среде, образовательных учреждениях и общественных организациях, ведущих работу с детьми.

Во-вторых, в соответствие с Постановлением губернатора, в Тюменской области была создана система добровольной подготовки к военной службе (ДПВС), которая осуществляется в форме образовательного процесса на базе специализированного факультативного класса образовательного учреждения, либо специализированной группы учреждения дополнительного образования детей. «Деятельность системы ДПВС направлена на учащуюся молодежь в возрасте не моложе 14 лет, желающую в добровольном порядке пройти подготовку к военной службе» [5, 15]. В системе молодежной политики Тюменской области добровольная подготовка молодежи к военной службе рассматривается как одно из основных направлений патриотической работы.

В-третьих, в соответствие с законом Тюменской области «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями» органы местного самоуправления Тюменской области наделены рядом полномочий, от исполнения которых зависит эффективность функционирования региональной системы патриотического воспитания.

Возможность исполнения полномочий органами местного самоуправления подкрепляется выделением соответствующего финансирования в форме субвенций из областного бюджета [3].

Принятую систему передачи полномочий и исполнения мероприятий, утверждаемых исполнительным органом государственной власти Тюменской

области, следует признать целесообразной. Она, как нельзя лучше соответствует идее местного самоуправления. Однако сохранение единой региональной политики в области патриотической работы и обеспечение ее эффективности требует от органов исполнительной власти Тюменской области дополнительной усилий, а именно: обеспечение муниципальных образований научно-обоснованными методиками и педагогическими разработками по вопросам патриотического воспитания; подготовка организаторов патриотической работы; обобщение и пропаганда передового опыта в области патриотической работы с молодежью.

Очевидно, что управление региональной системой патриотической работы «без органа, несущего на себе основную тяжесть организационной и координационной работы – рабочего органа координационного совета» [5, 28-29].

Еще одной особенностью системы патриотического воспитания Тюменской области является выбор совокупности показателей, принятых для оценки качества процесса по формированию патриотизма. Следуя классификации Государственной программы, показатели, используемые в системе патриотического воспитания Тюменской области, оцениваются исключительно количественными параметрами, такими как: охват населения и численность молодежи.

Следует отметить, что выбор такого рода показателей обоснован только в том случае, если известны механизм и степень воспитательного воздействия, оказываемого мероприятием или формой патриотической работы. Оценка доли охвата целевой аудитории, и определение эффективности воздействия является сложной и наукоемкой задачей. Потому, государственная программа патриотического воспитания предлагает целую палитру индикаторов оценки качества процесса патриотической работы, в том числе: проявление мировоззренческих установок на готовность граждан к защите Отечества; количество проведенных научно-исследовательских работ по проблемам формирования патриотизма и гражданственности и степень их внедрения в теорию и практику патриотического воспитания; число подготовленных специалистов в области патриотической работы; количество действующих патриотических объединений, клубов, центров и т.п.

Таким образом, анализ состояния системы патриотического воспитания в рамках реализации молодежной политики в Тюменской области позволяет говорить о многообразии форм и значительной численности исполнителей, участвующих в деятельности по формированию патриотических качеств у молодежи, что, безусловно, требует на областном уровне координацию совместных усилий, организацию взаимодействия и обмен информацией.

Кроме того, эффективное функционирование системы патриотической работы с молодежью предполагает: определение целей, задач и функций системы патриотического воспитания в целом и ее отдельных элементов; разработку и внедрение механизмов управления системой патриотической работы; стартовое наполнение системы методиками и технологиями воспитательной и

образовательной деятельности, кадрами, элементами материальной базы; создание системы мониторинга состояния и эффективности работы.

Начав функционировать, система формирования патриотизма и гражданственности не может оставаться неизменной, она должна непрерывно совершенствоваться.

Библиографический список

1. Большой толковый словарь по культурологии / Б. И. Кононенко. – М. : Вече 2000, 2003;
2. Закон Тюменской области №548 «О молодежной политике в Тюменской области» от 19 декабря 1996 (с изм., внесенными Законом Тюменской области от 12.02.2001 N 272) // Гарант;
3. Закон Тюменской области № 73 «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями на 2011 год и на плановый период 2012 и 2013 годов» от 15 ноября 2010 (в ред. от 05.10.2011) // Консультант Плюс;
4. Зорин В.И. «Евразийская мудрость от а до Я», толковый словарь, Алматы, Создік-Словарь, 2002;
5. «Проект организации деятельности регионального центра патриотического воспитания на базе ГАУ ДОД ТО ОДЮЦ «Аванпост», материалы научно-исследовательской работы военной академии Ракетных войск стратегического назначения им. Петра Великого/ под руководством Петрова И.А. – Тюмень, 2006;
6. Распоряжение Администрации Тюменской области от 15 июня 2004 г. N 303-рк «Об утверждении Положения о координационном совете по патриотическому воспитанию граждан Тюменской области в новой редакции» // Гарант;
7. Региональная программа «Патриотическое воспитание граждан и допризывная подготовка молодежи к военной службе в Тюменской области» на 2013–2015 годы // Официальный портал органов государственной власти Тюменской области., URL http://admtyumen.ru/ogv_ru/gov/administrative/sport_youth_department/interview/more.htm?id=10640901@cmsArticle (дата обращения: 16.01.2014).

УДК 001.895:332.12(470.54)

Заборова Елена Николаевна,
доктор социологических наук, профессор
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;
Базанов Алексей Игоревич, магистрант
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА (НА ПРИМЕР СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Аннотация: в стране и области принято ряд документов, в которых акцент делается на инновации как важнейшее условие эффективного перспективного развития. Инвестиционные проекты нацелены на организацию более глубокой переработки сырья, на выпуск продукции более высокой степени переработки на основе научно-технического прогресса.

Ключевые слова: машиностроительный комплекс, стратегическое развитие, инновации, научно-технический прогресс.

Zaborova Elena Nikolaevna,
Bazanov Alexey Igorevich

INNOVATIVE POTENTIAL OF THE REGION (SVERDLOVSK REGION)

Abstract: the country and region adopted a number of documents that focus on innovation as an essential condition for the effective long-term development. Investment projects aimed at the organization of deeper processing of raw materials, to produce products more highly processed on the basis of scientific and technical progress

Keywords: machine-building complex, strategic development, innovation, scientific and technical progress.

Свердловская область традиционно относится к староосвоенным промышленным территориям. В хозяйственном отношении его начали осваивать почти 400 лет назад. Главный интерес в использовании пространства, на территории которого в первой трети XX века была сформирована Свердловская область, заключался в возможности существенно расширить российское металлургическое производство. На всех этапах исторического функционирования Урал был опорой, важнейшим фактором стабильности российского государства. В рамках индустриальной модели развития уральские города представляли собой пример стабильной, устойчивой и эффективной модели развития. В середине XX века Урал был способен произвести любой вид промышленной продукции (в том числе – военной), известный в то время человеку.

В настоящее время ведущими отраслями экономики региона являются металлургическое производство и машиностроение. Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий рентабельны, что обусловлено сравнительно дешевым сырьем (железная руда, коксующие угли), энергетическими ресурсами и, главное, меньшими затратами на оплату труда работников.

Машиностроительный комплекс Урала – машиностроение и производство оборудования (транспортных средств, электрооборудования, электронного и оптического оборудования) – один из крупнейших в стране. Сегодня отмечается рост производственных и финансовых показателей машиностроительных предприятий, который носит восстановительный характер, так как в 90-х гг. многие предприятия приостановили свою работу. По мнению специалистов, машиностроение Урала вполне конкурентоспособно в ряде сфер, таких, как энергетическое, железно-дорожное оборудование, оборонный комплекс. Стабильно работают: ОАО "Свердловский завод трансформаторов тока", ОАО "Завод "Стройдормаш", ОАО "Уральский завод гражданской авиации", ОАО "Уралмашзавод", ЗАО "Уралэлектромаш", ОАО "Пневмостроймашина".

В то же время в металлургическом и машиностроительном комплексах, как и в целом в экономике региона, нарастают негативные тенденции. В черной металлургии сформировалась структура производства, характеризующаяся значительной долей продукции промежуточных переделов и малой долей продукции высших переделов. С конца 90-х годов одной из проблем

металлургии является истощение сырьевой базы, что приводит к технологической зависимости предприятий и обострению конкуренции между ними за месторождения. В плане реализации продукции металлургические промышленные предприятия в значительной степени ориентируются на внутренний рынок. В структуре выпускаемой продукции предприятий машиностроения увеличивается доля низкотехнологических, простых и дешевых образцов. На промышленных предприятиях наиболее изношенными являются оборудование и машины (коэффициент износа 70,3 %), производственные сооружения (66,1 %), инструменты и инвентарь (82,1 %). Доля рабочих и силовых машин с возрастом свыше 15 лет составляет более 60% в общем их количестве, недостаточен удельный вес прогрессивных видов оборудования, медленно внедряются гибкие производственные модули, промышленные роботы.

В этих условиях руководство региона, ученые и практики ищут варианты дальнейшего стратегического развития. Существует мнение, что развитие за счет тяжелой промышленности – это неоправданная (непозволительная) роскошь, т.е. для процветания нет необходимости иметь тяжелую промышленность, а достаточно использовать возможности электронных, электрических машин для промышленности и телекоммуникационной отрасли. «… современная тенденция такова, что тяжелая промышленность вытесняется более наукоемкой и рентабельной электронной. С учетом мировых тенденций, наиболее динамичным и перспективным видом экономической деятельности следует считать производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования» [1, С. 105].

В стране и области принято ряд документов, в которых акцент делается на инновации как важнейшее условие эффективного перспективного развития. В «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», в «Стратегии инновационного развития Российской Федерации до 2020 года», в Федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014-2020, а также в «Стратегия долгосрочного социально-экономического развития Уральского федерального округа до 2020 и 2030 гг.», « Концепции развития Свердловской области до 2020 гг.» инновационный вариант развития рассматривается как один из возможных вариантов развития.

Ряд ученых-экономистов настаивают на переходе экономики на модель умеренного (либерального) инновационного развития, основанную на диверсификации старопромышленной структуры, его дополнение новыми инновационными активными компонентами. Перспективное направление развития городов Урала связано в этом случае с позиционированием его как сильного, стабильного региона, в основе которого лежит развитие уникальных предприятий, которые Инвестиционные проекты нацелены на организацию более глубокой переработки сырья, на выпуск продукции более высокой степени переработки на основе научно-технического прогресса. могут стать центрами инновационных производств. При этом в структуре инвестиций

преобладают собственные средства предприятий. В целом это может означать третью волну индустриализации (индустриально-инновационный вариант [2]), (если считать петровскую волну первой, советскую – второй [3, С. 469]) и может быть оценено как инерционность процессов экономического тренда.

Библиографический список

1.Развитие городов в условиях глобализации. Екатеринбург, изд-во Урал.гос.экон.ун-та, 2012.

2. Любовный В.Я. Курс на «сжатие пространства» – угроза целостности и безопасности России / Развитие городов в условиях глобализации. Екатеринбург, изд-во Урал.гос.экон.ун-та, 2012.

3.Срединный регион: теория, методология, анализ (Рук.авт.кол. Е.Г. Анимица). Екатеринбург: Изд-во Урал.гос.экон.ун-та, 2009.

УДК 005.95:005.963

Заборова Елена Николаевна,
доктор социологических наук, профессор
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;
Базанов Алексей Игоревич, магистрант
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

РАЗРАБОТКА КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ПРОБЛЕМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОВОДИМОЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Аннотация: ЗАО «НПП «Машпром» реализуется кадровая политика, включающая себя множество аспектов, что обусловлено размерами предприятия и его деятельностью. В качестве направлений кадровой политики можно отнести: найм и оценка персонала, адаптация, обучение и переобучение, решение социальных вопросов персонала, мотивация, стимулирование, сохранение и развитие персонала.

Ключевые слова: кадровая политика, подготовка кадров, квалификация персонала

Zaborova Elena Nikolaevna,
Bazanov Alexey Igorevich

DEVELOPMENT OFHUMAN RESOURCESSTRATEGY OF THE ENTERPRISEON THE BASIS OFANALYSIS OFTHE EFFECTIVENESS OF THEPROBLEMSIN THE ENTERPRISESYSTEMOF TRAINING AND RETRAINING

Abstract: "SPE" Mashprom "implemented personnel policies, including many aspects, due to the size of the enterprise and its activities. As of personnel policy include: hiring and personnel evaluation, adaptation, training and retraining, social issues of staff motivation, promotion, retention and staff development.

Keywords: personnel policy,personnel training,staff qualifications

В отношении кадрового обеспечения предприятия весь комплекс проблем, связанных с персоналом, условно можно разделить на «внешние» и «внутренние».

К «внешним» кадровым проблемам относятся проблемы, обусловленные внешней по отношению к предприятию средой и не решаемые только ресурсами предприятия. Основные из них - обеспечения предприятия

людскими ресурсами и управление их компетентностью, включая поиск сотрудников требуемой квалификации, отбор кандидатов на вакантные места, оценку соответствия претендентов предъявляемым требованиям, интегрирование выбранных специалистов в производственную деятельность.

«Внутренние» проблемы – это проблемы, связанные с обеспечением наиболее эффективного использования потенциала сотрудников в деятельности предприятия.

Компания ЗАО «НПП «Машпром» г. Екатеринбург успешно работает с 1996 года, за это время зарекомендовала себя в качестве одного из ведущих разработчиков высокотехнологичных систем для предприятий машиностроения, металлургии ихимической промышленности и проышленной экологии экологии.

ЗАО «НПП «Машпром» реализуется кадровая политика, включающая себя множество аспектов, что обусловлено размерами предприятия и его деятельностью. В качестве направлений кадровой политики можно отнести: найм и оценка персонала, адаптация, обучение и переобучение, решение социальных вопросов персонала, мотивация, стимулирование, сохранение и развитие персонала.

В условиях финансового кризиса, в качестве основного направления кадровой политики можно выделить снижение издержек и одновременное повышение эффективности труда. На предприятии разрабатываются программы повышения эффективности труда, повышается контроль нарушений трудовой дисциплины , оценивается уровень квалификации рабочих (аттестации). В процесссе найма и оценки персонала необхоимо ужесточение требований к квалификации и опыту работы кандидатов. При обучении приоритет отдается наиболее специфическим и востребованным профессиям для отрасли.

В октябре 2013 г. был проведен опрос работников ЗАО «НПП «Машпром» по предварительно разработанной анкете. Исследование преследовало две цели:

а) выявление эффективности проводимой на предприятии системы подготовки и переподготовки кадров;

б) выявление существующих проблем, касающихся организации системы подготовки и переподготовки кадров.

Участниками исследования стали 56 человек, которые работают менеджерами высшего и среднего звена. Выборку можно считать репрезентативной, поскольку она составляет 87% от генеральной совокупности. Разработанная анкета включала 10 вопросов, два из которых относились к социально-профессиональным характеристикам опрашиваемых, остальные касались сущности изучаемого вопроса.

Участниками анкетирования было выделено три отрицательных аспекта в организации и проведении подготовки и переподготовки кадров: недостатки в организации (36,0%), узость направлений обучения (36,0%) и охват малого числа работников (28,0%). Негативные факторы были отмечены лишь

небольшим числом респондентов (39,3% от общей совокупности). Отсюда можно сделать вывод, что большинство опрошенных довольны проводимой на предприятии подготовкой и переподготовкой кадров.

Большинство респондентов (32,1%) склоняются к мнению о том, что на предприятии необходимо внедрять единую систему обучения, вкладывать больше денежных средств (26,8%) и расширять диапазон обучающих курсов и программ (23,2%).

Значительная часть респондентов - 46 человек (82,1%) – считают необходимым увеличение сроков производственной практики на предприятии студентов вузов. Только 10 человек (17,9%) высказались негативно по данному поводу.

Значительная часть респондентов - 50 человек (89,2%) – считают необходимым организацию семинаров с участием предприятий, на которых студент может определиться с будущим местом работы, опираясь не только на условиях работы, но и на стратегию предприятия. 6 человек (10,8 %) высказались негативно по данному поводу.

На основании проведенного анализа проект совершенствования кадровой политики ЗАО НПП «Машпром» должен включать следующие мероприятия: увеличение времени производственной практики для студентов ВУЗа, организацию семинаров с участием представителей предприятия, на которых студент может определиться с будущим местом работы, опираясь не только на условиях работы, но и на стратегию предприятия, разработку и внедрение целевых курсов специальной подготовки на предприятиях.

УДК 316.776.3

Зарова Анастасия Александовна,
студент, nastya_new21@mail.ru;
Демьянова Марина Владимировна,
кандидат экономических наук, доцент, demjanovamarina@rambler.ru ,
Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ ВНУТРИФИРМЕННЫХ КОММУНИКАЦИЙ

Аннотация: модель внутрифирменных коммуникаций включает субъектов, каналы коммуникации, обратную связи, шумы.

Ключевые слова: внутрифирменные коммуникации, модель внутрифирменных коммуникаций.

Zarova Anastasia Aleksandrovna,
Demianova Marina Vladimirovna

SOME ASPECTS OF MODELING OF IN-COMPANY COMMUNICATIONS

Abstract: the model of in-company communications includes subjects, channels of communication, feedback effect and noise sources.

Keywords: in-company communications, model of in-company communications.

Внутрифирменные коммуникации - это взаимодействие субъектов во внутренней среде компании, которое оказывает влияние на внешние информационные потоки организации.

Внутрифирменные коммуникации очень важны в организации. По сравнению с обычными межличностными коммуникациями они имеют такие особенности, как большая плотность информационного потока, искажение и потеря данных в процессе общения, зависимость от конфигурации организационной структуры управления. Соответственно, возникает потребность в адаптации этой системы к особенностям корпоративной культуры и придании ей статуса мотивационного механизма.

Структурированные и хорошо организованные коммуникации как внутри организации, так и во внешней среде контактов с бизнес-средой являются мощным конкурентным преимуществом. Сознательно формируя их, компания получает не только паблицитный капитал (прирост стоимости бизнеса за счет коммуникативной активности), но и обеспечивает лояльность сотрудников.

Основной целью управления внутрифирменными коммуникациями является достижение приверженности персонала тем ценностям, которые топ-менеджмент считает необходимым для долгосрочной стратегии развития.

Субъектом внутрифирменной коммуникации выступает как отдельный сотрудник Компании (любого уровня) или группа сотрудников Компании, объединенная по некоторому принципу, так и подразделение.

Основными задачами внутрифирменных коммуникаций являются:

1. Формирование корпоративной общности. Сотрудники должны ощущать себя членами единой корпоративной команды.

2. Поддержка и развитие корпоративной культуры — корпоративных ценностей и норм поведения. Культурные ценности должны постоянно находить отражение в текущей деятельности предприятия в целом и его подразделений и отдельно взятых сотрудников в частности.

3. Информационная поддержка управленческих решений. Для того чтобы управленческие решения были успешно реализованы на практике, они должны быть грамотно донесены до непосредственных исполнителей и, безусловно, нуждаются в информационной поддержке.

4. Объяснение результатов работы предприятия. Сотрудники вправе ожидать от руководства своей компании информации о производственных и финансовых результатах работы.

5. Выявление управленческих и коммуникационных проблем внутри компании, которые в большинстве проблем в компании носят скрытый характер.

6. Мобилизация ресурсов сотрудников и общественного мнения для решения корпоративных задач.

7. Обратная связь. Отсутствие обратной связи может привести к демотивации сотрудников, распространении слухов, искажении информации и ненадлежащем исполнении своих обязанностей.

Каждая задача реализуется в зависимости от вида внутрифирменной коммуникации. Коммуникация в малой группе дает шанс и руководителю и подчиненному оперативно участвовать в решении стратегических и текущих задач: каждый участвует в обсуждении, каждый может быть услышан. Хорошие результаты дает эффект обратной связи. Взаимодействие усложняется с ростом числа членов группы.

Управление коммуникациями становится особенно актуальным в периоды неопределенности информационного пространства организации. Антикризисные коммуникации - это комплекс ориентированных на прогнозирование и предотвращение кризиса высокоэффективных технологий, а также разработка схем действий по быстрому и эффективному выходу из возможных кризисных ситуаций и регулированию их последствий. К антикризисным коммуникациям относятся технологии поддержания и оперативной коррекции имиджа, адаптации к новым условиям, нейтрализации негативных технологий.

Антикризисные коммуникации подразумевают оперативный мониторинг медиа среды - отслеживание актуальной информации и анализ развития кризисной ситуации; определение опасных зон, проблем, уязвимых мест внутри и вне компании, потенциально опасных для прибыли, имиджа, конкурентоспособности; разработку специальной программы, определяющей корпоративную политику и стратегию предприятия, направленную на минимизацию негативных внешних и внутренних воздействий; реализацию программы вывода компании из кризиса[21].

Для более детального изучения внутрифирменных коммуникаций и выявления проблем представляется необходимым использовать разработанную нами модель внутрифирменных коммуникаций. Она включает три основных элемента: отправитель, посредник и получатель.

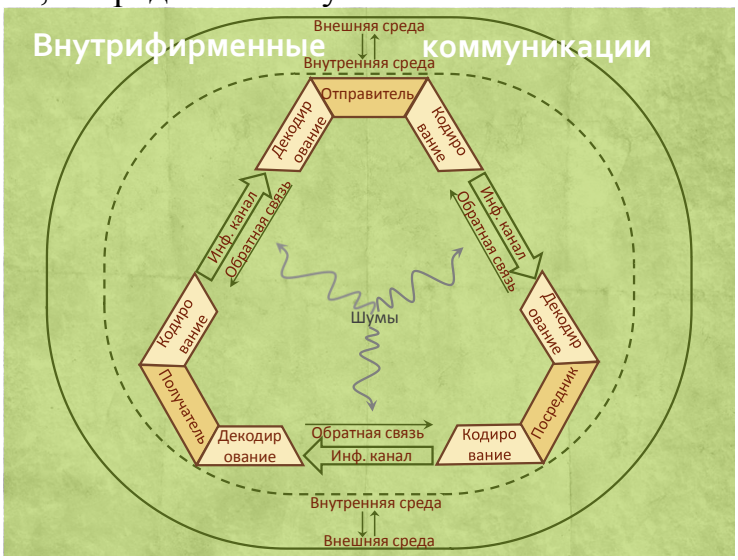

Рис. 1. Модель внутрифирменных коммуникаций

Данные субъекты взаимодействуют между собой, образуя внутрифирменную коммуникацию. Однако присутствуют и другие, не менее важные элементы: кодирование и декодирование информации, обратная связь,

шумы, внешняя и внутренняя среда. Внутренняя и внешняя среда оказывают влияние друг на друга. При неблагоприятном положении во внутрифирменных коммуникациях, возможно отрицательное влияние на внешнюю среду и, наоборот, при неблагоприятных обстоятельствах во внешней среде негативные последствия могут коснуться и внутренней среды. Отправитель, генерируя информацию, кодирует ее и отправляет посреднику по формальным или неформальным каналам. Посредник, получив информацию, декодирует ее в соответствии со своим жизненным опытом, представлениями о полученной информации и т.д. Далее, он может дать обратную связь отправителю, либо закодировать информацию и передать ее по формальным или неформальным каналам получателю, который так же декодирует ее в соответствии со своим жизненным опытом, ожиданиями и т. д. Получатель, в свою очередь, может дать обратную связь посреднику, отправителю, либо получить ее от отправителя. Так же в данной модели присутствует еще один немаловажный элемент – шумы. Именно из-за них могут возникать проблемы с построением коммуникации на всех уровнях коммуникационного процесса. Шум - один из важнейших элементов модели. Это любой сигнал, который был получен реципиентом без ведома источника, или любую помеху, затрудняющую передачу или декодирование сообщения. Возникающие в модели шумы в основном семантические. Когда шумы присутствуют на уровне отправитель – посредник, возникают следующие трудности: топ-менеджер осуществляет только функцию контроля, игнорируя остальные, тогда как руководитель среднего уровня подразделения не следит за результатом работ своих подчиненных. Шум, имеющийся на данном уровне, свидетельствует, о проблемах в кодировании и декодировании информации между отправителем и посредником, а так же нарушениях в обратной связи. Если шумы происходят на уровне взаимодействия отправитель-посредник или же посредник – получатель, то характерно невыполнение плана работ, задержка или некачественное выполнении заданий, вследствие неправильного понимания работниками (т.е. получателями) своих заданий. На этапе посредник – получатель, шум проявляется через незнание миссии организации, отсутствие оценки результатов работы, отсутствии чувства причастности к общему делу всех сотрудников, работающих в организации. Однако, иногда, данные проблемы могут встречаться и на уровне отправитель – посредник, и так же характеризоваться нарушением в обратной связи. Есть шумы, выявляются на уровне получателя, то проблемы будут проявляться в отсутствии взаимодействия между сотрудниками разных отделов, отсутствии взаимопомощи, некомфортной обстановке во время проведения мероприятий, направленных на поддержание корпоративного духа и пр. Все это оказывает негативное влияние на построение процесса внутрифирменной коммуникации в целом, так как отсутствие правильно выстроенной коммуникации на конечном этапе модели, может не завершить процесс взаимодействия, либо продолжить его с искажениями.

Применение эффективных инструментов позволяет отделу по связям с общественностью своевременно спрогнозировать вероятность возникновения кризисной ситуации, избежать или минимизировать ее последствия.

УДК 35083:331.101.3

Кочкин Валентин Александрович,
магистрант, kochkin.valentin@mail.ru , РАНХиГС Уральский институт, г. Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: в статье рассматривается профессиональная культура государственных и муниципальных служащих как необходимое условие высокоэффективного государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: государственные служащие, муниципальные служащие, культура, профессиональная культура.

Kochkin Valentin Aleksandrovich

FEATURES OF PROFESSIONAL CULTURE OF PUBLIC AND MUNICIPAL EMPLOYEES

Abstract: in the article the professional culture of state and municipal employees as a condition of the effectiveness of state and municipal governance.

Keywords: public servants, municipal employees, culture, professional culture.

В настоящее время существенно возрастают требования общества к содержанию и качеству профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих, усложняются требования к их квалификации, профессиональным и личностным особенностям. Тем не менее, очевидно, что качество деятельности органов власти зависит от конкретных людей, их особенностей и квалификации, а меры по совершенствованию законодательства, реформированию органов власти – лишь условия их эффективной работы.

Профессиональная деятельность государственных и муниципальных служащих, с одной стороны, имеет общественную значимость, с другой – продукт ее субъективен и зависит от профессионализма исполнителя. Следовательно, она может быть признана качественной при совпадении оценки результата самим субъектом и обществом.

Результатами деятельности государственных и муниципальных служащих являются правовые нормы различного уровня управления, социокультурные нормы отношений, нормы отчетности и ответственности, ресурсного обеспечения материальной деятельности. Возникающие же при этом диалектические противоречия между результатами труда государственных и муниципальных служащих и общественной формой их оценки можно считать спецификой государственной службы как профессиональной деятельности.

Следствием подобного рода противоречий выступают негативный эмоциональный фон и конфликтность как типичная среда профессионального общения государственных служащих.

Наше внимание к указанной проблеме исходит из рассмотрения особенностей профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих.

Прежде всего, отметим, что профессиональная культура представляет собой комплекс ценностей и норм служебного поведения, принимаемых и разделяемых государственными и муниципальными служащими и являющихся продуктом их совместной деятельности. [2, 47]

Специфика профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих во взаимоотношениях с гражданами определяется условиями и содержанием реализуемой ими деятельности, характером формальных и неформальных ролевых взаимоотношений, временем нахождения на государственной службе, степенью адаптированности к выполнению должностных обязанностей, профессиональными и личностными особенностями.

Характерной чертой деятельности государственных и муниципальных служащих является то, что в ней все субъекты общения выступают в официальных статусах, обусловливающих выбор моделей поведения. Отношения взаимозависимости и жесткая регламентация формальных и неформальных отношений, стереотипы ролевого поведения в определенных ситуациях оказываются препятствием для достижения результата деятельности, самореализации и приводят к неудовлетворенности, повышают стрессовый характер деятельности, содействуют возникновению конфликтов.

Профессиональная деятельность государственных и муниципальных служащих требует, как умений принимать решения, брать ответственность на себя, проявлять инициативу, так и способности исполнять решения, подчиняться, преодолевать препятствия на пути к цели; как способности воздействовать на других, побуждать, убеждать, внушать, требовать, так и умения подчиняться, выполнять указания, соблюдать дисциплину. В связи со сложностью решаемых задач, необходимостью одновременного выполнения ряда действий, повышенной ответственностью за принимаемые решения и их последствия можно прогнозировать повышенный риск возникновения эмоционального выгорания.

Что касается документации принципов и правил служебного поведения, требований к нравственным качествам чиновников, то это подразумевает систематизацию разрозненных, фрагментированных положений в единый комплекс в процессе, называемом кодификацией. Этим объясняется то, почему документ, который разрабатывается и формируется в результате данного процесса, называется кодексом.

В русском языке кодексом называли старинную рукопись в переплете. Сегодня слово «кодекс» используется не только для названий сводов законов. Важно отметить, что в ряде словарей русского языка (Т.Ф. Ефремовой, Д. Н. Ушакова, С. И. Ожегова) данное слово имеет не только значение систематизированного свода закона, но и совокупности правил поведения, привычек, убеждений. Поэтому можно говорить о кодексе чести, моральном

кодексе, кодексе грамматических правил. В этой связи представляется уместным называть свод неписаных принципов и правил поведения государственных служащих этическим кодексом.

Зарубежная практика показывает, что кодексы поведения государственных и муниципальных служащих редко принимаются в форме нормативно-правового акта, и это обосновывается отсутствием возможности просчитать все этические коллизии. Ведь та действительность, с которой государственный служащий вынужден иметь дело, крайне изменчива. Поэтому новые этические проблемы возникают непрестанно. В этой связи требования к поведению государственных и муниципальных служащих должны уточняться и изменяться оперативно. Однако вносить изменения и уточнения в нормативно-правовые акты, постоянно согласовывая их невозможно.

Во многих странах более удобной считают разработку рекомендательных документов, в процессе которой необходимым является участие самих государственных и муниципальных служащих. Кроме того, обобщив способы функционирования кодексов этики, можно прийти к выводу о том, что их можно разделить на два уровня: на модельные (типовые) и на специализированные документы.

«Кодекс поведения первого уровня содержит стандарты поведения, общие для всех государственных служащих вне зависимости от конкретного места службы», - «…подробные правила содержатся в кодексах поведения второго уровня, которые разрабатывают и принимают отдельные органы исполнительной власти». [3, 83]

Двухуровневая система этических кодексов обеспечивает действие единых этических принципов государственной службы и в то же время позволяет учитывать её особенности в зависимости от специфики страны, субъекта власти, государственного органа или учреждения.

Примечателен опыт Франции. Единого кодекса этики государственных служащих в этом государстве нет. Однако в различных органах власти, на всех уровнях государственной службы внедряются специализированные кодексы этики, учитывающие специфику профессиональной деятельности чиновников.

В этом отношении практика нашей страны отличается от французской.

На основе Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих субъектами Российской Федерации, а также федеральными органами государственной власти принят целый ряд специализированных кодексов этики.

Однако, большинство кодексов этики, принятых в федеральных органах государственной власти, а также в субъектах Российской Федерации, не отражают специфические требования к служебному поведению государственных и муниципальных служащих, выделяющиеся в зависимости от специфики деятельности органа государственной власти, культурных и национальных особенностей субъекта Российской Федерации.

Библиографический список

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Парламентская газета, № 140-141, 31.07.2004.
2. Курбанов Р.Д. Формирование нравственности и морали государственных служащих в Российской Федерации // Власть. 2008. С. 46-51.
3. Малиновский А.А. «Кодекс профессиональной этики: понятие и юридическое значение». М.: «Журнал российского права». 2008. № 4.С. 82-85.

УДК: 304.42

Криницына Анна Викторовна,
соискатель, зав. отделения, nuta.ruk2011@yandex.ru,
Организационно-методический центр социальной помощи, г. Екатеринбург

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК СУБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Аннотация: в данной статье рассматривается социальная политики на муниципальном уровне через призму города как особой социальной среды. Социология города связана с урбанистикой как междисциплинарной отраслью научного знания о городах. В урбанистике выработан ряд теоретических моделей расселения жителей в городах, каждая из которых представляет попытку научного объяснения феномена структурирования урбанистического пространства.

Ключевые слова: муниципальное образование, социальная политика, социология города, урбанистика.

Krinitcyna Anna Viktorovna

THE MUNICIPAL FORMATION AS A SUBJECT OF SOCIAL POLICY

Abstract: this article examines the social policy at the municipal level through the prism of the city as a particular social environment. Urban sociology associated with of Urbanistics as an interdisciplinary branch of scientific knowledge about the cities. In urban studies has developed a number of theoretical models of resettlement of residents in cities, each of which represents an attempt to explain the phenomenon of scientific structuring of urban space.

Keywords: the municipal formation, social policy, urban sociology, urbanistics.

Муниципальное образование представляет собой населённую территорию, в рамках которой проводится местное самоуправление, имеется муниципальная собственность, местный бюджет и выборные органы местного самоуправления. К муниципальным образованиям могут быть отнесены следующие территории: любое городское или сельское поселение; часть поселения (район в городе); несколько поселений, объединенных общей территорией.

В ведении муниципальных образований находятся вопросы местного значения и некоторые государственные полномочия, которыми могут наделяться органы местного самоуправления. [1, 27]

Муниципальное управление можно охарактеризовать с двух сторон: с одной стороны, как деятельность властных структур, направленную на удовлетворение общественных интересов, осуществляемую в определенных законом формах; а, с другой, как организованный процесс руководства,

регулирования и контроля со стороны органов местного самоуправления по вопросам жизнеобеспечения населения данной территории. [4, 2]

Говоря об особенностях административно-территориального деления Свердловской области следует отметить, что на её территории расположено 47 городов, 26 рабочих посёлков и посёлков городского типа, 1841 сельский населенный пункт. Местное самоуправление осуществляется на территории 94 муниципальных образований. Административным центром Свердловской области является город Екатеринбург. [5]

Рассматривая осуществление социальной политики на муниципальном уровне, следует провести анализ города как особой социальной среды. Отметим, что в социологической науке сформировалось целое направление, предметом изучения, в рамках которого являются социальные особенности городской среды – социология города, связанная, прежде всего с урбанистикой как междисциплинарной отраслью научного знания о городах.

Особенности жизни в городской среде во многом определяются спецификой распределения населения в городах. В урбанистике выработан ряд теоретических моделей расселения жителей в городах, каждая из которых представляет попытку научного объяснения феномена структурирования урбанистического пространства. Среди таких моделей: теория централизации; гипотеза концентрических зон; теория секторов; теория многоядерности.

Теория централизации позволяет осуществить интерпретацию феномена распределения населения в различных формах. С ее помощью можно анализировать образование не только торговых и городских центров, но и торговых поселений на берегах рек и морей и даже развитие крупных столичных городов-мегаполисов, являщихся политическими и административными центрами, откуда правительственные чиновники управляют страной.

Теория централизации представляет собой модель распределения поселков и городов в пределах адмнистративного округа. Помимо нее, существует целый ряд теорий, объясняющих развитие внутригородских структур.

К одной из таких теоретических моделей можно отнести гипотезу концентрических зон, Э. Бёрждесса, выдвинутую в 1925 г. В соответствии с этой гипотезой, в ходе развития города происходит образование ряда концентрических колец, или зон, в каждой из которых сосредоточены те или иные экономические и жилые структуры. [2, 3]

Другая теория – теория секторов – автором которой является Х. Хойот, позволяет объянсить длительные трансформации городской среды. В отличие от теории Бёрджесса, объясняющей внешнее расширение городов, через образование все новых и новых колец, в теории Хойота основой являются секторы или квадранты. Направленность расширения городских территорий, как правило, коррелирует с особенностями транспортных коммуникаций и уже застроенных районов. Развитие секторов в определенном направлении продолжается в течение примерно 30 лет или еще дольше. По мнению автора,

теория секторов является более подходящей для объяснения развития российских городов.

Особенностью теорий Бёрджесса и Хойота является постулирование наличия в городе одного центрального делового района, по отношению к которому располагаются определенным образом остальные секторы или зоны. Однако во многих современных городах имеется несколько деловых центров, а также промышленных и жилых районов. Указанная особенность современных городов нашла отражение в теории множества центров (многоядерности) Ч. Хэрриса и Э. Улльмана. [6, 255]

Как известно, урбанизированная социальная среда способствует формированию особого урбанистического мировоззрения. Эта проблема впервые была исследована Виртом, изучавшим психологические эффекты городской жизни, а также их воздействие на социальную структуру города и городских жителей как основных единиц данной структуры.

У теории Вирта имеются и критики. Так, представители композиционной теории, (Г. Ганс), подвергли критике мнение Вирта о деструктивном воздействии городской среды на первичные социальные связи индивидов, в том числе на связи с семьей. На наш взгляд обоснованной является мнение Г. Ганса о том, что жизнь людей в городах проходит основным образом в малых группах: в семье, дружеском окружении, соседском окружении и т.д. Все указанные микрогруппы представляют собой социальные миры, которые выполняют в городе функцию защиты индивида от тех эффектов городской среды, которые обладают деструктивным воздействием на психику человека и о которых писал Вирт.

Такой взгляда на особенности устройства города придерживается также автор теории субкультуры (Фишер), согласно которой городская среда содержит все необходимые условия для формирования и укрепления социальных групп. Прежде всего, социальная дифференциация в городе, о которой говорилось ранее, ведёт к образованию множества субкультур, каждая из которых придерживается своего определенного мировоззрения, а также системы ценнсотей и норм. [7, 272]

Поскольку на муниципальном уровне социальной политики необходимо учитывать специфику социальной структуры конкретного города, а также сформировашиеся в нем субкультурные групп, указанную особенность городской среды следует считать важной.

Разработанная для интерпретации городской жизни теория Вирта не отражает современных особенностей постиндустриального состояния городской среды. В этом контексте следует отметить, что с одной стороны, степень отчуждения индивидуума в городской среде снизилась ввиду развитие электронных коммуникаций (сотовая связь, интернет и т.п.), а с другой стороны, эти средства электронных коммуникаций ведут к еше большему социальному отчуждению, поскольку основной средой общения жителя постиндустриального города становится интернет-пространство, а общение тем

самым приобретает виртуальный характер, в результате чего усиливается анонимность и изолированность человека.

Оригинальными и эвристичными с точки зрения проблематики данного исследования являются взгляды на формирование и развитие урбанистической среды современного социолога М. Кастельса. Город для исследователя – это не просто особая социальная среда или тип поселения людей, это активный участник экономической жизни, выступающий одновременно ее субъектом и подверженным влиянию экономической сферы. Так, на развитие городской среды во многом влияет его участие в экономической жизни. Чем активнее участие города в глобальной посткапиталистической экономике, тем активнее он развивается в социальном, экономическом и даже архитектурном, и географическом планах. [3,12]

На развитие городов влияют не только экономические причины, но и социальные. Кастельс указывает на формирование в городе институтов гражданского общества, создающихся для защиты представителями различных городских групп своих прав. Таким образом, по мнению исследователя, социальная сфера города развивается не только за счет инициативы местных властей, но и за счет общественного сектора.

Таким образом, теоретические модели Фишера и Кастельса показывают, что перспективным направлением развития муниципальной социальной политики является создание условий для активной деятельности общественных организаций, групп взаимопомощи и прочих институтов гражданского общества. Идеальной формой социальной политики в городе, по мнению автора, является создание условий для саморегулирования социальной сферы посредством активного задействования в данных процессах общественных движений и организаций.

Библиографический список

1. Аралбаева Г.Г. Оценка качества жизни населения муниципального образования (на материале Оренгбургской области) // Проблемы современной экономики. № 3 (27). 2008. Интернет-ресурс. Режим доступа: http://www.m-economy.ru/issue.php?num=27#31

2. Баньковская С. Л. Эрнст Бёрджесс // Современная американская социология. — М., 1994. Интернет-ресурс. Режим доступа: http://socioline.ru/_ seminar/ library/history/mas/02_berges.php

3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура// М.: ГУ-ВШЭ. 2001.

4. Молчанов И.Н., Молчанова Н.П. Методологический подход к разработке концепций территориального социально-экономического развития // Муниципалитет: экономика и управление. 2012. № 1. Интернет-ресурс. Режим доступа: http://municipal.uapa.ru/ru-ru/issue/2012/01/01/

5. Официальный сайт Правительства Свердловской области. Интернет-ресурс. Режим доступа: http://www.midural.ru/100034/

6. Смелзер Н. Социология. Пер. с анг. – М.:Феникс,1994. 688 с. – С.255.

7. Смелзер Н. Социология. Пер. с анг. – М.:Феникс,1994. 688 с. – С.272.

УДК 314.1:07:001.6

Кузьмин Александр Иванович,
доктор социологических наук, в.н.с., чл.- корр РАЕН, Kuz53@list.ru,
Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук, г. Екатеринбург

ОПЫТ КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ВЕРОЯТНОСТИ ЧЕТВЕРТОГО ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО ПЕРЕХОДА В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ[9]

Аннотация: рассматриваются результаты дискуссии по поводу возможности вступления России и Уральского региона в состояние четвертого демографического перехода, который приведет к созданию новой этнодемографической общности населения страны в результате воздействия фактора миграции. Высказываются сомнения по поводу обоснованности гипотезы о третьем и четвертом демографическом переходе.

Ключевые слова: демографический переход, этнический состав населения.

Kuzmin Alexander Ivanovich

EXPERIENCE OF CONCEPTUAL INTERPRETATION OF PROBABILITY THE FOURTH DEMOGRAPHIC TRANSITION IN THE CONTEMPORARY RUSSIAN SOCIETY

Abstract: considers the results of the discussions about the possibility of Russia and the Urals region in the fourth state of demographic transition that will lead to the creation of a new community of ethnic and demographic population as a result of the impact of migration factor. Doubts about the validity of the hypothesis of the third and fourth demographic transition.

Keywords: demographic transition, the ethnic composition of the population.

В настоящий период значительная группа социологов и демографов пришла к выводу о необходимости изучения феномена ускоренного формирования новых миграционных систем и новой оценке фактора миграции в России. Основываясь на собственных расчетах и высказываниях экспертов, в том числе, высших должностных лиц в стране в России ежегодно находится от 8 до 10 млн. иностранной рабочей силы (ИНС). В то же время, число внутренних трудовых мигрантов достигает, по оценкам, 15 млн. чел., а маятниковых трудовых мигрантов того или иного вида – 22-23 млн. чел. Все это с высокой долей вероятности может привести к новому социальному феномену – появлению массовой маятниковой миграции лиц еще недавно считавшимися ИНС и к ускоренному формированию нового этнического лица российского народа. В специальной литературе и в Интернете размещены статьи британского демографа Д.Коулмена, который на основе исследований бельгийца Ван де Каа сформулировал концепцию третьего демографического перехода в постиндустриальном обществе. По его мнению, развитые страны мира вступают в период, когда этническое коренное большинство на глазах превращается в коренное меньшинство. Российские исследователи этого феномена (М.Клупт, В.Ионцев) отмечают, что пока массовый приток трудовых мигрантов (в большинстве малоквалифицированной рабочей силы) в Россию и, особенно, в Москву связан с временными или сезонными заработками и приезжие в массе своей **не имеют намерения остаться на жительство** в России, обзавестись семьями и создать свою субкультуру (как это сделали

[9] Материалы подготовлены при поддержке гранта РГНФ № 13-33-01028 а1 «Социокультурные факторы и мотивы маятниковой миграции в приграничных районах России»

афроазиаты в предместьях Парижа или турки в Германии). Однако тенденция получения вида на жительства все растет, а распространение сети этнических анклавов имеет место и в Екатеринбурге, в Свердловской области и в других городах и регионах России. В связи с этим в последнее время высказывается даже соображение о четвертом демографическом переходе (В.Ионцев) [2, 211-218] или о высокой вероятности формирования в ближайшей среднесрочной перспективе особой этно-демографической общности (подобно тому как раньше мы говорили о «советском народе»). В связи с этим хотелось бы высказать следующие соображения. Увлечение идеей Д. Коулмена о наступившем «третьем демографическом переходе» в Западной Европе может иметь сугубо локальный смысл и не относиться, например, к демографической истории Урала, поскольку формирование населения всегда происходило в Уральском районе неравномерно и, как правило, под сильным влиянием этнического и миграционного факторов уже с самого начала его интенсивной колонизации русскими. Однако эта тенденция коснулась в меньшей степени именно Среднего Урала и очень сильно сказалась на Оренбуржье. В чистом виде в имперской России второго демографического перехода и не существовало вовсе, и мы имеем дело лишь с применением абстрактной демографической модели и интерпретацией данных на основе достижений текущей и переписной статистики населения.

Миграционный полуторамиллионный прирост населения на Урале во время второй мировой войны сам по себе является уникальным демографическим явлением, но и в течение ближайших послевоенных лет положительное сальдо миграции оставалось еще очень внушительным. Так, за 1959-1962 гг. со всей России на Урал («Большой Урал») прибыло 901,6 тыс. чел., а выбыло 765 тыс. Однако уже в 60-70-х годах прошлого столетия отрицательное сальдо миграции на Урале начало принимать катастрофические очертания массового оттока населения и утечки «мозгов» и квалифицированных кадров, да и само понятие «Уральский экономический район» начинает постепенно стираться и заменяется, в конце концов, термином «УРФО».

Быстрый отказ от одной теоретической парадигмы и переход к другой сам по себе уже вызывает сомнения. Если второй демографический переход в своем классическом виде был действительно переходом от высокой неконтролируемой смертности и неограничиваемой родителями рождаемости к ценностям малодетного (или) бездетного образа жизни и к контролируемой обществом смертности (через институты здравоохранения, образования и культурные нормы), то в скрытом виде учитывались и результаты миграции (омоложение или постарение населения региона, изменение этнического и национального состава). Таким образом, говорить об утрате актуальности концепции второго и третьего демографического перехода в Уральском регионе пока еще преждевременно. Однако вероятность достижения этих стадий развития демографического процесса нельзя исключить при переходе к постиндустриальному обществу или при приближении к эмоционально-

«чувственной» фазе развития человечества (П.Сорокин) и доминированию соответствующих ценностей в семье. Именно в таком регионе как Урал развитие миграционных процессов может заметно изменить этно-демографические характеристики воспроизводимых поколений и способствовать формированию новой социальной общности в регионе в достаточно сжатые исторические сроки. На это обстоятельство указывали участники дискуссии VII Валентеевских чтений (при участии Д.Коулмена), состоявшихся 15-17 ноября 2012г. в МГУ. Спустя год гипотеза о четвертом демографическом переходе в России вновь была высказана на IV Уральском демографическом форуме в г. Екатеринбурге, что подтверждает живучесть интенций соединить концепцию демографического перехода с теорий новых миграционных систем [3, с.29-32 ;4, с.132-134]

Библиографический список

1.Gks.ru.

2.Ионцев В.А., Прохорова Ю.А Миграция населения в теории и концепциях демографического перехода. По какому пути пойдет Россия? // Демографическое развитие России: задачи демографической политики и усиления социальной поддержки населения. Материалы Всероссийской научно-практической конференции 19-20 апреля 2011 г. М.: Эконом-Информ, 2011. С.211-218.

3. Коулмен Д.А. The ethnic transformation of European societies // Демографическое развитие: вызовы глобализации (Седьмые Валентеевские чтения): Международная конференция: Москва, Россия, 15-17 ноября 2012 г.: Материалы / под ред. В.А.Ионцева и др. – М.: МАКС Пресс, 2012.- с.21-36.

4. Ионцев В.А. Современный демографический кризис в свете четвертого демографического перехода / Горизонты демографического развития России: смена парадигм научного предвидения: сборник материалов IV Уральского демографического форума с международным участием – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2013, с.132-134.

УДК 316.643.3:316.43 (470.54)

Кузьминчук Анна Александровна, магистрант,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г.Екатеринбург;
Шпак Анастасия Александровна, магистрант,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г.Екатеринбург

ДИАГНОСТИКА ПРОТИВОРЕЧИЙ МЕЖДУ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКОЙ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ И ОЖИДАНИЯМИ УЧАСТНИКОВ МЕЖСЕКТОРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ[10]

Аннотация: в рамках статьи представлены результаты экспертного опроса представителей органов государственной власти (грантодателей), некоммерческих

[10] Работа выполнена за счет средств субсидии, выделенной общественной молодежной организации «Свердловская областная организация Российского союза молодежи» из Свердловского областного бюджета (Договор № Н 803.210.001/13).

организаций и непосредственных потребителей социальных услуг. Выявлены противоречия между институциональной практикой социального проектирования в Свердловской области и ожиданиями участников межсекторного взаимодействия.

Ключевые слова: институциональное проектирование, межсекторное взаимодействие, некоммерческие организации.

Kuzminchuk Anna Aleksandrovna,
Shpak Anastasiya Aleksandrovna

DIAGNOSTIC OF CONTRADICTIONS BETWEEN INSTITUTIONAL PRACTICES OF SOCIAL ENGINEERING IN THE SVERDLOVSK REGION AND INTERSECTORAL COOPERATION PARTICIPANT'S EXPECTATIONS

Abstract: the article presents the results of the expert survey of public authorities (funders), nonprofit organizations, and consumers of social services. The article gives an attempt to find contradictions between the institutional practice of social engineering in the Sverdlovsk region and cross-sector collaboration participant's expectations.

Keywords: institutional engineering, inter-sectoral cooperation, non-profit organizations.

Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года в качестве задач в сфере развития некоммерческого сектора определяется создание прозрачной и конкурентной системы государственной поддержки некоммерческих организаций, оказывающих социальные услуги населению; сокращение административных барьеров в сфере деятельности негосударственных некоммерческих организаций.

Федеральным законодательством в области оказания финансовой поддержки социально ориентированным некоммерческим организациям со стороны государства предполагается наличие в регионах РФ определенного перечня документов, в числе которых находится порядок предоставления субсидий из бюджета субъекта РФ социально ориентированным некоммерческим организациям на конкурсной основе.

Существующая на данный момент в Свердловской области нормативная база в области оказания финансовой поддержки социально ориентированным некоммерческим организациям со стороны государства позволяет в полном объеме выполнять возложенные на соответствующие Министерства функции.

Тем не менее, организаторами конкурса и исполнителями социальных услуг отмечается необходимость совершенствования уже существующего порядка отбора проектов для субсидирования; создания более унифицированной, прозрачной, критериально обоснованной методики оценки и отбора подготовленных социально ориентированных НКО и представленных на конкурс социально значимых проектов.

Для выявления противоречий между существующей институциональной практикой социального проектирования и ожиданиями участников межсекторного взаимодействия был проведен экспертный опрос. Состав экспертов определялся тремя целевыми аудиториями - представителями грантодателей, руководителями и членами некоммерческих организаций, потребителями социальных услуг.

Для каждой экспертной группы была разработана своя анкетная форма. Для потребителей услуг основной блок вопросов был связан с выявлением степени удовлетворенности оказанными социальными услугами в целом и их отдельными параметрами (качество обслуживания, доступность услуг, их своевременность и т.п.). Для представителей грантодателей, в качестве которых выступали сотрудники Министерства социальной политики Свердловской области, и представителей НКО анкеты были составлены по модульному принципу, что позволяло провести сравнительный анализ экспертных предпочтений различных участников социального проектирования. Целью опроса этих двух групп экспертов (грантодателей и членов НКО) являлось выявление наиболее значимых критериев оценки социальных проектов и определение их весовой значимости.

В рамках экспертного опроса грантодателей, большая часть из которых принимала участие в конкурсных комиссиях по оценке социальных проектов НКО, была выявлена дифференцированность экспертных позиций, связанных с оценкой эффективности существующей системы оценки социальных проектов.

В экспертном опросе представителей некоммерческих организаций принял участие 31 сотрудник социально ориентированных НКО Свердловской области.

Сравнительный анализ результатов опроса грантодателей и сотрудников НКО выявил существенные расхождения в экспертных оценках. Для представителей министерства, принимающих ответственные решения по вопросам субсидирования некоммерческих организаций, более значимыми оказываются те критерии, которые отражают степень организационной устойчивости каждой организации, ее экономическую и социальную эффективность. К ним относятся срок осуществления уставной деятельности, отсутствие у НКО нарушений порядка и условий предоставления финансовой поддержки, соответствие квалификации и опыта исполнителей проекта запланированной деятельности, количество муниципальных образований, на территориях которых были реализованы проекты НКО. Вместе с тем, грантодателей в большей степени волнует и качество проекта, соотносимое с социальной эффективностью проекта (воздействие проекта на улучшение состояния целевой группы) и его экономической эффективностью (соотношение планируемых расходов на реализацию проекта и его ожидаемых результатов). Для представителей НКО более важным явился критерий, оценивающий уровень расходов на оплату труда лиц, участвующих в подготовке и реализации проектов НКО.

Анкета, разработанная для потребителей социальных услуг, была направлена на оценку степени удовлетворенности качеством предоставляемых некоммерческими организациями услуг в целом, а также отдельными параметрами качества услуг. В анкетировании приняли участие 24 человека, из которых 58% - женщины, 42% - мужчины.

По итогам проведенного экспертного опроса можно сделать следующие выводы:

1. Большая часть экспертов отметили, что проектный подход способствует повышению эффективности деятельности социально ориентированных НКО.

2. Если со стороны грантодателей количество респондентов, которых, так или иначе, устраивает существующая методика оценки социальных проектов, составляет 85 %, то степень удовлетворенности экспертов от НКО в четыре раза слабее – количество положительных ответов составляет только 22%.

3. Активное применение в деятельности НКО проектных технологий, положительная оценка их эффективности сопровождается в оценках представителей некоммерческого сектора определенным сомнением относительно собственной проектной образованности и проекцией трудностей проектирования на несовершенную систему оценки социальных проектов.

4. Весь пакет экспертных рекомендаций связан с усилением в системе оценки роли проектных технологий. Правомерность такой экспертной установки объясняется сложившимися противоречиями в актуальной институциональной практике социального проектирования. С одной стороны, в социальной сфере существует огромный спрос на использование проектных технологий, с другой – наблюдается низкий уровень проектной культуры со стороны разработчиков проектов.

5. По мнению грантодателей, оценка эффективности НКО и оценка качества проектов имеет одинаковую значимость. Если принять суммарный вес критериев за единицу, их удельный вес распределяется поровну – по 0,5 доли. Для экспертов, представляющих интересы некоммерческих организаций, оценка эффективности НКО и оценка качества проектов имеет не одинаковую значимость. Если принять суммарный вес критериев за единицу, их удельный распределяется следующим образом: оценка качества проекта – 0,52; оценка деятельности НКО - 0,48.

6. По мнению значительной части потребителей услуг, качество социальных проектов существенно улучшилось. Несмотря на достаточно высокую удовлетворенность экспертов качеством предоставляемых социальных услуг, респонденты отмечают необходимость мониторинга социальных потребностей, повышения квалификации персонала НКО и его ответственности, улучшения материально-технической базы, системы информационного обеспечения услуг.

УДК 316.334.3:316.354.4 (470.54)

Кузьминчук Анна Александровна,
магистрант, amarilis1106@gmail.com
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г.Екатеринбург

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОБЩНОСТИ ВОЛОНТЕРОВ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ[11]

Аннотация: в рамках статьи рассматривается социальная общность волонтеров, а также рекомендации по созданию благоприятных для развития данной общности институциональных условий. Предлагаются меры по оптимизации системы финансовой поддержки некоммерческих организаций в качестве одного из факторов развития социальной общности волонтеров.

Ключевые слова: волонтерство, добровольчество, некоммерческие организации, социальная общность, институциональные условия.

Kuzminchuk Anna Aleksandrovna

STATE SUPPORTE OF NON-PROFIT ORGANIZATION AS A INSTITUTIONAL CONTEXT OF DEVELOPMENT OF VOLUNTEER'S SOCIAL COMMUNITY IN SVERDLOVSK REGION

Abstract: this article examines the volunteer's social community, gives recommendations for the development of this community in the institutional context. The article proposes measures to optimize the financial support of non-profit organizations as one of the factors in the development of volunteer's social community.

Keywords: volunteering, non-profit organizations, social community, institutional context.

Под социальной общностью волонтеров в рамках данной статьи мы будем понимать взаимосвязь людей, регулярно оказывающих социально значимую помощь без расчета на материальное вознаграждение, обладающих необходимыми ресурсами, являющихся самостоятельным субъектом социального действия и характеризующихся относительным единством, сходством их целей, задач, интересов. Социальную общность волонтеров целесообразно рассматривать в качестве, с одной стороны, вписанной в структуру общества, с другой - самостоятельной, состоящей из определенных элементов.

Существует много подходов к определению структуры общества, базирующихся на различных критериях. Для нас, в плане анализа общности волонтеров, наиболее приемлема структура общества, в которой выделяют следующие структурные элементы – государство, бизнес-сообщество и так называемый «третий сектор», при этом каждый из них обладает собственными ресурсами. Ими обладает и общность волонтеров, она вписана в структуру общества и является сама элементом «третьего сектора».

Элементами структуры социальной общности волонтеров являются следующие:

1) субъект социальной общности – это волонтеры. Сложность субъекта влияет на сложность структуры общности. Волонтеры являются гетерогенным

[11] Работа выполнена при поддержке РГНФ в рамках проекта №14-03-00072.

субъектом, имеющим свои структурные группы (с определенными характеристиками) по направлениям волонтерской деятельности;

2) объект социальной общности волонтеров также представляется гетерогенным – это и члены других социальных общностей, и кризисные, проблемные ситуации, и мероприятия различного характера (как позитивного, так и негативного);

3) отношения между субъектом и объектом, которые можно определить как социально поддерживающие действия, воздействия, взаимодействия.

Государственное регулирование и поддержка, направленная на всех волонтеров в целом, не может быть эффективной без учета их дифференциации и конкретизации путем выделения видов внутри всей общности волонтеров.

В соответствии с существующей точкой зрения социальная общность рассматривается как система, включающая ряд подсистем, выделяемых, прежде всего, исходя из направленности волонтерской деятельности. Эти подсистемы функционируют как активные субъекты, имеют свою специфическую сферу деятельности, специфические формы ее реализации и объект воздействия, свои определенные нормы и правила. Именно внутри таких подсистем сохраняется пространственно-территориальный фактор, и связи, социальные взаимодействия носят непосредственный, более устойчивый характер [1, 213-214].

Как любая система, социальная общность стремится поддерживать равновесное состояние, гомеостазис. На степень устойчивости социальной общности влияют сроки и продолжительность ее существования, теснота, плотность связей между подсистемами и внутри подсистем (наличие нормативно-регулируемой, кооперативной, «моральной» связи между элементами), а также соблюдение определенных правил и норм, что предполагает институционализацию волонтерства.

Важным фактором функционирования любой социальной общности являются социальные институты. Социальная общность волонтеров действует в институциональных условиях, без их создания она может развиваться только за счет внутреннего единства и потенциала или за счет потенциала некоммерческого сектора. В этом смысле государственное регулирование волонтерства, базирующееся, прежде всего, на правовом обеспечении, а также на программах развития и поддержки, выступает в качестве институциональных условий, почвы для развития волонтерства как социальной общности.

Социальная общность формируется под воздействием объективных и субъективных факторов. К объективным можно отнести создание институциональных условий. К субъективным следует отнести потенциал самой общности. Развиваться одному без другого достаточно проблематично и неэффективно.

Одним из мероприятий по созданию институциональных условий для развития добровольчества в Свердловской области может выступать поддержка

социально ориентированных некоммерческих организаций (СО НКО) через финансирование инициируемых ими социальных проектов.

В рамках реализации социальных проектов социально ориентированными НКО привлекаются волонтеры. Количество привлеченных некоммерческими организациями к реализации социальных проектов волонтеров оценивается и грантодателями. Так, в рамках экспертного опроса 31 сотрудника социально ориентированных НКО Свердловской области было выявлено, что значительная часть некоммерческих организаций (45%) привлекает к реализации проекта не более 50 человек. Более двухсот добровольцев рекрутируют для реализации социальных проектов около 20% НКО. Создание благоприятных условий для некоммерческих организаций будет способствовать активизации добровольчества.

В рамках анализа существующей в Свердловской области системы финансовой поддержки социально ориентированных НКО (она остается одной из самых значимых для них), а также контент-анализа нормативно-правовых документов субъектов Российской Федерации в области оказания финансовой поддержки социально ориентированным некоммерческим организациям были сделаны следующие выводы:

1. К безусловным достоинствам существующей практики оценки НКО и инициируемых ими социальных проектов в Свердловской области можно отнести наличие методики определения объема средств, предоставляемых некоммерческим организациям на реализацию проектных мероприятий; разработанность балльной системы оценок для определения целесообразности выделения финансовых средств; учет организационных параметров НКО, что создает предпосылки надежности в отборе участников конкурса для предоставления субсидий; дифференцированный подход, учитывающий специфику проектной тематики.

2. Однако наличие положительного опыта реализации социально значимых проектов и их оценки не исключает ряда существенных недостатков. К ним можно отнести:

- отсутствие полисубъектной модели оценки проектов;
- преобладание критериев, связанных с организационными характеристиками НКО, что приводит к неравенству стартовых возможностей их субсидирования;
- преобладание количественных критериев в ущерб качественным;
- отсутствуют собственно критерии проектосообразности;
- нет этапности мониторинговой работы; оценка социальных проектов осуществляется преимущественно на этапе предварительной экспертизы проектов (после подачи документов на конкурс), отсутствует срединная и итоговая оценка;
- дифференцированный подход, учитывающий специфику проектной тематики, унифицирует систему критериев и методику определения объема выделяемых средств, но не предлагает специфические критерии проектов по разным направлениям региональных программ поддержки СО НКО;

- при наличии балльной системы оценок отсутствует весовая значимость различных групп критериев оценки;
- отсутствует учет социальных ожиданий и предпочтений основных участников социального проектирования.

Устранение указанных недостатков будет способствовать совершенствованию системы оценки конкурсных проектов СО НКО на получение субсидий из областного бюджета. Грамотная финансовая поддержка инициатив СО НКО будет стимулировать, в свою очередь, привлечение большого числа добровольцев к реализации социальных проектов, позволит создать институциональные условия для активизации добровольчества и развития социальной общности волонтеров.

Библиографический список

1. Зборовский Г.Е. Теория социальной общности. Екатеринбург: ГУ, 2009. 304 с.

УДК 353.9

Лавренюк Наталья Михайловна,
кандидат социологических наук, доцент nmlavr@yandex.ru,
Башкирский государственный университет, Республика Башкартостан, г.Уфа

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ БАШКОРТОСТАНА

Аннотация: в статье охарактеризован трудовой потенциал государственного управления Республики Башкортостан с позиций возможностей и ограничений для социального развития. В динамике показано изменение характеристик государственных и муниципальных служащих в сравнении с РФ и регионами ПФО.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, государственное управление, социальное развитие региона.

Lavrenyuk Natalya Mihaylovna

HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION GOVERNMENT SOCIAL DEVELOPMENT BASHKORTOSTAN

Abstract: the article described the labor capacity of the public administration of the Republic of Bashkortostan positions with the possibilities and limitations for social development. In the dynamics of change in the characteristics shown in state and municipal employees in comparison with Russia and regions PFO.

Keywords: human resources, governance, social development of the region.

Республика Башкортостан, как субъект Российской Федерации, обладает богатым социально-трудовым потенциалом. Капитализация трудовых ресурсов происходит в государственном, коммерческом и общественном секторах экономики региона. Каждый их этих секторов представлен управляющей и управляемой подсистемами. Каждая из подсистем обладает определенными трудовыми ресурсами и вносит свой вклад в развитие региона. Капитализация социального трудового потенциала в государственном секторе играет существенную роль в расширении возможностей Башкортостана, поскольку в нем занят практически каждый третий.

Потенциал управляющей подсистемы государственного сектора хозяйствования региона представлен работниками государственных структур и

муниципальных органов управления. В численном выражении кадровый потенциал госслужащих растет. В 2011 г. по отношению к 2000 г. число работников государственных органов и органов местного самоуправления составило в РБ 129,7% [1,159]. Нагрузка на управленцев в человеческом измерении падает, поскольку сокращается численность населения. В 2011 г. число жителей республики составило 98,8% от числа 2000 г. Если в 2000 г. в республике на 1 госслужащего приходилось 171,9 человек, то в 2011 г. — 119,3 человек.

В расчете на 10 000 постоянного населения региона в Башкортостане приходится 83,5 госслужащих. Это ниже среднего значения по стране на 26 человек. В ПФО меньше значение только в Республике Татарстан (см. таблицу 1).

Таблица 1

Численность работников государственных органов и органов местного самоуправления в РФ и в регионах Приволжского Федерального округа на 10 000 человек постоянного населения в 2012 г.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Российская Федерация	102,4	110,9	114,4	117,7	118,0	115,3	112,1	109,7
Республика Башкортостан	**80,4**	**84,5**	**86,7**	**88,2**	**86,1**	**84,9**	**83,8**	**83,5**
Республика Марий Эл	97,8	109,5	112,3	119,6	121,2	119,4	118,3	117,6
Республика Мордовия	116,8	125,5	135,2	139,4	132,0	129,5	128,6	126,1
Республика Татарстан	83,6	87,3	90,6	88,6	88,7	86,1	83,5	81,7
Удмуртская Республика	100,0	105,7	109,2	110,7	113,6	113,9	112,4	111,3
Чувашская Республика	87,5	94,0	95,8	97,0	96,2	95,2	93,0	91,3
Пермский край	95,5	107,6	112,3	114,0	113,2	114,6	110,7	109,5
Кировская область	109,0	127,3	130,7	127,8	128,9	132,2	130,5	131,0
Нижегородская область	97,2	104,0	108,3	111,6	112,2	112,0	104,2	100,9
Оренбургская область	99,9	109,3	112,7	114,1	115,4	118,7	113,1	110,8
Пензенская область	103,3	109,6	113,3	116,0	116,5	113,7	109,2	108,1
Самарская область	91,0	100,3	103,6	104,7	106,3	101,8	97,5	93,6
Саратовская область	92,5	101,7	105,5	106,3	103,4	104,1	101,4	97,3
Ульяновская область	106,4	116,3	123,8	131,5	120,6	119,3	118,1	111,9

Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: статистический сборник – Уфа: Башкортостанстат, 2013. – С. 72

Доля женщин в общей численности работников на государственных должностях и должностях гражданской службы в 2,5 раза больше, чем мужчин. Численный перевес женщин наблюдается в государственных органах всех ветвей и уровней власти.

Укомплектованность должностей гражданских и муниципальных служащих на конец 2012 г. в республике была выше, чем в Российской Федерации в среднем (см. таблицу 2) и остается высокой. В ПФО по этому показателю Башкортостан на 4-й позиции.

Таблица 2

Численность работников, замещавших должности гражданских и муниципальных служащих, и укомплектованность этих должностей в РФ и в РБ на конец 2012 г.

	Территориальные органы федеральных органов исполнительной власти		Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации		Органы местного самоуправления с исполнительно-распорядительными функциями	
	человек	укомплек-тован-ность, %	человек	укомплек-тован-ность, %	человек	укомплек-тован-ность, %
Российская Федерация	432313	88,2	177641	94,1	321661	96,3
Республика Башкортостан	8838	91,8	4798	92,0	8202	98,1

Источник: там же. С. 74

Укомплектованность должностей стабильно высокая, поскольку обеспечивает гарантированный доход и открывает возможности профессионального развития и реализации карьерных устремлений.

Заработная плата в государственном управлении, выше среднемесячной начисленной оплаты труда работников предприятий и организаций республики. При этом заработная плата гражданских и муниципальных служащих в регионе ниже средних российских значений в течение ряда лет (см. таблицу 3).

Таблица 3

Среднемесячная заработная плата гражданских и муниципальных служащих государственных органов в РФ и в РБ по категориям должностей в 2012 г., руб.

	Среднемесячная начисленная заработная плата гражданских служащих			
	всего	по категориям должностей		
		руководители	специалисты	обеспечивающие специалисты
Федеральные государственные органы				
Российская Федерация	30804	46423	30097	20168
Республика Башкортостан	25367	37193	24655	19532
Органы субъектов РФ				
Российская Федерация	45237	72673	40047	27720
Республика Башкортостан	33939	55074	29039	24047

Источник: там же. С. 74

Размер ежемесячной заработной платы муниципальных служащих органов местного самоуправления в республике высших должностей в 2,5 раза больше, чем в РФ. В 2012 г. она составила 125 066 руб.

Как видно из Таблицы 3, высокий уровень и существенная дифференциация в оплате труда создают мотивацию для развития профессионального образования и совершенствования компетенций на более

высоких должностных позициях. Таблица 4 показывает, что по состоянию на конец 2012 г. накопление образовательного потенциала госслужащими в регионе идет медленнее, чем в среднем по стране.

Таблица 4

Обучение кадров государственной гражданской и муниципальной службы в РФ и в РБ по видам дополнительного профессионального образования в 2012 г.

	Получили дополни-тельное профес-сиональ-ное обра-зование - всего, человек	в % от численности обученных по субъекту РФ				Всего обучено в % от численности работников государственной гражданской службы по соот-ветствующему субъекту РФ
		прошли профес-сиональ-ную пере-подго-товку	повысили квалифи-кацию	прошли стажи-ровку	обучены за пределами территории Российской Федерации	
Государственные служащие						
Российская Федерация	177854	1,8	97,6	0,5	0,0	23,3
Республика Башкортостан	3297	4,9	93,6	1,4	0,1	19,4
Муниципальные служащие						
Российская Федерация	50037	4,7	94,9	0,3	0,1	14,0
Республика Башкортостан	897	18,2	81,2	0,4	0,2	9,7

Источник: там же. С. 76

Однако общий высокий образовательный ценз государственных служащих, действующая система аттестации персонала и профессионального развития, доступность сети интернет и хорошее владение информационными технологиями, хорошие условия труда создают достаточные предпосылки для эффективной трудовой деятельности и управления социальным развитием Башкортостана. С другой стороны, по данным ряда социологических исследований Института социально-политических и правовых исследований РБ, коррупция в госструктурах, низкий уровень доверия населения к органам власти и невысокие оценки респондентов эффективности деятельности государственных и муниципальных органов свидетельствуют о том, что трудовые ресурсы государственного управления региона создают определенные ограничения для социального развития.

Библиографический список

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Статсборник / Росстат. М., 2012

2. Труд и занятость в Республике Башкортостан: статистический сборник – Уфа: Башкортостанстат, 2013

УДК 304.42

Легостаева Ирина Владимировна,
ассистент, Legostaeva.i.v@mail.ru,
Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень

УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫМ ИМИДЖЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассмотрено понятие корпоративный имидж компании, определены его основные параметры, выделены этапы формирования корпоративного имиджа, описан процесс управления имиджем.

Ключевые слова: корпоративный имидж, корпоративная идентичность, управление имиджем.

Legostaeva Irina Vladimirovna, Tyumen

MANAGING CORPORATE IMAGE ORGANIZATION

Abstract: the article discusses the concept of corporate image, define its basic parameters, highlighted the steps of forming a corporate image management process described image.

Keywords: corporate image, corporate identity, control of image.

Середина 90-х годов ознаменовалась особо пристальным вниманием российских организаций к проблемам формирования и управления корпоративным имиджем. Многие отечественные компании сосредоточили свои усилия на исследовании мнения различных групп общественности относительно, как должна выглядеть организация, действительно заботящаяся о своих потребителях. К концу 90-х годов начали активно создаваться подразделения PR, деятельность которых направлена на формирование благоприятного корпоративного имиджа компании в сознании потенциальных и лояльных клиентов.

Корпоративный имидж - есть целостное восприятие (понимание и оценка) организации различными группами общественности, формирующиеся на основе хранящейся в их памяти информации о различных сторонах деятельности организации [1].

Благоприятный имидж является основой устойчивой конкурентоспособности и экономической эффективности предприятия на современном рынке, способствует привлечению партнеров по бизнесу и потребителей, облегчает доступ к необходимым ресурсам, создает платформу для пролонгированного сотрудничества с различными группами общественности.

Структура корпоративного имиджа может включать в себя несколько компонентов в зависимости от профиля компании, некоторые авторы выделяют восемь групп имиджевых составляющих:

1. Имидж товара (услуги).
2. Имидж потребителя товара (услуги).
3. Внутренний имидж компании.
4. Имидж руководящего состава компании.
5. Имидж персонала.
6. Визуальный имидж организации.
7. Социальный имидж организации.
8. Бизнес-имидж организации.

Каждый компонент требует тщательной проработки и управления, как и корпоративный имидж в целом.

Создание имиджа компании должно осуществлятся с учетом стратегического подхода, с использованием интегрированных маркетинговых коммуникаций для достижения синергетического эффекта.

Управление корпоративным имиджем начинается с формулирования видения бизнес-процессов компании и, как следствие, миссии, декларирующей социально-значимый статус организации (рис.1.).

На втором этапе формируется корпоративная индивидуальность - ценности, нормы поведения, разделяемые в компании и определяющие сущность корпоративной культуры.

Корпоративная идентичность – политика компании, выражаемая в производимых продуктах, оказываемых услугах, неформальных, формальных коммуникациях, внутренних процессах.

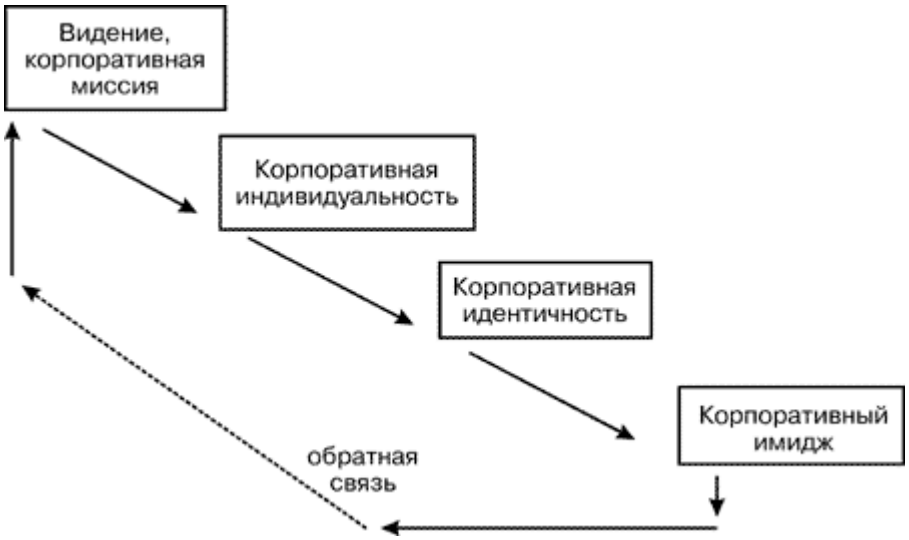

Рис.1. Этапы формирования корпоративного имиджа.

Корпоративную идентичность можно рассматривать и как систему коммуникативных средств6 названий, символов, знаков, лого, цветов, мифов, ритуалов, отражающих индивидуальность компании.

Работа над корпоративной идентичностью зачастую ведет к структурным изменениям, к смене руководящего состава, управляющих или репозиционированию организации. Безусловно, стратегическая корпоративная индивидуальность, как существующее понятие, свидетельствует о её значимости в достижении успеха организации [2].

Корпоративный имидж можно рассматривать как результат восприятия различных групп общественности генерируемых организацией коммуникационных сообщений. Нечеткий, негативный имидж приводит с постепенной дискредитации компании в глазах потребителей. Таким образом, основная цель управления корпоративным имиджем – формирование и поддержание благоприятного имиджа и перманентной лояльности потребителей.

Корпоративный имидж может быть создан заново для новой организации,

его можно трансформировать, им можно управлять, если организация переходит на новый этап своего жизненного цикла, проводит ребрендинг, ренейминг, перепозиционируется на рынке.

Успешный процесс формирования имиджа строится на планировании, организации и последующем контроле.

Процесс формирования имиджа может быть оценен с точки зрения преследуемых целей, структуры, содержания процесса, используемых технологий, - т.е. качественно. Также, через призму затрат, сроков и экономической эффективности – количественно.

Имидж имеет свою структуру описывается и моделируется, является объектом управления.

Создание позитивного имиджа – многоуровневая, информационная работа, ориентированная на различные целевые группы, осуществляемая посредством рекламных мероприятий, паблик рилейшнз, личных продаж, акций по стимулированию сбыта и других элементов маркетинговых коммуникаций.

Крупные организации в процессе формирования корпоративного имиджа используют масс-медиа, уделяют внимание организации взаимодействия со средствами массовой информации, таким образом, обеспечивая себе широкую известность и популярность.

Небольшие компании стремятся к популяризации своей деятельности посредством интернет-ресурсов, реализации индивидуального подхода к потребителям, что позволяет сформировать имидж социально-ответственной организации.

Процесс управления корпоративным имиджем включает мониторинг его составляющих. В основу систем мониторинга параметров положены информационные модели. Построение имиджевых моделей, наполнение их информацией об организации, идентификация компании для различных групп потребителей необходимы для повышения результативности имиджевой работы.

Управление корпоративным имиджем и его моделированием осуществляется специалистами по имиджмейкингу и требуют фундаментальных и системных знаний в области менеджмента и маркетинга.

В процессе управления корпоративным имиджем особое внимание уделяется мониторингу следующих параметров:

1. Имидж предприятия у потребителей (степень известности торговой марки, представления о заявленной миссии предприятия, фирменный стиль организации, цены на продукцию, качество, дизайн и другие потребительские характеристики продукции);

2. Бизнес-имидж предприятия (оценка уровня лояльности предприятия к партнерам, уровень престижности компании, представление партнеров о заявленной миссии и стратегиях предприятия, информационная открытость предприятия);

3. Имидж предприятия для государственных структур (значимость продукции предприятия для региона, участие компании в социальных программах, законопослушность, количество предоставляемых рабочих мест, открытость предприятия к неформальным контактам);

4. Социальный имидж предприятия (проводимые предприятием социальные акции, информационная открытость предприятия, соблюдение компанией экологических стандартов, представление общественности о заявленной предприятием миссии);

5. Внутренний имидж предприятия (уровень лояльности к персоналу, уровень информационной открытости руководства, предоставляемые социальные гарантии, возможность карьерного роста, фирменный стиль компании, уровень престижности фирмы).

Таким образом, корпоративный имидж можно определить, как устойчивый образ, формирующийся в сознании окружающих посредством целенаправленной активизации восприятия социально и личностно значимых характеристик организации и оказывающий влияние на отношение к ней людей. Корпоративный имидж несет в себе как идеологический, так и стратегический аспект. Управление процессом формирования позитивного имиджа является одним из факторов повышения конкурентоспособности компании и укрепления лояльности общественности и клиентов.

Библиографический список

1. Абрамов Р.Н., Кондратьев Э.В. Связи с общественностью: Учебное пособие для высшей школы / Под общ. ред. С.Д. Резника. – М.: Академический Проект, 2003. – 416 с. – («Gaudeamus»).

2. Хаванов А. В. Решение проблем корпоративного имиджа в условиях российских реформ (социально - политические аспекты). Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата политических наук. - Нижний Новгород, 2000.

References:

1. Abramov RN, Kondratyev EV PR: Textbook for high school / under total. Ed. SD Reznik. - M.: Academic Project, 2003. - 416. - («Gaudeamus»).

2. Khavanov AV Troubleshooting corporate image in terms of Russian reforms (socio - political aspects). Dissertation author's abstract on scientific degree of candidate of sciences. - Nizhny Novgorod, 2000.

УДК 364-43-021.321:316.277

Мелехин Виктор Андреевич, кандидат социологических наук, доцент,
Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова
Алтайский край, г.Барнаул;

Цыганенко Наталия Викторовна, кандидат социологических наук, доцент,
Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова
Алтайский край, г.Барнаул

ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ – МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Аннотация: рассматриваются проблемы подготовки социальных работников с учетом феноменологической концепции знания.

Ключевые слова: феноменология, интенциональность,типы знания.

Melehin Viktor Andreevich,
Cyganenko Natalia Viktorovna

PHENOMENOLOGICAL THEORY AS METHODOLOGICAL BASIS of PROFESSIONAL PREPARATION of SOCIAL WORKERS

Abstract: the problems of preparation of social workers are examined taking into account phenomenological conception of knowledge.

Keywords: phenomenology, intentionality, types of knowledge.

Феноменология изучает, какими предстают объективные реалии – события, социальные ситуации, действия – в сознании индивидов. Согласно Г. Зиммелю, познать социальное явление – это значит сопережить. Сопереживание как феномен внутреннего мира человека - поле познавательного взаимодействия и социологии, и социальной работы, поскольку последняя, на всем протяжении своего формирования и развития источает гуманистическое содержание социальной жизни.

Гуманистический подход к пониманию человека в деятельности социального работника служит одним из ключевых факторов успешности его профессиональной деятельности. Сама социальная работа представляет гуманистический процесс в рамках общественных отношений, свидетельствующий об относительно высоком уровне развития социума, способного поддержать лиц, нуждающихся в помощи. Социальная работа нацелена на профессиональную помощь индивидам по усилению или восстановлению их возможностей полноценного социального функционирования. Гуманистический подход предполагает веру в созидательный потенциал человека, его способность к преодолению жизненных препятствий и социальной адаптации в сложных социальных ситуациях.

Феноменологическая концепция А. Шюца (1899-1959) являет собой пример социологической теории, направленной на решение конкретной жизненной ситуации. Она ориентируется на достижение взаимопонимания индивидов, диалог между ними, его теория во многих пунктах органично интегрируется с принципами социальной работы. Исследователь невольно синтезирует социологические интенции понимающей социологии с сущностью социальной работы в их гуманистическом содержании.

Интенциональность человека, с точки зрения социальной работы, означает его повсеместную вовлеченность в окружающее, в нечто, находящееся за пределами его самого. По сути, об этом пишет А. Шюц, когда отмечает, что «жизненный мир» не является моим личным, собственным миром: он переживается точно так же и теми, кто находится рядом со мной. А. Шюц считает предметом феноменологической социологии «знание», имея ввиду то, что люди «знают» в качестве реальной жизни [1].

«Схватывание» собственного потока сознания и потока сознания другого происходит в едином интенциональном акте, объединяющим вместе эти два потока. В результате образуется настоящее, общее для обоих – чистая сфера «Мы»: дорефлексивная живая одновременность, то есть факт жизненного мира. Такова суть теории интерсубъективности, объясняющей с помощью

феноменологического метода, что социальная реальность – феномен сознания множественных субъектов: жизненный мир есть социально-психологическая реальность, которая формируется в коммуникациях «Я» и «другие». Следовательно, нельзя явления жизни делить на «первичные» и «вторичные», ставить их в функциональную (или причинную) связь, а затем подвергать рефлексии. Стремление позитивистских наук об обществе объективировать живую реальность человеческих отношений по канонам «научного метода» является искажением реальности.

Своеобразное уточнение «искажаемой реальности» предлагает В. А. Никитин, предлагая использовать методологию феноменологии в изучении проблем социальной работы. Он отмечает, что недостаточно внимания уделено анализу специфики содержания и применения такой формы (процедуры) познания, как понимание. Понимание не является единственным методом формой познания, оно должно применяться в единстве с другими методами и средствами, но в содержании социальной работы оно (особенно на уровне непосредственного контакта между людьми) должно занимать ведущее место [2].

Феноменологическая концепция с ее акцентом на жизненных ситуациях личности интегрируется в социальное образование, что будет показано ниже.

Исследователи в основу того или иного вида образования кладут знания, обладающие определенной спецификой, а так же образ жизни, ему соответствующий.

Такой подход к соотношению образования и знания ни в зарубежной, ни в отечественной литературе не принят. Доминирует иная позиция по вопросу о дифференциации профессионального образования на определенные виды, в соответствии с которой последняя обусловлена характером и содержанием труда, а так же потребностями производства. П. Бергер и Н. Лукман предлагают иной вариант трактовки дифференциации профессионального образования и исходят из феноменологической социологии знания, для которой реальность социального мира состоит, прежде всего, в совокупности знаний о нем и конструировании этой реальности на их основе [3]. В таком случае профессиональное образование и его дифференциация должны рассматриваться как следствие развития знания и его дифференциации, а не как результат развития труда и производства.

А. Н. Галагузов отмечает, что в процессе модернизации образования обнаружились опасные тенденции, касающиеся общего уровня культуры молодежи, заметное ее отставание от образованности [4]. Происходящая трансформация российской образовательной системы с опорой на компетентностно-ориентированное образование, что само по себе факт положительный, из-за универсально практической направленности этой тенденции не может решить проблему привлечения молодежи к культуре.

Компетентностное образование сосредоточивает свои усилия в направлении надсоциально-личностного, коммуникационного образования. Эти

положения оставляют за пределами педагогической направленности культурологическую составляющую образовательного процесса.

Образование как процесс приобщения человека к культуре и в тоже время результат интериоризации культуры, включения его в мир человеческой субъективности, что отмечено классиками социологии знания, должно являться важнейшей формой трансляции культуры, «насыщения» ею всего образования. По мнению ряда ученых (С. И. Григорьев, Л. Г. Гуслякова, Л. К. Синцова, И. И. Дуранов, А. С. Запесоцкий, Н. Б. Крылова, Е. В. Швачко и др.) для современной России ключевой проблемой становится обеспечение культуроцентричности образования, обуславливая следующий этап в развитии отечественного образования, на котором стратегически значимым становится культурологический подход.

Данный подход, заявленный нами как интенции понимающей социологии знания, интегрируется с принципами концепции, разрабатываемой Д. В. Ивановым. Согласно ему, становление современных профессионалов происходит в условиях информационного общества, в котором социальная организация и информационные технологии образуют «симбиоз», когда определяющим фактором социальной дифференциации становится не собственность, а уровень знания [5].

Методология социологии знания А. Шюца, П. Бергера и Н. Лукмана, адаптированная к современным реалиям Д. В. Ивановым, во многом соотносится с социологией социальной работы, которая в предметной части с необходимостью соприкасается с социальными технологиями – неотъемлемым компонентом социальной работы как практико-ориентированной деятельности.

«Социальное конструирование» и «социальные технологии» во многом тождественные конструкты анализа и перспектив социальной жизни, обусловливающие целеполагание человеческой деятельности.

Имеющие место элементы технократизма, отражающие основания этих направлений деятельности должны гуманизироваться «понимающим», «культуросозидающим» началом профессиональной деятельности, как было отмечено выше.

Анализируя соотносимость социологии и социальной работы с позиции феноменологии, следует преодолеть противопоставление «субъективной жизненности» социальной работы и «объективной научности» в виде избыточного эмпиризма социологического анализа социальных явлений с перспективой поиска диалектики.

Библиографический список:

1. Шюц, А. Смысловая структура повседневного мира: очерки по феноменологической социологии - М.: 2003

2. Никитин, В. А. Социальная работа: проблемы теории и подготовки специалистов / Никитин В.А. М.: МПСИ, 2002. - 236с.

3. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии зна-ния. - М.: "Медиум", 1995.

4. Галагузов, А. Н. Культурологический подход в профессиональной подготовке специалистов социальной сферы: монография / А. Н. Галагузов. - Екатеринбург, 2010.- 203 с.

5. Иванов, Д. В. К теории потоковых структур // Социологические исследования. - 2012. -№ 4. С. 8-16.

УДК 316.422

Мухранов Руслан Николаевич,
студент, ruslan-chief@mail.ru,
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург;
Филипповская Татьяна Владимировна,
кандидат педагогических наук, доцент, ftatyana@mail.ru
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

СОЦИАЛЬНАЯ РЕКЛАМА И ПРОЕКТ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В АКТУАЛЬНОМ СОЦИУМЕ

Аннотация: в статье рассматриваются актуальные теоретические и прикладные проблемы реализации социальной рекламы в качестве ресурса социального управления в социуме. Авторы предлагают социальную технологию возвращения субъектов социума к традиционным практикам межличностных коммуникаций.

Ключевые слова: социальная реклама, эмоциональное насилие, межличностные коммуникации, традиционные нормы поведения в общественном месте, социальная технология реализации социального проекта.

Mukhranov Ruslan N.,
Filippovskaya Tatyana V.

SOCIAL ADVERTISING PROJECT AND ITS IMPLEMENTATION IN ACTUAL SOCIETY

Abstract: the article discusses the current theoretical and practical problems of implementation of social advertising as a resource of social control in society. The authors suggest social technology subjects return society to traditional practices of interpersonal communication.

Keywords: PSAs, emotional abuse, interpersonal communication, the traditional norms of behavior in public places, social technology social project.

Социальная реклама является признанным эффективным ресурсом управления социумом. Однако, качество и направленность современной социальной рекламы, в частности, в Екатеринбурге не соответствует возможностям указанного феномена. Практически не отражается то, что сегодня на индивидуальном уровне агрегатно повышает социальную напряженность в обществе. На социетальном же уровне создаются условия, которые У. Бек в своих работах о рефлексивной модернизации характеризовал как варварство «фабрикующее» «новое варварство» [1, s. 91].

Одним из примеров, подтверждающих верность нашего тезиса о малоэффективной управленческой деятельности по избранию направления социальной рекламы, являются ситуации, связанные с эмоционально-психологическим насилием. Частным, но очень значимым аспектом этой ситуации можно считать эмоциональное, информационное насилие, которому подвергаются граждане, например, в общественном транспорте.

Любой из нас являлся или является свидетелем пренебрежения к целостности его внутреннего мира со стороны тех, кто позволяет себе нарушать эту целостность публичными, частными или производственными монологами в общественном транспорте.

Приведем примеры характерных диалогов:

1. Замечание: «Девушка! Вы не смогли бы притормозить поток вашей вербальной диареи?» Ответ: «А что, здесь где-то написано, что этого делать нельзя?»

2. Замечание: «Молодой человек! Как вам не стыдно? За 15 минут с указанием имен и фамилий опорочили больше 10 человек!» Ответ: «Не нравится - не слушайте»;

3. Замечание: «Девушка! Вы, конечно же, все верно представили в своих бухгалтерских материалах, которые держите на коленях и комментируете уже полчаса. Если бы я захотела, то у меня появилась бы возможность вас шантажнуть». Ответ: «Вы не имеете право подслушивать чужие разговоры!»

Представленные «транспортные» диалоги подтверждают: утрачиваются традиции культуры межличностных отношений, действовавшие в нашей стране до начала трансформационных процессов. Речь идет о традициях, издревле формируемых в обыденных практиках. Например, В.В. Долгов напоминает, что, согласно наставлениям Изборника 1076 г., «необходимо соблюдать определенные правила в повседневном общении: богобоязненный (а значит, «приличный») человек ведет себя соответственно. Прежде всего, речь идет об определенной умственной дисциплине: он «высок умом», т. е. размышляет на отвлеченные, богословские, «высокие темы» [2]. В этом же источнике указывается, что «в популярной переводной «Повести об Акире Премудром» (XIII в.) есть интересная пословица на этот счет: «Если бы криком строили дома, то осел бы ревом своим по два дома воздвигал бы за день». Осуждался смех по всякому поводу... По древнерусским представлениям, много смеющийся и без умолку болтающий человек не может быть умным». Непозволительно было и публично сквернословить.

В рамках смежных с социологией наук в поле нашего внимания не попало ни одной работы, связанной с проблемой эмоционального или психологического насилия в публичных межличностных коммуникациях взрослых людей. Исследователи глубоко анализируют другие аспекты психологического (в большей степени, чем эмоционального) насилия. Так, работы С. Г. Еремеева связаны с оценкой проблем уголовной ответственности за психологическое давление, но здесь представлены ситуации, когда человек принуждается к суициду или к другим действиям опасными для его физического состояния методами психологического давления [3]. Но приведенные ученым примеры свидетельствуют о том, что законодатель опирается только на совершенные и доказуемые действия. Например, оскорбление должно быть выражено в неприличной, т. е. циничной, форме, глубоко противоречащей правилам поведения, принятым в обществе. Унижение человеческого достоинства, как правило, рассматривается в двух аспектах: оскорбление и клевета. Как видим, к случаям, когда индивида принуждают выслушивать ненужную ему информацию, уголовно наказуемые деяния, определенные законодателем, не относятся.

Можно говорить о культурном высокомерии [4]. В нашем случае, оно выражается в грубом искажении наших традиций, пренебрежении к национальным ценностям социального взаимодействия. Однако, в работах известного американского исследователя проблем эмоционального насилия мы находим ссылки только на практики взаимодействия между взрослыми и детьми. Указывается, что эмоциональное насилие вызывает серьезные эмоциональные и/или поведенческие проблемы, включающие депрессию, низкий уровень способностей и успеваемости, негативные социальные навыки. Подобным детям не хватает творчества, настойчивости и энтузиазма. Они активно или пассивно агрессивны, чрезвычайно зависимы, имеют негативное мнение о себе и своих способностях, эмоционально нестабильны, имеют негативное восприятие окружающего их мира.

Подобные исследования есть и в российском социологическом, педагогическом, психолого-педагогическом дискурсах Е.И. Цимбала, А.П. Дьяченко, Н.О. Зиновьевой, Т.Я. Сафоновой и др. [5] Однако и здесь мы не находим обращения к представленной нами ситуации.

Есть еще одно направление исследований, связанных с траекториями и алгоритмами индивидуального противостояния личности и административных структур и/или лиц, принимающих решения, в менеджменте. В то же время психологическое и эмоциональное давление, которое испытывает человек, подвергшийся информационной перегрузке, в частности, - в общественном транспорте, практически не исследовано. Ответственность за культурное высокомерие, выраженное в бесцеремонном вмешательстве в личную жизнь личности фактически не представлено ни в цивилистике, ни в уголовном праве. Следовательно, единственный способ защиты человека в подобных ситуациях – в традиционных морально-этических нормах взаимозащиты, взаимоуважения, принятых в цивилизованном обществе.

Таким образом, нами обозначены и теоретическая, и практическая актуальность ускорения решения социальной проблемы – утраты национальных традиций поведения в общественном месте - в транспорте. Нами разработан алгоритм обоснования развития социальной рекламы, названного условно «Оглянись-вокруг ЛЮДИ!».

Выявлены внутренние и внешние причины проявления этой проблемы. К ним отнесены, прежде всего:

1. отсутствие знаний о традиционных нормах поведения в общественном месте;
2. индивидуальная амбициозность и «глухая душа» – человек принципиально демонстрирует независимость от общественного мнения либо в силу отсутствия умения осознавать, что невольные слушатели могут по-своему интерпретировать навязываемую им извне информацию, либо сознательно желая продемонстрировать свою «показную» независимость и пренебрежительное отношение к окружающим;

3. неумение планировать свое рабочее время – для тех, кто ведет «деловые беседы» в общественном транспорте во многих случаях предложение перенести деловую беседу в рабочий кабинет кажется личным оскорблением;

4. страх одиночества – человек не может «оторваться» от мобильного телефона, так как постоянно нуждается в эмоциональной подпитке от «значимых людей»;

5. отсутствие навыков внутренней речи и внутреннего размышления, «суженность» внутреннего мира.

К внешним причинам мы относим такие, как:

1. общественная аномия, когда во многих общностях одни ценностные установки утрачены, а новые не обретены;

2. отсутствие социальной рекламы и постоянно декларируемых четких внешних установок на традиционные нормы общения;

3. правовая недоказуемость эмоционального насилия в общественном транспорте через навязывание не нужной окружающим информации, не отраженная ни в Административном, ни в Уголовном кодексах РФ.

Для использования мощных психологических и мотивационных ресурсов социальной рекламы с целью исправления культурных диспропорций в социальном поле нашей страны можно было бы предложить следующий набор плакатов: БОЛТУН В ТРАНСПОРТЕ – ПОДАРОК ДЛЯ БИЗНЕС-ШПИОНА И НАЛОГОВОГО ИНСПЕКТОРА! ТРАНСПОРТ – НЕ МЕСТО ДЛЯ ИСПОВЕДИ! ПОВЕСЕЛИЛИСЬ ВЧЕРА? - ОГЛЯНИСЬ – ВДРУГ ТЕБЯ СЛЫШИТ БУДУЩАЯ СВЕКРОВЬ? ТЫ УВЕРЕН, ЧТО КАЖДОМУ ИНТЕРЕСНЫ ПОДРОБНОСТИ ТВОЕЙ ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ? УЧИ ЖИТЬ, НО ТОЛЬКО НЕ ПО ТЕЛЕФОНУ В ОБЩЕСТВЕННОМ ТРАНСПОРТЕ! ТЫ – СРЕДИ ЛЮДЕЙ! - ПЕРЕГОВОРНЫЙ ПУНКТ ЗА УГЛОМ! ЦЕНА НЕЦЕНЗУРНОЙ БРАНИ – ОТ 5 ДО 15 МИНИМАЛЬНЫХ ЗАРПЛАТ ИЛИ АРЕСТ ДО 16 СУТОК и др.

Таким образом, мы показали, что есть не только весьма уязвимое звено в управлении социальными процессами, но и метод исправления сложившейся ситуации.

Библиографический список

1. Beck U. Die Erfindung des Politischen/ Ulrich Beck,Anthony Giddens, Scott Lash. Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse (edition suhrkamp) - Frankfurt a. M: Suhrkamp . - 1996. – 368 s. S.91

2. Долгов В.В. Быт и нравы Древней Руси. - М.: Яуза, Эксмо, 2007. - 510 с.

3.Еремеев С.Г. Психологическое воздействие (насилие) как фактор противоправного поведения (на основе анализа УК РФ) // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. -№3.

4. Sosteric M. Six myths about the foundations of modern education, and six new principles to replace them// Electronic journal «Socjourn» - URL: http://www.sociology.org/pedagogy/six-myths-about-the-foundations-of-modern-education-and-six-new-principles-to-replace-them. – Date of publication: February 04. 2012.

5. Цымбал Е.И., Дьяченко А.П. Европейские стандарты защиты детей от сексуальных посягательств. // «Lex Russica». – 2013. №3.

УДК 35.082

Набокова Татьяна Сергеевна,
магистрант nabokova.ts@yandex.ru,
Российская Академия Народного Хозяйства и Государственной Службы при президенте РФ, г. Челябинск

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КАДРОВОГО СОСТАВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация: обеспечение профессиональными и качественными кадрами залог успешной деятельности в любой организации. Но формирование кадрового состава на государственной службе сложный процесс, требующий глубокого изучения и профессионализма.

Ключевые слова: кадровый состав, профессионализм, государственная служба.

Nabokov Tatjana Sergeevna

THE FORMATION OF PROFESSIONAL PERSONNEL IN THE PUBLIC SERVICE

Abstract: providing professional and qualitative personnel guarantee of success in any organization. But the formation of the personnel of the state service complex process, which requires in-depth studies and professionalism.

Keywords: staff composition, professional expertise public service.

Современная государственная гражданская служба (далее - гражданская служба) должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие) по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

Развитие системы гражданской службы тесно связано с внедрением новых принципов кадровой политики, предусматривающих, в том числе создание объективных и прозрачных механизмов отбора кандидатов на замещение должностей гражданской службы.

Международный опыт отбора кадров на гражданскую службу указывает на то, что конкурсные процедуры как наиболее современные и демократичные выступают нужным и непременным условием формирования кадрового состава. В то же время объективность и прозрачность отбора должны быть обеспечены и при отборе без проведения конкурса.

На сегодняшний день остро стоит проблема, связанная с обеспечением результативности привлечения и отбора кадров на гражданскую службу. Функционирующая система конкурсного отбора требует улучшения, используемые методы отбора нуждаются в дополнении и развитии.

Приоритетным направлением реализации кадровой политики является кадровое обеспечение государственной и муниципальной службы, как важнейшего механизма государственного управления. Основные принципы и курсы дальнейшего улучшения системы государственного управления и развития кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации определены в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». Эти позиции предусматривают, в том числе и создание объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора

кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы, охватывая проведение дистанционных экзаменов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и информационных технологий и формирование единой базы вакансий.

Конкурс на замещение вакантных должностей государственной службы санкционирует принцип комплектования государственной службы высокопрофессиональными кадрами на конкурентной основе - это один из основных позиций открытой кадровой политики. Конкурсы на государственные должности проводятся в различных государственных структурах уже более 10 лет. Однако только в последнее время удалось подойти к созданию экономичной, гибкой и простой в применении технологии.

Так, например, за 9 месяцев 2013 года в органах исполнительной власти Челябинской области проведены конкурсы на замещение 151 вакантной должности государственной службы, в которых приняли участие 454 человека, из них 173 - государственные гражданские служащие области, что составило 38% от общего числа претендентов. По итогам конкурсов на вакантные должности государственной гражданской службы области были назначены 123 человека, в том числе на должности категории «руководители» по итогам конкурсных процедур были назначены 8 человек, категории «специалисты» - 115.

Следует отметить, что последовательность направлений кадровой политики требует правового регулирования на федеральном уровне, без которого субъекты Российской Федерации не могут самостоятельно принимать соответствующие решения. В настоящее время Правительством Российской Федерации внесен в Государственную Думу законопроект о внесении изменений в Федеральный закон «О внесении изменений в статью 14 Федерального закона «Об обеспечении доступа к информации о деятельности судов в Российской Федерации» и в статью 13 Федерального закона «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления». Данный проект является частью системы мер по совершенствованию отбора на гражданскую службу, который должен быть максимально открытым, обеспечивать равный доступ граждан к службе и привлекать эффективных специалистов. Принятие данного законопроекта позволит использовать Федеральный портал управленческих кадров в качестве единой точки доступа к информации о замещении должностей гражданской службы, которой будут пользоваться граждане-соискатели и государственные органы при поиске квалифицированных кадров

Так, актуальным и целесообразным является законодательное закрепление возможности приема в электронном виде документов для участия в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и проведение первичного квалификационного отбора кандидатов уже в дистанционном формате с идентификацией личности гражданина, подавшего документы и заполнившего квалификационный тест.

Результативным способом формирования профессионального кадрового состава остается использования кадрового резерва на государственной гражданской службе.

Конкурс является неотъемлемой процедурой при реализации конституционного права граждан на равный доступ к гражданской службе, позволяет государственным органам реализовывать принципы открытости, объективности и эффективности отбора, выступает основным механизмом привлечения кандидатов на замещение вакантных должностей, а также включения кандидатов в кадровый резерв.

В целях проведения объективной и прозрачной оценки соответствия кандидата квалификационным требованиям, а также в свете участия в отборе большого числа кандидатов в качестве обязательной процедуры предлагается использование тестирования.

Первым этапом отбора является проверка соответствия кандидата базовым квалификационным требованиям, которые включают:

- знание государственного языка Российской Федерации - русского языка;
- знание основ законодательства, включая Конституцию Российской Федерации, законодательство о гражданской службе, законодательство о противодействии коррупции, уровень сложности которых дифференцируется в зависимости от категорий должностей гражданской службы;
- знание основ делопроизводства и документооборота;
- знание и навыки в области информационно-коммуникационных технологий.

Кроме того, представителям кадровых служб государственных органов следует руководствоваться базовыми и функциональными квалификационными требованиями для разработки специальных квалификационных требований и внесения их в должностные регламенты по конкретным должностям.

Метод тестирования является наиболее практикуемым методом отбора и оценки кандидатов. Он удобен, прост в применении, однако не дает полного представления о кандидате.

В этой связи после проведения тестирование рекомендуется применять иные методы оценки кандидатов.

Результаты личностных тестов не могут являться основным критерием отбора. При желании кандидат может разглядеть подоплеку того или иного вопроса и ответить «как надо», но в процессе работы в коллективе ложь с большой долей вероятности откроется.

Выбор оптимального метода (методов) оценки кандидата осуществляется кадровой службой по согласованию с руководителем структурного подразделения государственного органа, в котором замещается вакантная должность. Подбор методов для оценки кандидата должен быть дифференцированным и зависеть от уровня должности гражданской службы и вида профессиональной деятельности (руководящая, аналитическая, контрольно-надзорная, обеспечивающая и т.п.).

Выбор методов оценки должен соответствовать принципам объективности и прозрачности проводимых процедур, а также включать возможность проведения дистанционных мероприятий.

УДК 637.1:001.895

Некрасов Константин Викторович,
кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный аграрный университет, г. Екатеринбург;
Набоков Владимир Иннокентьевич,
доктор экономических наук, профессор,
Уральский государственный аграрный университет, г. Екатеринбург

ИНТЕГРАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОКОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация: важнейшим условием, способствующим активизации инновационной деятельности молокоперерабатывающих организаций региона, является интеграция деятельности данных организаций.

Ключевые слова: инновационная деятельность, молокоперерабатывающие организации, рынок молочной продукции.

Nekrasov Konstantin Viktorovich,
Vladimir Nabokov Innokentevich,

INTEGRATION OF INNOVATIVE ACTIVITY MILKPROCESSING ORGANIZATIONS

Abstract. the most important condition, contributing to innovative activity milkprocessing organizations in the region, is the integration of the activities of these organizations.

Keywords: innovation activity, milkprocessing organizations, market of dairy products.

Важнейшим условием, способствующим активизации инновационной деятельности молокоперерабатывающих организаций региона, является интеграция деятельности данных организаций.

Исследование показало, что инновационная деятельность требует от каждой организации выполнения следующих основных функций:

- изучение состояния и тенденций развития рынка молочной продукции;
- приобретение новой, прогрессивной техники и оборудования;
-приобретение патентов на новую, инновационную технологию и продукцию;
- освоение новой, инновационной техники, технологии и продукции;
- подготовка кадров для инновационного производства;
- сбыт инновационной продукции и т.д.

Данная деятельность требует от молокоперерабатывающих организаций значительных материальных ресурсов, интеллектуальных затрат и т.д

В то же время многие из данных организаций имеют:

- низкий инновационный потенциал;
- неудовлетворительное финансовое положение;

Кроме того, молокоперерабатывающие организации имеют низкий управленческий потенциал. Как показало исследование, некоторые организации, особенно малые и средние, не в состоянии иметь специальные подразделения или хотя бы отдельных специалистов по выполнению

специальных функций (маркетинг, логистика, снабжение, финансы, кадры, сбыт и т.д.) и качественно выполнять данные функции. Предполагаем, что управленческий потенциал предприятий находится в прямой зависимости от их размеров.

Это крайне затрудняет, более того, делает практически невозможным отдельным, обособленным организациям, особенно малым, осуществление инновационной деятельности.

В этом состоит существенное противоречие. Разрешение его видится в интеграции инновационной деятельности молокоперерабатывающих организаций региона. Следовательно, важнейшей целью интеграции деятельности данных организаций региона является активизация их инновационной деятельности.

Можно выделить следующие основные направления интеграции инновационной деятельности молокоперерабатывающих организаций региона:

- совместное изучение рынка молочной продукции, рынка инновационной техники и технологии;
- совместная подготовка инновационных кадров;
-совместное взаимодействие молокоперерабатывающих организаций с субъектами внешней среды по вопросам инновационной деятельности;
- совместные поиски источников финансирования инноваций;
- совместное обучение инновационных кадров;
-совместная деятельность по приобретению, внедрению и использованию инноваций в производство, переработку и реализацию продукции.[2]

Интеграция деятельности молокоперерабатывающих организаций может осуществляться в разных организационно-правовых формах. Оптимальной формой объединения организаций является, по-нашему мнению, объединение их в региональный отраслевой союз. Можно называть его молокоперерабатывающим союзом.

Молокоперерабатывающий союз региона - это объединение ассоциативного типа организаций, осуществляющих производство и переработку молока, реализацию молочной продукции.

Данная форма объединения позволяет сохранять самостоятельность хозяйствующих субъектов - молокоперерабатывающих организаций, в то же время объединять их усилия в инновационной и иных видах деятельности, то есть сочетать самостоятельность предприятий с использованием преимуществ объединения.

Одновременно с этим допускаем также объединение организаций данного вида деятельности региона в ассоциации (разного размера и состава) и другие договорные объединения.

При этом возможна конкуренция:

- между молокоперерабатывающими организациями региона;

- между молокоперерабатывающими организациями региона, с одной стороны, и аналогичными организациями других регионов и зарубежными фирмами.

Последнее в современных условиях глобализации экономики, функционирования России в условиях ВТО выходит на первый план. Это вызывает необходимость повышения конкурентоспособности российских и региональных продуктовых комплексов и подкомплексов.

Интеграция, объединение молокоперерабатывающих организаций, с образованием молокоперерабатывающего союза региона, совместное осуществление ими инновационной деятельности позволяет получать (в рамках новой экономической структуры) синергетический эффект. Последний состоит в следующем: потенциал и возможности союза, как единого целого, превышают сумму потенциалов и возможностей его отдельных элементов, эффект совместного функционирования хозяйствующих субъектов - сумму эффектов их автономной деятельности. Таким образом, существует реальный выигрыш от объединения в данный союз для его членов.

Это можно выразить следующей формулой:

$$Э_с > Э_1 + Э_2 + \ldots + Э_п, \qquad (1)$$

где $Э_1$, $Э_2$, ... $Э_п$ — эффекты (результаты) автономного функционирования организаций подкомплекса;

$Э_с$ — эффект (результат) от совместной деятельности организаций.

Величина синергетического эффекта (С) при этом составит:

$$С = Э_с - (Э_1 + Э_2 + \ldots + Э_п) \qquad (2)$$

Предполагается, что синергетический эффект С > 0, т. е. положительный. При этом чем больше С, тем глубже процесс взаимодействия и тем устойчивее объединение данных хозяйствующих субъектов. Чем меньше синергетический эффект С, тем ниже устойчивость новообразованной структуры.

При С < О экономическое взаимодействие организаций молочно-продуктового подкомплекса дает отрицательный результат, и объединение этих организаций распадается.

Общий синергетический (или умноженный) эффект (С) от объединения организаций в отраслевой союз распределяется между организациями. При этом если какая-либо организация не получает выгоды от интеграции, она стремится к автономии.

Следует заметить, что синергетический эффект можно представить как сумму частных эффектов или слагаемых:

$$C = \sum_{i=1}^{n} Oi, \qquad (3)$$

где, Oi – i-ое слагаемое синергетического эффекта, получаемое в результате взаимодействия партнеров по молокоперерабатывающему союзу.

В ряде случаев обеспечение взаимодействия организаций молокоперерабатывающего союза региона и получение определенного синергетического эффекта требует некоторых затрат. Например, при образовании организационно-экономического механизма инновационного

развития молокоперерабатывающего союза целесообразно создать его рабочий аппарат, который требует определенных затрат.[1] При этом можно рассчитать эффективность взаимодействия организаций, создающего синергетический эффект:

$$Э = \frac{C}{З_в}, \qquad (4)$$

где С – синергетический эффект, получаемый от взаимодействия организаций;

Э - эффективность синергетического взаимодействия молокоперерабатывающих организаций;

Зв - затраты на обеспечение взаимодействия организаций и достижение синергетического эффекта.

Синергетический эффект образуется прежде всего за счет:

- совместной деятельности молокоперерабатывающих организаций по изучению рынка инноваций, приобретения патентов и лицензий, подготовки кадров и т.д.;
- разделения труда и специализации работников в рабочем аппарате молокоперерабатывающего союза;
- формирования в союзе определенной организационной, по типу корпоративной, культуры;
- обмена работниками профессиональным опытом и знаниями, лучшего их использования;
- лучшего использования и маневрирования материальными и финансовыми ресурсами;
- использования (задействования) факторов (субъектов) внешней среды в интересах инновационной деятельности молокоперерабатывающих организаций;
- соединения опыта, знаний и квалификации разных людей в области инноваций в молокоперерабатывающем союзе и т. д.

При этом возможны следующие основные проявления синергетического эффекта от объединения молокоперерабатывающих организаций

- повышение инновационной активности организаций;
- повышение эффективности инновационной деятельности организаций;
-повышение инновационного потенциала организаций молокоперерабатывающего союза.

Вместе с тем, объединение организаций не гарантирует получения положительного синергетического эффекта. В ряде случаев образуется отрицательный синергетический эффект, когда эффект системы (организации) меньше суммы эффектов элементов, входящих в систему (организацию). Основной причиной отрицательного результата является неорганизованность.

Следует выделить факторы, способствующие интеграции инновационной деятельности молокоперерабатывающих организаций региона:

- повышение уровня конкуренции на рынке молочной продукции;

- повышение информированности организаций о наличии современных образцов инновационной техники и технологий;

- активная организационная деятельность молокоперерабатывающего союза и его рабочего аппарата в условиях функционирования организационно-экономического механизма инновационного развития данного союза;

- активная деятельность консалтинговых и информационных фирм;

- регулярное проведение региональных, межрегиональных и иных выставок, ярмарок и других мероприятий по рекламе инновационной техники и технологий;

- преимущественная государственная поддержка, стимулирование инновационной деятельности интеграционного образования (подкомплекса, союза) в целом и отдельных кооперационных образований его организаций, связей, совместных проектов.

Таким образом, как показало исследование интеграция молокоперерабатывающих организаций предоставляет им в инновационной деятельности значительно большие возможности, чем имеют разрозненные организации. Более того, выполнение отдельных инновационных функций самостоятельно многими молокоперерабатывающими организациями, и прежде всего малыми, практически невозможно, а в случаях привлечения для этих целей специальных фирм (использования аутсорсинга) – весьма затратно.

Библиографический список

1. Некрасов, К.В. Создание организационно-экономического инновационного механизма молочно-продуктового подкомплекса региона [текст]/ К.В. Некрасов: Инновационная Россия: проблемы и перспективы социально-ориентированного развития: матер. междунар. науч.-прак. конф. Екатеринбург: Уральский институт экономики, управления и права, 2012.

2. Набоков, В.И., Некрасов, К.В. Перспективы инновационного развития предприятий агропромышленного комплекса [текст]/ В.И. Набоков, К.В. Некрасов: Наука и образование в развитии промышленной, социальной и экономической сфер регионов России: материалы III Всероссийской межвуз. науч. конфер. Владимир: МИ ВлГУ.2011.

УДК 349.3

Никитин Никита Геннадьевич,
студент, Nicknickitin@mail.ru,
Тюменский государственный нефтегазовы университет, г.Тюмень

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ В ОБЛАСТИ ДЕТСКОГО ПРАВА МЕТОДОМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ PR-ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация: на сегодняшний день вопрос введения норм ювенальной юстиции вызывает в обществе неоднозначное отношение, подростки не достаточно осведомлены о проблемах рассматриваемой темы, поэтому необходимо реализовывать технологии связей с общественностью в целях привлечения внимания молодежи к этому вопросу.

Ключевые слова: ювенальная юстиция, молодежь, права и обязанности.

Nikitin Nikita Gennadievich

SOLVING THE PROBLEMS IN THE SPHERE OF CHILD'S RIGHTS USING THE METHOD OF STATE PR TECHNOLOGIES

Abstract: nowadays, the problem of establishment of the juvenile justice standards entails ambiguous attitude in society. Teenagers are not sufficiently aware of the problems of the topic therefore it is necessary to implement some technology of public relations in order to attract young people's attention to this issue.

Keywords: juvenile justice, youth, rights and responsibilities.

В РФ остро стоит вопрос увеличения демографического прироста, сохранения лучших черт менталитета. Этому способствуют различные факторы, в том числе правовое регулирование комплекса проблем в сфере семейных правоотношений. Актуальность проблемы подтверждается и тем, что ребенок, не защищенный государством, обществом, семьей, не способен гармонично развиваться как духовно одаренная личность и законопослушный гражданин. Отсутствие нормативных основ детского права пагубно влияет на развитие демократического общества.

Ювенальная юстиция(лат. juvenālis — юношеский; лат. jūstitia — правосудие) — правовая основа западной модели системы учреждений и организаций, осуществляющих правосудие по делам о правонарушениях, совершаемых несовершеннолетними.

К настоящему времени в мире сложилось несколько моделей ювенальной юстиции: англо-американская, континентальная и скандинавская. В отдельных государствах ювенальная юстиция является частью ювенальной системы органов и общественных организаций, занимающихся вопросами семьи и правами детей.

Помимо правосудия для несовершеннолетних ювенальная юстиция включает в себя профилактику подростковой преступности; преступлений против детей; социально-психологическую реабилитацию несовершеннолетних, как совершивших преступление (в том числе осужденных и отбывающих наказание в местах лишения свободы), так и несовершеннолетних жертв преступлений.

Вопросы ювенальной юстиции закреплены в следующих нормативных документах:

- Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» № 323-ФЗ

- Областной закон Ростовской области от 26 декабря 2005 г. № 425-ЗС «О комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав в Ростовской области».

- Регламент межведомственного взаимодействия по выявлению семейного неблагополучия, организации работы с неблагополучными семьями.

Внедрение принципов ювенальной юстиции в России встретило существенное сопротивление со стороны общественности. По мнению противников ювенальной юстиции, её нормы вступают в противоречие с национальной российской ментальностью, духовностью и традиционной культурой, поскольку уравнивание в правах родителей и детей, предлагаемое

ювенальной юстицией, ведёт к дестабилизации (разрушению) не только семьи и школы, но и всей системы общественных отношений.

Одним из способов решения данной проблемы является привлечение внимания взрослых граждан к вопросу защиты прав детей, ведь именно молодое поколение является будущим страны, оно нуждается в должном обеспечении и соблюдении прав. Как один из вариантов реализации связей с общественностью - создание социального плаката, пропагандирующего среди детей расширение знаний в области их собственных законных прав. Второе мероприятие – игра, включающая в себя основные понятия закона со стороны детей. Встает задача повышения уровня правой культуры среди подростков и молодежи, как наиболее активной социальной группы. Практическое значение этого проекта состоит в повышении интереса молодежи к вопросам защиты их собственных прав, повышении юридической грамотности, воспитает в них законопослушных будущих родителей. Именно так с помощью механизмов ПР - инструментов можно решить поставленную задачу.

Роль связей с общественностью в государственной системе в России была в полной мере оценена лишь в недавнее время. Между тем, связи с общественностью в современном мире — неотъемлемая часть деятельности любой, в том числе и государственной структуры или организации. Более того, современное государство остро нуждается обеспечении двусторонней связи с гражданским обществом, осуществлении взаимодействия как с собственным населением, так и с международным сообществом. Эти задачи входят в число основных задач связей с общественностью.

Говоря об интересах гражданского общества, следует отметить тот факт, что связи с общественностью в органах государственной власти призваны формировать общественное мнение по широкому спектру проблем, в томи числе и по сфере права.

Перед государством и обществом в целом встает задача повышения уровня правой культуры среди подростков и молодежи, как наиболее активной социальной группы.

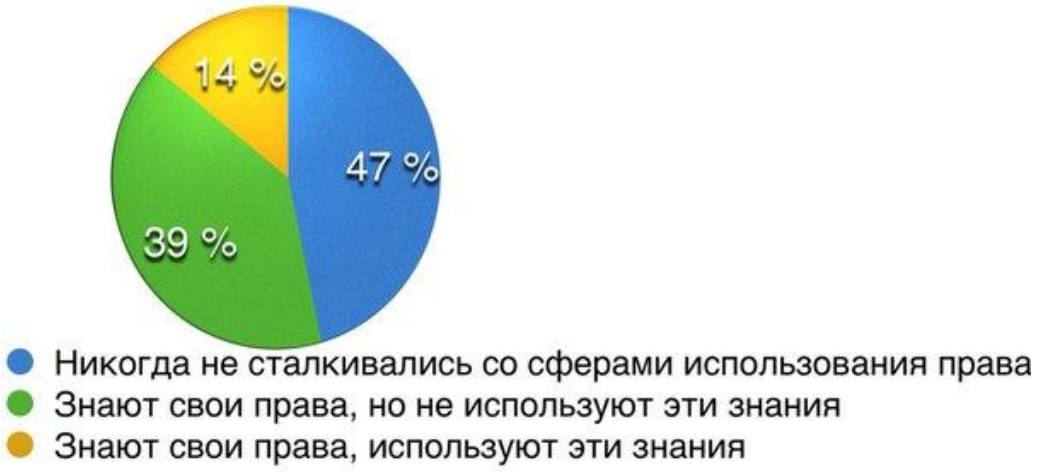

Рис. Результаты опроса среди школьников «Знаешь ли ты свои права?»

Библиографический список

1. Демидова Е.В. Ювенальная юстиция в Российской Федерации и зарубежных странах: история и современные тенденции: Учебн. пособие - Казань: КЮИ МВД России, 2008.

2. Мелешко Н.П. Проблемы развития ювенальной юстиции в Российской Федерации. Ростов н/Дону, 2000.

3. Мельникова Э. Б. Ювенальная юстиция. М. Дело. 2001.

4. Хижняк В. Ювенальная юстиция в России // Преступление и наказание. 2007.

5. Ювенальное право: учебник для вузов. / Под ред. А.В.Заряева, В.Д. Малкова М.: ЗАО Юстицинформ. 2005.

6. Материалы с сайта: www.juvenilejustice.ru

7. Василенко И.А. Связи с общественностью в государственных организациях и местных органах власти: западный опыт / Ирина Василенко // Проблемы теории и практики управления - 2006. - №4

УДК 316.45:35.08

Никитина Алена, аспирант

Уральский институт, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г.Екатеринбург

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Аннотация: научная новизна заключается в исследовании ранее не изученного в социологической литературе вопроса внедрения инноваций в деятельность социально-профессиональной группы государственных гражданских служащих. Кроме этого, выявлены и эмпирически апробированы факторы, определяющие специфику внедрения инноваций

Ключевые слова: инновации, государственные служащие, принятие инноваций.

Nikitina Alena

INNOVATION TECHNOLOGIES IN ACTIVITY OF RUSSIAN CIVIL SERVANTS: SOCIOLOGICAL ASPECT

Abstract: scientific novelty consists in research earlier the question of introduction of innovations not studied in sociological literature in activity of social and professional group of the civil civil servants. Besides, the factors defining specifics of introduction of innovations are revealed and empirically approved

Keywords: innovations, civil servants, acceptance of innovations.

Актуальность исследования. Сфера государственной гражданской службы как системы взаимосвязи правовых, кадровых, организационно-управленческих процессов в условиях реальной действительности уже не может функционировать вне поля инновационных трансформаций и обновления существующих методов организационно-управленческой деятельности. Эти процессы проходят в условиях постоянных изменений, в ситуациях оперативного принятия решений, где нужен новый подход в работе, требующий гибкого поведения и склада ума. В связи с этим, реальная практика управления актуализирует необходимость изучения специфики внедряемых инновационных технологий в деятельности современных государственных гражданских служащих, и что немало важно – поиска адекватных стратегий управления этими процессами.

Само слово новация произошло от латинского «novatio», что в переводе означает обновление, перемену. Под «новацией» (новшеством) в общем смысле стоит понимать новый продукт, услугу, технологию, внедряемую в социальную среду. Ключевые направления инновационного преобразования системы государственного гражданского управления и деятельности государственных гражданских служащих России обозначены нормативно. В частности, в Концепции Административной реформы РФ [4] указываются такие инновации, как применение процедур управления по результатам, «модернизация системы информационного обеспечения органов исполнительной власти, обеспечение информационной открытости, и др. [4]. К числу законодательных норм, определяющих инновационное преобразование современной государственной гражданской службы, мы также относим Федеральную программу «Реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 год)» [5]. К ключевому инновационному направлению программы мы относим внедрение эффективных «кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий с целью повышения профессиональной компетентности, мотивации государственных служащих и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности» [5]. Вектор инновационного развития системы государственной гражданской службы также определен в Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [7], где делается акцент на инновационную социально ориентированную модель развития социально-экономических и политических сфер жизнедеятельности. В Стратегии четко оговаривается ключевые направления инновационного развития государственной службы: «в системе государственного управления постепенно внедряются инновации, включающие предоставление государственных услуг в электронной форме и электронное правительство» [7]. Стратегия также четко обозначила проблему кадровых инноваций на государственной службе.

Итак, анализ нормативно-правовых актов, а также результаты, полученные в ходе экспертного опроса, позволили нам определить виды инноваций на государственной службе, спускаемые нормативно «сверху». Мы классифицируем их на информационно-технологические и социально-организационные нормативно-санкционированные инновации.

Информационно-технологические инновации являются набором технологий, целью которых является автоматизация и компьютеризация производственных, документационных, кадровых процедур на государственной гражданской службе. Социально-организационные нововведения на государственной службе включают в себя социально-кадровые инновации, которые напралены на внедрение новых управленческих технологий в сфере оптимизации кадровых процедур на государственной службе. Социально-организационные инновации направлены комплексную оптимизацию системы государственной гражданской службы в таких направлениях, как повышения

качества предоставляемых государственных услуг, ориентация на проектную деятельность и т.д.

Нами выявлено, что существует комплекс социально-психологических факторов, сопутствующих успешному протеканию внедрения инновационных технологий в деятельности социально-профессиональной группы государственных гражданских служащих: личная заинтересованность членов группы в работе с внедряемыми инновациями; корпоративность гражданских служащих как ресурс принятия «нужных» группе инноваций; наличие четких механизмов, алгоритмов и инструкций по исполнению спускаемых сверху инноваций, удовлетворенность в работе в виду ее облегчения и видимости положительных результатов от внедряемой инновации, положительная оценка руководства за овладение и усвоение инновации влекущее поощрение; положительные ценностно-мотивационные установки и ориентации на принятие инноваций; готовность к новому.

К факторам, препятствующим успешному внедрению инноваций, мы относим: отсутствие личной заинтересованности к внедряемым инновациям; управленческий саботаж в ответ на внедряемые инновации, отсутствие четких механизмов, алгоритмов и инструкций по исполнению спускаемых сверху инноваций, неудовлетворенность в работе, вызванная сложностью и труднореализуемостью внедряемой инновации, отрицательная оценка руководства за неполное овладение и непонимание инноваций, влекущее применение санкции и штрафов, отрицательные ценностно-мотивационные установки и ориентации на принятие инноваций.

Для апробации полученных теоретических выводов нами проведено социологическое эмпирическое исследование. Автором был проведен анкетный опрос государственных гражданских служащих Свердловской области (n=375) с квотной выборкой, параметры которой основывались на признаках «должность», «стаж работы в органах государственной власти», «возраст», «пол», проведенный в тридцати одном органе исполнительной власти Свердловской области.

Для разрешения поставленной задачи, мы попытались выяснить, с какими видами инноваций чаще всего приходится работать государственным служащим? По их мнению, за последние три года чаще всего приходилось сталкиваться с внедрением электронного документооборота (38,8% от числа ответивших), специальных прикладных компьютерных программ (35,7%). Из группы социально-кадровых инноваций наиболее часто респондентам приходится сталкиваться в работе с внедрением новых прозрачных механизмов проведения конкурсов на замещения вакантных должностей (20,3%), с внедрением новых методик объективной комплексной оценки проф. знаний государственных служащих (13,9%). Наименее часто используемой являются инновационные технологии в формировании кадрового резерва (2,2%). В группе социально-управленческих инноваций наибольшей «популярностью» среди респондентов пользуются с внедрением мер по повышению качества государственных услуг (28,4%), Наименее действенной является инновация в

сфере внедрения проектных видов деятельности – лишь 4,5% респондентов ее использовали. Данная пропорция, безусловно, характеризует низкий уровень инноватизации органов государственной власти.

Таким образом, наиболее «популярными» и уже «вжившимися», «встроенными» в нормативно-ценностную структуру социально-профессиональной группы являются информационно-технологические инновации, в частности, система электронного документооборота (СЭД). Но, несмотря на техническую апробацию, система периодически дает сбои и вызывает затруднения в исполнении. По мнению 28% респондентов, СЭД является самой сложной инновацией в исполнении. По словам 35,8% служащих она также является наиболее затратной. Мы также выявили потребности государственных гражданских служащих Свердловской области в инновациях и получили похожие результаты: 35,5% респондентов считают, что инновации нужны современным служащим в работе, в то время, как 29,7% от числа ответивших против инноваций. При этом необходимость инновации объясняется респондентами по-разному: 44,6% уверены в их эффективности, в противовес 43,7%, относящих внедряемые инновации к дополнительным сложностям в работе.

Таким образом, для успешной оптимизации процесса внедрения инноваций мы предлагаем комплекс рекомендаций:

1). Целевым группам внедрения инноваций применить управленческие технологии организации, планирования и контроля при внедрении инноваций на государственной службе [1, С.104-110], разработать детальную программу внедрения инноваций на государственной службе с определением субъекта и объекта внедрения, скорости внедрения инноваций, времени, затраченного на ее внедрение, и детализация механизма ее внедрения [2].

2). Руководителю государственного учреждения или его структурного подразделения произвести активное обсуждение детальной программы внедрения инноваций с профессионально-трудовым коллективом, объясняя явные личные преимущества внедряемых инноваций и ее значимость для организации в целом.

3). Руководителю государственного учреждения совместно с целевой группой внедрения инноваций осуществить развитие направлений управления адаптации служащих к внедряемым инновациям с использованием технологий коучинга и наставничества.

В итоге, мы приходим к выводу, что система государственного управления сегодня должна обеспечивать постоянную готовность своих кадровых структур к эффективному взаимодействию с инновационно - трансформирующейся социальной средой. Такая возможность реальна при условии открытости и готовности государственных гражданских служащих к происходящим и прогнозируемым инновационным изменениям. Предложенные нами рекомендации является, на наш взгляд, первым шагом на пути к «запуску» типологической модели активных инновационных процессов в социально-профессиональной группе государственных гражданских служащих

и, как следствие, успешной легитимации инноваций на государсвтенной службе в целом.

Библиографический список

1. Александрова Т.Л. Государственный служащий: дилеммы профессионализма. // Реформирование государственной службы в России: проблемы и пути их решения. Материалы Международной научно-практической конференции. – Екатеринбург: УрАГС, 2002.

2. Никитина А.С. Факторы, определяющие специфику инновационной деятельности государственных гражданских служащих [электронный ресурс] // Дискуссия. Выпуск: №4 (34) апрель 2013. Режим доступа URL: http://journal-discussion.ru/publication.php?id=133 (Дата обращения: 05.01.2014).

3. О государственной программе Российской Федерации "Информационное общество (2011 - 2020 годы): Распоряжение Правительства РФ от 20.10.2010 N 1815-р (ред. от 20.07.2013) // Собрание законодательства РФ, 15.11.2010, N 46, ст. 6026.

4. О Концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006 - 2010 годах: распоряжение Правительства РФ от 25.10.2005 N 1789-р (ред. от 10.03.2009) // Собрание законодательства РФ. 14.11.2005. № 46, ст. 4720.

5. О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы: Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 (ред. от 10.08.2012) // Собрание законодательства РФ. 16.03.2009, № 11, ст. 1277.

6. О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы: Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 (ред. от 10.08.2012) // Собрание законодательства РФ. 16.03.2009, № 11, ст. 1277.

7. Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 N 2227-р // Собрание законодательства РФ. 02.01.2012, N 1, ст. 216.

УДК 316.4

Новгородцева Анастасия Николаевна,
кандидат социологических наук, novgorodtseva_anastasia@yahoo.com,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ КАК ФАКТОР РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ГОРОДА (НА ПРИМЕРЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КАЧЕСТВА ДОРОГ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Аннотация: данная статья посвящена изучению форумов как индикаторов общественного мнения жителей региона, в качестве примера выбрана тема – качество дорог Свердловской области. Благодаря выбранному источнику информации раскрываются не только доминирующие стереотипы восприятия проблемы, но и выделяются возможные пути влияния населения на решение проблемы.

Ключевые слова: общественное мнение, форумы, качество дорог.

Novgorodtseva Anastasiia Nikolaevna

PUBLIC OPINION AS AN AGENT FOR SOLVING CITY'S PROBLEMS (IN CASE OF STUDY OF QUALITY OF ROAD IN SVERDLOVSK REGION)

Abstract: this article is devoted to the study of forums as indicators of public opinion of the residents of the region, as an example, the theme - the quality of roads, Sverdlovsk Region. Due to the current source of information disclosed not only the dominant stereotypes of the problem, but also highlighted the impact of the possible ways to solve the problems of population.

Keywords: public opinion, the forum, the quality of roads.

Принято считать, что население страны крайне неудовлетворенно состоянием и качеством дорог в России, что это одна из самых актуальных тем. Но так ли это на самом деле? И какие основные смыслы заключены в этой теме? Ответы на эти вопросы мы находим в форумах. Форум как место для дискуссии и выражения мнения, благодаря фиксации количества участников, времени их активности, стало возможным определить основные тенденции в общественном сознании жителей области [1].

В Свердловской области в поле исследования вошли 8 форумов, при этом 8 форумов уже содержали темы, посвященные автомобильным дорогам, и в 2-х из них эта тема была инициирована. Представлено 19 различных тем, носящих, как некий эмоционально-окрашенный характер (к примеру, «Эх, дороги!»), и событийные темы (к примеру, «В Екатеринбурге ремонтируют улицу Альпинистов»), так и попытки осмыслить дороги комплексно, их качество и другие проблемы, связанные с дорогами (к примеру, «Екатеринбург дорожный»).

Особо следует отметить количество участников. Так выделено 19 инициаторов и 129 участников форумов, присоединившихся к этому обсуждению. Данные свидетельствуют, что тема дорог в форумах всегда порождает дискуссию (это не единичные высказывания, а диалог). Следовательно, тема дорог практически всегда актуальна. Но с точки зрения сезонности высказываний можно выделить период наименьшей активности – это зима. И наибольшей активности – это весна. С точки зрения функционирования дорог данная сезонность представляется легко объяснимой, так после зимы всегда возникают проблемы, связанные с изменением качества дорог, чаще всего появляются новые ямы и выбоины, водителям приходится ездить крайне осторожно. Именно в этот период дороги начинают ремонтировать после зимы (продолжая весной-летом), и участники форума начинают обсуждать вопросы ремонта и закрытия дорог, что мешает свободному движению в городе, так как порождаются новые пробки и заторы на дорогах. И наконец, к зиме в три раза сокращается количество высказываний (по сравнению с осенью – см. Таблица 1).

Таблица 1.
Сезонность высказываний

Сезон	% от общего количества высказываний
лето	23,3%
осень	21,3%
зима	8,0%
весна	47,4%

Обратимся непосредственно к высказываниям и рассмотрим, факторы, которые неблагоприятно влияют на качество дорог (по мнению участников форумов – см. Таблица 2).

В первую тройку факторов входят коррупция, технологии и дешевые материалы. Особо следует отметить, что для некоторых участников форумов все эти три явления соединяются в некую политику или идею, а именно: «Может и впрям кому то выгодно их каждый год латать, отмывая бабки...». Именно поэтому и используются некачественные и дешевые материалы, нарушается технология. Это выгодно. Зато каждый год есть рабочие места и заказы. Получается замкнутый круг: если будет низкое качество дорог, то будет

необходимость в их ремонте, значит, будут заказы и финансирование. Наблюдается некая долгосрочная стратегия, которая по своей логике предполагает некий сговор всех участников дорожной сферы.

Можно выделить и оперативную стратегию, направленную на немедленную прибыль, которая возможна только при нарушении технологии или при использовании дешевых материалов («Причина думаю понятна - несоблюдение технологии при ремонте дорог, воровство»). В данном случае акцент переносится на, так называемые, «фирмы-однодневки», которые реализуют заказ, не отвечая в дальнейшем за качество осуществленных работ. Но тогда возникает вопрос: почему данное явления продолжает иметь место? Почему не предприняты меры по исключению таких фирм из ремонтных и строительных работ? Следовательно, это системные противоречия, а не нечто единичное и случайное.

Таблица 2.
Неблагоприятные факторы качества дорог

Неблагоприятные факторы	% от общего количества высказываний
Коррупция	42,4%
Технологии	23,1%
Дешевые материалы	11,5%
Некомпетентное проектирование	11,5%
Оборудование	7,7%
Недостаток финансирования	3,8%

Обсуждая технологии, жители области не смогли обойтись без сравнения. Ориентир в сфере качественных дорог – дальнее зарубежье («У нас в отличие от дальнего зарубежья технология укладки дорог просто не соблюдается используют низкокачественные материалы и к тому же сама подушка не готовиться должным образом, отсюда и результат»). Из представленного высказывания достаточно сложно сделать вывод, насколько данное мнение носит характер личного опыта (знание дорог дальнего зарубежья или чтения технических документов) или навязанного мнения (из различных СМИ). Но само наличие подобного высказывания должно настораживать различные органы власти и представителей дорожной сферы в связи с тем, что население области достаточно осведомлено о том, какие дороги можно встретить за пределами России. Следовательно, определенный уровень знания предполагает и определенный уровень запросов и потребностей, сформированных этим знанием, – естественно возникает вопрос: а почему же дороги столь отличаются? И столь же естественен ответ: виноваты представители власти и коррупция (см. Таблицы 2-3).

В общественном мнении по многим вопросам существует некое представление о противостоянии отечественной и импортной продукции. Существует глубокая вера в то, что зарубежные товары и продукция отвечают более высоким требованиям и стандартам качества, в то время как российская продукция отстает и не котируется на иностранных рынках. Виноватыми в данной ситуации оказываются уже компании, производящие материалы для строительства и ремонта дорог. Но что характерно, о них участники форума не высказываются напрямую, о чем свидетельствует данные из таблицы 3, так как эта проблема соединяется с политикой, так как стандарты качества должны формироваться и контролироваться органами власти. Подтверждает этот вывод и следующее высказывание: «Еще один факт того, что все зависит не от кризиса, бюджетных денег и многих других причин, а от местной Управы. Какой Хозяин, такой и город. Если Вы хотите узнать какой мер, посмотрите на дороги. Все будет понятно».

Таблица 3.

Виновники плохого качества дорог

«Обвиняемые»	% от общего количества высказываний
Компании-подрядчики (строительство и ремонт дорог)	50,0%
Муниципалитет	37,5%
Государство	12,5%

В то же время необходимо отметить и принципиально важные высказывания участников форумов, касающиеся низкого качества проектирования и дальнейшего строительства дорог (что в целом относит нас к выше указанной проблеме – формирования стандартов). С одной стороны, это наличие дополнительных атрибутов дорог («Никем не были предусмотрены сливы и стоки для дождевых вод и талого снега. В результате все воды с дороги включая грязь и автомобильные отходы стекают во двор вышеуказанных домов. Лужа образуется такая, что, чтобы попасть домой - нужно в резиновых сапогах по грязи обходить за гаражами. Заехать во двор на автомобиле - чревато тем, что в радиатор попадет вода»). С другой стороны, это понимание различий эксплуатации дорог («все дороги изначально построены для легкового транспорта. А ездят по ним, … и автобусы, и грузовые автомобили»).

Жители Свердловской области чувствуют ущемление их прав на качество дорог в связи с тем, что, к примеру, новая дорожная техника приобретается только для московских дорог («закупают такую технику для строительства очередной кольцевой дороги в Москве»).

Обратимся далее к тем предложениям, которые выдвигают участники форумов для решения указанных проблем (см. Таблица 4). Предложенные решения противоречат многим отдельным высказываниям и об использовании западных технологий и о роли власти, и в итоге в большинстве акцент перенесен на компании-подрядчики, так предлагается введение жестких мер воздействия на компании-подрядчиков, выполняющих работы ненадлежащего качества. И жители области согласны способствовать этому процессу, а именно, в ситуации введения общественного контроля над качеством дорог. Данная система предложений достаточно интересна, с одной стороны, предполагается повышение уровня ответственности за осуществленную группу работ благодаря наличию жестких мер воздействия: «нужно лишать такие кампании лицензий. Или вести "черный" реестр в котором отмечать число браков в гарантийный год. Не должна такая компания выживать в суровых условиях рынка», с другой стороны, повышается роль гражданских инициатив, жители области и городов готовы принимать активное участие в решении данной проблемы (уже существуют аналоги: «Как делает объединение "Тагил без ям"!»). Это явление может стать первой вехой в создании конструктивного и взаимовыгодного сотрудничества населения и органов власти на местном уровне. Именно в таком диалоге будет выстроена и система требований к качеству дорог (к примеру, наличие сливов). В этой связи наиболее радикальным предложением – является наличие платных дорог! Население готово платить за качественные дороги – этот факт в наибольшей степени выражает усталость жителей городов и области от существующего состояния дорог. «Дорога должна быть платной. Заказчиком при строительстве должна выступать фирма, которая будет не только владеть дорогой, но и эксплуатировать эту дорогу. Каждый год дорога должна проходить аттестацию и если не прошла - статус платной с неё снимается».

Таблица 4.

Предложения по повышению качества дорог

Конструктивные предложения	% от общего количества высказываний
Введение жестких мер воздействия на компании-подрядчиков, выполняющих работы ненадлежащего качества	83,3%
Введение общественного контроля над качеством дорог	16,7%

Для жителей Свердловской области характерно скорее пассивное выражение недовольства, чем активная гражданская позиция, только 16% участников форума обозначили введение общественного контроля над качеством дорог. В своих высказываниях в большей степени они выражают недовольство и претензии, чем некие решения и готовность вникнуть в данную проблему.

Примечание:

[1] В тексте приведены цитаты из форумов без указания их авторства и названия форума для сохранения анонимности высказываний, но в авторской обработке. Используются в тексте совокупные показатели, которые включают в себя 17 свободных инициаторов / тем, инициированных жителями региона (стихийно), и 2 агентов инициации / тем, инициированные в рамках данного исследования (целенаправленно в научных целях).

УДК 331.5.024.54

Парсюкевич Антон Мечиславович,
соискатель, a030363@yandex.ru,
Уральский государственный экономический университет, г.Новоуральск

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Аннотация: реструктуризация градообразующего предприятия, оказывая воздействие на локальный рынок труда, не только изменяет структуру занятости экономически активного населения моногорода, но и негативно влияет на социально-экономическое благосостояние работающих, способствуя повышению социальной напряженности на территории.

Ключевые слова: управление трудовыми ресурсами, моногород, реструктуризация градообразующего предприятия, локальный рынок труда.

Parsyukevich Anton

SOME ISSUES OF THE LABOUR RESOURCES MANAGEMENT IN THE MUNICIPAL FORMATION

Abstract: city-forming enterprise restructurisation, impacting on the local labour market, not only changes the structure of the economically active population employment of the monocity, but also adversely affect the socio-economic well-being of workers, contributing to an increase social tensions in the area.

Keywords: labour resources management, monocity, city-forming enterprise restructurisation, local labour market.

МО «Новоуральский городской округ» является классическим моногородом с высокой долей занятых на основном предприятии и в бюджетном секторе. Следствием реструктуризации градообразующего предприятия станет выведение на рынок целого ряда предприятий, на которых занято порядка 12% (6 тыс. чел.) всего экономически активного населения города. Рынок труда Новоуральского городского округа не способен принять людей, высвобождающихся в процессе реструктуризации градообразующего предприятия – ОАО «Уральский электрохимический комбинат» (ОАО «УЭХК»). Статус ЗАТО обусловливает ограниченность локального рынка труда, сниженную мобильность населения, маловероятность миграционного прироста населения города. Сравнительно низкое качество жизни и рост социального напряжения способствуют оттоку людей из муниципального образования: наблюдается рост маятниковой миграции. По данным Центра стратегических разработок «Северо-Запад», ежедневно на работу в город Екатеринбург из Новоуральского городского округа приезжает около 2200 чел. [1]. Существующая система среднего образования городского округа работает полностью на «внешнее пространство»: более 80% выпускников школ

моногорода поступают в вузы других городов, не более 25% из них возвращаются обратно в город [2].

Выделение непрофильных активов из состава ОАО «УЭХК» оказывает влияние на баланс трудовых ресурсов городского округа. Наблюдается перераспределение численности работников градообразующего предприятия (обрабатывающее производство) по видам экономической деятельности. Несмотря на устойчивую тенденцию сокращения доли обрабатывающей отрасли по численности занятых с 42,9% в 2006 г. до 27,4% в 2012 г. или на 15,5%, данный сектор экономики сохраняет первую позицию по сосредоточению трудящихся муниципального образования. Тем не менее, сформировался поток трудящихся из обрабатывающей отрасли в направлении сектора коммунальных и социальных услуг, образования и торговли. Каждый третий житель моногорода работает на предприятиях малого и среднего бизнеса. В 2010 г. более 27% новоуральцев от общего числа работающего населения заняты в сфере предпринимательства. Таким образом, малый и средний бизнес для города является одним из основных работодателей и обеспечивает занятость более 11 тыс. горожан [3]. Однако, в 2010 г. доля работников, занятых в сфере частного бизнеса, была больше и превышала показатель 32%. Сокращение численности произошло по причине увеличения в 2011 г. ставки страховых взносов, уплачиваемых индивидуальными предпринимателями во внебюджетные фонды за наемных работников. Следовательно, предпринимателям вновь стало невыгодно официально оформлять сотрудников. По этой причине и текучесть кадров на предприятиях малого и среднего бизнеса так же высока. Кроме того, вновь принимаемые законодательные акты добавляют предпринимателям ответственности и требуют финансовых затрат, как, например, обязанность проводить медицинское обследование персонала. Все это приводит к тому, что малый и средний бизнес вынужден уклоняться от официального трудоустройства работника и предоставления ему полного пакета социальных гарантий, что стимулирует развитие прекаризации занятости на территории.

Между тем, глава ЗАТО на заседании Правительства Свердловской области, посвященного вопросам реструктуризации градообразующего предприятия, заявил: «Основным показателем в дальнейшей реорганизации для нас…является безработица: на начало 2012 г. показатель безработицы был 2,8% (1560 чел.), на 1 сентября – 2,46% (1330 чел.), из них 25% – это бывшие работники УЭХК» [4]. Реструктуризация УЭХК вызвала социальное напряжение в ЗАТО. Горожане провели акцию протеста, в которой приняло участие 500 чел. По словам организатора протестной акции, новоуральцы возмущены «феодальным» отношением предприятия к городу: уа предприятии продолжаются увольнения, по основным цехам сокращено 20-25% персонала, до конца года будет сокращено еще 400 чел. Некоторым предлагают работу в других городах, но оплата труда там в несколько раз меньше, чем на УЭХК. Было опубликовано открытое письмо с просьбой остановить сокращения или предложить достойную работу, под которым подписались 200 сотрудников, но

против подписавшихся сотрудников начались репрессии: им предлагают снять подписи, в противном случае намекают на увольнения [4].

По заявлению пресс-службы градообразующего предприятия, процессы реструктуризации ОАО «УЭХК», связанные с выделением непрофильных активов в дочерние общества и на аутсорсинг, не являются причиной повышения уровня безработицы в Новоуральском городском округе (НГО) и увеличения числа безработных по отношению к общему количеству экономически активного населения. В рамках сотрудничества ОАО «УЭХК» и Центра занятости населения в 2013 г. продолжаются консультации персонала комбината по вопросам прав и гарантий работников, уведомленных о сокращении штата, а также возможности трудоустройства на имеющиеся вакансии и участия в программах ЦЗН: переобучение, курсы по поиску работы, помощь в подготовке резюме, бесплатные консультации юриста и другие. Бывшие работники ОАО «УЭХК» составляют чуть более 13% от общего числа состоящих на учете в ЦЗН граждан. Всем бывшим работникам комбината предложено трудоустройство в дочерних зависимых обществах и компаниях-аутсорсерах, оказывающих услуги ОАО «УЭХК». С теми работниками, которые отказались от перехода в ДЗО и в компании-аутсорсеры, с целью их поддержки проведено опережающее обучение для получения дополнительной профессии и навыков [5].

Вследствие прекращения деятельности крупных промышленных предприятий сформировался значительный слой экономически активного населения, вынужденного искать работу за пределами города, существенным для моногорода остается уровень скрытой безработицы. Образовались заметные диспропорции на рынке труда, где отмечается дефицит малоквалифицированных кадров. Привлечение их из сопредельных территорий ограничивает существующий статус ЗАТО. Имеет место наличие большого числа высококвалифицированных специалистов при ограниченном спросе на их труд внутри города, с одной стороны, и отсутствии открытого, организованного по принципам современной рыночной экономики рынка труда, с другой стороны.

Таким образом, развитие ситуации на рынке труда НГО происходит на фоне повышенного уровня социальной напряженности, вызванной реструктуризационными процессами ОАО «УЭХК». На сегодняшний день этот процесс практически завершен, но отсутствие стабильности и понимания перспектив в последние годы не могли не сказаться на настроениях населения в небольшом закрытом городе.

Большинство реструктуризационных мероприятий было проведено в 2009-2011 гг. Именно в 2009 г. наблюдается всплеск численности безработных в НГО, а также количества экономических преступлений, преступлений, совершенных несовершеннолетними и в состоянии алкогольного опьянения. На этот же период приходятся самые высокие показатели незаконного оборота наркотиков. В 2011 г. наблюдается резкое снижение численности населения муниципального образования (на 8,4% или 8,0 тыс. чел. по сравнению с 2009

г.), а также значительный рост показателя численности умерших (на 4,8% по сравнению с 2009 г.). С 2009 г. обозначилась ярко выраженная тенденция снижения численности занятых в экономике МО, которая продолжалась вплоть до конца исследуемого нами периода. С 2009 г. по 2012 г. количество занятых в экономике МО сократилось на 14,5% или на 7,2 тыс. чел. Таким образом, можно утверждать, что в настоящее время образовались острые противоречия в социально-трудовых отношениях градообразующего предприятия и жителей закрытого административно-территориального округа.

Библиографический список

1. Стратегический анализ и приоритетные направления развития ЗАТО город Новоуральск. 2010-2011 год // URL: http://csr-nw.ru/upload/file_content_156.pdf
2. Общественная конференция «Новоуральск 2.0: развитие городской среды». 20-22 ноября 2010 г. // URL: http://www.20.nvural.ru/page10.html
3. Доклад о достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления Новоуральского городского округа за 2011 год и их планируемых значениях на трехлетний период // Официальный сайт Администрации Новоуральского городского округа. URL: http://www.novouralsk-adm.ru/ngo-economy/about-economy.htm
4. Свердловское ЗАТО решает проблемы с занятостью населения, возникшие в результате реструктуризации предприятия // Правда УрФО. 13.09.2012. URL: http://pravdaurfo.ru/articles/66/rosatom-rasschitaetsya-s-kuivashevym-nalogami-i-bezrabotitsei-v-novouralske
5. Процессы реструктуризации ОАО «УЭХК» не влияют на уровень безработицы в Новоуральском городском округе // Нейва. 10.07.2013. URL: http://www.neyva-news.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=4812

УДК 316.65.0

Парыгина Ольга Владимировна,
аспирант, oliwl@mail.ru,
Сургутский государственный педагогический университет,Тюменская обл., г. Лангепас

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА В СОВРЕМЕННОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

Аннотация: в статье анализируется роль социального диалога в современном муниципальном управлении. Приводится описание проблем, препятствующих ведению конструктивного социального диалога между местной властью и населением. Предложены подходы к выработке новой модели социального диалога «власть-население».

Ключевые слова: социальный диалог, органы местного самоуправления, население, конструктивный социальный диалог.

Parygina Olga Vladimirovna

ROLE OF SOCIAL DIALOGUE IN MODERN MUNICIPAL MANAGEMENT

Abstract: in article the role of social dialogue in modern municipal management is analyzed. Problems are described, which do impossible constructive social dialogue between local authorities and local residents. Approaches to development of new model of social dialogue « between local authorities - local residents» are offered.

Keywords: social dialogue, local authorities, local residents, constructive social dialogue.

В Преамбуле Европейской хартии местного самоуправления сказано, что «право граждан участвовать в управлении государственными делами относится к демократическим принципам», причем «это право наиболее непосредственным образом может быть осуществлено именно на местном уровне»[1]. Муниципальное управление есть наиболее «приближенное к гражданам управление», так как большинство социальных проблем населения решается именно на местном уровне. Так, предметом местного самоуправления выступают «собственно социальные проблемы социальных общностей, населения муниципально-территориальных образований»[2, С.135].

Необходимо учитывать, что ежедневная социальная практика муниципального хозяйствования должна основываться на соблюдении баланса интересов различных социальных групп и общностей, проживающих на одной территории. Причем население современных российских муниципалитетов состоит из социальных общностей, отличающихся культурным, этническим, социальным, политическим многообразием, что предполагает сосуществование социальных групп, которые имеют различные и в ряде случаев противоположные интересы. И если интересы субъектов социального взаимодействия не совпадают, если существует неравенство возможностей в защите своих прав и интересов, то неизбежен конфликт и социальная напряженность.

Социальная напряженность, партнерство и другие социальные процессы возникают при преследовании людьми своих интересов. Интересы муниципальной власти и населения сосредоточены вокруг использования бюджетных средств, владения, распоряжения, распределения и пользования муниципальным имуществом, муниципальной собственностью. С точки зрения Ю. Хабермаса, вербальная коммуникация необходима, когда у субъектов социального взаимодействия появляются взаимные притязания на определенные блага. Поэтому цель социального диалога населения и власти - установление социальной справедливости, достижение оптимально-высокого качества жизни местного сообщества, создание полноценной жизнедеятельности на локальной территории.

Под социальным диалогом будем понимать «процесс определения и сближения позиций, достижения общих договоренностей и принятия согласованных решений сторонами социального диалога» [3]. При этом такой диалог «представляет собой взаимодействие партнёров на основе коммуникативного равноправия», которое позволяет «выявить дополнительные возможности для разрешения важных социальных проблем, сконцентрировать усилия разнообразных субъектов» [4], где партнерами являются представители органов местного самоуправления (муниципальные служащие и депутаты) и жители муниципалитетов.

Роль социального диалога в современном муниципальном управлении является важнейшей, так как он выступает ключевым звеном в формировании более эффективной системы управления. «Социальный диалог как фактор динамической сбалансированности общественной системы устанавливает

равноправное участие его субъектов, что делает общественную систему устойчивой и дает возможность конструктивного развития социальных процессов, в то время как отсутствие диалогического равноправия имеет тенденцию к повышению уровня социальной напряженности, стимуляции социальных конфликтов, социальной деструкции и социальной энтропии, что делает социальную систему нестабильной» [5].

Важнейший эффект социального диалога - это возможность собрать разные точки зрения и оценить отношение людей к той или иной социальной проблеме, что является (должно являться) стимулом к ответным шагам власти по коррекции уже имеющихся и созданию новых программ развития местного сообщества. В процессе диалога муниципальной власти с населением различные механизмы обратной связи способствуют появлению ориентации действий органов местного самоуправления на непосредственные нужды и потребности жителей муниципалитета и позволяют ориентироваться не только на административную целесообразность и ограниченные бюджетные ресурсы. Так конструктивный социальный диалог становится предпосылкой к созданию новой концептуальной модели социально-управленческих отношений, основанной на выработке, принятии и реализации партнерских социально значимых управленческих решений. При конструктивном социальном диалоге муниципальной власти и местного сообщества (посредством широкого представительства всех слоев населения муниципалитета) можно говорить о существенной демократизации местного самоуправления. Диалог дает возможность путем достижения баланса интересов, мнений и позиций находить взаимоприемлемые для сторон решения. Результатом конструктивного социального диалога населения и власти является консенсус, социальный порядок и стабильность, социальная сбалансированность, социальная эффективность и функциональность.

В России однако, что касается социального диалога власти и населения, в основном предвыборная компания является, как правило, тем временем, «когда власть и общество где по уму, где по нужде, но ведут интенсивный, порой нелицеприятный обмен мнениями. Формы этого общественного диалога весьма разнообразны — от встреч кандидатов с избирателями, экспертных площадок до бурных митинговых «наказов, посулов и посылов». Иногда очень далеких адресом и жестких посылов… Но любой диалог лучше его отсутствия. Важно лишь, чтобы диалог был дорогой с двусторонним движением...»[6].

Следует констатировать, что сегодня существуют коммуникативные барьеры между властью и местным сообществом, в первую очередь это связано с ментальностью тех и других. Так, актуальной и важной проблемой является и то, что значительная часть жителей российских муниципалитетов неохотно вступает в диалог с властью. Во-первых, это можно объяснить традиционной ментальностью россиян, для которой характерны социальная апатия (пассивность, безынициативность и патернализм), «правовой нигилизм» или «неправовая мотивированность», абсентеизм, отсутствие солидарности, социальной (гражданской) ответственности. И, как следствие

вышеперечисленного, у представителей местного сообщества отсутствуют навыки ведения конструктивного социального диалога с властью, публичной артикуляции и защиты своих интересов. На практике это выражается в форме молчания и смиренного терпения. Население не может свободно высказаться из-за боязни, например, потери работы (особенно это касается работников бюджетной сферы, проживающих в небольших населенных пунктах) или каких-либо других «репрессий» со стороны представителей власти. К тому же члены местного сообщества зачастую не видят смысла в диалоге с местной властью, в защите и отстаивании своих законных интересов, так как в России «закон — что дышло: куда повернёшь — туда и вышло», а «вышло», как правило, не в пользу первых.

Во-вторых, у чиновников отсутствует культура ведения диалога «на равных» с населением. В России имеет место определенное неравенство переговорных сил при взаимодействии гражданина и чиновника, так как последний фактически оказывается более привилегированной стороной. В России сегодня осуществление представителями власти своих функций не рассматривается ими, и обществом в целом, как деятельность, имеющая «сервисный» характер, а члены местного сообщества рассматриваются как персоны, неспособные ощутимо влиять на какие-либо параметры оказываемой ими «услуги». Это можно объяснить сложившимся в России стереотипом: «власть мифологизирована – большинство понимает ее не как функцию, делегированную обществом государству, а как конкретных людей, «хозяев», от доброй или злой воли которых зависит хорошая или плохая жизнь подданных» [7, С.4]. Как правило, в России «чиновник рассматривает свою деятельность как личную привилегию и высокостатусную позицию по отношению к населению» [8, С.61]. Поэтому сегодня профессиональная культура работников органов местного самоуправления не позволяет в полной мере выстроить конструктивный социальный диалог с населением.

Применительно к системе местного самоуправления, по мнению автора, необходимо пересмотреть модель социального диалога «власть-население» и выработать новую модель на новых принципах. Для этого, безусловно, необходимо формировать (воспитывать) активную жизненную позицию у местного сообщества, основанную на осознании населением ценности мнения каждого жителя, а чиновникам, в свою очередь, формировать культуру ведения диалога «на равных» и не «преследовать» тех, кто имеет отличную от властей точку зрения. Однако в первую очередь мы считаем, что необходима законодательная база, которая должна закрепить:

1. обязанность должностных лиц органов местного самоуправления открыто артикулировать свои намерения и разъяснять местному сообществу необходимость принимаемых или уже принятых управленческих решений и социальных программ;
2. обязанность должностных лиц органов местного самоуправления опубликовать тезисы основных идей и предложений, высказанных представителями местного сообщества в переговорном процессе, а также

опубликовать комментарии, которые обосновывали бы учет интересов, мнений и предложений местного сообщества, принятие или непринятие их во внимание при разработке и реализации управленческих решений;

3. право жителей муниципалитета обжаловать «неучет» их интересов и «непринятие» их идей и предложений во внимание при разработке и реализации управленческих решений, а за «неучет» интересов населения наложить серьезные санкции на муниципальных служащих и депутатов, вплоть до увольнения или досрочного прекращения полномочий.

Кроме того эффективные технологии, которые могли бы сделать традицией процедуры согласования интересов и установления консенсуса, чтобы социальный диалог населения с органами местного самоуправления стал «привычным» и строился на часто повторяющихся, «опривыченных» действиях.

Библиографический список

1. Европейская хартия местного самоуправления от 15.10.1985 г. ETS №122 [Электронный ресурс] // Портал Республики Эстония. - Режим доступа: http://estonia.news-city.info/docs/sistemsf/dok_ierwto.htm

2. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления: Учебное пособие для вузов. – Екатеринбург: Изд-во Гуманитарного ун-та, 2003. - 230 с.

3. О социальном диалоге в Украине. п.1 ст.1 Закон Украины «О социальном диалоге в Украине» от 23 декабря 2010 N 2862-VI [Электронный ресурс] // Официальный веб-портал Верховной Рады Украины. - Режим доступа: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2862-17

4. Сторожилова Д.Н. Социальный диалог: анализ конструктивного коммуникативного взаимодействия [Текст]: автореф. дис. … канд. филос. наук / Сторожилова Д.Н. - Ростов-на-Дону, 2006. - 29 с.

5. Бородина Т.В. Социальный диалог: коммуникативные стратегии личностной репрезентации общественных отношений [Текст]: дис. ... канд. филос. наук / Бородина Т.В. - Ростов-на-Дону, 2003. - 177 с.

6. Ильницкий А.М. Точка сбора. Нужен ли Москве Гайд-парк? [Электронный ресурс] // Официальный сайт А.М. Ильницкого. - Режим доступа: http://amicable.ru/news/2012/04/18/3781/tochka-sbora-nuzhen-li-moskve-gayd-park/

7. Общественный договор: социологическое исследование / Л.Гудков, Б.Дубин, Н.Зоркая, О.Бочарова, А.Левинсон, А.Лернер; под ред. Д.Драгунского; Институт национального проекта «Общественный договор», Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). - М.: ИИФ «СПРОС» КонфОП, 2001. - 264 с.

8. Пестова Г.А. Столкновение интересов в социальном управлении // Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития: Междунар. конф. Екатеринбург. 24-25 ноября 2011: Сб.статей / Сост. И.Д. Тургель, С.А. Маковкина. -Т.2. - Екатеринбург: Изд-во УрАГС, 2011. - 252 с.

УДК 342.228

Пилявский Анатолий Прокофьевич,
кандидат философских наук, доцент, Pil.anatoliy47@mail.ru,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н.Ельцина, г.Екатеринбург

ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В статье проводится анализ результатов преобразований территориальной организации местного самоуправления и их влияния на развитие сельских территорий.

Предлагаются некоторые новые подходы к развитию местного самоуправления в сельских территориях.

Ключевые слова: местное самоуправление, территориальная организация, городское и сельское поселение, муниципальный район, городской округ.

Pilyavskii Anatoliy P.

TERRITORIAL ORGANIZATION OF THE LOCAL SELF-GOVERNMENT: WHAT TYPE OF PROBLEMS CAN BE ENCOUNTERED WITH DURING IMPROVEMENT PROCESS

Abstract: the article presents analysis of the outcomes in territorial organization of the local self-government, and their impact on the development of rural territories. Some new approaches to development of the local self-government in rural territories are offered.

Keywords: local self-government, the territorial organization, urban and rural settlement, the municipal region and the urban district.

Территориальная организация – один из сложных вопросов формирования местного самоуправления. Определение оптимальных размеров территории, на которой должно осуществляться местное самоуправление, зависит от многих факторов и определяется действующим законодательством.

В Конституции Российской Федерации установлены общие принципы территориальной организации местного самоуправления, закреплены демократические основы работы местного уровня публичной власти, определены государственные гарантии местного самоуправления [1, ст.131]. Однако сам характер конституционных норм не предполагает закрепление в них детальных характеристик территориальной организации местного самоуправления, которые должны устанавливаться текущим законодательством.

Российское законодательство в течение 20-летнего срока действия Конституции Российской Федерации по-разному регулировало вопросы территориальной организации местного самоуправления. В Законе о местном самоуправлении 1991 г. территориальная организация местного самоуправления определялась на основе административно-территориального устройства советских времен. Местное самоуправление осуществлялось на территориях существовавших на тот момент административно-территориальных образований: сельсоветов, поселков, сельских районов, городов, районов в городе и др. При этом самоуправление нижнего уровня административно подчинялось самоуправлению верхнего уровня.

В Федеральном законе от 28.08.1995 г. № 154-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» были закреплены только самые общие рамки территориальной организации местного самоуправления, а детальное регулирование осуществлялось на уровне субъектов Российской Федерации. При этом было определено, что все муниципальные образования являются равноправными и что население городского, сельского поселения независимо от его численности не может быть лишено права на осуществление местного самоуправления. Эти вопросы были переданы в ведение субъектов РФ. В результате сложилась очень разнородная практика территориальной организации местного самоуправления.

При разработке и принятии Федерального закона о местном самоуправлении от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ в качестве основной цели реформы обозначалось приближение власти к населению за счет повсеместного создания на территории Российской Федерации сельских и городских поселений. Общее направление реформы можно охарактеризовать как децентрализацию и переход к двухуровневой модели, предполагающей создание муниципалитетов как отдельных поселений (городских и сельских), составляющих первый уровень, так и муниципальных районов, составляющих второй уровень территориальной организации местного самоуправления.

К настоящему времени соответствующие нормы данного закона можно считать реализованными. За прошедший период законами субъектов Российской Федерации были установлены границы и определен статус муниципальных образований и сегодня можно оценить достоинства и недостатки произведенных преобразований и выработать предложения по развитию территориальной организации местного самоуправления. На это обратил внимание Владимир Путин в своем ежегодном послании Федеральному Собранию 12 декабря 2013 года: «Считаю важнейшей задачей уточнение общих принципов организации местного самоуправления, развитие сильной, независимой, финансово самостоятельной власти на местах[2.].

Для обозначения самоуправляемой территории в Российской Федерации используется термин «муниципальное образование». Муниципальное образование – это населенная территория в пределах которой осуществляется местное самоуправление, имеется муниципальная собственность, местный бюджет и выборные органы местного самоуправления.

В соответствии с Законом о местном самоуправлении 2003 г. все муниципальные образования в правовом отношении делятся на три типа: поселения (городское или сельское), муниципальные районы, городские округа. Каждый тип муниципальных образований наделяется собственной компетенцией в решении опросов местного самоуправления, а также муниципальным имуществом и своими источниками доходов. При этом у сельских территорий есть два пути развития: они могут становиться муниципальными образованиями в пределах которых осуществляется местное самоуправление или входить в состав городских округов и не становиться самостоятельными муниципальными образованиями.

Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» ориентирует субъекты РФ на создание относительно крупных сельских поселений. имеющих достаточное население и инфраструктуру для решения вопросов местного значения. Небольшие поселки, расположенные поблизости, объединяют, преследуя цель создания экономически состоятельных муниципальных образований.

На 1 марта 2009 г. в России было образовано 24035 муниципальных образований, в том числе: 506 городских округов, 1809 муниципальных районов 1746 городских поселений, 19738 сельских поселений и 235 внутригородских территорий городов федерального значения [5, с.93]. В

процентном отношении на городские округа приходится 2,1% от общего числа муниципальных образований, а на сельские поселения - 82%. При этом в большинстве субъектов, количество городских округов составляет от трех до семи, а большинство составляют сельские муниципальные образования, которые входят в состав муниципальных районов. Такая структура обеспечивает приближение власти к населению. И только одна Свердловская область вышла из общей логики реформы местного самоуправления и пошла по пути искусственной урбанизации, включив практически всех жителей в состав городских округов.

По данным Росстата численности населения Свердловской области на 1 января 2013 года составляет 4315830 человек (в том числе городское – 3628452 чел., сельское 687378 чел.)[8.]. На территории области образовано: 94 муниципальных образования, в том числе: - 68 городских округов, - 5 муниципальных районов, в которые вошло 21 поселение (5 городских и 16 сельских).

Таким образом, вместо децентрализации и перехода к двухуровневой модели организации местного самоуправления, фактически была установлена одноуровневая, городская система местного самоуправления. По соглашению правящих элит, сельских жителей формально присоединили к городским округам и фактически лишили права на местное самоуправление на своей территории. Такая организация местного самоуправления имеет как положительные, так и отрицательные последствия прежде всего для сельских жителей.

С точки зрения реализации политической функции, функции власти, интересы селян и горожан не могут совпадать, а поскольку городская власть территориально отдалена от селян, то и возможность влиять на нее у сельских жителей ограничена. В больших сельских населенных пунктах по согласованию с жителями назначаются главы поселений которые организационно входят в состав администраций городских округов. Поэтому они в большей степени ответственны перед администрацией городского округа, а не перед жителями.

Как организатор местного хозяйства, местное самоуправление выполняет экономические функции по жизнеобеспечению местного сообщества, организует предоставление жителям ряда важнейших услуг на местном уровне. Однако реально, даже в составе муниципальных районов, сельские поселения из-за отсутствия средств не могут выполнять эту функцию в полном объеме. А войдя в состав городских округов, села приобретают возможность получать от них помощь и поддержку в решении повседневных задач. Так организовано работа в муниципальном образовании «город Екатеринбург» в состав которого входит 29 поселков. В их интересах принята программа развития отдаленных территорий. Но происходит это не во всех городских округах, а только в экономически успешных, каких из 68 городских округов в Свердловской области немного.

Как часть гражданского общества, местное самоуправление обеспечивает самоорганизацию граждан, их непосредственное участие в решении вопросов местной жизни, в управлении местными делами. Различие между городскими и сельскими жителями существенны, они вытекают из различий видов хозяйственной деятельности, формы расселения и уклада жизни [3, с.140]. Однако присоединив сельские территории к городским округам интересы сельских жителей ввиду их малочисленности растворились в городских, и селяне потеряли право на самоуправление в пределах своей территории. На селе исчезло низовое звено власти. Такое положение способствует усугублению деградации сельских территорий.

Сокращение числа городских округов и увеличение числа сельских поселений будет способствовать, на наш взгляд, экономическому и духовному возрождению сел, повышению активности, развитию инициативы сельских жителей. Мы не выступаем за сиюминутное решение данного вопроса, однако там, где это возможно, необходимо изменить территориальную организацию местного самоуправления. Очевидно, что для таких изменений необходима детальная проработка нормативной базы как на федеральном, так и на региональном уровне, экономическое обоснование. Все это будет способствовать реализации основной цели местного самоуправления – приближению местной власти к населению.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации
2. Путин В.В. Послание Федеральному Собранию. 12.12.2013.
3. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»
4. Бабун Р.В. Организация местного самоуправления: учебное пособие/ Р.В.Бабун. – 2-е изд., перераб и доп. – М.: КНОРУС, 2010. - 222 с.
5. Муниципальное право: учебник для бакалавров /отв.ред.В.И.Фадеев. – Москва: Проспект, 2013. с.93.
6. Общероссийский классификатор территорий муниципальных образований. ОК 33 – 2005, Том 1. – Москва 2010
7. Система муниципального управления /под ред. В.Б.Зотова. – 5-е изд., испр. и доп. – Ростов н/Д. : Феникс, 2010. – 717 с.

УДК 346.26:316.6

Пирогова Наталья Витальевна,
кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный аграрныый университет, Екатеринбург

АДАПТАЦИОННАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ ЛИЧНОСТИ

Аннотация: Обоснована концепция психологического механизма адаптации как процесса смены психологических установок, мотивов, целей адаптанта. Обобщены результаты опроса.

Ключевые слова: адаптация, дезадаптация, психологическая установка, профессиональная установка.

Pirogova Natalia Vtalievna

ADAPTATION ACTIVITY OF THE PEOPLE

Abstract: Grounded the concept of psychological mechanism of adaptation as a process of changing attitudes, motives, objective functions of personality. Summarizes results of survey.

Keywords: adaptation, exclusion, psychological installation, professional installation.

Психическая адаптационная активность социальной личности характеризуется более сложной структурой по сравнению с психической активностью субъекта. Социальное поведение личности осуществляется при участии более сложного, третьего уровня психической активности.

Как известно, человек не является лишь импульсивным существом. Часто его действие обусловливается не только импульсами непосредственных потребностей. Человек может уклониться от активно действующих потребностей и предметных импульсов. Нередко он обращается к такому поведению, основу которого нельзя найти в непосредственно данной ситуации. Ценность такого рода поведения часто выходит за рамки данной ситуации. Такая активность человека не ограничивается лишь тем, что он как субъект может прервать своё импульсивное поведение, установить за ним наблюдение, превратиться из участвующего в поведении индивида в субъекта, наблюдающего за своим собственным поведением.

Отличительной и основной чертой человека является то, что он представляет собой личность, он может осуществить поведение, не служащее непосредственно удовлетворению его потребностей. В таком случае личность осуществляет специфическую активность, сама организует и реализует своё поведение. Осуществлённое по воле личности поведение нередко направлено против действия непосредственных потребностей и предметных импульсов и в виде энергетических источников использует отличные от них личностные силы. Такого рода поведение часто служит для таких потребностей, которые могут возникнуть у личности в будущем. Возможно, это поведение будет учитывать удовлетворение потребностей других людей. Вообще для такого поведения характерно то, что оно ориентируется на объективные ценности, которые могут быть использованы для удовлетворения потребностей кого- нибудь другого. Чтобы понять особенности такого рода поведения, необходимо учесть систему ориентаций на ценности и особенности воли человека. Их учёт подразумевает характеристику и понимание личности вообще.

Одним из основных признаков личности является воля. Это свойство человека проявляется при осуществлении им волевого поведения. Д. Узнадзе совершенно справедливо считает, что для осуществления волевого поведения характерно дифференциация субъекта и поведения. Человек в своём поведении производит дифференциацию и объективацию своего «я» и своего « поведения».Объективация «я» и «поведения» характерна для всех случаев проявления воли. Вторым свойством волевого поведения является то, что осуществлённая личностью активность относится к настоящему времени, а поведение, протекающее на её основе, выполняется в будущем. Особенности

волевого поведения состоят именно в том, что в данном случае происходит организация сил и условий, на основе которых и должно в будущем осуществиться поведение.

Третья особенность волевого поведения заключается в переживании собственного «я». Если при импульсивном действии человек вовлечён в своё поведение и источником импульса его активности являются потребности, то во время волевого действия человек выделен из своего поведения и своё «я» переживает в виде источника активности, основы поведения.

Как видим, и при возникновении познавательной задачи в процессе мышления и вовремя осуществления волевого поведения происходит разрушение и дифференциация целостности индивида и среды.

Волевую активность предваряет акт объективации, на основе которой индивид выделяется из действительности и противопоставляется ей. Но если в процессе мышления акцент переносится на противопоставление субъекта объекту, то во время волевой активности происходит задержка импульсного и поиск нужного поведения, которое должно быть осуществлено социальным человеком. Поиски нужного поведения и выяснение его приемлемости требуют проявления определённой интеллектуальной активности. В волевые процессы включены и интеллектуальные процессы, но это не является специфичным для них. Найти желательное поведение и удостовериться в его желательности – это ещё не гарантия осуществления волевого поведения. Необходимо придать желательному и приемлемому поведению активные силы, превратить его в реальное поведение. Именно в этом проявляется личность. Посредством специфической психической активности личность превращает приемлемое поведение в реальность. Волевое поведение осуществляется личностью, но его специфичность не состоит в физическом выполнении поведения. Волевое поведение фактически реализуется тогда, когда личность производит организацию и структурирование психических сил, когда она решает действовать в том или ином направлении, на основе чего становится возможной дальнейшая физическая реализация поведения. Учёт специфических волевых процессов возможен при более детальном рассмотрении периодов проявления воли.

В волевом процессе различают четыре периода. Таковыми являются:возникновение отрицательного отношения к импульсному, привычному поведению и переживание необходимости другого, волевого, поведения; процесс обдумывания, при котором изыскивается нужное поведение, а также соответствующий мотив для него, этот период часто называют периодом противоборства мотивов; принятие решения, когда личность на основе специфической психической активности даёт санкцию какому-нибудь поведению, которое обязательно должно осуществиться; период выполнения решения; известно, что специфичность воли заключается в акте принятия решения, поэтому установив закономерности этого периода, можно понять особенности волевого процесса.

Волевая активность начинается с задержки импульсного поведения.

Импульсное поведение тормозится не потому, что его реализации препятствуют предметы внешней среды, преграду создаёт сама личность.

Импульсное поведение часто приходит в конфликт с социальными и моральными воззрениями, вырабатывающимися у личности в процессе общественных взаимоотношений и лежащими в основе её социального поведения. При возникновении конфликта между импульсным поведением и моральными воззрениями человек часто прерывает импульсное поведение и обращается к акту объективации. Возникший при подобных обстоятельствах акт объективации кладётся в основу такого процесса мышления, который не ориентируется на познание особенностей предметов и явлений внешней действительности.

В этом случае интеллектуальная активность человека направлена «вовнутрь». Учитывая свои личностные силы, социально- ценностные ориентации, личность пытается найти такое поведение, которое должно осуществиться вместо неприемлемого недопустимого поведения, т. е. личность адаптирует своё поведение.

При создавшейся ситуации человек прерывает импульсивное поведение, он уже не действует по установке, находящейся в основе этого поведения. Лежащая в основе импульсивного поведения практическая установка остаётся нереализованной. Пытаясь разобраться в создавшейся конфликтной ситуации, человек вырабатывает новую установку – теоретическую. Перед ним возникают следующие вопросы: « В чём дело?»,

«Почему импульсное поведение не должно реализоваться?», « Какое поведение он должен осуществить?» У человека появляется потребность понять и учесть своё внутреннее состояние, разобравшись в котором и приняв его во внимание, он должен найти новое целесообразное и приемлемое поведение. Данная специфическая потребность может быть удовлетворена благодаря возникающей у человека внутренней конфликтной ситуации.

Таким образом, можно сказать, что при прекращении импульсного поведения из-за его неприемлемости, с точки зрения личностных ориентаций и воззрений, приостанавливается и практическая деятельность человека. Человек обращается к акту объективации и осознаёт создавшееся положение. Весь интеллектуальный процесс осознания и осмысления этого положения протекает организованно и целесообразно благодаря установке, создающейся в это время у человека. Эта установка, с одной стороны, возникает на основе теоретической потребности, когда человек испытывает стремление разобраться в своём внутреннем конфликтном состоянии; с другой стороны, является следствием конфликтной реальной ситуации. Интеллектуальная активность, включённая в волевые процессы, осуществляется именно на основе теоретической установки. Её целесообразное течение обусловливается этой установкой. После правильного решения интеллектуальная задача целостного волевого процесса может считаться выполненной.

Библиографический список:

1. Гуревич М. Адаптация рабочих предприятий Южного Урала. Челябинск, 2012.
2. Калайков И. Д. Отражение и приспособление. М, 2011.
3. Калайков И. Д. Цивилизация и адаптация. - М., 2012.
4. Конти А. Психология женщин. М., 2012.
5. Ламбразо Ч. Женщина. М., 2012
6. Селье Г. Стресс без дистресса. М., 2012.
7. Шмальгаузен И. Изменчивость и смена адаптивных норм в процессе эволюции// Журнал общей биологии. 2012, Т.1, №4.

УДК: 321, 338.46

Плещев Владимир Александрович,
магистрант, genomus@yandex.ru,
Уральский институт – филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службе при Президенте РФ,г. Екатеринбурге

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА «ГОСУДАРСТВО-С-ТОБОЙ» В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ЧЕРЕЗ СОЗДАНИЕ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ

Аннотация: статья посвящена вопросам создания и развития Многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг в Свердловской области и их роли в замене принципа «Государство-Ты» на «Государство-с-Тобой», рассматриваются проблемы и перспективы их развития.

Ключевые слова: государственные услуги, государство-с-тобой, многофункциональный центр, МФЦ.

Pleshchev Vladimir

REALIZATION OF THE PRINCIPLE OF «GOVERNMENT-WITH-YOU" IN THE SVERDLOVSK REGION THROUGH THE CREATION OF A MULTIFUNCTIONAL CENTER OF PUBLIC SERVICES

Abstract: the article is devoted to the creation and development of a multifunctional center of public and municipal services in the Sverdlovsk region and their role in the replacement of the principle of "Government-to-You" to "Government-with-You", deals with the problems and prospects of their development.

Keywords: public services, Government-with-You, multifunctional center, MFC.

Создание Многофункциональных центров являет собой новый этап развития государства и предоставления государственных и муниципальных услуг. Данная организация является первым шагом в реализации принципа сервисного государства и отражает как мировые тенденции развития сферы государственных и муниципальных услуг, так и требования общества по изменению принципов предоставления данных услуг.

Предоставление государственных и муниципальных услуг через МФЦ повышает качество и уровень доступности услуг, упрощает процедуры и сокращает сроки их предоставления, что ведёт к повышению доверия граждан к государству, существенному сокращению материальных затрат как со стороны государства, так и со стороны граждан, заменяет принципа «Государство-Ты» на «Государство-с-Тобой». Создание МФЦ является не только мерой по

реализации планов Административной реформы, но и является закономерным развитием сервисного государства.

Данные центры позволяют не только упростить процедуры оказания услуг населению, синхронизировать работу разных ведомств, но и обеспечить комфорт посетителей, снизить временные и финансовые затраты граждан при получении разных услуг. Документы в МФЦ принимает не государственный служащий, а сотрудник фронт-офиса, который принимает запросы по услугам различных ведомств. Решение о предоставлении или не предоставлении услуги, как и раньше, принимается в государственном или муниципальном органе. Но теперь заявитель не общается с государственным служащим каждого ведомства непосредственно в соответствии с нормативными правовыми актами и соглашением о взаимодействии. Это не только повышает комфорт посетителя, но и существенно снижает риск возникновения коррупции [1].

Источниками финансирования МФЦ являются средства бюджета Российской Федерации и бюджета Свердловской области. Общая сумма затрат, необходимых на создание сети МФЦ на 2013-2015 годы составит 759634,2 тысяч рублей, в том числе: в 2013 году — 325257 тысяч рублей, в 2014 году — 220479 тысяч рублей, в 2015 году — 213897,7 тысяч рублей. Объем расходов из областного бюджета на реализацию Программы составит 751032,2 тысяч рублей, в том числе: в 2013 году - 316655,0 тыс. рублей, в 2014 году - 220479,5 тысяч рублей, в 2015 году - 213897,7 тысяч рублей. Объем расходов из федерального бюджета на реализацию Программы составит 8602,0 тысяч рублей, в том числе: в 2013 году - 8602,0 тысяч рублей, в 2014 году - 0,0 тысяч рублей, в 2015 году - 0,0 тысяч рублей [2].

Анализируя эти показатели, напрашивается вывод о том, что создание МФЦ государство передаёт на региональный уровень, но такой вывод будет неверным, так как, во-первых, государство контролирует создание и развитие МФЦ через исполнительный орган государственной власти Министерство экономики Свердловской области, во-вторых, даже при формировании целевых показателей развития Правительством Свердловской области, отчёт об этих показателях формируется как в Министерство экономики Свердловской области, так и параллельно и независимо в Министерство экономического развития Российской Федерации в Москву, то есть, можно сделать вывод, что государство полностью контролирует проект, но при этом заставляет регион его выполнять за свой счёт.

Промежуточные результаты создания МФЦ на территории Свердловской области следующие: количество созданных филиалов: 2013 — 34 (147,8% от плана), количество муниципальных образований, охваченных МФЦ: 2013 — 30 (150% от плана), количество "окон", принимающих и выдающих документы в режиме "одного окна": 263 (100% от плана), доля населения Свердловской области, имеющего доступ к Услугам МФЦ, процентов: 2013 — 30,5 (73% от плана), количество заявителей (получателей), обслуженных в МФЦ, тысяч человек: 2013 — 113 (31% от плана), среднее время ожидания получателя Услуг в очереди на подачу документов или на оказание консультации по

порядку предоставления услуги, минут: 20 (100% от плана), доля государственных (муниципальных) услуг, по которым необходимые данные предоставляются в рамках информационного межведомственного обмена, процентов: 2013 — 23 (100% от плана), доля заявителей, удовлетворенных качеством и доступностью Услуг, предоставляемых в МФЦ, процентов: 2013 — 96 (120% от плана) [3].

Как можно видеть из приведённых результатов, развитие МФЦ превосходит по большинству параметров целевые результаты, установленные перед организацией Правительством Свердловской области, перевыполнены, что говорит не только о заинтересованности организации в саморазвитии, но и в успешной возможности дальнейшего её расширения и возможного развития после 2015 года и создания стационарных филиалов – данное развитие закономерно произойдёт с помощью расширения базы мобильных МФЦ, обслуживающих не один, а несколько населённых пунктов. Но следует обратить внимание на информирование о деятельности МФЦ и их существовании.

Происходит постоянное увеличение количества клиентов, обратившихся два и более раз, что в совокупности с долей удовлетворённостью качеством и доступностью услуг говорит о принятии населением МФЦ.

О принятии можно говорить и со стороны исполнительных органов государственной власти и местного самоуправления, постепенно изменяющих позицию с крайне негативной на почти негативную и осознающих, что существенного сокращения персонала и уменьшения затрат на данные органы не произойдёт (что, впрочем, противоречит самой сути создания МФЦ).

Существенной проблемой развития МФЦ является недоверие к МФЦ со стороны клиентов, выражающееся в расценивании его как посредника, не связанного с государством, а значит от него можно ждать только проблемы. Также клиенты руководствуются поговоркой «бесплатный сыр бывает только в мышеловке» и считают подозрительным отсутствие очередей и человеческое отношение к ним со стороны МФЦ.

Не менее важной проблемой является продолжение предыдущей проблемы, заключающееся в завышенных требованиях к МФЦ, выражающееся в желании клиента получить то, на что МФЦ не рассчитан, например, какие-либо закрытые данные министерств. Данные проблемы могут быть решены посредством всеобщего информирования об МФЦ, об его целях, задачах и принципах.

Общей чертой МФЦ и подобных структур в большинстве стран является полноформатная возможность предоставления государственных и муниципальных услуг: через телефон, через интернет и непосредственно в самом центре. Но наиболее существенной чертой является то, что идея реализации и сама реализация полноценно принадлежали муниципальному или региональному уровню.

Успешный зарубежный опыт (Канада, Германия, Бразилия) подсказывает, что инициатива создания подобных центров исходила с муниципального или регионального уровня, и Россия, являясь де-юре федерацией, должна использовать этот опыт не только путём перекладывания подавляющей части

финансирования на региональный уровень, но позволить регионам, а также муниципалитетам, самим, без указки сверху, создавать подобные центры, мотивировать их на это создание.

Постепенно все государственные и муниципальные услуги должны предоставляться в МФЦ. Будущее их предоставления в органах государственной власти и местного самоуправления стоит под вопросом: с одной стороны это бы существенно сократило расходы на государственное и муниципальное управление, переложив расходы в данной отрасли на региональный уровень, что явилось бы ещё одним шагом к развитию реального федерализма, но, с другой стороны, чтобы это осуществить нужно существенное сокращение работников данных органов, и даже сама возможность этого заставляет работников этих органов негативно оценивать работу МФЦ уже сейчас.

В неопределённом будущем МФЦ постепенно будут включены в процесс развития Электронного правительства и возьмут в сферу своей ответственности интернет-порталы предоставления государственных и муниципальных услуг в электронном виде. К сожалению, на данный момент это решение блокируется не только региональными, но и федеральными властями. Но, в любом случае, это решение когда-нибудь будет принято, потому что без его принятия Россия опять существенно отстанет в области развития государства и общества и не сможет полноценно существовать.

Библиографический список

1. Развитие сети центров предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна». Портал административной реформы. [Электронный ресурс]. URL: http://ar.gov.ru/gos_uslugi_03_mfc_info/index.html (дата обращения: 29.12.2013)

2. Постановление Правительства Свердловской области от 29.10.2012 № 1223-ПП «Об утверждении областной целевой программы "Создание сети многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг на территории свердловской области (2013 - 2015 годы)"». Сайт МФЦ Свердловской области. [Электронный ресурс]. URL: http://www.mfc66.ru/homepage/basics/1223-pp-programma-mfc-menu (дата обращения: 29.12.2013)

3. Доклад «Результаты работы сети Многофункциональных центров на территории Свердловской области в 2013 году» // Внутренний сетевой ресурс МФЦ Свердловской области. (дата обращения: 09.01.2014)

УДК 351:343.8

Попченкова Полина Викторовна,
магистрант, paolochka@yandex.ru,
Уральский институт – филиал РАНХиГС, г.Екатеринбург

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: в статье рассмотрены некоторые современные тенденции в государственном управлении развитием уголовно-исполнительной системы РФ, а также значение амнистии.

Ключевые слова: правовое государство, реформы, управленческие технологии, государственное управление.

Popchenkova Polina Viktorovna

MODERN TRENDS N GOVERNANCE DEVELOPMENT OF THE PENITENTIARY SYSTEM IN THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract: the article presents some of the current trends in the development of public administration of the penitentiary system of the Russian Federation, as well as the value of amnesty.

Keywords: rule of low, reform, management technologies, public administration.

Государственному управлению, как основному инструменту воздействия на общество и его подсистемы, для урегулирования, сохранения, и реформирования его качественной специфики приходится разрешать все более сложные социально-правовые проблемные вопросы. Поэтому к нему предъявляются более строгие требования - быть эффективным, комплексным, длительного срока применения, научно обоснованным. В аналогичных условиях выработка и внедрение управленческих технологий, являющихся инструментами и методами, определяющими преодоление, разрешения социальных проблем, достижения значительных результатов при ограниченных ресурсах, становится основной научно-практической задачей в рамках российского законодательства. Особую значимость проектирование и внедрение новых управленческих технологий приобретают в государственном управлении России в рамках реформирования законодательства в большинстве отраслей права, а так же изменения законодательства и судебной практики зарубежных стран.

Например, в правовом пространстве России 2010 год стал исторической датой, определяющей старт коренной реформы уголовно-исполнительной системы. В научной среде были развернуты дискуссии по проблемам структуры содержания и этапов реформационного процесса и прогнозирования ожидаемых результатов, это и стало основанием включения в систему источников пенитенциарного права доктринальных актов, определяющих основные цели, задачи, принципы и этапы реформирования современной российской пенитенциарной системы в сравнении с зарубежным законодательством. Наиболее важным доктринальным источником пенитенциарного права смогла стать Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года [1].

Основополагающей целью проведения реформы УИС заключается в достижении повышения результативности деятельности уголовно-исполнительной системы. Она должна стать основой реализации определенных Конституций направлений развития демократических основ государства России, в частности, права на достойную жизнь, защиту чести и достоинства и т.д. [2].

Другим поучительным примером служит то, что в условиях формирования правового государства, а именно России большое значение приобретает задача усиления борьбы с правонарушениями и преступностью. В уголовной сфере такая борьба осуществляется государством посредством определения круга деяний, признаваемых преступными, установления возраста наступления уголовной ответственности, видов и системы наказаний за содеянное уголовно наказуемое деяние. Показательны данные статистики, в частности, в

январе - декабре 2013 года органами внутренних дел рассмотрено 28,35 млн. заявлений (сообщений) о преступлениях, об административных правонарушениях, о происшествиях, что на 7,5% больше, чем за двенадцать месяцев 2012 года. По каждому шестнадцатому сообщению (6,2%) принято решение о возбуждении уголовного дела. Всего возбуждено 1761,5 тыс. уголовных дел, что на 5,4% меньше показателя аналогичного периода прошлого года.

В г. Екатеринбурге профилактика правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних, проводимая полицией, принесла весомые результаты: количество несовершеннолетних, привлеченных к уголовной ответственности, сократилось на 16 процентов.

Одной из форм прощения преступников является амнистия, в рамках которой в российском законодательстве реализуется принцип гуманизма по отношению государственной власти к гражданам, совершившим преступления, на которых возложена мера ответственности. В последние годы Россия неоднократно прибегала к изданию актов амнистии. В частности, совет по правам человека при Президенте России одобрил проект амнистии, который представлен Президенту В.В. Путину 15 октября 2013 года. Проект амнистии предполагает освобождение тех, кто был осужден за ненасильственные преступления, а это не менее 25 процентов заключенных преступников.

Ученые довольно неодобрительно относятся к отдельным неточностям в текстах отдельных актов амнистий, что на практике вызывает большие трудности в применение их положений. Неясность, нечеткость положений об амнистии, недостатки в регламентации деятельности органов, осуществляющих амнистию, - все это становится препятствием к развитию данного института [3].

Важно, что осуществление амнистии в демократическом правовом государстве не может быть произвольным и беспредельным. Оно должно соизмеряться с обязанностью государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы, непосредственно действующие, а также охранять нравственность, здоровье, права и законные интересы граждан, в т.ч. от преступных посягательств и злоупотреблений властью, обеспечивая законность, правопорядок и общественную безопасность, права и охраняемые законом интересы лиц, пострадавших от противоправных действий преступников [4].

В современных условиях требуется активное использование исторического опыта России, а так же практики зарубежных стран. Так, в результате активизации профилактической работы, направленной на укрепление режима и обеспечение надзора, произошел рост выявленных нарушений режима содержания, зафиксированных сотрудниками СИЗО и тюрем. За 9 месяцев 2013 г. зарегистрировано 283,4 тыс. нарушений, что на 6,1 тыс., или на 2,2 % больше, чем в 2011 г. Вместе с тем не решена проблема по сокращению рецидива преступлений, совершенных лицами, содержащимися под стражей. По состоянию на 1 ноября 2013 г. всего по России допущено 46 преступлений, из них 7, особо учитываемых (АППГ-17), в том числе два побега.

Достижение высокого уровня правопорядка в правовом государстве, которым провозгласила себя Российская Федерация в мировом пространстве, не в малой доли связано с сокращением рецидива преступлений среди лиц, отбывших реальный срок лишения свободы, напрямую связано с повышением эффективности социальной, правовой и психологической работы УИС.

По результатам проведения исследования можно говорить о весьма значимой роли современного государственного управления в развитиии УИС, однако дальнейшее совершенствование правового регулирования в этом направлении с учетом мировой практики обязательно во всем правовом пространстве России.

Библиографический список

1. О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р (в ред. от 31 мая 2012 г.) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Ромашов Р.А. Концепция развития УИС РФ до 2020 г. в системе современного права России // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2012. № 6. С. 2-8.
3. Комольцева А.А., Ивашкина Е.А. Институт амнистии: правовая природа и проблемы применения в современной России // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2012. N 3. С. 22
4. Баранникова И.Г. Амнистия как институт конституционного права // Общество и право. 2009. № 4 // СПС "КонсультантПлюс".

УДК 316.442

Разинский Геннадий Вениаминович,
зав. лабораторией, ст.н.с., labsoc@pstu.ac.ru,
Пермский национальный исследовательский политехнический университет, г. Пермь

НИСХОДЯЩАЯ СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И СИНДРОМ ПАТЕРНАЛИЗМА: ТОЧКИ СОПРИКОСНОВЕНИЯ

Аннотация: в статье анализируются процессы социальной мобильности в их связи с проявлениями синдрома патернализма. Определяются базовые параметры идентичности процессов социальной мобильности и проявлений патерналистского синдрома.

Ключевые слова: синдром патернализма, восходящая и нисходящая социальная мобильность, городской социум, маргинальные процессы, социальная стратификация.

Razinsky Gennady Veniaminovich

DESCENDANCY SOCIAL MOBILITY AND PATERNALIZM SYNDROME: SINDROME: POINTS OF CONTACT

Abstract: the article analyzes the processes of social mobility in their relationship with the manifestations of the syndrome paternalizm. Specifies the basic parameters of identity processes of social mobility and manifestations paternalism

Keywords: syndrome paternalizm, upward and downward social mobility, urban society, marginal processes, social stratification.

Социальная мобильность, характерная для общества, находящегося в стадии формационных преобразований, при которых, в частности, происходит критериальная смена социальной структуры общества, неизбежно сопровождается размыванием сложившейся решетки социальных отношений и деформацией норм, стандартов, ценностей, типов поведения отдельных

социальных страт, исчезновением одних из них, появлением новых. Тем не менее, этот процесс сопровождается сохранением, воспроизводством тех норм, стандартов, которые и в прежней соцструктуре играли не последнюю роль. Более того, они элиминируют и на нововозникающие страты, интегрируясь в их ценностно-поведенческие системы. Роль «консерванта» в этом случае выполняет синдром патернализма, формировавшийся в российском обществе на протяжении веков и обладающий высокими адаптивными возможностями.

Накладываясь на процессы социальной мобильности, выступающие системообразующим атрибутом формирования новой социальной реальности, и приводящие к социальным изменениям во всей структуре общества, как в его статике, так и в его динамике, патерналистские тенденции существенно «корректируют» эти изменения.

Сама социальная мобильность, имеющая восходящий и нисходящий векторы, в таком случае вступает во взаимодействие с патерналистскими настроениями. Разнится лишь мера этого взаимодействия, а скорее сказать воздействия патернализма на тот или иной вектор мобильности. Так, восходящая социальная мобильность, создающая условия для формирования страт общества, интегрировавшихся в новую социальную реальность, этому в меньшей степени подвержена. С другой стороны, понижающий ее вектор, группы нисходящей социальной мобильности, ранее жестко интегрированные в структуры эгалитаристско-патерналистского социума советского типа, а ныне находящиеся на периферии социального развития в наибольшей степени подвержены маргинализационным процессам [1, с. 172; 2, с. 13] и составляют социальную базу консервации патерналистских настроений в современном российском обществе. Впрочем, это не означает, что исследуемый нами патерналистский синдром не оказывает своего воздействия на процессы восходящей социальной мобильности. Различия лишь в степени влияния данного синдрома на этот тип мобильности в группах нисходящей социальной мобильности.

Таким образом, изучая процессы социальной мобильности, можно определить содержание и проявления патерналистского синдрома в группах различных векторов ее направленности. Если группы восходящей социальной мобильности представляют собой страты меньшей подверженности патерналистским интенциям, то группы нисходящей мобильности, наоборот, в максимальной степени соответствуют тем параметрам, которые отличают патерналистское восприятие и соответствующее социальное поведение тех или иных групп общества. Поэтому продуктивным представляется подход «ordine inverso» (от обратного), при котором базовые характеристики патерналистского синдрома, описанные нами в предыдущих публикациях [3, с. 82-84; 4, с. 539-540] «накладываются» на особенности, отличающие социальные установки и поведение групп нисходящей социальной мобильности.

Исследования лаборатории социологии ПНИПУ последних лет по изучению, в том числе и процессов социальной мобильности в городской среде, как и результаты, полученные в ходе реализации исследовательского проекта,

посвященного изучению патерналистского синдрома в стратах городского населения, проведенные под руководством и при инициативном участии автора, позволяют это сделать. Рассмотрим эти особенности.

Так, факторами, формирующими отрицательную (нисходящую) социальную мобильность, как и характеризующие проявления патерналистского синдрома, являются низкий материальный статус, подверженность тех или иных социальных групп традиционным нормам и ценностям и неприятие (или приятие в ограниченных масштабах) ценностных ориентаций рыночного типа, затрудненный процесс интеграции в новую социальную структуру рыночного общества, низкий уровень социальной мобильности в различных сферах жизни, распространенность настроений социального иждивенчества, неприятие социальной дифференциации и приверженность эгалитаристским отношениям, низкая социальная, профессиональная, культурная мобильность.

Это проявилось:

- в социальных характеристиках как групп нисходящей социальной мобильности (в их противостоянии восходящей линии мобильности), так и подверженных патерналистскому синдрому (в противовес антипатерналистам): больший процент женщин и лиц старших возрастов, несколько меньший удельный вес лиц с высшим и незаконченным высшим образованием, доминирование выходцев из крестьян и рабочих;

- в их социально-профессиональном статусе: крайне незначительный процент в этой среде процент предпринимателей при высокой доле рабочих, пенсионеров, «бюджетников» и других специалистов различного отраслевого профиля что, с одной стороны, подтверждает незавершенность процесса социально-стратификационной консолидации и дифференциации, тогда как с другой – является социальной базой маргинализации общества и распространения настроений патернализма;

- в меньшей свободе в самоопределении своих ценностных и поведенческих позиций и в более высокой степени социальной автономии от стандартов и ценностей социального поведения, характерных для новой структуры социальных отношений: чем более автономны в этом смысле те или иные группы, тем в меньшей степени они ощущают общую удовлетворенность той или иной стороной своей жизни и в тем в большей – подвержены патерналистско-иждивенческим моделям поведения;

- в определяющем, доминирующем значении материального фактора, формирующего отрицательную, нисходящую направленность социальной мобильности и репродуцирующего патерналистские настроения;

- в слабо выраженной ориентации на содержательную сторону труда при доминанте инструментальных и воспроизводственных предпочтений, в низкой готовности к повышению своего социально-профессионального статуса, неуверенности в своей устойчивости на рынке труда и занятости, что является более четко выраженным проявлением социальной маргинальности, в целом характерной для всего российского социума и ее (маргинальности) «родстве» с

патерналистским освоением социальной (в данном случае трудовой) реальности;

- в распространенности настроений безразличия, а то и неприятия того города, в котором они живут и это при более высокой тяге к оседлости и практической неосведомленности и неучастии в городской жизни (что в целом отличает городской социум, независимо от вектора социальной мобильности);

- в доминировании в культурно-досуговой деятельности групп нисходящего вектора мобильности и патерналистского синдрома воспроизводственно – потребительских тенденций, а в сфере семейных отношений – консервативных и традиционных ценностей и стандартов поведения при высокой распространенности настроений социального иждивенчества;

- в большей приверженности групп отрицательного вектора мобильности и патерналистских ориентаций консервативным моделям политического устройства и отрицании моделей рыночного типа;

- патерналистским отношением к управленческим структурам при одновременно невысоком уровнем доверия к основным социальным институтам и фактическим отчуждением от них;

- в большей подверженности групп нисходящей социальной мобильности и патерналистстски ориентированных горожан в оценках своего социального самочувствия настроениям беспокойства, тревоги, безысходности.

Таким образом, сложившаяся система базовых социальных установок и ценностных ориентаций (доминирование патерналистских настроений, преобладание вынужденной адаптации к рыночным отношениям, размежевание позиций относительно возможности социальной дифференциации, слабая включенность и малая заинтересованность горожан в активном освоении городского пространства и связанная с этим отчужденность как от города, так и от структур власти), наиболее четко проявившаяся как в группах нисходящего вектора социальной мобильности, так и среди тех, кто подвержен патерналистскому синдрому, выступает, с одной стороны, стабилизирующим фактором, удерживающим от активных, тем более протестных действий (и именно поэтому большинство опрошенных настроены выжидательно), тогда как с другой – консервирует сложившуюся ситуацию, способствует стагнации социального развития городской общности.

Таким образом, можно констатировать фактическое совпадение отличительных особенностей, характеризующих группы отрицательной социальной мобильности и проявления патерналистских тенденций, что является еще одним подтверждением всеобщности феномена патернализма.

Статья подготовлена в рамках исследовательского проекта № 12-03-00063, финансируемого Российским гуманитарным научным фондом.

Библиографический список

1. Парк Р.Э. Культурный конфликт и маргинальный человек // Социальные и гуманитарные науки. 1998. № 2. С. 172-175.

2. Стоунквист Э.В. Маргинальный человек: исследование личности и культурного конфликта // Личность. Культура. Общество. 2006. Т. 8. Вып. 1. С. 9-36.

3. Разинский Г.В. Патернализм: структурные характеристики Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований: матер. XI Всеросс. науч. конф., посвящ. 90-летию со дня рождения З.И. Файнбурга (Пермь, ПНИПУ, 21-22 ноября 2012). Пермь, 2012. С. 82-85.

4. Разинский Г.В. Патернализм как синдром // Социология в системе научного управления. [Электронный ресурс]. Материалы IV Всероссийского социологического конгресса Москва: ИС РАН, ИСПИ РАН, РГСУ. — М.: ИС РАН, 2012. – 1 CD ROM. С. 539-540.

УДК 614.2:366

Ровкина Мария Андреевна,
студент, marusya-qx@rambler.ru,
Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права, г. Тюмень

ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ КАК РЕСУРС УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Аннотация: в статье автор осуществляет анализ ситуации в здравоохранении в г. Тюмени. В ходе исследования был выявлен ряд проблем, решить которые предлагается путём внедрения социальной технологии общественного контроля на региональном уровне.

Ключевые слова: здоровье населения, общественный контроль, управление, молодёжь, врачебная ошибка.

Rovkina Maria Andreevna

PUBLIC CONTROL AS A RESOURCE OF THE MANAGEMENT IN HEALTHCARE

Abstract: the author analyzes the healthcare situation in the Tyumen city. The study reveals a number of problems that author offer to solve by introducing social technology of social control at the regional level.

Kayword: health, social control, management, youth, medical error.

Сохранение здоровья населения – это одна из важнейших задач, решение которой в настоящее время необходимо для развития человеческого потенциала. В предоставленном Правительством Тюменской области отчёте о проделанной работе за 2012 год говорится о том, что в Тюменской области в полном объёме выполнена программа модернизации здравоохранения, запланированная на 2011-2012 годы. Однако проблемы в системе здравоохранения остались.

В I квартале 2012 года специалистами комитета областной Думы по социальной политике было проведено исследование на тему «Проблемы и тенденции развития первичной медико-санитарной помощи в Тюменской области». В результате проведения исследования (57 экспертных интервью) эксперты оценили состояние первичной медико-санитарной помощи как неудовлетворительное. Было выявлено отставание южных районов области от областного центра по таким показателям, как дефицит узких специалистов, отсутствие медицинского оборудования или находится в непригодном состоянии, а также большая нагрузка на врачей, отсутствие молодого персонала (чаще всего это связано, с низкой заработной платой и отсутствием жилья) [1, с. 78].

Автором статьи с целью апробации методики оценки качества медицинского обслуживания населения в 2013 году было проведено анкетирование в режиме пилотажного исследования. Осуществлён опрос респондентов от 18 до 30 лет (N=114), женщин – 71 (72%), а мужчин – 27 (28%). Из них от 18 до 20 лет – 46%, 20-24 года – 37%, 25-29 лет – 17%. Автор статьи, основываясь на выводах социолога И.В. Журавлёвой о том, что всё больше заболеваний наблюдается в молодёжной среде [2], счёл необходимым выявить восприятие проблем здравоохранения среди молодёжи.

Вопрос о получении медицинской помощи и её качестве отразил проблемы соотношения скорости и бесплатности (платности) медицинских услуг. Получили медицинскую помощь бесплатно, быстро и в полном объёме 14% респондентов. В то время как её получение бесплатно, но с большими затратами времени и нервов ассоциируется у 20,2% бывших пациентов. С врачебной ошибкой приходилось сталкиваться 25% респондентов. При этом упоминались (расположено по частоте употребления): «неправильно поставленный диагноз», «неправильное назначение лечения», «невнимательность», «заражение крови». В качестве причин ошибок, допущенных медицинским персоналом, назывались «невнимательность», «некомпетентность», «несосредоточенность» врачей (в совокупности –28,6%); «низкое образование врачей», «безграмотность» – 13,3%; «халатность врачей по отношению к своей деятельности и пациентам» – 11,2%.

На вопрос: «Какие проблемы, на Ваш взгляд, характерны сегодня для системы здравоохранения в г. Тюмени?» мнения респондентов разделились. Особенно эта разница была заметна в гендерном отношении. Если выстроить рейтинг проблем, то это будет выглядеть примерно так. Женщинами были отмечены «большие очереди к специалистам, трудно к ним попасть» (58,2%), «дороговизна услуг» (49,3%), «отсутствие желания лечить пациентов, особенно пожилых» (45,5%), «низкая степень ответственности за результаты деятельности» (44,3%), «низкая компетентность врачей» (35,4%), «отсутствие необходимого медицинского оборудования» (32,9%), «круговая порука в случае врачебной ошибки» (16,4%), «отсутствие контроля за производством лекарственных препаратов» (8,8%). У мужчин на первое место по значимости вышла позиция «низкая степень ответственности за результаты деятельности» (47,3%) и «отсутствие желания лечить пациентов, особенно пожилых» (25,7%).

В целом можно сделать вывод, что основными проблемами здравоохранения в г. Тюмени являются: большие очереди к специалистам, дороговизна услуг и низкая степень ответственности за результаты своей деятельности. Данные, полученные в ходе авторского исследования коррелируют с результатами исследования специалистов комитета Тюменской областной Думы по социальной политике в 2012 г., где одна из основных проблем – это большие очереди к специалистам. Однако ни в одном исследовании, проводившемся в г. Тюмени не были отмечены такие проблемы как дороговизна услуг и низкая ответственность за результаты деятельности. Больше всего тревожит тот факт, что имеется такая проблема как «отсутствие

желания лечить пациентов, особенно пожилых», что свидетельствует об избирательности отношения к пациентам со стороны медицинского персонала. Тревожит и тот факт, что имеется значительный процент людей, которые не уверены, что смогут получить хорошую медицинскую помощь. В совокупности ответов «скорее нет» и «определённо нет» процент составил 36% (по сравнению с ответами «определённо да» и «скорее да» − 45,6%). Лишь 5,26% респондентов выразили уверенность, что они получат качественное медицинское обслуживание.

В целом можно отметить, что состояние сферы здравоохранения молодёжью г. Тюмени оценивается как удовлетворительное, хотя и вызывает некоторое беспокойство высокая стоимость услуг и грубое отношение со стороны медицинского персонала. Медицинские учреждения нуждаются в квалифицированных специалистах, новом оборудовании и увеличении числа медицинских учреждений. Отношение персонала к пациентам часто позиционируется как безразличное, особенно тревожит отношение к пожилым людям. Четверть опрошенных сталкивалась с врачебными ошибками. В настоящее время получить качественную хорошую медицинскую помощь возможно, но для этого нужно потратить много времени, что для большинства молодых людей недопустимо. В ходе исследования выявлены «очаги напряжённости», т.е. те лечебные учреждения, в адрес которых следует больше всего нареканий со стороны населения.

На основании теоретических и эмпирических исследований, проведённых автором статьи, представляется возможным дать следующие практические рекомендации с целью улучшения качества медицинского обслуживания и сведения к минимуму количества врачебных ошибок, или минимизации их последствий.

1. Создать независимую медицинскую экспертизу. В её состав могли бы войти те специалисты, которые уже закончили свой трудовой путь и стали независимыми от работодателей.

2. Разработать на муниципальном уровне Положение о медицинском страховании врачей и пациентов в случае врачебной ошибки.

3. Создать в г. Тюмени региональную группу общественного контроля за сферой здравоохранения. Такая структура может быть создана под эгидой Общественной палаты Тюменской области при содействии Комиссии по социальным вопросам и демографической политике и Комиссии по охране здоровья, экологии, развитию физической культуры и спорта. Также к выполнению наблюдательных функций автор считает необходимым привлечь Общественный совет г. Тюмени, имеющий в своей структуре Палату представителей народного хозяйства и сфер развития, в ведении которой имеется Коллегия по здравоохранению.

В ходе осуществления общественного контроля в муниципальных учреждениях здравоохранения субъекты контроля наделяются следующими правами: посещение муниципальных учреждений здравоохранения в количестве не менее двух человек; посещение учреждений вправе

организовываться без специального разрешения при условии соблюдения внутреннего распорядка; по вопросам, связанным с обеспечением законных прав пациентов, обращаться к органам местного самоуправления или другим должностным лицам, чья деятельность связана с соблюдением прав и законных интересов граждан; выносить на обсуждение Общественной палаты Тюменской области или органов местного самоуправления результаты проверок по факту проведения общественного контроля, обжаловать незаконные действия органов местного самоуправления или иных должностных лиц в случае нарушения законных прав граждан.

Общественный контроль должен базироваться на следующих принципах: приоритет законных интересов людей; открытость и законность проводимых мероприятий; уважение законных прав и интересов граждан, чья деятельность стала предметом контроля; добровольность участия лиц, осуществляющих общественный контроль и безвозмездность его осуществления; обязанность должностных лиц представлять письменные заключения по итогам общественных проверок.

Библиографический список

1. Тюменская область в зеркале общественного мнения (по материалам прикладных социологических исследований 2011-2012 гг.) // Науч. ред. д.с.н., проф., засл. деят. науки РФ А.Н. Силин / Авт. колл. под рук. д.с.н. Г.С. Корепанова, к.с.н. В.А. Юдашкина. – Тюмень.: Тюменская областная Дума, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет». 2013. – 208 с.

2. Журавлёва И.В. Здоровье студентов: реальность и перспективы // Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса «Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие». URL: http://www.ssa-rss.ru/files/File/congress2012/part27.pdf

УДК 323.3

Рыжий Денис Сергеевич,
заместитель Председателя областного Совета
Член общественной палаты Челябинской области, d.ryzhiy@mail.ru,
Движения «За возрождение Урала», г. Челябинск

ПОЛИТИЧЕСКИЕ СЕТЕВЫЕ СТРУКТУРЫ КАК ОСОБАЯ ФОРМА УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: в статье исследуются основные подходы к анализу политических сетевых структур и возможность использования сетевых структур в современном управлении.

Ключевые слова: сетевые структуры, политические сети, сетевое управление.

Rishi” Denis Sergeevich

POLITICAL NETWORK STRUCTURES AS A SPECIAL FORM OF MANAGEMENT

Abstract: this article examines the main approaches to the analysis of political networking and the use of network structures in modern management.

Keywords: network structure, political networks, network management.

Оформление теории политических сетевых структур в самостоятельное научное направление состоялось только в 90-е годы прошлого века в рамках двух исследовательских школ: английской (Р. Келли, Р. Роудс, Д. Марш и

другие) и немецкой (Т. Бордцель, Г. Хакансон, Дж. Йохансон, П. Кенис, В. Шнайдер и другие). При этом первоначально исследователями пристально рассматривался вопрос сетевых практик именно в политической сфере. Исходя из этой традиции в литературе об управлении встречаются два различных применения концепта «сетевых структур».

Многие авторы использую сетевые структуры как аналитический концепт или модель (особенно в области политического анализа) для того, чтобы обозначить «структурные отношения, взаимозависимость и динамику между субъектами в политике и процессе ее формирования» [2,2]. При подобном использовании, сети дают перспективу, с которой можно анализировать ситуации, где данную политику нельзя объяснить согласованными политическими действиями для решения общих целей. Концепт сетевых структур делает акцент на взаимодействии многих отдельных, но взаимозависимых организациях, которые согласуют свои действия через взаимозависимость ресурсов и интересов.

Субъекты, которые заинтересованы в конкретной политике и обладают ресурсами (материальными и нематериальными), необходимыми для разработки, принятия или реализации этой политики, образуют связи для обмена этими ресурсами. Эти связи, различающиеся в зависимости от степени интенсивности, нормализации, стандартизации и частоты взаимодействия, составляют структуру сети. Такие сетевые структуры управления в свою очередь определяют обмен ресурсами между субъектами. Они формируют опорные точки для подсчета субъектами стоимости и выгоды от конкретных стратегий. Таким образом, анализ политических сетевых структур позволяет сделать выводы о поведении субъектов. Но в данном случае политические сетевые структуры являются лишь аналитической моделью, каркасом интерпретации, где разные субъекты располагаются и взаимодействуют в разных политических секторах, а результат их взаимодействий анализируется. Политическая сеть может лишь влиять на то, почему и как отдельные субъекты действуют, описывая связи между субъектами. Следовательно, анализ политических сетей не может быть заменой теоретическому объяснению: «Анализ сетей не является теорий в строгом смысле, а скорее инструментом для описания и измерения местных конфигураций и их структурных характеристик» [2, 44].

Некоторые авторы идут дальше использования сетей в качестве аналитического концепта. Они считают, что понимать поведение конкретного индивида как продукт межорганизационных отношений (сетей) недостаточно. Основополагающее допущение заключается в том, что социальные структуры имеют большую объяснительную силу, нежели личные качества индивидуальных субъектов. Характер связей и взаимодействий как целого должен рассматриваться как единица измерения анализа. Вкратце, эти авторы смещают критерий анализа с индивидуального субъекта на набор взаимоотношений, которые составляют межорганизационные сети. В то время, как аналитический концепт сетей описывает контекст и ведущие факторы

совместного процесса формирования политики, концепт сетей как межорганизационных отношений фокусируется на структуре и процессах, через которые организуется совместное формирование политики, то есть на управлении. Политические сети понимаются как частная форма управления в современной политической системе [1]. Точкой опоры здесь является аксиома, что современное общество характеризуется социальной дифференциацией, разделением на секторы и политическим ростом, что приводит к политической перегрузке и «управлению под давлением». Современное управление характеризуется порядком принятия решений, где территориальная и функциональная дифференциация разбивает способность эффективно решать проблемы на набор подсистем субъектов с конкретными заданиями, ограниченными умениями и ресурсами». Результатов является функциональная взаимозависимость публичных и частных субъектов в процессе формирования политики. Правительства становятся более зависимы от кооперации и совместной мобилизации ресурсов политических субъектов вне их иерархического контроля. Эти изменения благоприятно воздействовали на появление политических сетей как новой формы управления – отличающейся от двух общепринятых форм управления (иерархия и рынок) – что позволяет правительству мобилизовать политические ресурсы в тех ситуациях, где эти ресурсы широко разбросаны между публичными и частными субъектами [2]. Поэтому политические сетевые структуры являются «ответом на проблемы эффективности публичной политики».

В этом отношении политические сетевые структуры лучше всего понимать как «сети относительно стабильных и непрерывных отношений, которые мобилизуют и объединяют рассеянные ресурсы, так что коллективное (или параллельное) действие может быть спланировано по направлению к решению общей политики» [2, 36]. Политическая сетевая структура включает в себя всех субъектов, которые вовлечены в разработку и реализацию политики в каком-либо политическом секторе. Они характеризуются в основном неформальными взаимодействиями между публичными и частными субъектами с уникальными, но при этом взаимозависимыми интересами, которые стремятся решить проблемы коллективного действия на центральном, неиерархическом уровне.

Таким образом, политические сетевые структуры отражают измененные отношения между государством и гражданским обществом. Между ними больше нет строгого разделения: «Вместо того, чтобы происходить от центральной власти, будь то правительство или законодательный орган, политика сегодня делается в процессе, который включает в себя большинство публичных и частных организаций». Вот почему «понятие «политических сетей» не столько представляет новую аналитическую теорию, сколько сигнализирует о реальных изменениях в структуре политики» [2, 5].

Взгляд на политические сети как особую форму управления наиболее полно представлен в работах некоторых немецких ученых, занимающихся публичной политикой, как например, Ренат Майнц, Фриц Шарпф, Патрик

Кенис, Волькер Шнайдер и Эдгар Гранде (Школа Макса Планка). Они начинают с предположения, что современное общество характеризуется функциональной дифференциацией и частично автономными социальными подсистемами [2]. Появление этих систем тесно связано с растущим влиянием формальных организаций, формирующих межорганизационные отношения с другими организациями, от которых они зависят в плане ресурсов. В политике частные организации располагают важными ресурсами и поэтому становятся значимыми для формирования и реализации общественной политики. В таком структурном контексте политические сетевые структуры представляют собой решение координационных проблем типичных для современного общества.

Тенденция к созданию сетевых структур в управлении современном обществе становится все более актуальной. Несомненно, что организации способные овладеть сетевыми технологиями управления будут преуспевать, а структуры, в том числе и общественные объединения, неспособные к изменениям будут испытывать все возрастающие проблемы.

Благодаря реорганизации системы управления движением «За возрождение Урала» осуществляемой в последние два года, оно фактически представляет собой уже готовую сетевую структуру, в которой используются технологии «мягкого управления». Опыт функционирования движения «За возрождение Урала» на основе сетевой структуры управления можно распространить на другие общественные организации и регионы и использовать в более широком масштабе.

Библиографический список

1. Jordan, Grant and Klaus Schubert. 1992. 'A preliminary ordering of policy network labeling', pp. 7-28, in G. Jordan and K. Schubert (eds.) (see below). —. (eds.). 1992a. 'Policy networks', European journal of Political Research special issue, 21, 1-2.

2. Kenis, Patrick and Volker Schneider. 1991. 'Policy networks and policy analysis: scrutinizing a new analyti¬cal toolbox', pp. 25-59, in B. Marin and R. Mayntz (eds.) (see below).

3. Marin, Bernd and Renate Mayntz. 1991. 'Introduction: studying policy networks', pp. 11-23, in B. Marin and R. Mayntz (eds.) (see below). —. (eds.) 1991a. Policy netxvork; empirical evidence and theoretical considerations. Frankfurt a M: Campus Verlag.

УДК 316.334.2:338.43

Савин Владимир Николаевич,
кандидат философских наук, доцент,
Уральский Государственный Аграрный Университет, г. Екатеринбург;
Воронин Борис Александрович,
доктор юридических наук, профессор,
Уральский Государственный Аграрный Университет, г. Екатеринбург

СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ СЕЛЬСКИХ ЖИТЕЛЕЙ К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация: Автор предлагает концепцию психологического механизма адаптации. В основе психологического механизма адаптации по его мнению лежит процесс смены психологических установок, мотивов, целей адаптанта. Экспериментальной основой концепции психологического механизма адаптации является анкетирование 160 человек жителей свердловской области. Выборочная совокупность - квотная.

Ключевые слова: адаптация, андрогиния, дезадаптация, психологическая установка, профессиональная установка, субъект, индивид, личность, мускулинность, установка первого уровня, установка второго уровня, установка третьего уровня, психическая активность первого уровня, психическая активность второго уровня, психическая активность третьего уровня, воля, торможение неприемлемого поведения, мотив, потребность, цель, интерес как осознанная потребность, подсознательные установки, подсознательные мотивы, подсознательные потребности, фемининность.

Savin Vladimir Nikolaevich,
Voronin Boris Alexandrovich

SYSTEM ANALISIS OF THE ADAPTATION OF THE AGRICULTURAL PEOPLE

Abstract: Author suggest (propose) conception psycological mechanism adaptation. The basis of the concept psycological mechanism adaptation occur (strike) the process of the changing psycological attitudes, motives, purposes of the adaptater. Experimental basis of the conception psycological mechanism adaptation consist in the psycological investigation of the mechanism adaptation was testing 160 people, which was living in the sverdlovsk and cheljabinsk region. The elective totality- cvota.

Keywords: adaptation, Disadaptation, Androgyny, Factor analisis, agricultural people, psychological attitude, professional attitude, psycological mechanism of the adaptation, subject, individ, personality, muscular, the attitude of the first level, the attitude of the second level, the attitude of the third level, psycological activity of the first level, psycological activity of the second level, psycological activity of the third level, will, braking of the unacceptable behavior, motive, requirements, aim, purpose, interest is realize requirements, subconscious attitudes, subconscious motives, subconscious requirements, feminine.

Кафедра управления и права УРГАУ провела социологическое исследование взаимосвязи процессов адаптации и мотивации у 160 работников пяти сельскохозяйственных предприятий: Рудянское крестьянское фермерское хозяйство « Темп»,

Знаменское государственное унитарное предприятие, совхоз « Сухоложский» государственное унитарное предприятие, ЗАО «Новопышминское», Филатовский сельскохозяйственный кооператив свердловской области.

Как показывают результаты социологических исследований в системе трудовой мотивации преобладают материальные факторы:

Таблица 1

Рейтинг мотивирующих факторов в структуре трудового поведения работников сельскохозяйственных предприятий

Мотивирующие факторы	Процент ответов
Материальные факторы	54, 17%
Социальные	4, 17%
Психологические	20, 83%
Нет	12, 50%
Не ответили	8,33%

Так, наибольший вес в структуре трудового поведения сельскохозяйственных работников имеют материальные факторы- 54,17%. Результаты социологических исследований, проведённых кафедрой управления и права Уральской государственной сельскохозяйственной

академией в Сухоложском и Богдановическом районах свердловской области показали , что первые полгода работники, которые перешли на новое предприятие, имеют производительность труда на 11% ниже, чем на прежнем месте.

В настоящее время Россия находится в экономическом кризисе и сокращают объемы производства или совсем прекращают работать предприятия группы «А» (производство средств производства) промышленного комплекса Российской Федерации, что связано с сокращениями персонала на этих предприятиях. Эта проблема является особо актуальной в связи с тем, что наша экономика вышла из экономического кризиса, и некоторым работникам приходится переучиваться на приобретение новой профессии. Процесс приобретения новой профессии называется перепрофилированием. Он осуществляется в настоящее время на всех уровнях (начальном, среднем- колледжи, техникумы; высшем – вузы) профессионального образования. Этот процесс обязательно сопровождается трудовой адаптацией, так как после окончания перепрофилирования человек должен приступить к работе по новой профессии, что он и делает, и к сожалению, не всегда успешно.

Профессиональная адаптация в условиях экономического кризиса предполагает отношение к человеку как объекту, которого жизненные обстоятельства заставляют менять прежнюю профессию. Человек, приобретающий новую профессию под давлением сложившейся объективной и субъективной жизненной ситуации, как правило, к процессу освоения новой профессии относится критически. На начальном этапе перепрофилирования новая профессия очень часто не нравится и вызывает отрицательные эмоции, и человек не хочет ничего сделать, что найти в ней привлекательные стороны. Вместо активной деятельности по освоению новой профессии он переживает, страдает, мучается.

Это выступает психологической предпосылкой профессиональной дезадаптации таких людей в начале новой трудовой деятельности.

Адаптация и дезадаптация диалектически взаимосвязаны, взаимодействуют, и взаимопроникают друг в друга, так как далеко не все стороны новой профессии вызывают положительные эмоции у зрелых людей. Это требует от преподавателей, осуществляющих перепрофилирование, высокой педагогической и психологической культуры в освещении профессиографического материала.

Адаптация различается по степени и уровню мотивации на новую трудовую профессиональную деятельность, по степени актуализации потребностей личности работника, в зависимости от его личных субъективных притязаний по отношению к трудовой деятельности на определённом рабочем месте на конкретном предприятии.

Профессиональную адаптацию необходимо рассматривать и исследовать, опираясь на методологию системного подхода принцип деятельности. Если положить принцип деятельности в качестве логического

основания можно выделить две модификации профессиональной адаптации – адаптационную трудовую деятельность и адаптационное трудовое поведение. При этом под адаптационной трудовой деятельностью мы понимаем активную адаптацию работника в процессе овладения и выполнения им трудовых функций и конкретных трудовых операций на определённом рабочем месте на конкретном предприятии. Адаптационное трудовое поведение осуществляется в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, требованиям технологической среды, к системе социально – психологической коммуникации.

Адаптационные формы трудового поведения наблюдаются в процессе реорганизации и модернизации организационной структуры предприятия, организационной и кадровой коррекции при снятии социальной напряженности на предзабастовочной стадии развития социально-трудовых конфликтов, изменения формы собственности предприятия. В этих случаях существенно изменяются штатное расписание предприятия, организация рабочих мест, статусно - ролевая структура коллектива.

В свою очередь, адаптационное трудовое поведение делится на конформное и конвенциональное. Конформное адаптационное трудовое поведение характеризуется специфическим способом приспособления человека к психологическим установкам других лиц, что позволяет повысить уровень устойчивости своего статуса в организации. Конвенциальное трудовое адаптационное поведение - это промежуточные, транзитные поведенческие структуры, основанные на явном или неявном согласовании статусно- ролевых позиций, интересов и потребностей совместно работающих людей. В ряде случаев оно основывается или на относительно жестком, нормативно предписанном распределении прав и ответственности между работниками, или на распределении сфер влияния через общение. Трудовое адаптационное поведение также включает в себя индивидуально – психологическую социально –психологическую адаптацию, которые тесно взаимосвязаны между собой.

Для успешной индивидуально – психологической и социально – психологической трудовой адаптации работников большую роль играет составление и исследование психограммы профессии. Психограмма профессии – это совокупность психологических требований к определённой профессии и психологическим качествам личности. Степень соответствия психологических качеств работника занимаемой должности (психограмме) называется психологическим клирингом. Ознакомление и изучение психограммы профессии применительно к определённой должности на конкретном предприятии значительно ускоряет и улучшает процессы индивидуальной – психологической и социально – психологической трудовой адаптации, повышает психологический профессиональный клиринг работника. При этом под профессиональным клирингом мы понимаем степень соответствия профессиональных и психологических качеств работника занимаемой должности на конкретном предприятии.

Психологический клиринг выступает составной частью профессионального клиринга.

Дезадаптация, как показали наши исследования, приведёт к стрессу, неврозу, нарушению обмена веществ, образованию камней в желчном пузыре. Поэтому нельзя торопить процесс адаптации, так как адаптация идёт на уровне простейшего элемента нервной системы нейрона. Экспериментально было обнаружено, что после прохождения через нейрон за ограниченное время большого количества импульсов наступает снижение частоты разрядов (так называемое « утомление»), которое восстанавливается Для успешной профессиональной адаптации необходимо привлечение профессиографического материала. Знакомясь с профессиограммой профессии, работник создаёт у себя систему профессиональных установок на восприятие профессии (в том числе профессиональных функций и операций), тем самым, исключается открытый немецким психологом Г. Мюллером эффект « обманутого ожидания» (иллюзорных несбывшихся надежд) по отношению к получаемой профессии. При овладении конкретными профессиональными функциями и операциями у работника формируется система моторных установок, на основе которых будет осуществляться профессиональная деятельность.

Далее в процессе трудовой адаптации происходит процесс совершенствования профессионального мастерства. Потребность в творческой профессиональной деятельности становится основной жизненной потребностью. Начинается этап самореализации личности в труде. На этой основе формируются профессиональные установки. Фиксируются познавательные установки на творческое совершенствование и развитие своей профессиональной деятельности.

Успешная трудовая адаптация является важнейшим фактором стабилизации трудового коллектива и снижения текучести кадров. Для целей стабилизации трудового коллектива в ССТК (системах стабилизации трудового коллектива) выделяется специальная подсистема, посвященная трудовой адаптации работников.

Трудовая дезадаптация –это нарушение комплекса трудовой адаптации, в том числе формирования положительных профессиональных и психологических установок, приспособительных реакций организма работника к условиям профессиональной, производственной, и социально-психологической ситуации, приводящее к неблагоприятному для работника изменению взаимоотношений с окружающей средой.

Одни и те же факторы профессиональной, производственной и социально-психологической среды в меру длительности и интенсивности их воздействия могут выступать и как адаптационные, и как дезадаптирующие в зависимости от этапа формирования внутренних профессиональных и психологических установок. Поэтому очень важно управлять адаптацией, опираясь на нормы.

И. И. Шмальгаузен вводит понятие адаптивной нормы: «Если широкая

норма реакций вообще облегчает возможности перехода организма человека от одних условий развития к другим, то ещё гораздо большее значение имеет широкая зона уже выработанных адаптивных реакций. Мы вводим поэтому понятие « адаптивных норм», более узкое, чем понятие норм реакций, которое как известно, охватывает все вообще возможные реакции организма человека при любых возможных условиях развития (включая, следовательно, и все метаморфозы)»[Шмальгаузен И. Изменчивость и смена адаптивных норм в процессе эволюции// Журнал общей биологии.2012, т.1,№4, с.523.].

И. Д. Калайков дополняет И. И. Шмальгаузена: «С точки зрения информационной характеристики адаптации норма отражает строго определённые и относительно постоянные параметры» [Калайков И. Д. Цивилизация и адаптация. - М., 2012.].

Трудовая адаптация не проходит у человека спонтанно, она требует активной адаптационной систематической трудовой деятельности и не менее активного трудового поведения, которые должны управляться, регулироваться службой управления персоналом предприятий.

Особенный интерес вызывает зависимость трудовой адаптации от пола. Результаты наших исследований показали, что женщины лучше адаптируются к работе в сельских условиях, чем мужчины: отлично адаптировалось 93% женщин и только 67 % мужчин адаптировалось отлично, хорошо адаптировались 6%; женщин и 22% мужчин, т. е. женщины обладают большей устойчивостью к эмоциогенным факторам средней интенсивности и длительно действующим. Их лучшая адаптация обеспечивается за счёт биохимической и физиологической специфики женского начала, призванного в биологической эволюции играть основную роль в обеспечении процесса наследственности (Анжело Конти, Чезаро Ламбразо), тогда как биологическое предназначение мужчин заключается в привнесении изменчивости в фенотипическую составляющую рода человеческого, а поэтому он более приспособлен к особым экстремальным условиям деятельности. Но с целью проникновения в сущность рассматриваемой закономерности недостаточно опираться только на биологическую интерпретацию психологических различий полов, хотя как объяснительный подход она является весьма продуктивной.

Результаты исследования показали, что в основе адаптации лежит смена психологических установок. Адаптированные работники сельскохозяйственных предприятий не обязательно являются носителями чётко выраженной психической маскулинности или фемининности. В личности сельскохозяйственной труженицы могут быть на паритетных началах представлены существенные черты как фемининного и маскулинного типов. Результаты тестирования показали, что такая гармоничная психическая интеграция фемининных и маскулинных черт повышает адаптивные возможности сельских женщин. Адаптацию женщин, у которых в процессе адаптации гармонично сочетаются фемининные и

мускулинные черты, мы считаем нужным назвать адаптацией андрогинного типа. На селе не хватает мужчин и женщины вынуждены выполнять мужскую работу и приобретать мускулинные черты адаптации. Можно с достаточной долей вероятности предположить, что уровень адаптации и стрессоустойчивости лиц с превалированием того или иного гендерного начала будет определяться условиями разворачивающейся стрессогенной ситуации, требованиями профессиональной деятельности, адаптивными ресурсами личности. Адаптируется лучше не тот кто сильнее, а тот кто лучше подготовлен.

Библиографический список

1. Михаил Гуревич Адаптация рабочих предприятий Южного Урала. Челябинск, 2012.
2. Калайков И. Д. Отражение и приспособление. М, 2011.
3. Калайков И. Д. Цивилизация и адаптация. - М., 2012.
4. Савин В. Н. Рынок труда и проблемы адаптации. Екатеринбург, 2009.
5. Савин В. Н. , Воронин. Роль социологической модели психологического автопортрета в адаптации личности. // X1X Уральские социологические чтения: региональные особенности разработки и реализации социальной политики. Сборник материалов Всероссийской научно- практической конференции (Екатеринбург, 14-16 марта 2013г.). Екатеринбург: Издательство Уральского Университета, 2013, с.248-251.

УДК 364:316.3343

Сельченок Анастасия Константиновна,
аспирант, anastasiya.selchenok@gmail.com,
Национальный исследовательский университет,«Высшая школа экономики», г. Москва

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ, КЛИЕНТОВ И ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Аннотация: статья посвящена исследованию социальной российской политики, а также роли и влияния профессионалов на общественное развитие в социальной работе. Для обзора исследований взаимодействия профессионалов, клиентов и государства в современной России применяется неовеберианский подход социологии профессии. [12]

Ключевые слова: социальная политика, социальная работа, неовеберианский подход, социология профессий, профессиональная автономия.

Selchenok Anastasiya Konstantinovna

PROFESSIONAL INTERACTION SOCIAL WORKERS, CLIENTS AND STATE IN SOCIAL POLICY

Abstract: this paper is devoted to research of Russian social policy , as well as the role and influence on the social development of professionals in social work. For an overview of studies on the interaction of professionals , clients, and the state in contemporary Russia neoveberiansky approach applied sociology profession.

Keywords : social policy , social work , neoveberiansky approach , sociology of professions , professional autonomy .

[12] Статья подготовлена по результатам исследовательского проекта Профессии в социальном государстве», выполненного в рамках Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2012-2013 гг.

Попытки активного государственного вмешательства в рыночную экономику, начавшиеся в перестроечный период, являются первым шагом к эффективной социальной политике [2, 35]. Одним из основных поставщиков социальных услуг являются профессионалы социальной работы. Согласно Е. Ярской-Смирновой, социальная работа в России претерпевает качественную трансформацию: повышается интерес к профессиональному образованию, растет обмен теории и практики, налаживаются межведомственные и межсекторные связи [3, с. 88].

Профессия социального работника в России появилась только в 1991 г. Целью создания и развития данного направления является разрешение социальных проблем и содействие социальным изменениям. Международной ассоциацией школ социальной работы 27 июня 2001 г. в Копенгагене было сформулировано определение понятия социальная работа, в фокусе которого находятся социальные изменения, значительную роль в которых играют высококвалифицированные профессионалы, обладающие необходимыми знаниями и умениями [4].

Инициаторами социальных изменений может выступить не только государство, но и профессионалы. Однако пока неизвестно, готово ли оно прислушиваться к предложениям по развитию социальной работы, исходящим от профессионалов социальной сферы. Таким образом, изучение профессии социальная работа позволит ответить на вопрос – могут ли эти профессионалы выступать в качестве агентов социальных изменений в процессе взаимодействия с клиентами и государством.

Профессионалы социальной сферы в ходе профессиональной деятельности взаимодействуют с лицами, испытывающими на себе механизмы социального неравенства и исключения (пожилыми, людьми с ограниченными возможностями, малообеспеченными, неполными и многодетными семьями, беженцами и многими другими). При этом в России социальные работники обладают низким социальным статусом.

Нами была проведена серия кейс-стади в центрах социального обслуживания с профессионалами (2012-2013 гг.) Особое внимание было уделено анализу и описанию следующих параметров: группы клиентов социальной работы, степень готовности работников к социальным изменениям, осмысление профессионального статуса работников. Далее будут представлены анализы кейс-стади и теоретических источников.

Представители неовеберианского подхода в своих исследованиях делали акцент на аспекте профессионализации как возможности получения социальных привилегий, самостоятельного принятия решений, контроля и оценки качества своей работы самими профессионалами. В. Мансуров и О. Юрченко выделяют следующие ключевые этапы профессионализации: формирование идеологии профессиональной группы, альтруистическое служение обществу; создание профессиональных организаций, ассоциаций; профессиональную автономию и др. [1, с. 42].

Более подробно будут рассмотрены понятия профессиональная автономия, монополия и закрытие. Профессиональная автономия проявляется в праве на решения, основанные на профессиональных знаниях и ценностях. В неовеберианском подходе акцент делается на самоуправление профессиональных групп, которые стремятся к автономии по отношению к государству, что может быть реализовано за счет создания профессиональных организаций и ассоциаций, а также продвижения инициатив для внесения изменений в законодательную базу.

Степень автономии социальной работы варьируется в зависимости от профессиональной сферы. В Великобритании, социальные работники, занятые в НКО обладают большей степенью профессиональной автономии, нежели их коллеги, занятые в государственных учреждениях. В России же большинство работников социальных служб заняты в государственных учреждениях, что сказывается на низкой степени автономии профессионалов.

Понятие «профессиональная монополия» является другим аспектом профессионализации и может определяться как результат достижения властного преимущества профессиональной группы по отношению к государству и клиентам. Например, в Индии ответственность за усыновление детей в национальных границах и за социальную работу в центрах помощи женщинам и семья возложена на плечи работников социальных служб. В Мексике социальные работники традиционно являются посредниками между центрами социальной помощи и государством [7, с. 284].

Если профессионалы не обладают полной профессиональной монополией, то хотя бы в некоторых областях они имеют определяющее значение в реализации задач. Таким образом, профессиональная монополия социальных работников означает исключительное право на экспертное знание и выполнение строго определенных функций, за которые профессионалы несут ответственность.

Под термином «профессиональное закрытие» подразумевается контроль над организацией работы и над потребностями клиентов. Концепция социального закрытия описывает процесс, при помощи которого социальные группы действуют в собственных интересах, обеспечивая небольшой группе избранных широкие возможности на рынке труда [1, с. 41].

Профессиональное закрытие специалистов по социальной работе может выражаться в усложнении «входа в профессию», установлении барьеров при приеме на работу и необходимости постоянного получения сертификатов и лицензий, подтверждающих необходимый уровень профессиональных компетенций. Однако в условиях институциональных трудностей, таких как низкий уровень образования специалистов по социальной работе, невысокая заработная плата и отсутствие требований к профессиональному опыту, доступ в данную профессию оказывается практически безбарьерным.

Несмотря на невысокую степень профессиональной монополии, автономии и закрытия, специалисты по социальной работе могут способствовать развитию социальной политики. В силу особенностей

профессионализации социальной работы в России наблюдается тенденция к росту числа специалистов по социальной работе с высшим образованием и образованием по специальности. Данные профессионалы не только выполняют рутинные действия, однако изучают группы людей, оказавшихся в трудных жизненных ситуациях, планируют и организуют оказание социальных услуг. Усиление же бюрократического контроля может привести к ослаблению способности профессиональных групп к усилению профессиональной автономии и монополии.

Специалисты по социальной работе обладают опытом непосредственного взаимодействия с клиентами и понимания их нужд. В этом заключается противоречие профессии специалистов, которые призваны осуществлять выбор между интересами клиентов и общества, в целом. И. Вейс-Галл утверждала, что для социальных работников как профессиональной группы наиболее характерна ситуация выбора между заботой о клиенте и социальной справедливостью [5, с. 65].

Таким образом, социальная работа в России, будучи молодой профессией, оказывается в трудных институциональных условиях, таких как низкая заработная плата, гендерные стереотипы и низкий социальный статус. Однако осознание места и роли специалистов по социальной работе в системе «государство-профессионалы-клиенты» (сквозь призму понятий «профессиональная автономия, монополия и закрытие») сможет содействовать социальным изменениям, исходящим не только от государства, но и от представителей данной профессиональной группы. И именно в современном российском обществе, переживающим драматические перемены, потребность в эффективных социальных услугах и исследовании социальной политики становится особенно острой.

Библиографический список

1. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 36–46.

2. Социальный менеджмент: учебное пособие / Д.В. Зайцев, Г.Г. Карпова, Г.В. Любочева и др.; под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой – Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2008.

3. Ярская-Смирнова Е. Р. Профессионализация социальной работы в России // Социологические исследования. 2001. №5. С. 86-95.

4. Definition of social work // International of Schools of Social Work. URL: http://www.iassw-aiets.org/international-definition-of-social-work (дата обращения: 01.02.2012).

5. Weiss-Gall I. The person-in-Environment Approach: Professional Ideology and Practice of social Workers in Israel // Social work. 2008. № 1. P. 66–75.

6. Weiss-Gall I.. Melbourne P. The professionalisation of social work: a cross-national exploration // International Journal of social welfare. 2008. № 17. P. 283-291.

УДК 631.1:331.5

Скворцов Егор Артемович,
старший преподаватель,
Уральский государственный аграрный университет, Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РОССИИ

Аннотация: исследуются проблемы АПК, особенности рынка труда и безработицы в аграрном секторе.

Ключевые слова: Рынок труда, сельская занятость.

Skvorcov Egor Artemovich

FEATURES OF EMPLOYMENT IN AGRICULTURE IN RUSSIA

Abstract: problems of agrarian and industrial complex, feature of a labor market and unemployment in agrarian sector are investigated.

Keywords: Labor market, rural employment.

Сельское хозяйство занимает исключительное место в жизни любого общества, ибо именно здесь производится подавляющая масса продуктов питания, наличие которых является самым первым условием жизни человека. Современное сельскохозяйственное производство невозможно представить обособленным, изолированным, развивающимся и функционирующим вне национальной экономики. Агропромышленный комплекс – это совокупность отраслей народного хозяйства, связанных между собой экономическими отношениями по поводу производства, распределения, обмена и потребления сельскохозяйственной продукции. В него входят отрасли, обеспечивающие производство сельскохозяйственной продукции, ее переработку, хранение и реализацию, производство средств производства для АПК и его обслуживание.

В сельском хозяйстве занятость имеет свои специфические особенности. Они связаны с экономическими условиями приложения труда в отрасли. В сельском хозяйстве труд органически связан с землей. Здесь земля выступает материальным носителем трудовых отношений. На результаты труда оказывают существенное влияние естественные биологические процессы. В сельском хозяйстве существует неравномерный спрос на рабочую силу со стороны общественного производства в связи с сезонность производства и труда. Здесь различают постоянную и сезонную рабочую силу. Постоянные работники призваны выполнять в основном постоянный объем работы, а сезонная рабочая сила привлекается для выполнения сезонных работ.

Кризисные 1990-е гг. оказали резко негативное влияние на социальное развитие села и уровень жизни большинства сельского населения. В результате институциональных образований на селе возникла принципиально новая социально-экономическая структура производства, характеризующаяся преобладанием частных (коллективных и индивидуальных) организационно-правовых форм хозяйствования. Но разгосударствление АПК не дало ожидаемого эффекта. В результате структурная перестройка АПК постоянно сопровождается сокращением объемов сельскохозяйственного производства и разрушением его материально-технической базы. Недооценка государством роли и специфики деревни как социально-территориальной подсистемы общества, использование в ней стандартных методов и форм рыночной

трансформации подвергли сельскохозяйственное производство длительному кризису. Наряду с обострением традиционных для сельской местности проблем (узость сферы приложения труда, низкий уровень доходов населения, отставание социальной сферы) для среднего Урала появились новые:

– рост безработицы. Усугубляется ситуация с безработицей и притоком иностранной рабочей силы и развития аграрного рынка стран СНГ. В ближайшей перспективе российское село будет испытывать мощное давление со стороны других государств Содружества, мобильность населения которых подхлестнется продолжающимся развалом крупнотоварного аграрного сектора. Трудовая миграция из стран СНГ в основном носит нелегальный характер. По разным оценкам, в сельской местности России занято до 1 млн. работников из стран СНГ (примерно 7% общей численности занятых в сельской экономике). В настоящее время отечественные сельхозпредприятия и фермеры интенсивно используют сезонную рабочую силу из Украины, Молдавии, Таджикистана и других стран Содружества на не требующих квалификации трудоемких работах. Этот вопрос имеет для села принципиальное значение. Аграрное перенаселение, наблюдающееся в Таджикистане, Узбекистане, Туркменистане, Киргизии, Азербайджане, представляет потенциальную угрозу экономической, социальной и политической стабильности для них самих, и для России - вследствие относительной открытости ее границ;

– рост скрытой занятости (в условиях неформально; занятости в регионе работают 24,3% экономически активного сельского населения);

– превышение (начиная с 1992 г.), смертности сельского населения над рождаемостью;

– усиление процесса социальной дифференциации, богатые становятся еще богаче, бедные - беднее;

– увеличение различий в уровне жизни между городским и сельским – населением;

– замедленные темпы формирования рыночной инфраструктуры;

– низкий уровень информированности сельского населения о своих экономических и социальных правах.

Негативное влияние на состояние занятости оказывает и рост числа безработных со сниженными мотивациями к труду. Граждане, оставшиеся без работы, утрачивают свой экономический потенциал, теряют квалификацию и конкурентоспособность. Основным источником существования для многих становится не труд, а социальное пособие, пенсия родителей, случайные заработки. Для такой категории населения даже ведение натурального хозяйства затруднительно, так как требует начального капитала. В условиях дефицита свободных рабочих мест предоставить работу таким людям крайне сложно. Достаточно большая часть населения не видит перспектив трудоустройства из-за низкого уровня заработков. Заработная плата в сельском хозяйстве остается самой низкой в экономике. Кроме того, для современного села характерна противоречивая ситуация: при наличии безработицы среди сельских жителей наблюдается нарастание реального дефицита работников –

ключевых массовых профессий в сельском хозяйстве. Причины этого следующие:

– неэффективное использование рабочей силы, находящейся в вынужденном простое;

– низкие масштабы развития сельскохозяйственных производств и отраслей обслуживания на селе, неудовлетворительные условия труда и жизни людей обусловили чрезмерные размеры миграции населения в город. Особенно это касается молодежи, подавляющая часть которой не может удовлетворить свои трудовые, социальные и культурные потребности в тех условиях, которые предлагает современное сельскохозяйственное производство;

– дальнейшее ослабление стимулирующей роли заработной платы, отсутствие прогноза реальных потребностей в рабочей силе при внедрении новой сельскохозяйственной техники и прогрессивных технологий, существенные сбои в воспроизводстве профессионально-квалификационной структуры занятых в сельском хозяйстве;

– сохранение в сельском хозяйстве многочисленных ручных работ обусловливает высокую потребность в сезонной рабочей силе, удовлетворить которую за счет собственных трудовых ресурсов практически невозможно. Известно, что безработные, проживающие в сельской местности, как правило, не изъявляют желания работать временно по причине низкой оплаты, тяжелых условий труда и временного характера работы;

– актуальная проблема дисбаланса спроса и предложения рабочей силы очень остро стоит в сельской местности. Одной из ее причин является подготовка кадров в учреждениях профессионального образования без учета реальных потребностей экономики. Кроме того, молодые специалисты не стремятся пополнить ряды квалифицированных кадров в сельской местности. По нашим данным, закрепляемость выпускников аграрных вузов страны не превышает 4%.

Само по себе сельское хозяйство существовать не может, необходима высококвалифицированная рабочая сила. Рынок труда на сегодняшний день имеет ряд проблем, связанных с безработицей, низкой мотивацией труда, высокой миграцией рабочей силы и т.д. Кризис 90-х гг. оказал свое негативное влияние на все сферы народного хозяйства нашей страны, в том числе и сельское хозяйство. В ходе проведенного исследования, нами были рассмотрены занятость и безработица в аграрном секторе и сделаны следующие выводы :

1. Рынок труда можно определить как рыночный механизм, осуществляющий распределение и перераспределение рабочей силы по отраслям и сферам хозяйства, видам и формам деятельности на основе критерия эффективности ее использования в соответствии со структурой общественных потребностей.

2. Возросло количество безработных. За 1990-2012 гг. численность работников сельхозорганизаций с 9,53 млн. человек уменьшилась до 1,74 млн. или в 5 раз. К 2012 г. этот показатель составлял лишь 19,7% численности

сельхозработников в 1991 г. На снижение занятости воздействовали многие факторы: переменные, влияющие на изменения спроса на рабочую силу; факторы, определяющие экономическое поведение людей и формирующие предложение рабочей силы.

3.Сельские территории на сегодняшний день находятся в плачевном состоянии, наблюдается старение населения, изменение его половозрастной структуры, снижение рождаемости на селе, что обусловлено рядом причин, таких как миграция, ликвидация сельскохозяйственных предприятий, нищенская оплата труда, отсутствие престижности труда в АПК и многих других.

Библиографический список:

1. О капитализме в деревне" - М.: Изд-во Сельская новь, - 2011 - №12,
2. Региональная целевая программа "Поддержка начинающих фермеров на 2012-2014 годы", М., 2011
3. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство. М.: Росстат, 2011

УДК 316.334.3:35

Стерлигов Евгений Юрьевич,
магистрант, Esterligov@rambler.ru,
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Екатеринбург

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

Аннотация: в данной статье рассматриваются социальные технологии в современном государственном и муниципальном управлении как важнейший фактор эффективного государственного управления.

Ключевые слова: управление, государственное управление, муниципальное управление, социальные технологии.

Sterligov Evgenii Yurevich

THE ROLE AND IMPORTANCE OF SOCIAL TECHNOLOGIES IN THE MODERN STATE AND MUNICIPAL GOVERNMENT

Abstract: in the article the social technology in the modern state and municipal government as a condition for the effectiveness of state and municipal government.

Keywords: governance, public administration, municipal administration, social technologies.

На сегодняшний день достаточно актуальным вопросом является роль и значение социальных технологий в современном государственном и муниципальном управлении.

Актуальность социально-технологической проблемы в социальном знании и управлении является закономерным результатом общественного развития, который отражает значение планирования, целеполагания, специализированных усилий в целях конструирования социального порядка, сознательного воздействия на социальные институты, а также на общественные ценности, нормы.

Осмысление содержания социальных технологий в государственном и муниципальном управлении связано, прежде всего, с определением данных понятий.

Государственное управление представляет собой практическую деятельность государственной власти, технологический процесс подготовки, принятия и исполнения управленческого решения в совокупности методов и средств, с помощью которых решаются задачи государства и его структур различного уровня, осуществляется прямое и специализированное воздействие органов управления на подведомственные им органы и объекты на основе административной ответственности за выполнение решений.

Под муниципальным же управлением следует понимать составную часть муниципального самоуправления, связанную с упорядоченным воздействием органов муниципального управления на муниципальные образования и взаимодействия, с его субъектами выполняя цель по повышению уровня и качества жизни населения в конкретном муниципальном образовании. [2, 77]

Общей целью государственного и муниципального управления является процесс повышения уровня жизни населения. Для достижения поставленной цели органы власти осуществляют решение следующих задач:

– создание социальной инфраструктуры;
– стабилизирование экономики;
– регулирование социально-экономических процессов;
– поддержание экологической обстановки;
– сохранение единого экономического пространства и др.

Для решения вышеперечисленных задач и достижения обозначенной цели необходимо принятие качественных и эффективных управленческих решений, и в данный момент уместным является применение социальных технологий.

Социальное управление, как целенаправленное воздействие на общество и его подсистемы, с целью упорядочить, сохранить, и развить его качественную специфику, решает все более сложные задачи. Это предъявляет к нему принципиально новое требование - быть одновременно высокоэффективным, долгосрочным, комплексным, плановым, научно обоснованным.

В данном случае разработка и внедрение новой социальной технологии, являющейся средством и способом преодоления, облегчения социальных проблем и напряженностей, получения высоких и значимых результатов при весьма ограниченных ресурсах, является важной практической целью.

Социальные технологии - это есть значимая совокупность средств, инструментов, методов для целенаправленного и обусловленного воздействия на социальные процессы, институты, жизнедеятельность населения, позволяющая получить при ограниченном объеме разного рода ресурсов социально значимый и высокий результат.

Социальные технологии являются специфическим элементом сложного структурированного механизма государственного и муниципального управления.

Социальные технологии в своей интегральной характеристике является методом государственного и муниципального управления социальными объектами, который обеспечивает их воспроизводство.

В условиях современных реалий социальные технологии являются способом эффективного решения проблем, направленных как на оптимизацию государственного управления, так и на совершенствование структуры, а также механизмов функционирования социальных элементов и систем в целом на разном уровне.

Социальные технологии можно рассматривать как метод изучения характера, состояния различных параметров, уровня и качества развития социальной сферы и идентификации наиболее рациональных способов воздействия на них.

Основная цель таких технологий заключается в оказании комплексного воздействия на условия жизнедеятельности различных социальных субъектов. К ним можно отнести общности, группы, личности. Стоит отметить, что в контексте социальных технологий, нельзя не отметить технологии экономической поддержки населения, которые направлены, в первую очередь, на выявление социально-экономических закономерностей, а также выработку на этой основе способов воздействия на экономическую сферу с целью наиболее полного и эффективного использования результатов экономической деятельности в социальной сфере.

Таким образом, в государственном и муниципальном управлении особую значимость приобретает проектирование и внедрение социальных технологий.

Государственное и муниципальное управление включает исполнение сложной функции, обеспечивающей сбалансированность структурно-динамических общественных пропорций (социально-экономический оптимум), сопряженность между социальными потребностями и ресурсами, гармонизацию политических, экономических, социальных и духовных аспектов общественного развития.

Таким образом, социальные технологии способствуют организации и упорядочению управленческого воздействия в соответствии с целью и логикой развития самих объектов воздействия.

Социальные технологии являются способом (логической схемой, моделью) достижения целей, инструментом контроля социального изменения, представляют собой рациональные конструкции (модели), инструмент познания и управления, позволяющие преобразовывать социальные объекты.

Преимущество социальных технологий в том, что оно дает целостное представление о предмете исследования, а значит, и о способах управленческого воздействия на него.

Библиографический список

1. ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ.

2. Система муниципального управления: учеб. пособие / Под редакцией В. Б. Зотова. / — СПб.: Лидер, 2005. — 493 с.

УДК 005.35:343.35

Терехов Виктор Иванович,
доктор технических наук, профессор,
Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ НА СЛУЖБЕ У ГОСУДАРСТВА ДЛЯ БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ И НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬЮ ГОССЛУЖАЩИХ

Аннотация: в данном докладе рассмотрены проблемы коррупции, взяточничества, казнокрадства, некомпетентности госслужащих, и предложено решение данной проблемы, основанное на применении социальных технологий преобразования и развития общественных систем.

Ключевые слова: коррупция, казнокрадство, некомпетентность, взяточничество, госслужащие, госорганы, власть. Государственная полиция.

Terekhov Viktor I.

SOCIAL TECHNOLOGY MANAGEMENT IN THE SERVICE OF THE STATE TO FIGHT CORRUPTION AND INCOMPETENCE OF CIVIL SERVANTS

Abstract: This report describes the problems of corruption, bribery, embezzlement, incompetence, civil servants, and proposed a solution to this problem, based on the use of social technologies of transformation and development of social systems.

Keywords: corruption, embezzlement, incompetence, corruption, civil servants, state authorities, authorities, state police.

В данном тексте речь пойдёт о новом способе борьбы с коррупцией и некомпетентностью госслужащих, с использованием СМК. Затронутые в данном докладе проблемы всегда были, есть и будут актуальны для любой страны мира, поскольку это обусловлено тем что в настоящее время коррупция, во всех государствах мира, и в РФ в частности, является главной проблемой, которая мешает нормальному развитию государства, и оказывает значительное влияние на экономическое и политическое состояние государства. Причём бороться с этим явлением трудно, и действующие методы борьбы приносят желаемый результат слишком медленно. Если так и дальше будет продолжаться, то эту проблему будут решать ещё многие поколения после нас. Соответственно, чтобы не допустить подобного, необходимо использовать более совершенные и действенные методы борьбы. Но прежде чем приступить непосредственно к теме, чтобы избежать недопонимания, необходимо определиться с понятиями, которые мы будем использовать в ходе работы. Пестова приводит следующие определения:

Социальные технологии управления - деятельность, включающая совокупность действий и способов целенаправленного воздействия на общественные процессы и системы, явления и людей для достижения поставленных целей.

В отечественной литературе выделяют 4 типа технологий, отличающихся по целям, действиям и способам:

1) Технологии формирования общественных систем, связанные с социальным проектированием.

2) Технологии решения общественных проблем и поддержания стабильности систем, связанные с управлением, и деловыми играми.

3) Технологии преобразования и развития общественных систем, основывающиеся на играх открытого типа.

4) Технологии защиты общественных систем, основывающиеся на методах социальной борьбы.

Осуществление разработки, создания и реализации социальной технологии предполагают соответствующие этапы. Этап разработки - связан с определением цели, объекта технологизации, разделением социального процесса на составляющие и выявлением связей между ними. Этап строительства - это выбор способов, средств получения информации, ее обработки, анализа, принципов трансформации в конкретные выводы и рекомендации. Этап реализации связан с организацией практической деятельности по реализации социальных технологий.

Теперь перейдём непосредственно к рассмотрению данной проблемы и её решению. Не будем пользоваться иностранным словом «коррупция», поскольку его смысл не отражает всю широту проблемы. Вместо него будем употреблять, сразу несколько понятий, взяточничество, казнокрадство и некомпетентность госслужащих. Это позволяет четко разграничить действия, потому что зачастую их совершают разные люди, взяточники и некомпетентные - это чаще всего госслужащие низшего и среднего звена, казнокрады - госслужащие среднего и высшего звена. Такое разделение логично, потому что служащие низшего звена занимаются оперативной деятельностью, что предполагает частое общение с населением, и соответственно появляется частая возможность небольшой взятки, и проявления некомпетентности отражающиеся на массах населения. Служащие среднего звена занимаются тактической деятельностью, общение с массами населения сменяется на общение с единицами населения, появляется возможность редких, но крупных взяток, некомпетентность влияет на массы служащих, так же появляется возможность небольшого казнокрадства, поскольку в распоряжении имеются ресурсы. Служащие высшего звена имеют большие возможности крупного казнокрадства, чем кто-либо, взятки для них незначительны, и соответственно неприемлемы, чтобы дослужиться до такого уровня, надо обладать компетентными знаниями и умениями, хотя всегда есть исключения.

После чёткого обозначения проблем и их описания, возможно, приступить к их решению.

Итак, борьба с некомпетентностью, бездействием и произволом, казнокрадством и взяточничеством госслужащих. Для этой цели государству целесообразно создать единый контрольно-карательный орган, который занимался бы исключительно борьбой против недобросовестных госслужащих, своеобразная государственная полиция, с функциями и полномочиями проверки, профилактики, и наказания. Она может включать два отдела, один занимается работой с заявлениями от населения или других служащих, второй

отдел самостоятельно ищет преступников. Что сейчас делать человеку, если, например, против него было совершено преступление, а в полиции были, но пропали улики? Или вообще отказываются возбуждать дело? Если чиновник просит взятку, за успешное существование твоего бизнеса или быстрое решение проблем? Госслужащему если у него есть подозрения о воровстве его начальника? Куда идти? В какие-то не понятные внутренние службы безопасности, где сидят «свои люди», или в полицию, сотрудники которой боятся ответить неадекватному человеку, который заявляет, что у него «связи» и он кого-то там знает, или, когда полиция или чиновник бездействуют. При таких обстоятельствах, чиновники и большинство сотрудников полиции просто боятся начинать дела против чиновников, или своих полковников. ФСБ может решать подобные проблемы, как показал случай с мэром Махачкалы, но это не их профиль.

Все это свидетельствует о необходимости создать единый государственный орган, государственную полицию, занимающейся исключительно поиском и наказанием казнокрадов, взяточников, некомпетентных, бездействующих, и самодурствующих госслужащих. Введение такого органа позволит существенно увеличить действенность и добросовестность работы госслужащих, и что немаловажно снизит уровень недовольства населения органами власти, ведь тогда на всех будет «управа», и каждый гражданин государства будет чувствовать себя защищённым и свободным гражданином, который живёт в стране где существует неотвратимость наказания за преступления, где все люди равны в правах, и могут ожидать компетентной и справедливой поддержки у органов государственной власти. Подобное решение проблемы казнокрадства, взяточничества и некомпетентности, уже реализовывалось в СССР, в 30-ые годы 20 века. Тогда функции проверки и наказания недобросовестных госслужащих исполняли 2 (секретно-политический) и 4 (особый) отдел НКВД СССР.

Относительно казнокрадства, можно разработать систему чтобы средства выделялись непосредственно на конкретные закупки, причем после предоставления предварительного отчета, с указанием конкретных статей расходов, что, как и к какому сроку должно быть сделано, с заранее отмеченной максимальной ценой повышения расходов. Назначить ответственных лиц, за определенные группы статей расходов, деятельность которых будет выборочно проверять «государственная полиция».

Кроме того, следует массово, для населения, информационно-идеологически обосновать и поддержать необходимость вышеперечисленных действий, чтобы каждый был проинформирован о деятельности этого органа, поскольку даже сам факт наличия такого органа, вызовет одобрение у населения и добропорядочных госслужащих, и страх у недобросовестных. Для эффективной деятельности такого органа, он должен быть по возможности открытым для прессы. Это для того, чтобы каждый преступник знал, что помимо судебного наказания, его ожидает публичное порицание. И как следствие, ни для кого не будет секретом его злодеяния.

УДК 37.014.5:371(470.54)

Тосова Любовь Геннадьевна,
магистрант, Tosovalg@rambler.ru
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе МАОУ-НОШ № 5,
г. Верхняя Пышма

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИОННЫХ И ИНКЛЮЗИВНЫХ ПРОЦЕССОВ В РАМКАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ (НА ПРИМЕРЕ ГО ВЕРХНЯЯ ПЫШМА)

Аннотация: в основу построения новой системы образования заложены демократические принципы, раскрывающие многие категории, касающиеся интеграции и инклюзии в образовании. Проблемы интеграционных и инклюзивных процессов в рамках государственной образовательной политики рассмотрены на примере ГО Верхняя Пышма.

Ключевые слова: интеграция, инклюзия, эклюзия отдельных категорий обучающихся.

Tosova Lubov G.

CURRENT PROBLEMS OF INTEGRATION AND INCLUSIVE WITHIN STATE EDUCATION POLICY (THE CASE GO TOP PYSHMA)

Abstract: the basis for the construction of a new education system laid democratic principles , revealing many categories relating to integration and inclusion in education. Problems of integration and inclusive processes within the state educational policy are exemplified GO Pyshma .

Keywords: integration , Inclusion , eklyuziya certain categories of students.

На протяжении последних десятилетий в России проходят процессы модернизации системы образования. Одной из приоритетных целей государственной политики, в т.ч. в сфере образования, становится снижение неравенства. В этих целях разрабатываются и реализуются различные проекты и программы на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. В основу построения новой системы образования заложены демократические принципы: равный и свободный доступ всех к образованию, право обучающегося на выбор форм и программ обучения, образовательной организации и другие.

Необходимость обеспечения равного доступа к образованию вызвана не только имущественным неравенством, но прежде всего сложившейся практикой эклюзии отдельных категорий обучающихся, таких как дети-инвалиды и дети с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), дети мигрантов, дети из неблагополучных семей, дети-сироты и др.

Принятый в 2012 году федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» раскрывает многие категории, касающиеся интеграции и инклюзии в образовании. В то же время необходимо отметить, что процессы их реализации на практике пока не носят оптимальный характер.

Анализ исследований по проблеме инклюзивного образования позволяет отметить следующие принципы инклюзии:

- признание равной ценности для общества всех учеников и педагогов;
- повышение степени участия учеников в культурной жизни местных школ и одновременное уменьшение уровня изолированности части учащихся от общешкольной жизни;

- реструктурирование методики работы в школе таким образом, чтобы она могла полностью отвечать разнообразным потребностям всех учеников, проживающих рядом со школой;
- устранение барьеров на пути получения знаний и полноценного участия в школьной жизни для всех учеников (не только тех, кто имеет инвалидность или относится к тем, у кого есть особые образовательные потребности);
- анализ и изучение попыток преодоления барьеров и улучшения доступности школ для отдельных учеников, проведение реформ и изменений, направленных на благо всех учеников школы в целом;
- различия между учениками - это ресурсы, способствующие педагогическому процессу, а не препятствия, которые необходимо преодолевать; признание права учеников на получение образования в школах, расположенных по месту жительства; улучшение ситуации в школах в целом, как для учеников, так и для педагогов; признание роли школ не только в повышении академических показателей учащихся, но и в развитии общественных ценностей;
- развитие отношений поддержки и сотрудничества между школами и местными сообществами; признание инклюзии в образовании как одного из аспектов инклюзии в обществе [2].

В настоящее время система образования ГО Верхняя Пышма включает в себя образовательные учреждения различных организационных форм, большинство из которых работает с категориями обучающихся, нуждающихся в интеграции и инклюзии.

В целях изучения проблем реализации государственной образовательной политики в сфере интеграции и инклюзии в ГО Верхняя Пышма в 2012-2013г.г. было проведено социологическое исследование в виде экспертного опроса, в котором приняли участие педагоги ГО Верхняя Пышма.

В ходе анализа проведенного эмпирического исследования было выявлено, что педагоги очень низко оценивают готовность образовательных учреждений и участников образовательного процесса к работе с детьми с ОВЗ. Также, по мнению опрошенных, в настоящее время образовательные учреждения не имеют ресурсов для организации эффективного совместного обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.

Среди основных проблем, которые возникают в ходе образовательного процесса, педагоги отмечают сложности в освоении программы обучения и адаптации детей с ОВЗ. В то же время педагоги достаточно высоко оценивают результаты совместного обучения такой категории детей в сфере социальной адаптированности, отношений со сверстниками, освоении программы.

В последние годы в ГО Верхняя Пышма увеличивается количество детей мигрантов и переселенцев. По мнению педагогов, это увеличивает проблемы в процессе обучения, т.к. дети мигрантов испытывают затруднения в освоении программы в полном объеме и адаптации к условиям обучения. Несмотря на то, что опрошенные отмечают достаточно благоприятное отношение к детям

мигрантов со стороны всех участников образовательного процесса, многие из них высказываются за специальное либо отдельное обучение данной категории.

По мнению педагогов, в особом подходе нуждаются не только дети с ОВЗ и дети мигрантов, но и дети с асоциальным поведением и из неблагополучных семей.

В качестве рекомендации для совершенствования реализации интеграции и инклюзии в сфере образования на территории ГО Верхняя Пышма предлагается Программа развития интеграции в сфере общего образования, цель которой - создание условий для развития процессов интеграции в сфере среднего образования на территории ГО Верхняя Пышма.

Комплекс мероприятий предполагается осуществлять по следующим основным направлениям:

1. Повышение готовности образовательных учреждений к работе с отдельными категориями обучающихся, нуждающихся в интеграции в сфере образования (создание доступной среды для детей-инвалидов и детей с ОВЗ: пандусы, специально оборудованные классы, рекреации, коридоры и т.д.)

2. Создание благоприятной среды в образовательных учреждениях для отдельных категорий обучающихся, нуждающихся в интеграции в сфере образования (социально-психологический микроклимат).

3. Формирование у педагогов, обучающихся и их законных представителей толерантного отношения к отдельным категориям обучающихся, нуждающихся в интеграции в сфере образования:

- формирование программы поликультурного образования на базе не менее одного образовательного учреждения;
- проведение этномероприятий;
- проведение мероприятий по формированию добровольческой помощи детям-инвалидам.

4. Повышение компетентности педагогов по следующим направлениям:

- социально-психологические технологии работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ;
- современные педагогические технологии работы с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ при изучении различных предметов;
- работа с детьми – инофонами при изучении различных предметов;
- внедрение в учебный процесс современных информационно-компьютерных технологий;
- современные технологии формирования толерантности у обучающихся;
- технологии работы по повышению личностного роста обучающихся в рамках реализации ФГОС 2 поколения.

5. Внедрение новых информационно-коммуникационных, социально-психологических и педагогических технологий, способствующих повышению эффективности обучения отдельных категорий обучающихся, нуждающихся в интеграции в сфере образования:

- разработка и лицензирование адаптированных программ для различных категорий обучающихся, нуждающихся в интеграции в сфере образования;
- создание «Школы русского языка» для детей мигрантов – инофонов на базе не менее 1 образовательного учреждения, которое будет выступать в качестве ресурсного центра;
- разработка и внедрение образовательного контента для дистанционного образования;
- внедрение в образовательных учреждениях социально-психологического сопровождения различных категорий обучающихся, нуждающихся в интеграции в сфере образования;
- внедрение в образовательный процесс компьютерных программ для работы с различными категориями обучающихся, нуждающихся в интеграции в сфере образования.

Подводя итог, необходимо отметить, что реализация интеграционных и инклюзивных процессов предусматривает реформирование среды на уровне каждого отдельного образовательного учреждения, а также в целом на уровне муниципального образования - основного субъекта реализации общего образования.

Библиографический список

1. Волгин Н.А. Государственная и муниципальная социальная политика. Курс лекций: учебное пособие / коллектив авторов. - М.: КНОРУС, 2011.
2. Москвичева О.А. Специальное коррекционное образование в городе Москве. // Инклюзивное образование: образовательная политика и практика. (http://www.miro.msk.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=1269).
3. Ушакова Е.В. Вариативные модели инклюзивного образования в детском саду.(http://www.miro.msk.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=1269).

УДК 331.105.446-057.4

Трынов Дмитрий Валерьевич, старший преподаватель,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

О ПРИЧИНАХ ПОЯВЛЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ПРОФСОЮЗОВ В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ

Аннотация: в материале представлен анализ причин появления альтернативных профсоюзов в бюджетной сфере. Выделяются основные различия между традиционными профсоюзными структурами и альтернативными, а также даётся оценка перспектив развития новых организаций.

Ключевые слова: альтернативные профсоюзы. Гражданское общество. Институциональный кризис. Эффективный контракт.

Trinov Dmitry V.

ON THE REASONS FOR THE EMERGENCE OF ALTERNATIVE TRADE UNIONS IN THE PUBLIC SECTOR

Abstract: the paper presents an analysis of the reasons of occurrence of alternative trade unions in the public sector. Highlights the main differences between traditional and alternative trade union structures, and assesses the prospects for the development of new organizations.

Keywords: alternative trade unions. Civil society. The institutional crisis. Effective contract.

Для современной России состояние кризиса социальных институтов, похоже, становится нормой. Об этом красноречиво свидетельствуют опросы общественного мнения и оценки экспертов [1, 2]. Экономическая и политическая стабилизация начала 21 века, столь желанная российским обществом, оказалась очень зависимой от факторов, отнюдь не контролируемых этим самым обществом. Опыт развитых стран показывает нерушимую связь таких социетальных компонентов как рыночная экономика, демократия, гражданское общество. Однако хрупкость и слабость конструкций гражданских институтов не позволяет укрепить успех стабилизации и вывести общество на новый этап развития.

Недавние события 2011-2012 годов показали слабость связей между обществом и властью, когда любое протестное действие, будь то митинг или пикет, расценивались чуть ли ни как попытка государственного переворота.

Среди институтов гражданского общества в современной России особо выделяются профессиональные союзы и их объединения. У этого есть ряд исторических предпосылок. Во-первых, в советские времена «всеобщего единомыслия», профсоюзы были той структурой, которая сумела найти свою нишу. Широко тиражировалось представление о профсоюзах как «приводных ремнях» партии. Тем самым профсоюзы выступали посредником между КПСС и массами. Во-вторых, профсоюзы выполняли очень важную распределительную функцию, которая в советские времена была крайне востребована и высоко ценилась. В-третьих, советские профсоюзы, наряду с комсомольской организацией были ценным кадровым ресурсом КПСС и всего советского правящего класса.

При анализе состояния и тенденций развития профсоюзных организаций стоит учитывать генетическую связь современных структур (в первую очередь крупнейшей - ФНПР) и их советского прообраза ВЦСПС. Многие современные проблемы профсоюзов коренятся именно в «советском наследии». ФНПР имеет и правовую преемственность ВЦСПС. Особенно это касается вопросов собственности, доставшейся ФНПР по наследству от ВЦСПС, которую оценивают в 6-7 миллиардов долларов [3,4]. Несмотря на многочисленные попытки составить конкуренцию, ФНПР до сих пор остаётся монополистом в сфере представления интересов трудящихся. По мере накопления неудовлетворённости традиционной профсоюзной структурой растёт количество альтернативных организаций, которые пока не обрели серьёзного социального капитала.

Согласно данным исследования ФОМ, в период с 2001 по 2011 год число граждан, состоявших в профессиональных союзах сократилась с 24% до 14%. Вместе с тем, существует социальный запрос на профсоюзы, которые были бы способны защищать и отстаивать права трудящихся. 8 из 10 респондентов ответили, что именно это должно являться основной функцией профсоюза. Скептически респонденты относятся и к провозглашаемой независимости профсоюзов от государства. 55 % считают, что профсоюзы не являются

независимыми. Любопытно отметить, что среди членов профсоюзов не верят в независимость своих организаций от государства ещё большее число опрошенных – 67% [5].

Таким образом, можно отметить актуальность и значимость основных направлений работы профсоюзов. Действительно, традиционные функции профсоюза, которые выполняют организации, входящие в ФНПР, постепенно перестают быть значимыми для работника. С другой стороны, приобретает главное значение то, насколько профсоюз способен защищать права трудящихся. Такие традиционные функции профсоюза как организационная и распределительная уходят на второй план и перестают быть востребованными.

Изменение акцентов деятельности профсоюзов порождает целый ряд острых проблем, которые требуют теоретического и практического исследования. Например, требует уточнения классический тезис о том, что влияние профсоюза напрямую зависит от его численности. В современных российских реалиях этот принцип можно признать верным лишь отчасти. Напротив, относительно небольшие профсоюзы порой весьма успешно выполняют правовую функцию. Однако, признавая отдельные успехи таких малых организаций оговоримся, что без массовых структур профсоюзы будут не в силах формировать «основную социальную повестку». В частности влиять на принимаемые в государстве решения. Другой важной проблемой, требующей исследования, являются мотивы членства в профсоюзной организации. Исходя из прагматичных соображений, состоять в большом профсоюзе не имеет смысла, поскольку он итак представляет интересы всех работников согласно Трудовому кодексу. Действительно, зачем состоять в организации, которая малоэффективна и, кроме того, взимает членские взносы? Этот вопрос остаётся актуальным даже в том случае, когда организация действует эффективно. Данный парадокс обстоятельно описан на примере созданного во Всеволожске классового профсоюза компании «Форд Мотор Компани». После достижения основных целей коллективных переговоров – повышения заработной платы на 50 %, за следующий календарный год членство в профсоюзе прекратили 800 человек [6].

Возникновение альтернативных профсоюзов выглядит социально необходимым и обусловленным целым рядом причин. По сути, появление альтернативных профсоюзов начинается ещё в конце 80 гг. XX в. с кризисом ВЦСПС. 90 е гг. стали настоящим бумом профсоюзного движения. Забастовки и стачки были привычным делом борьбы профсоюзов за трудовые права (по большей части связанных с выплатой заработной платы). «Первые альтернативные профсоюзы вышли из стихийного забастовочного движения конца 80-х гг. Наиболее известные из них - Независимый профсоюз горняков (НПГ), Федерация профсоюзов авиадиспетчеров (ФПАД). Можно назвать, как минимум, две группы их отличий от традиционных - состав членов и направление деятельности. В составе преобладала ориентация на профессиональные группы, т.е. на тех, кто выполняет основные функции на предприятии. Для шахтеров это были рабочие очистных и проходческих

участков, на транспорте еще уже - авиадиспетчеры, машинисты локомотивов, летный состав. Отказ от универсального принципа членства в организации привел не только к тому, что эти профсоюзы были более однородны профессионально, но они имели в своем распоряжении и "рубильник", т.е. какую-то крайне значимую функцию, невыполнение которой ставило под удар функционирование не только предприятия, но и всего общества» [7, с. 32].

Однако в бюджетной сфере возникновение новых профсоюзов протекало не столь бурно. Лишь в последние два года, появляются несколько профсоюзов работников бюджетной сферы, претендующих на принципиально новые подходы в работе.

2011 г. – учреждён Межрегиональный профсоюз работников образования «Учитель» [8].

2012 г. – учреждён Межрегиональный профессиональный союз работников здравоохранения «Действие» [9]. 2013 г. – учреждён Межрегиональный профсоюз работников высшей школы «Университетская солидарность» [10].

Экономические успехи последнего десятилетия в России не привели к принципиальному росту таких базовых социальных показателей как продолжительность и качество жизни, уровень образования, здоровье и т.д. Почему в России в сравнении с экономическими показателями уровень жизни намного ниже соответствующих показателей в других странах? Важная причина такой диспропорции – хронический недостаток финансирования образования и здравоохранения.

Снижение финансирования образования, науки, культуры и здравоохранения из средств федерального бюджета – это устойчивый тренд последних лет. Десять лет назад суммарные расходы на образование и науку составляли 9,1% от национального бюджета, в 2014 – около 4%. Сравнительный анализ бюджетных расходов на социальную сферу в различных странах мира показывает, что Россия сильно отстаёт от развитых стран. Правительство взяло курс на увеличение расходов на оборону, правоохранительные органы, безопасность и ЖКХ. Таким образом, можно констатировать, что ближайшие годы принесут нисходящий тренд финансирования социальной сферы, что оголит проблемы в соответствующих отраслях.

Появление новых профсоюзов может рассматриваться двояко. С одной стороны, преимущественно профсоюзы выступают против реформ, проводимых правительством в социальной сфере. Особенно это характерно для «Университетской солидарности» и «Учителя». Профсоюзы последовательно критикует реформу образования, новый закон «Об образовании» и прочие инициативы правительства. Таким образом, позицию «Университетской солидарности» можно условно назвать «контрреформистской». При этом надо учитывать тот факт, что природа этих реформ объясняется снижением финансирования. С другой стороны, процесс появления альтернативных профсоюзов, как и любых других гражданских ассоциаций, есть результат

гражданской активности и, в конечном счёте, попыткой решать самостоятельно собственные проблемы.

Прямым итогом недофинансирования системы здравоохранения и образования является низкий уровень оплаты труда работников этих сфер. Несмотря на многочисленные заявления и обещания руководителей разных уровней власти, зарплата учителей, врачей и преподавателей вузов растёт низкими темпами и едва ли успевает за инфляцией. Осуществляемые повышения заработных плат производятся либо за счёт ежегодной индексации основной части зарплаты (т.е. оклада), либо за счёт интенсификации труда. Последняя является одной из самых больших угроз и, следовательно, объектом борьбы профсоюзов.

Другие проблемы, вызвавшие активизм и создание альтернативных профсоюзов кроются в организации труда и управлении в самих учреждениях образования и здравоохранения. Несмотря на значительные отличия такой организации на общероссийском уровне, всё-таки улавливаются общие мотивы и тенденции. Во-первых, бюрократизация управленческой системы, её «вертикализация» и отсутствие механизмов обратной связи. Во-вторых, массовый приход «управленцев новой волны» и менеджеризация бюджетной сферы. Косвенным итогом новой кадровой политики учредителей сферы образования и здравоохранения стал колоссальный разрыв между заработными платами работников и управленцев. Красноречивы, например, данные по доходам ректоров российских вузов, опубликованных за 2012 год [11]. В-третьих, постоянные структурные изменения внутри организаций и создание новых трудовых стандартов. Одним из элементов повышения административного давления на работника являются планы по введению эффективных контрактов. С точки зрения профсоюза, эффективный контракт – это прежде всего средство поставить работника в прямую зависимость от работодателя. В условиях срочного трудового договора, элементами эффективного контракта будут количественные показатели, контролируемые работодателем. Эффективный контракт не может быть применён к качественным показателям и содержанию труда учителя или врача. Это потребует слишком дорогостоящих методик оценки. Зато его очень легко применять к количественным показателям, будь то пациенты в поликлинике или студентов в аудитории. Таким образом, всякое увеличение будет приравнено работодателем к эффективности, что является заблуждением.

Подводя итог, отметим, что кризис действующих профсоюзов является частью институционального кризиса и сопровождается теми же процессами. Недоверие и апатия, присущая российскому социуму на современном этапе блокирует процесс создания влиятельных гражданских структур, способных уравновешивать государственные институты. Вместе с тем существует явно выраженный запрос на альтернативные профсоюзные структуры, способные отстаивать трудовые права и интересы работников. Экономические предпосылки и риски внешней и внутренней среды бюджетных учреждений,

вынуждают инициировать усилия по созданию альтернативных действующим профсоюзам организации.

Библиографический список

1. Доклад о состоянии гражданского общества в Российской Федерации за 2012 год./ – М., 2012

2. Горшков М.К. Российское общество как оно есть: (опыт социологической диагностики) с.37-39//М. Новый хронограф, 2011. – 672с.

3. Андрусенко Л. Ученики школы капитализма. //Огонёк, № 52 (2004).

4. Савельев К. Нетрудовые резервы Михаила Шмакова. Руководители ФНПР не первый год зарабатывают там, где трудящиеся отдыхали.// Независимая газета (12.3.2009).

5. Профсоюзы в России. //ДОМИНАНТЫ , № 22, Фонд Общественное Мнение. – М.,2011

6. Мандель Д. Классовый профсоюз во Всеволжске 2005-2012./ - «Школа трудовой демократии». М. 2013

7. Бизюков П.В. Альтернативные профсоюзы На пути освоения социального пространства. // Социологические исследования, № 5, 2001.

8. Официальный сайт Межрегионального профсоюза работников образования «Учитель» http://pedagog-prof.org/

9. Официальный сайт Межрегионального профессионального союза работников здравоохранения «Действие» http://action.avtonom.org/

10. Официальный сайт Межрегионального профсоюза работников высшей школы «Университетская солидарность» http://unisolidarity.ru/

11. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителей подведомственных Минобрнауки России высших учебных заведений, а также членов их семей за отчётный финансовый год с 1 января 2012 года по 31 декабря 2012 года. официальный сайт Министерства образования и науки РФ. http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/

УДК 331.5.07

Турсукова Инна Ивановна,
старший преподаватель, dream_27@rambler.ru,
Филиал Южно-Уральского Государственного Университета, г. Златоусте

ЗАЕМНЫЙ ТРУД: ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА

Аннотация: В статье рассматриваются возможности, открывающиеся перед работодателем в случае делегирования отдельных функций заемным специалистам, а также потенциальные риски, сопутствующие внедрению заемного труда на предприятии. Акцентировано внимание на положительных и отрицательных моментах нестандартных трудовых отношениях с позиции соискателя рабочего места.

Ключевые слова: заемный труд, работодатель, работник, возможности, риски.

Tursukova Inna Ivanovna

LOAN WORK: OPPORTUNITIES AND RISKS OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES

Abstract: The article examines the possibilities to delegate certain of specialists and some possible risks for introduction of loan work. The attention is focused on positive and negative aspects in irregular relations in employment the contracts from some positions of job seekers.

Keywords: loan work, employer, employees, opportunities, risks.

В меняющихся социально-экономических условиях происходят серьезные изменения в организации бизнеса. Появляются новые технологии и

формы организации труда, формируются нестандартные, гибкие формы занятости (к которым, в частности, относятся различные формы заемного труда - аутсорсинг, аутстаффинг, лизинга персонала).

Стратегия гибкости во взаимоотношениях между субъектами рынка труда подразумевает наличие постоянных «стержневых» и переменных периферийных групп персонала, которым делегируется выполнение части непрофильных функций предприятия с целью его концентрации на основном виде деятельности [1, 93].

Однако ни богатые технологические возможности поставщиков услуг, ни высокая квалификация их персонала, ни положительные примеры подобных действий с другими предприятиями не могут служить гарантом целесообразности такого шага. В связи с этим возникает потребность в научно обоснованных рекомендациях, позволяющих принимать целесообразные управленческие решения как работодателю, так и соискателю рабочего места.

Построение методических рекомендаций для оценки эффективности заемного труда осуществимо лишь в случае четкого представления возможностей, которые открываются перед работодателем при делегировании отдельных функций заемным специалистам, а также вероятных рисков, сопутствующих данному управленческому решению. Равно как четкое представление положительных и отрицательных моментов нестандартного трудового договора позволит и работнику, в свою очередь, не ошибиться, принимая решение о характере трудоустройства.

Представляется целесообразным выделить следующие возможности работодателя в случае привлечения заемных специалистов:

1. Оптимизация затрат на персонал. Нестандартные трудовые отношения между работодателем и соискателем рабочего места не предусматривают различные социальные выплаты (единовременные премии и поощрения; расходы на питание, топливо и другие натуральные выдачи; расходы на профессиональное обучение и т.д.). Соответственно для работодателя делегирование отдельных функций заемным специалистам будет благотворно влиять на данную статью затрат, сокращая ее.

2. Ликвидация простоев в работе. Временно отсутствующие работники, например, по причине болезни, нахождения в отпуске приводят к возникновению простоев, относительному росту издержек предприятия при снижении производительности. В этом случае заёмный труд для работодателя может рассматриваться как альтернатива, если речь идёт о срочной, непредвиденной и неопределённой по сроку замене временно отсутствующего работника [4, 16].

3. Повышение качества выпускаемой продукции (работ, услуг). Возможность концентрации на основном производстве в результате передачи вспомогательных функций на сторону, а также заимствование положительного опыта привлекаемых специалистов создает предпосылки для повышения качества выпускаемой на предприятии продукции (работ, услуг).

4. Повышение производительности труда. В случае делегирования функций заемным специалистам положительной динамике этого показателя будут способствовать ликвидация простоев в работе, заимствование новых технологий, передового опыта, а также оптимизация численности персонала, поскольку меньшее количество работников, но с большей интенсивностью, будут выполнять те же объемы работ, что и до оптимизации штатного расписания.

5. Уменьшение налогового бремени. Оптимизация штатной численности персонала за счет внедрения заемного труда на предприятии способствует относительному снижению издержек, улучшению соотношения между объёмом производства и уровнем затрат на труд. Это связано с тем, что затраты на заёмных специалистов, фактически занятых на предприятии, не учитываются по статье издержек по труду, а переходят в статью издержек на приобретение услуг (или операционные расходы). В России издержки по данной статье уменьшают размер налогооблагаемой прибыли [4, 18].

Среди потенциальных рисков, с которыми работодатель может столкнуться, внедряя систему заемного труда на предприятии, следует уделить внимание возможности возникновение социальной напряженности внутри трудового коллектива, и, как следствие, текучести кадров. Неравные условия труда, отсутствие социальных благ и гарантий, дифференциация в оплате труда штатных работников и привлекаемых специалистов могут способствовать возникновению социальной напряженности внутри трудового коллектива и, как следствие, увольнениям постоянного персонала.

Рассмотрим возможности и риски соискателя рабочего места в случае заключения им с работодателем нестандартного трудового договора.

1. Возможность получения опыта работы, постоянного рабочего места. В первую очередь это касается студентов и молодых специалистов, заинтересованных во временных подработках. Польза заемного труда очевидна: студент (молодой специалист) получает опыт, заработок, стаж; а предприятие – временного сотрудника на замену отсутствующего штатного, либо помощь в «горячие периоды».

2. Возможность индивидуального графика работы или совмещения с другим видом деятельности. Для некоторых категорий работников заемный труд может быть более предпочтительным, поскольку предполагает меньшую степень отдачи работодателю, а потому - большие возможности для совмещения работы с другой деятельностью (учебой, уходом за нуждающимися и др.) [2, 31].

3. Перекладывание издержек поиска работы, трудовых споров на частное агентство занятости. Кадровые агентства получают заказы на поиск того или иного специалиста от предприятий-заказчиков, которые обеспечивают агентствам прибыль, оплачивая им подбор необходимого специалиста. Для самих соискателей услуги рекрутеров, как правило, бесплатны. Еще одним важным составляющим элементом заемного труда является принятие на себя агентством обычных функций работодателя по отношению к работникам,

таких, как выплата заработной платы, социальных взносов, налогов, разрешение трудовых споров и конфликтов [4, 42].

Среди наиболее вероятных рисков работника выделяются следующие:

1. Вероятность более низкого уровня дохода в сравнении со штатным персоналом. Оплата труда подавляющего большинства заемных работников существенно ниже заработной платы штатного персонала, отсутствует индексация ставок оплаты труда заемных работников. Даже если зарплата заемных и постоянных работников сопоставима, то, как правило, это достигается за счет переработок, увеличения нагрузки, а также экономии на соцпакете и льготах привлекаемых специалистов.

2. Вероятность меньшей защищенности трудовых и социальных прав. «Не свои» работники как бы выпадают из поля зрения службы охраны труда предприятия-пользователя, а компания-провайдер вообще не имеет отношения к рабочим местам на предприятиях своих сотрудников. В результате работникам с неустойчивой занятостью не производится доплата за вредность, не предоставляются дополнительные дни к отпуску, как это делается для постоянных работников, не обеспечиваются надлежащие средства защиты в должном объеме, не проводится нормальный инструктаж, часто они не имеют доступа к медпункту предприятия [3, 31].

3. Вероятность недонакопления человеческого капитала в результате нестабильной занятости. Организация-пользователь может в самые короткие сроки избавиться от заемного работника, расторгнув договор с агентством заемного труда. В результате этого заемный работник теряет возможность приобретения дополнительного профессионального опыта, навыков, умений.

Подытоживая выше сказанное, следует отметить, что идентификация возможностей и вероятных рисков работодателя и работника, их отражение в соответствующих показателях, выступающих, в свою очередь, основой расчета интегрального показателя эффективности заемного труда, помогает принять обоснованное решение о целесообразности включения в процессы заемного труда обеим сторонам трудовых отношений.

Библиографический список

1. Кларк Саймон. Российский рынок труда // Экономическая социология. Т.2. № 3, 2001.

2. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда / Я.В. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалева, 2007.

3. Ляпин А., Нойнхеффер Г., Шуршукова Л., Бизюков П. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников // Центр социально-трудовых прав. Москва, 2007.

4. Смирных Л.И. Заемный труд в России: быть или не быть? / Л.И. Смирных; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М.: Издательский дом «Высшая школа экономики», 2012.

УДК 331.1

Фатеева Наталья Борисовна,
старший преподаватель,
Уральский государственный аграрный университет, г. Екатеринбург

СПЕЦИФИКА АДАПТАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ СУХОЛОЖСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация: автор предлагает факторный анализ процесса текучести кадров, как показатель адаптации. Новый подход к факторному анализу текучести кадров обусловлен факторным анализом процесса адаптации.

Ключевые слова: адаптация, фактическая текучесть кадров, потенциальная текучесть кадров, стабильность кадров, коэффициент потенциальной текучести кадров, коэффициент фактической текучести кадров, факторный анализ, системный анализ, мотив.

Fateeva, Natalia

SPECIFICS OF ADAPTATION OF AGRICULTURAL WORKERS WORK ENTERPRISES SUKHOLOZHSKY URBAN DISTRICT, SVERDLOVSK REGION

Abstract: The author offers a factor analysis of the turnover rate as the rate of adaptation. A new approach to factoring turnover due to the analysis of factorial analysis of the adaptation process.

Keywords: adaptation, the actual turnover potential turnover, the stability, the potential rate of staff turnover, the ratio of the actual turnover, factor analysis, system analysis, motiv.

Актуальность проблемы адаптации и мотивации трудовой деятельности обусловлена выходом России из экономического кризиса. Кафедра управления и права Института экономики, финансов и менеджмента Уральского Государственного аграрного университета провела социологическое исследование по проблеме специфики адаптации и мотивации трудовой деятельности работников 12 сельскохозяйственных предприятий (кооператив Рудянский, кооператив Курьинский и другие) Сухоложского городского округа Свердловской области. Результаты исследования показали, что 16% работников сельскохозяйственных предприятий адаптировалось на отлично, 44% - на хорошо, 36% - на удовлетворительно, 4% - неудовлетворительно. Поскольку показателем адаптации кадров выступает текучесть кадров, а как показало исследование коэффициент потенциальной текучести кадров сельскохозяйственных работников Сухоложского городского округа Свердловской области составляет 12 %, то необходимо усилить работу по совершенствованию управления процессом адаптации сельскохозяйственных работников.

Таблица 1

Уровень адаптации работников 12 сельскохозяйственных предприятий Сухоложского городского округа Свердловской области

отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
16%	44%	36%	4%

Факторный анализ процесса адаптации сельскохозяйственных работников Сухоложского района Свердловской области показал, что женщины лучше адаптируются, чем мужчины:

Таблица 2

Взаимосвязь коэффициентов отличной адаптации и пола работников 12 сельскохозяйственных предприятий Сухоложского городского округа Свердловской области (кооператив Рудянский, кооператив Курьинский и другие)

Пол	Мужской	Женский
Коэффициент отличной адаптации	4%	96%

Это обусловлено тем, что женщинам труднее найти работу, чем мужчинам, а также тем, что уровень надёжности психики по отношению к стрессам и аффектам выше у женщин, чем у мужчин. Женская психика гораздо сложнее мужской и поэтому адаптивнее.

Факторный анализ взаимосвязи стажа работы и уровня адаптации сельских тружеников показал, что с увеличением стажа работы уровень адаптации повышается.

Таблица 3

Взаимосвязь уровня адаптации и стажа работы у сельских тружеников Сухоложского городского округа Свердловской области

Стаж	До 1 года	1-3	3-5	6-10	11-15	16-20	21-22	24-28	29-30
Уровень адаптации	13%	15%	35%	55%	60%	68%	71%	78%	89%

Полученные результаты показывают, что необходима комплексная программа управления трудовой адаптацией сельских тружеников Сухоложского городского округа Свердловской области.

УДК 005.963.1:331.108.4

Федотова Людмила Павловна,
кандидат педагогических наук, доцент,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г.Екатеринбург

КОУЧИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА

Аннотация: в статье раскрыты основы технологии коучинга, а также представлена модель реализации коучинговой технологии в обучении и развитии профессионала

Ключевые слова: коучинг, технология, потенциал, обучение, развитие.

Fedotov Ludmila Pavlovna

COACHING AS TECHNOLOGY DEVELOPMENT PROFESSIONAL BUILDING

Abstract: in article bases of technology of coaching are opened, and also the model of realization of kouchingovy technology in training and development of the professional is presented

Keywords: coaching technology potential training development, promotion, progress.

Сравнительно недавно в обучении появилась технология коучинга.

Существует множество определений этой технологии. Приведём некоторые из них, наиболее известные.

Коучинг – это искусство создания с помощью беседы и поведения среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение. (Тимоти Голви(англ. W.Timothy Gallwey) «Работа как внутренняя игра»)

Коучинг – это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека. (Майлз Дауни(англ. Myles Downey) «Эффективный Коучинг»)

Коучинг – это длящиеся отношения, которые помогают людям получить исключительные результаты в их жизни, карьере, бизнесе или в общественных делах. Посредством коучинга клиенты расширяют область познания, повышают эффективность и качество своей жизни. (International Coach Federation, ICF)

Из приведённых определений ясно видно, что коучинг - особая технология, предназначенная для людей, осознающих свои потребности личностного роста, развивающих потенциальные профессиональные возможности. Для того, чтобы наглядно представить коучинг в сфере обучения, мы предлагаем разработанную нами модель. Эта модель представляет из себя поэтапную технологию коучинга, которая в виде системы отображает учебно-развивающий процесс.

Наглядно её можно представить в виде последовательных технологических этапов.

I Констатирующий этап включает в себя первое знакомство. Он представляет возможность коучу и обучаемому проникнуться доверием друг к другу, или в противном случае вообще не начинать коучинг. Важно убедиться в

I ЭТАП
КОНСТАТИРУЮЩИЙ
II ЭТАП
ПРОГНОЗИРУЮЩИЙ
III ЭТАП
ФОРМИРУЮЩИЙ
IV ЭТАП
ОБОБЩАЮЩИЙ

Рис. 1 Модель коучинга в обучении.

том, что у обучаемого есть действительно намерение заниматься. Проводится диагностика обучаемых : выявляются их природные склонности и возможности работать в рамках данной конкретной технологии. Благодаря использованию популярной методики «Колесо баланса» выявляется

«проблемные зоны» как в личностном развитии, так и в содержании обучения. Уточняется содержательной компонент процесса обучения.

II Прогнозирующий этап нацеливает на результат. Коуч решает важные задачи :

Какие темы дисциплинное необходимо в первую очередь проработать с обучаемыми.

Вводит суть проблемы самих обучаемых, ставит перед ними цель, тем самым, затрагивая мотивационную сферу, побуждая их активности, усиливая желание освоить проблемные темы и развивая веру в собственные силы. На данном этапе конкретизируется выбор методов и средств обучения в зависимости от индивидуального-психологических особенностей обучаемых и их уровня обученности. Распределяются конкретные индивидуальные задания, намечаются этапы совместной работы, этапы взаимодействия.

В то же время перед коучем стоит задача конкретизации личных или профессиональных качеств, которые необходимо сформировать или развивать. На данном этапе наряду с планом учебных занятий составляется и план личностного развития. (ПЛР)

III Формирующий этап. Здесь коуч, контролируя развитие обучаемого в полной мере осуществляет своё умение в использовании обратной связи.Опираясь на показания психологической и педагогической диагностики, на результаты самостоятельных заданий, выполняемых обучающимися, коуч оперативно реагирует на ситуации и вносит изменения в методику проводимого занятия. Фактически, он контролирует по конкретным показателям продвижения в личностном развитии обучаемых и оптимально осуществляет регуляцию учебного процесса, направленного на развитие личностных качеств.

Данный этап требует оперативной реакции коуча, умения быстро принимать решения, гибко используя разнообразие методы и средства.

IV Обобщающий этап. На этом этапе наиболее ярко проявляется активность самих обучаемых. Они должны правильно оценить ситуацию, возникшую, благодаря взаимодействию с коучем, опираясь на рефлексивный контроль. Важным здесь является осознание факта собственного продвижения в индивидуально-психическим и личностном развитии или причин каких-либо неудач, а также само стремление участвовать в корректировке посредством своей деятельности. Обобщающий этап коучинга предполагает всестороннее рассмотрение итогов обучения. Каков реальный уровень сформированных личностных качеств и настолько он отличается от прогнозируемого; эффективна ли данная технология по её «коэффициенту действенности», который можно вычислить; какие изменения необходимо внести в содержательный компонент.

Коучинг-партнеры, оглядываясь назад на пройденный процесс, смотрит в будущее, чтобы закрепить и усилить новые способности, навыки, образцы поведения.

Для обучающихся процесс общения с коучем выполняет роль катализатора, т.к. даёт возможность развитию собственных, заложенных в любом индивидууме ресурсов.

Джон Уитмор, родоначальник коучинга в Великобритании, отмечает, что коучинг – это средство содействия, помощи другому человеку в поиске его собственных решений, или его (её) продвижения в любой сложной ситуации. Задача коуча фасилитировать высокий уровень ответственности и осознанности на самых глубинных уровнях, для того, чтобы создать, развить доверительные отношения человека со своей внутренней мудростью.

УДК 005.8:346.26-053.81

Франц Ольга Бенционовна
кандидат экономических наук, доцент, ofranz@yandex.ru,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА: ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД

Аннотация: исследуются проблемы молодежного предпринимательства, обосновано применение к их разработке и решению проектного подхода.

Ключевые слова: молодежное предпринимательство, проектный подход.

Franz Olga Bentsionovna

PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF YOUTH BUSINESS: DESIGN APPROACH

Abstract: problems of youth business are investigated, application to their development and the solution of design approach is proved.

Keywords: youth business, design approach.

Третий год в Свердловской области разрабатывается и апробируется технология развития молодежного предпринимательства в малых и средних муниципальных образованиях. В процессе этой работы определились новые подходы к решению ряда научно-исследовательских задач, таких как

1) осмысление молодежного предпринимательства как приоритета государственной молодежной политики в Свердловской области; как условия социально-экономического развития малых и средних муниципальных образований в Свердловской области; как предмета межведомственного и межсекторного взаимодействия органов власти, инфраструктурных организаций, институтов гражданского общества; как результата ранней профессиональной ориентации молодежи и реализации личностных склонностей к предпринимательству;

2) оценка факторов, препятствующих развитию молодежного предпринимательства как системного явления, и определение способов компенсации их негативного влияния;

3) анализ динамики развития содержания и инструментария технологии развития молодежного предпринимательства и определение основных направлений дальнейшего развития этой технологии.

Приоритеты со стороны публичного управления в отношении целенаправленного воздействия на процессы развития молодежного предпринимательства сегодня уже закреплены в нормативных актах и иных публичных документах на всех уровнях государственного и муниципального управления – в Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2016 года [4], Концепции государственной молодежной политики Свердловской области на период до 2020 года [2], Законе Свердловской области от 29.10.2013 г. №113-ОЗ «О молодежи в Свердловской области» [3], областной целевой программе «Молодежь Свердловской области» на 2011 - 2015 годы [5], Концепции проекта «Школа молодого предпринимателя» [1].

Однако эффективному развитию этого явления в настоящее время препятствует ряд факторов управленческого, экономического, культурологического характера. Систематизация и анализ этих факторов позволяет выделить перечень «объектных» и «субъектных» проблем, определяющих ограничения в развитии молодежного предпринимательства. Понимание этих проблем является первым шагом к преобразованию ограничений в возможности.

В Свердловской области комплексный системный подход к созданию условий для развития молодежного предпринимательства в малых и средних муниципальных образованиях начал реализовываться с 2011 г. в рамках проекта «Школа молодого предпринимателя», заказчик которого – Министерство физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области.

Проект создан на основе двух авторских методологий [6; 7], имеет свойства комплексного (включает научно-исследовательскую, образовательную и аналитическую стадии), межведомственного (реализуется на стыке образовательных, культурологических, управленческих, деятельностных и иных технологий), инфраструктурного проекта. Основной проблемой, для изучения и решения которой создан проект, является сложившийся комплекс системных противоречий, характеризующих состояние различных сфер деятельности (образование, публичное управление, миграционные процессы, занятость, профилактика правонарушений, культура) и вовлеченность в них молодежи. К таким противоречиям отнесены имеющиеся в настоящее время разрывы между возможностями образовательных учреждений и потребностями рынка труда, между ресурсами государственной поддержки предпринимательства (в том числе, молодежного) и оценкой результативности этой поддержки, между воспроизводственными потребностями публичных образований и качеством управления миграционными потоками и т.д.

Необходимость реализации проекта основана на том, что происходящие в настоящее время процессы развития предпринимательства могут в некоторой степени разрешить вышеуказанные противоречия при условии корректного воздействия на эти процессы со стороны системы публичного управления. Сложность осуществления этой коррекции определяется отсутствием традиций

и механизмов саморегулирования предпринимательской деятельности; неразвитостью институциональной среды и инфраструктуры поддержки как эффективной занятости, так и предпринимательства; недостаточной результативностью образовательного процесса; отсутствием ресурсов и традиций управления миграционными потоками в публичных образованиях и т.д.

В качестве необходимых условий предпринимательской деятельности проектом предусмотрена взаимосвязь объективных условий и достаточной субъективной обусловленности ее осуществления. Проект «Школа молодого предпринимателя» предназначен для выявления в молодежной среде лиц, способных на основе имеющихся знаний сформировать реальный личностный потенциал для успешной самореализации в предпринимательской деятельности. Наибольшее внимание обращено на то, что использовать в этой сфере имеющиеся профессиональные знания эффективно способен не каждый человек. В процессе реализации проекта использована концепция значимости определяющих задатков, способностей, установок, системы жизненных ценностей человека в организации его деятельности. При этом учтено, что предпринимательство является как профессией (создание бизнеса и управление им), так и образом жизни (жизнедеятельность «на свой страх и риск»). Понятие «реальный личностный потенциал для успешной самореализации в предпринимательской деятельности» должно дать представление о минимально-необходимом перечне личностных характеристик потенциального предпринимателя. Для реализации этой концепции осуществлено формирование и апробация инструментария, позволяющего выявлять у будущего предпринимателя не столько наличие знаний, умений и навыков, сколько наличие способности использовать знания, умения и навыки в сфере предпринимательской деятельности.

Для дальнейшего развития методологии и методического инструментария технологии следует расширить предметную область исследований, удерживая при этом единство педагогических, управленческих, экономических и образовательных аспектов создания условий для развития молодежного предпринимательства в малых и средних муниципальных образованиях. В числе основных направлений анализа необходимо отметить следующие:

1) причины, способы и необходимость компенсации «оттока» молодежи из малых и средних муниципальных образований (под «оттоком» понимается как физический отъезд молодежи из муниципального образования «в поисках себя или лучшей жизни», так и достижение критической степени духовно-нравственного отчуждения, характеризующейся «уходом» в деструктивные и девиантные модели поведения);

2) необходимость создания и контуры системы мониторинга процесса и результатов формирования у молодых людей компетенций предпринимателя;

3) необходимость и возможность использования полномочий органов местного самоуправления и повышения эффективности межведомственного

взаимодействия для целенаправленного воздействия на процессы и результативность ранней профессиональной ориентации детей и молодежи;

4) возможности и предмет формирования эффективных коммуникаций по вопросам развития в общественном сознании прагматической системы ценностей и образцов предпринимательской культуры;

5) необходимость развития методологических основ технологии в части анализа профессиональных компетенций, обеспечивающих эффективную самореализацию в предпринимательской деятельности; сравнительного анализа качества жизни, в том числе, условий самореализации, в муниципальных образованиях с различными социально-экономическими особенностями;

6) место и роль инфраструктурных организаций в процессах развития молодежного предпринимательства;

7) необходимость и возможность развития институциональной среды, в том числе, правового обеспечения процессов развития молодежного предпринимательства.

Библиографический список

1. Концепция проекта «Школа молодого предпринимателя». Приказ министра физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области от 23.03.2011 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://minsport.midural.ru/tmp_file/file_4f8918c321d61.pdf (дата обращения 24.01.2014).

2. О Концепции государственной молодежной политики Свердловской области на период до 2020 года. - Постановление Правительства Свердловской области от 20.04.2011 г. № 440-ПП [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://minsport.midural.ru/tmp_file/file_4f8031f903859.pdf (дата обращения 24.01.2014).

3. О молодежи в Свердловской области. – Закон Свердловской области от 29.10.2013 г. № 113-ОЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://www.oblgazeta.ru/media/newspaperpdf/pages/2013-11-01_og_496-498_12.pdf (дата обращения 24.01.2014).

4. О Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2016 года. - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.12.2006 г. № 1760-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=98606 (дата обращения 24.01.2014).

5. Об утверждении областной целевой программы «Молодежь Свердловской области» на 2011 - 2015 годы. - Постановление Правительства Свердловской области от 11.10.2010 г. № 1480-ПП [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://minsport.midural.ru/index.php/mol_doc/9 (дата обращения 24.01.2014).

6. Франц А.С. Российские нравы: истоки и реальность (Азбука этического плюрализма): Учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во урал. Ун-та, 1999.

7. Франц О.Б. Социально-экономическая инфраструктура предпринимательства и ее развитие в реформируемой экономике: дисс. на соиск. уч. ст. канд. экон. наук: 08.00.01: Екатеринбург, 2000. - 2000 202 с. РГБ ОД, 61:01-8/1732-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://www.nauka-shop.com/mod/shop/productID/3130/ (дата обращения 24.01.2014).

УДК 330.47

Цаллагова Людмила Маратовна,
кандидат экономических наук, зав. кафедрой мировой экономики tsalm@rambler.ru,
Северо-Осетинский Государственный Университет Им. К.Л.Хетагурова,
Республика Северная Осетия-Алания, г. Владикавказ;
Джиоев Александр Валерьевич,
Студент, dzhioevsasha@gmail.com
Северо-Осетинский Государственный Университет Им. К.Л.Хетагурова,
Республика Северная Осетия-Алания, г. Владикавказ

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ РОССИИ

Аннотация: в статье показана все возрастающая роль информации и информационных технологий в развитии современного общества. Рассмотрена хронология становления парадигмы информационного общества. Высказана идея об ошибочности исключения из главных приоритетов государства исследований в области информационного общества.

Ключевые слова: становление информационного общества, информационные технологии.

Tsallagova Lyudmila Maratovna,
Dzhioev Alexandr Valeryevich

THE ROLE OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN DEVELOPMENT OF RUSSIA

Abstract: in the article is shown the increasing role of information and information technologies in modern society development. The chronology of information society paradigm formation is considered. The idea about wrong exception of researches in the field of information society as the main state priorities is expressed.

Keywords: formation of information society, information technologies.

Человечество в своем развитии прошло три крупных этапа (стадии), которые различаются способами обеспечения существования и развития общества, а также основным видом ресурса, используемым при реализации этих способов. К этим этапам, согласно классификации Э.Тоффлера [1], относятся этап собирательства и охоты, аграрный, индустриальный. Основным содержанием развития человечества на рубеже XX и XXI веков считается переход от индустриального общества к постиндустриальному.

Споры и научные дискуссии разгораются сегодня вокруг вопроса: каковы особенности этого постиндустриального общества и его экономики. При обсуждении этой проблемы предлагается целый ряд терминов: информационное общество (Information Society), информациональное общество (Informational Society), общество знаний, общество знаний и образования, сетевое общество, эпоха гибкой специализации (высокотехнологической специализации), цифровое общество, общество услуг, информационный капитализм и т. д.

Наиболее активно экономистами, социологами, философами и политологами эксплуатируются понятия: информационная, инновационная экономика, экономика знаний или экономика, основанная на знаниях, а также «новая экономика» [2, 3].

Под информационным обществом понимается такое общество, в котором производство и потребление информации является важнейшим

видом деятельности, информация признается наиболее значимым стратегическим ресурсом, новые информационные технологии (ИТ) становятся базовыми технологиями, а основу инфраструктуры общества формирует информационно-телекоммуникационная система.

Понятие информационного общества имеет фактически официальный международный статус. Еще в 1998 г. Международный союз электросвязи выступил с предложением в адрес Организации Объединенных наций о проведении под эгидой ООН Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества. В 1999 г. Европейская Комиссия приняла программу «Электронная Европа 2002», которая де факто признало становление экономики, основанной на знаниях и необходимость исследования ее теоретических основ. Развитию парадигмы информационного общества были посвящены Окинавская встреча «Большой восьмерки» в июле 2000 г. и Всемирный саммит по информационному обществу (Женева, 2003 г.; Тунис, 2005 г.). На Окинаве была принята Хартия глобального информационного общества.

В 2005 г. на весенней сессии Европейского совета в Лиссабоне была выработана Лиссабонская стратегия, которая определила знания и инновации в качестве главного двигателя устойчивого роста и особо выделила проблему формирования полностью развернутого информационного общества.

В рамках ЕС сформирована новая рамочная стратегия – Европейское информационное общество 2010. В стратегии подчеркнута роль ИТ как двигателя для роста вовлеченности населения в информационное общество и повышения качества жизни.

Концепции и методология информационного общества находятся в стадии развития. Часто понятия информационное общество и общество знаний отождествляются (являются синонимами) [4,5]. Имеются попытки рассматривать общество знаний как постинформационное общество.

Доминирующее положение информации в информационном обществе по отношению к традиционным видам ресурсов обусловлено специфическими свойствами информации как ресурса и сложившимися в настоящее время условиями развития общества.

Эти условия определяются тем, что человечество практически исчерпало экстенсивные пути своего развития. Применение традиционных технологий, способов производства, а также образ жизни современного человека приводят с неизбежностью к достаточно быстрому истощению ресурсов Земли и такому ухудшению экологической обстановки и здоровья человека, при котором ставится под угрозу само существование и дальнейшее развитие человеческого общества. Поэтому поиск и масштабное включение в мировую экономику новых ресурсов, которые позволили бы избежать экологических бед и катастроф и в го же время обеспечили бы поступательное развитие эбщества, стали одной из важнейших глобальных проблем второй половины XX века.

Основное средство оперирования с информацией – это информационные (или информационно-коммуникационные) технологии (ИТ). Напомним, что ИТ – это совокупность специальным образом организованных методов и средств сбора, обработки, хранения, представления, передачи и защиты информации и знаний. Материально-вещественной основой ИТ является электронно-вычислительная машина.

Сегодня бесспорным является утверждение о том, что развитие ИТ – необходимое условие формирования любой формы постиндустриального общества (включая информационное общество) и соответствующей экономики, в том числе инновационной.

ИТ проникает во все сферы жизни общества: экономику, политику и культуру и играет роль катализатора развития этих сфер. Существующий опыт указывает на прямую связь между уровнем развития и внедрения ИТ и ускорением роста экономики.

В инновационной (новой) экономике ИТ выступает в двух ипостасях. Во-первых, ИТ являются объектом инновационной деятельности, формируют самостоятельную отрасль (сферу) науки и экономики –информационную отрасль.

Во-вторых, ИТ выступает как базовая система обеспечения (поддержки) успешной инновационной деятельности, формирования и развития всей инновационной экономики.

Информационно-коммуникационные системы и ИТ всегда входили в состав Приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в РФ и в Перечень критических технологий РФ. Приоритетное направление развития науки, технологий и техники РФ – это тематическое направление научно-технологического развития межотраслевого (междисциплинарного) значения, способное внести наибольший вклад в обеспечение безопасности страны, ускорение экономического роста, повышение конкурентоспособности страны за счет развития технологической базы экономики и наукоемких производств. Критическая технология РФ – комплекс межотраслевых (междисциплинарных) технологических решений, позволяющих наиболее эффективно реализовать приоритетное направление.

В свое время вызвало удивление и беспокойство то, что в проектах Приоритетных направлений и Перечня критических технологий, подготовленных экспертами Минобрнауки и высланных 2 апреля 2009 г. в федеральные органы исполнительной власти и соответствующие организации, отсутствовали информационно-коммуникационные системы (ИКС) и ИТ. Аргументация исключения ИКС и ИТ, приведенная в Обосновании предложений по корректировке Приоритетных направлений и Перечня критических технологий была следующей: «Россия в целом значительно отстает от развитых стран по уровню научных исследований в области ИКТ». Поэтому «предлагается указанное направление исключить». Представляется, что такой подход является весьма голословным, недальновидным и опасным для дальнейшего развития страны и обеспечения ее безопасности. Если Россия не будет развивать отечественные ИКС и ИТ, то возможны два следующих направления ее движения к информационному

обществу:

1. Страна так и останется в преддверии (у порога) информационного общества.

2. Информационное общество в России будет формироваться на базе зарубежных ИКС и ИТ, в результате чего страна окажется в технологической и экономической зависимости от Запада, станет полностью беззащитной и управляемой извне. Отмеченные выше факторы свидетельствуют о том, что для успешного продвижения в информационное общество стране нужна реальная конструктивная государственная политика в области информатизации и развития информационно-коммуникационных технологий, политика, которая позволила бы активнее развивать и использовать отечественные ИТ в интересах социально-экономического развития страны и обеспечения ее безопасности. Представляется, что руководство страны глубоко понимает эту проблему и предпринимает конкретные шаги по ее решению.

Об этом свидетельствует, в частности, появление концептуального документа – «Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014-2020 гг. и на перспективу до 2025 г.» [6].

В заключение отметим, что, безусловно, нельзя абсолютизировать информационные технологии, умаляя роль других технологий и традиционных отраслей экономики. Эти отрасли нужны, они обеспечивают материальную среду существования человека, однако ИТ являются своего рода катализатором развития этих отраслей.

Библиографический список

1. Toffler A. The Third Wave. N.-Y.: Bantam Books, 1980.
2. Гуриева Л.К. Концепция национальных инновационных систем // Инновации. 2004. №4.
3. Джиоев А.В. Роль государства в формировании экономики знаний// Гуманитарные и социально-экономические науки. 2013. № 5.
4. Макаров В. Л. Экономика знаний: уроки для России//Вестник РАН. т. 73. 2005. № 5.
5. Вершинская О. Н. Информационно-коммуникационные технологии и общество. М.: Наука, 2007.
6. Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014-2020 гг. и на перспективу до 2025 г. (Утверждена распоряжением Правительства РФ от 1 ноября 2013 г., № 2036-р).

УДК 331.104.22

Черкасова Ольга Валерьевна,
аспирант, ovche11@gmail.com,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация: в данных тезисах рассмотрены причины возникновения противоречий в социально-трудовой сфере. На основе связи организационной культуры с процессами, происходящими как внутри организации, так и вне ее, предложены примеры влияния организационной культуры на трудовые конфликты.

Ключевые слова: противоречия в социально-трудовой сфере, организационная культура, инструмент преодоления противоречий.

Cherkasova Olga V.

SOCIAL AND LABOR CONTRADICTIONS THROUGH THE PRISM OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Abstract: in these theses examined the causes of conflict in the socialabor issues. Based on the relationships of organizational culture with processes occurring both within the organization and outside it, offered examples of the influence of organizational culture on labor disputes.

Keywords: sociolabor contradiction, organizational culture, tool to overcome the contradictions.

На сегодняшний день исследования в социально-трудовой сфере указывают на наличие ряда противоречий: между спросом и предложением на рынке труда, между работодателем и работником по поводу материального и нематериального вознаграждения и адекватной социальной защиты. При этом отмечается важность не только материальных активов организации – деньги и люди, но и нематериальных – отношения, знания персонала, имидж и др. [1, 2]. Эти аспекты объединяет в себе, а также дает возможность ими управлять организационная культура.

Почвой противоречий между работником и работодателем являются несогласованные действия менеджмента. Желая добиваться высоких экономических и финансовых показателей, оперативно адаптироваться к резкоменяющимся внешним условиям рынка, сохраняется практика управления, наносящая вред качеству жизни и благосостоянию работников. К подобной практике относится сокращение численности работников и их зарплат, сверхурочная работа при сохранении уровня зарплаты, ранний выход на пенсию и др. Сюда же следует добавить увеличение дистанции между топ-менеджментом и рядовыми сотрудниками, отсутствие карьерных возможностей, распространение различных форм психологического насилия и даже словесных издевательств. Забывая, что человеческий ресурс является основным ресурсом организации, подвергается угрозе выживания сама компания в долгосрочной перспективе.

На этой основе в организациях возникают социально-трудовые конфликты, которые оказывают влияние не только на саму организацию и ее жизнедеятельность, но и могут выйти за ее рамки: перейти в открытую конфронтацию между работником и работодателем с привлечением судебной власти.

Основанием возникновения трудовых конфликтов в формальной или неформальной системах взаимоотношений (например, между старыми сотрудниками и «новичками») может являться различное понимание сотрудниками основных компонентов социально-трудовой сферы (труд, заработная плата, профессионализм, образование, организационная / корпоративная культура), а также взаимосвязей между ними. Это различие неизбежно влияет на эффективность коммуникации между сотрудниками как по горизонтальной, так и по вертикальной линии [2].

Одна из причин возрастающего интереса к организационной культуре состоит в том, что факторы, ее определяющие, относятся как к внешним (проявляющимся во воздействии окружающей среды на компанию), так и

внутренним (связанным с взаимодействием между отдельными лицами и группами внутри компании).

Организационная культура является адекватным инструментом адаптации к изменчивой и непредсказуемой, внешней по отношению к организации среде. При этом инструментом, обеспечивающим результативность и эффективность управляемой системы не только в текущий момент времени, но и в долгосрочном периоде [3]. Элементы организационной культуры являются стержнем для удержания и поддержания сотрудников в сложные для организации периоды, давая им опору для принятия оперативных решений, соответствующих организационным ценностям.

Анализ организационной культуры помогает понять и процессы, происходящие внутри организации. Например, процессы, объединяющие представителей различных субкультурных и профессиональных групп, и нередко имеющих противоположные взгляды на социальные процессы как внутри организации, так и в обществе в целом. Организационная культура способствует созданию атмосферы взаимного доверия и уважения. Она определяет стиль управления, систему подбора и расстановки руководителей, психологический климат в организации [4, 23]. Организационная культура формирует внутренние коммуникации, способствует продлению положительных эффектов, подготавливает коллектив к изменениям внутренней среды. Подразумевающая устойчивые правила взаимодействия активных элементов системы, организационная культура закреплена и, таким образом, оказывает воздействие как на формальном (законы, инструкции, регламенты), так и на не формальном (традиции, неписанные правила, устные соглашения и договоренности) уровнях [3].

Опыт разных стран мира свидетельствует о том, что среди всех ресурсов организации важнейшую роль играет человеческий капитал. С этой позиции организационная культура может рассматриваться как инструмент менеджмента, который может быть использован для регулирования трудовых отношений, направленного, в свою очередь, на создание условий для достижения более эффективного использования человеческого капитала работников организаций.

Существующие экономические условия характеризуются глобализацией рынков, жёсткой конкуренцией, быстрым устареванием продуктов и бизнес-моделей, ухудшением социального положения многих категорий трудящихся. На этом же фоне проявляется противоречие между возникновением новых форм занятости (неполная занятость, краткосрочные трудовые контракты) и ухудшением условий труда соответствующих категорий работников. Высокая мобильность капитала, его способность к быстрому перемещению в различные точки мира оказывает дестабилизирующее влияние на уровень зарплаты. Экспансия транснациональных компаний на территорию России нарушает национальные механизмы социального взаимодействия. Ухудшение экономических условий деятельности предприятий в период мирового кризиса еще больше обостряет противоречия [5, 317-319]. В контексте этих событий организационная культура, с одной стороны, это способ поддержания

сотрудников в сложные периоды жизнедеятельности организации, а с другой – двигатель конкурентоспособности и инноваций как с точки зрения модернизации производства, так и с позиции создания ценности для конечного потребителя.

Например, организационная культура, основанная на обучении и самоизучении (развитие навыков и умений персонала, получения знаний о внешних и внутренних структурах, целях и процессах, упорядочения формальных и неформальных взаимоотношений, формулирования правильного восприятия внешней среды и процедур управленческих решений), способствует наиболее бесконфликтной работе системы. В таких организациях непрерывное обучение рассматривается как способ поддерживающей либо предупреждающей адаптации предприятия к новым экономическим условиям путем обновления знаний и методов работы. Большое внимание уделяется развитию системного мышления, созданию у персонала общего видения будущего предприятия, «проигрыванию» проблемных ситуаций [1, 3].

Для поиска и разработки путей предотвращения и разрешения противоречий в социально-трудовых отношениях исследователи предлагают провести реструктуризацию системы управления социально-трудовой сферы; создать орган по регулированию противоречий и конфликтов; разработать действенный механизм по выявлению, регистрации и предотвращению трудовых конфликтов [6, 313]; организовать деятельность службы аудиторов, арбитров и службы психологической помощи; проводить обучающие семинары, тренинги и консультации, участие в которых должны принимать все службы отдела по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов [6, 315]. Инструментом преодоления противоречий может выступать и эффективная организационная культура, которая играет важную роль в объединении всей организации вокруг основных корпоративных ценностей для достижения общеорганизационных целей.

Библиографический список

1. Алабугин А.А, Горшенин В.П. Регулирование противоречий в социально-трудовой сфере // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал www.sisp.nkras.ru). – 2012. – № 1 (09). [Электронный ресурс] URL: http://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-protivorechiy-v-sotsialno-trudovoy-sfere (дата обращения: 10.02.2013).

2. Едигарёва Ю.Г., Федюнина С.М. Организационная/корпоративная культура в контексте разрешения трудовых конфликтов // Вестник Саратовского государственного технического университета. - 2009. - №1. - С. 257-262.

3. Дрогобыцкий И.Н. Прикладная конфликтология в менеджменте // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2011. – № 1. – С. 54-56.

4. Свергун О. Организационный климат как часть корпоративной культуры // Справочник по управлению персоналом. 2010. – № 8. – С. 20-24.

5. Мраморнова О.В. Противоречия развития социально-трудовых отношений в эпоху глобализации // Вестник СГТУ. – Сер. «Экономика». – 2012. – № 4 (68). – С. 316-320.

6. Дедкова И.Ф. Реструктуризация системы управления социально-трудовой сферы в целях предупреждения и разрешения социально-трудовых противоречий // Теория и практика общественного развития. – Сер. «Экономические науки». – 2011. – № 4. – С. 313-315.

УДК 343.163:351

Шалаев Артем Александрович,
магистрант, artyomshalaev@mail.ru, Уральский институт РАНХиГС, г.Екатеринбург

ПРОБЛЕМА МЕСТА ПРОКУРАТУРЫ В ГОСУДАРСТВЕННОМ АППАРАТЕ РОССИИ В УСЛОВИЯХ АДМИНИСТРАТИВНОЙ РЕФОРМЫ

Аннотация: исследуется проблема места прокуратуры в системе разделения властей на законодательную, исполнительную и судебную.

Ключевые слова: прокуратура, разделение властей, административная и конституционная реформы.

Shalaev Artem Aleksandrovich

PROBLEM OF THE PLACE OF PROSECUTOR'S OFFICE IN GOVERNMENT OF RUSSIA IN THE CONDITIONS OF ADMINISTRATIVE REFORM

Abstract: the problem of a place of prosecutor's office in system of division of the authorities on legislative, executive and judicial is investigated.

Keywords: prosecutor's office, division of the authorities, administrative and constitutional reforms.

Прокуратура РФ, в соответствии с ч. 1 ст. 129 Конституции Российской Федерации, составляет единую централизованную систему с подчинением нижестоящих прокуроров вышестоящим и Генеральному прокурору Российской Федерации. Прокуратура РФ представляет собой единую федеральную централизованную систему органов, осуществляющих от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации [1, 1].

Н. В. Мельников отмечает, что с учётом предмета исследования для выявления конституционно-правового аспекта статуса прокуратуры необходимо исходить именно из общего понятия государственной власти (как одной из форм власти) в её единстве и неделимости по своему источнику и носителю [2, 14]. При этом определение природы прокурорской власти и положения прокуратуры в системе разделения властей является традиционно дискуссионным вопросом, поскольку Конституция России не даёт на него однозначного ответа.

Так, В. Ломовский даже для характеристики сложившейся ситуации применяет выражение «хроническое заболевание прокурорского надзора» [3, 15]. Вместе с этим им предлагается, включение прокуратуры в структуру органов законодательной власти, в связи с тем, что «верховная законодательная власть после принятия законов не может, как и не должна, оставаться безучастной к их исполнению» [4, 15] (он также подчёркивает, что исполнительная власть – «плохой помощник» прокуратуре в деле обеспечения законности). Указанная точка зрения имеет право на существование, вместе с тем вряд ли является правильной, поскольку отнесение прокуратуры к законодательной ветви власти вызывает следующие возражения.

Так, Федеральное Собрание в числе своих функций имеет законодательную, представительную и контрольную. Основной же функцией прокуратуры является функция по надзору за законностью, что указывает на различие функционального назначения этих органов власти. Безусловно, существуют самостоятельные органы парламентского контроля – Счётная палата, Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации. Но это органы именно контроля, а не надзора, в отличие от прокуратуры.

Существуют и иные мнения. Так, А. М. Тарасов полагает целесообразным осуществление Президентом РФ своих контрольных конституционных полномочий и через Генеральную прокуратуру РФ, с внесением необходимых изменений в соответствующие федеральные законы» [5, 31]. Схожую позицию высказывает А. Смирнов: «Эффективность власти, однако, заключается в ее единстве. На основании действующей Конституции РФ это единство гарантируется Президентом РФ, который является главой государства и обеспечивает согласованное функционирование и взаимодействие органов государственной власти и суверенитет России. Единство власти, наряду с другими факторами, бесспорно обязано единой законности» [6, 11]. Именно такое назначение прокуратуры определяет ее роль и место в качестве одного из элементов механизма эффективной реализации единой государственной власти, которую в России олицетворяет Президент. По мнению А. Смирнова, в этих условиях воздействие отдельных ветвей власти (законодательной, исполнительной и судебной) на органы прокуратуры существенно бы сократилось, а ее деятельность стала бы более эффективной. Позиция А.Смирнова представляется в определенной степени справедливой, но проблема заключается в отсутствии в Конституции России такой ветви власти, как президентская. При этом перечень ветвей власти в ст. 10 Конституции РФ является исчерпывающим, а выделения новых ветвей власти кроме законодательной исполнительной и судебной, при буквальном толковании нормы закона, не допускается. Кроме того, глава 4 «Основного закона» также напрямую не включает органы прокуратуры в институт президентства.

Учитывая особый характер взаимосвязи исполнительной власти с институтом президентства в России, как аналогичную можно рассматривать точку зрения об исполнительном, по сути, характере деятельности органов прокуратуры. Прокуратура, «осуществляя надзор за законностью, вместе с правительственно-административными органами относится к исполнительной власти» [7, 581]. Наглядным в данном случае представляется американский опыт. В США существует атторнейская служба, являющаяся институтом государственной власти. При этом ее полномочия по уголовному преследованию схожи с функциями прокуратур других государств, из-за чего американскую атторнейскую службу обычно называют «прокуратурой», а самих атторнеев – «прокурорами» [8, 58]. Кроме этого, Генеральный атторней, выполняет одновременно некоторые функции Генерального прокурора и министра юстиции, однако в США эта служба в отличие от европейских прокурорских органов не имеет функций надзора за законностью, играют

особую политическую роль в американском обществе, не знает строгой иерархической соподчиненности, поскольку органы штатов не подчинены федеральным.

В России же в состав Правительства РФ такая фигура, как Генеральный прокурор, не включёна, и статусом одного из органов исполнительной власти (министерства, службы или агентства) органы прокуратуры не наделены.

В настоящее время большую поддержку получила позиция о принадлежности прокуратуры к судебной ветви власти. Указанная точка зрения связана с размещением статьи 129, которая посвящена прокуратуре РФ, в главу 7 «Судебная власть» Конституции России, и с формальной точки зрения представляется правильной. Вместе с тем формулировки ст. 129 не позволяют сделать такой вывод, в связи с чем, рассмотрение ситуации, по сути, указывает на невозможность включения прокуратуры в судебную ветвь власти, так как основной функцией суда является осуществление правосудия. Помещение статьи о прокуратуре в главу о судебной власти связано с поспешностью разработки проекта действующего «Основного закона». С одной стороны, в основу Конституции РФ заложен, в том числе, принцип разделения властей, с другой стороны, исходя из советского опыта нормы о судах и прокуратуре помещены в одну и ту же структурную часть конституции. Между тем в советских конституциях формально-логической ошибки здесь не было. В частности, в Конституции РСФСР 1978 г. раздел IX назывался «Правосудие, арбитраж и прокурорский надзор», при этом глава 21 называлась «Суд и арбитраж», а глава 22 – «Прокуратура».

Отсутствие в тексте Конституции 1993 г. полномочий Генерального прокурора России по обращению в Конституционный Суд РФ подтверждают поспешность разработки конституционных норм о прокуратуре. Поскольку указанный пробел был вынужден в своих правовых позициях восполнять сам Конституционный Суд.

Интересными представляются разные предложения о включении прокуратуры в новые ветви власти, не предусмотренные статьей 10 Конституции РФ.

В частности, С.А. Денисов говорит, что «мировая практика развития системы контроля за государственным аппаратом пошла по пути выделения четвёртой, самостоятельной ветви государственной власти – власти контрольной (наряду с законодательной, исполнительной и судебной властями)» [9, 9]. В.Е.Чиркин отмечает: «Идёт «отпочкование» новой ветви власти, контрольной. Этот процесс ещё не завершён: во многих странах тенденция обособления контрольной власти имеет лишь характер поиска» [10, 433]. Н.В.Мельникова полагает возможным выделение прокурорской власти в качестве самостоятельной ветви власти [11, 19]. Между тем проблема снова остается актуальной, поскольку статьей 10 Конституции РФ не допускается появление новых ветвей власти. В связи с этим возобладала точка зрения, что ни к законодательной, ни к исполнительной, ни к судебной ветви власти органы прокуратуры отнесены быть не могут [12, 589].

Названная ситуация получает резко отрицательную оценку: «существование в странах с недостаточно развитой государственностью таких органов, которые не укладываются в разделение властей на законодательную, исполнительную и судебную, свидетельствует о том, что в этих странах либо вообще нет разделения властей, либо оно принципиально нарушено» [13, 579]

По моему мнению, такой резкий вывод о недостаточно развитой государственности в России не совсем справедлив, поскольку дискуссионность и специфичность места прокуратуры в системе разделения властей является особенностью не только России. В Колумбии, Эквадоре и некоторых других латиноамериканских странах особенность заключается в наличии как бы двух прокуратур: одна из них выполняет функции уголовного преследования, а другая –занимается общим надзором и защитой прав человека [14, 347]. В некоторых европейских государствах романо-германской правовой системы прокуратура занимает промежуточное положение между судебной и исполнительной властью. Например, в Италии прокуроры входят в состав судейского корпуса и состоят при судах, однако при этом представляют собой иерархически организованную систему, которая функционирует под эгидой министра юстиции, т. е. подчиняется исполнительной власти. Нормы о прокуратуре содержатся в главе IV Конституции Италии, озаглавленном «Магистратура» [15, 264].

Из изложенного следует, что определение положения прокуратуры в системе разделения властей, на современном этапе представляется непростой задачей. В связи с чем, потребуется принятие новой Конституции как один из самых крайних способов решения указанной проблемы. Вместе с тем, учитывая значимость роли прокуратуры в дальнейшем ходе конституционной реформы необходимо уточнение ее положения в системе разделения властей и определение природы прокурорской власти. Что приведет к необходимости корректировки толкования принципа разделения властей, отраженное в действующей Конституции нашей страны.

Библиографический список

1. Федеральный закон "О прокуратуре Российской Федерации" от 17.01.1992 N 2202-1 // "Российская газета", N 229, 25.11.1995.

2. Мельников Н.В. Прокурорская власть // Государство и право, 2002, № 2. с. 14.

3. См.: Ломовский В. Какой власти принадлежит прокуратура? // "Российская юстиция", N 9, сентябрь 2001 г.

4. Там же.

5. См.: Тарасов А.М. Региональный президентский контроль: вопросы совершенствования // "Журнал российского права", N 5, май 2002 г.

6. См.: Смирнов А. Какая власть "оседлает" прокуратуру? // "Российская юстиция", N 1, январь 2002 г.

7. Проблемы общей теории государства и прав. / Под общ. ред. В.С. Нерсесянца. М.: Норма-Инфра-М, 2001. с. 581.

8. См.: Воронцов С. А. Правоохранительные органы и спецслужбы Российской Федерации. История и совре-менность. - Ростов-н/Д, 1999.

9. Денисов С.А. Формирование контрольной ветви государственной власти и ограничение коррупции // Государство и право, 2002, № 3. с. 9.

10. Чиркин В.Е. Контрольная власть // Государство и право, 1993, № 4. с. 18. Также см.: Сравнительное конституционное право. / Отв. ред. Чиркин В.Е. М., 1996. с. 433.

11. См.: Мельников Н.В. Прокурорская власть // Государство и право, 2002, № 2. с. 19.

12. См., например: Шахрай С.М., Клишас А.А. Конституционное право Российской Федерации. – М.: ОЛМА Медиа Групп, 2010. - С. 589.

13. Проблемы общей теории государства и прав. / Под общ. ред. В.С. Нерсесянца. М.: Норма-Инфра-М, 2001. с. 579.

14. См.: Додонов В.Н., Крутских В.Е. Прокуратура в России и за рубежом. Сравнительное исследование. – М.: Норма, 2001.

15. См.: Конституции зарубежных государств. / Сост. В.В. Маклаков. - М.: Бек, 1997. с. 264-267.

УДК 352.93

Шилова Татьяна Сергеевна,
старший преподаватель shilova45@mail.ru, Курганского филиала РАНХиГС, г. Курганск

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МЕСТНОЙ ВЛАСТИ В ВОПРОСАХ ОРГАНИЗАЦИИ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ТОВАРИЩЕСТВ СОБСТВЕННИКОВ ЖИЛЬЯ (НА МАТЕРИАЛАХ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

Аннотация: статья посвящена социальной ответственности местной власти в сфере товариществ собственников жилья, освещению опыта использования социологических исследований при принятии и реализации решений органов местного самоуправления в сфере ТСЖ в Курганской области.

Ключевые слова: социальная ответственность, гражданское общество, товарищество собственников жилья, местное самоуправление.

Shilova Tatjana Sergeevna

SOCIAL RESPONSIBILITY OF LOCAL GOVERNMENT IN QUESTIONS OF THE ORGANIZATION AND FUNCTIONING OF ASSOCIATIONS OF OWNERS OF HOUSING (ON MATERIALS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH)

Abstract: article is devoted to the social responsibility of the local authorities in the field of homeowners, lighting experience using sociological research in the adoption and implementation of the decisions of local authorities in the field of condominiums in the Kurgan region.

Keywords: social responsibility, civil society, homeowners, local government.

Не смотря на то, что динамика состояния гражданского общества в РФ в 2013 году в целом оценивается положительно, проблема взаимодействия местной власти с гражданами остается по-прежнему актуальной [4].

Отмечается, что «НКО не хватает квалифицированных кадров, и они по-прежнему недофинансируются… Общественная инициатива находится на низком уровне, а власть, особенно муниципальная, не стремится взаимодействовать с гражданами» [3].

Проблема социальной ответственности местной власти перед обществом носит объективный и субъективный характер и обусловлена, во-первых, самой

природой местного самоуправления, во-вторых, теми полномочиями и решением вопросов местного значения, которые определены Федеральным законом от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и иными актами.

Социальная ответственность выступает как некая диалектическая связь между властью и обществом, в которой присутствуют поведенческие нормы, взаимные права и обязанности, ожидание, одобрение и поощрение или осуждение и санкции.

В вопросах создания и функционирования товариществ собственников жилья (далее – ТСЖ)[13] органы местного самоуправления одновременно представляются в качестве субъекта и инстанции социальной ответственности. Так, согласно статье 165 Жилищного Кодекса в функции органов местного самоуправления включено создание условий для управления многоквартирными домами. В то же время, органы местного самоуправления осуществляют контроль, регуляцию, налагают санкции в данной сфере.

Своеобразной технологией, способствующей сближению местной власти, общественных структур и граждан, проявлению социальной ответственности органов местного самоуправления, является социологическое исследование проблем жизнедеятельности местного сообщества. Обращаясь к прикладным социологическим исследованиям в вопросах создания и функционирования ТСЖ, органы местного самоуправления имеют возможность получить реальную картину процессов, а самое главное – видение проблем и способов их решения.

Результаты социологического исследования по вопросам оценки эффективности деятельности товариществ собственников жилья, проведенного сотрудниками Курганского филиала РАНХиГС в 2012 году[14], показали, что ТСЖ являются самой эффективной формой управления жилищным фондом в Курганской области [2, 30].

По сравнению с другими группами респондентов, участники и председатели ТСЖ, отметили повышение качества предоставления коммунальных услуг и уменьшение проблем при создании ТСЖ (44%).

У жителей, не состоящих в ТСЖ, наблюдается отчужденность к Управляющей компании (УК). Порядка 10% опрошенных «стараются с ней не взаимодействовать, кроме оплаты коммунальных услуг». Порядка 54% - в той или иной мере не довольны качеством услуг УК.

Несмотря на положительные управленческие и экономические стороны ТСЖ, можно выделить ряд слабых качеств социального капитала ТСЖ.

Среди основных проблем в создании и функционировании ТСЖ в регионе были отмечены слабое социальное взаимодействие жильцов (разная

---

[13] Под товариществом собственников жилья признается некоммерческая организация, объединение собственников помещений в многоквартирном доме для совместного управления комплексом недвижимого имущества в многоквартирном доме, обеспечения эксплуатации этого комплекса, владения, пользования и в установленных законодательством пределах распоряжения общим имуществом в многоквартирном доме.

[14] Исследование проводилось по заказу Общественной палаты Курганской области в 2012 г. (N=436 респондентов).

включенность в дела и события), недостаточное информирование о работе ТСЖ, низкий уровень доверия друг к другу (только в узком социальном пространстве), неготовность лично участвовать в мероприятиях ТСЖ и брать на себя ответственность («активно поддерживаю, но не участвую»; «давайте все, а не я лично», иждивенческая позиция и надежда на кого-то), сложившийся у граждан стереотип, что все, что находится за пределами их квартиры объект ответственности властей, дефицит квалифицированных кадров в управлении ТСЖ. Зачастую собственники жилья самостоятельно осваивают вопросы управления многоквартирным домом (в том числе, в ТСЖ), в том числе, методом проб и ошибок.

«Всего в регионе зарегистрировано около 194,5 тысяч многоквартирных жилых домов, и только четверть из них определились с формой управления жилищным фондом. Доля ТСЖ в этом списке мизерно мала, поскольку, как отметили участники совещания, зауральцы пассивно относятся к данному вопросу, мало знают об этой форме управления и опасаются, что при создании ТСЖ ситуация в лучшую сторону не изменится» [5] .

Действительно, в процессе исследования было выявлено, что пассивность граждан в вопросах организации и функционирования ТСЖ зачастую связана с отсутствием необходимой информации у граждан, с проблемой отсутствия специального образования у председателей и сотрудников правления ТСЖ, с проблемами правового, финансового и организационного характера.

В совокупности это не позволяет гражданам осознавать и принимать ни личные, ни общие гражданские ценности, и быть готовыми к реализации действий на групповом уровне.

Благодаря исследованию, выявлены основные проблемы при создании ТСЖ в Курганской области, опасения и страхи граждан, уровень информационной составляющей. У органов местного самоуправления в Курганской области, Общественной палаты Курганской области появилось новое совместное видение решения обозначенных проблем в сфере ТСЖ, основанное на ожиданиях, оценках граждан (объекта социальной ответственности). Социально ответственная позиция органов местного самоуправления нашла свое выражение в конкретных решениях и мероприятиях по созданию условий, оказанию содействия, необходимой помощи и поддержки гражданам в создании ТСЖ и уже образовавшимся ТСЖ.

Прежде всего, были предприняты такие формы помощи со стороны органов местного самоуправления как обучение председателей ТСЖ и Советов многоквартирных домов и массовое доступное информирование граждан о способах управления многоквартирным домом, в том числе - ТСЖ. Так, при поддержке Администрации города Кургана активно проводятся занятия, семинары по вопросам качества жилищно-коммунальных услуг, капитального ремонта, установки счетчиков, начисления тарифов, ведения финансовых процессов и т.д.

Успешная работа ТСЖ - непростая задача, успешное выполнение которой напрямую зависит от организованности всех жильцов и, прежде всего,

собственников квартир. И чем раньше все соседи по дому осознают важность своего участия в совместном деле, тем скорее наступит результат.

Библиографический список

1. Борисова Е.И., Полищук Л.И. Оценка эффективности товариществ собственников жилья в России // Режим доступа: URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Borisova_Ozenka effektivnosti.pdf (дата обращения: 12.01.2014 г.).
2. Зайцева Л.Ю., Шилова Т.С. Отчет о результатах социологического исследования общественного мнения на тему: «Оценка эффективности товариществ собственников жилья в Курганской области». Курган, 2012 г. (Документ не опубликован).
3. Не приметили "слона". Эксперты обсудили доклад о состоянии гражданского общества. Сайт «Российская газета» // Режим доступа: URL: http://www.rg.ru/ 2013/12/23/obshestvo.html (дата обращения: 14.01.2014 г.).
4. Обсуждения: 2013. Послесловие. Официальный сайт Общественной палаты Российской Федерации // Режим доступа: URL: http://www.oprf.ru/discussions/newsitem/22030 (дата обращения: 14.01.2014).
5. Общественная палата Курганской области оценила эффективность деятельности ТСЖ и УК. Правительство Курганской области. Официальный сайт // Режим доступа: URL: http://www.kurganobl.ru/13303.html (дата обращения: 17.01.2014 г.).
6. Понятие социальной ответственности. Сайт «Общая теория юридической ответственности» // Режим доступа: URL: http://isfic.info/respon/otven01.htm / (дата обращения: 16.01.2014 г.).
7. Урок по тарифам в школе для председателей ТСЖ // Режим доступа: URL: http://www.kurgan.ru/news_obschestvo.html (дата обращения: 20.01.2014 г.).

УДК 316.42

Юдина Анна Александровна,
аспирант, лаборант-исследователь,
Центра исследований социальных проблем волонтерского движения,
Ленинградская область, г. Гатчина

МАЛЫЙ БИЗНЕС В РОССИИ: ОЖИДАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И РЕАЛЬНОСТЬ

Аннотация: в статье делается анализ причин неустойчивости малого бизнеса в России. В качестве возможной проблемы выдвигается проблема диссонанса ожиданий предпринимателей и реальности, с которой они каждый день сталкиваются. В результате анкетирования малых предпринимателей выявлено, что в большей степени с этой проблемой сталкиваются женщины предприниматели.

Ключевые слова: малый бизнес, материальный уровень предпринимателей, ресурсные ограничения бизнеса, профессиональная неудовлетворенность.

Yudina Anna Aleksandrovna

SMALL BUSINESS IN RUSSIA: BUSINESS EXPECTATIONS AND REALITY

Abstract: the article analyzes the causes of instability of small business in Russia. As a possible problem raises the problem of dissonance expectations of entrepreneurs and the reality that every day they face. As a result of questioning of small entrepreneurs revealed that much of this problem facing women entrepreneurs.

Keywords: small business, the material level of entrepreneurs, the resource limitations of business, professional dissatisfaction.

Малый бизнес в России появился сравнительно недавно и сразу стал объектом внимания научного сообщество. Акцентируя внимание на малом бизнесе, ученые отмечают, что малое предпринимательство является ресурсом для развития общества, открывает возможность проявления инициативы, раскрытия творческого потенциала, самореализации, предоставляет возможность улучшить материальное положение. Ко всему прочему малое предпринимательство помогает решить проблемы занятости, экономического роста и преодоления гендерного неравенства в нашей стране. Именно поэтому в числе важнейших задач государственной политики выступает развитие малого бизнеса.

Между тем малый бизнес в нашей стране пока представлен малым количеством предприятий, так на сегодняшний день в России числится 1 997,0 тыс. малых предприятий (в том числе 1759,0 тыс. микропредприятий)[7], что существенно уступает показателям других стран, таких например как США (число малых предприятий – 19,300 тыс.), Япония (число малых предприятий – 6450, 0 тыс.), Италия (число малых предприятий –3920, тыс.) [2, С.184] и многих других. Не смог малый бизнес помочь и в решении проблем занятости – до сих пор доля занятого населения в малом бизнесе не превышает 20%, тогда как в развитых странах аналогичный показатель составляет 45%-60% [3]. Все это свидетельствует о том, что малые предприниматели не смогли пока реализовать свой потенциал, причиной чему стало наличие целого комплекса проблем. В частности одной из таких проблем выступает диссонанс ожиданий предпринимателей и реальности, с которой они каждый день сталкиваются.

В 90-е годы людям активно стали прививаться такие личностные характеристики как самостоятельность, инициативность, активность, независимость. Все это делалось, чтобы сориентировать людей заняться бизнесом для развития экономики и решения проблем безработицы. Многие поверили, что они смогут изменить жизнь к лучшему, в том числе в материальном плане. И, действительно многие ушли в бизнес, стихийный, неуправляемый, зачастую криминальный. С тех пор многое изменилось в бизнесе. Но современные исследования и статистические обзоры демонстрируют, что малый бизнес до сих пор находится в стадии становления, отсюда его повышенный динамизм и неустойчивость [6, С.133] . Так данные за 2011 год свидетельствуют, что из 1 267 тысяч реально действующих малых предприятий разорилось 280 тысяч [4]. Нами была предпринята попытка осмысления данной ситуации. С этой целью нами был проведен опрос в форме анкетирования малых предпринимателей г. Гатчины. Объем выборки составил 945 предпринимателей, из них 671 мужчина и 274 женщины. Такое распределение мужчин и женщин в бизнесе соответствует общероссийским тенденциям, что говорит о том, что женщинам несколько сложнее себя реализовать на поприще предпринимательства. Результаты большинства исследований показывают, что ведущим мотивом выбора предпринимательской деятельности является мотив материальной обеспеченности [5, с.513], и именно от этого тезиса мы отталкивались в своем исследовании.

Желание улучшить материальное положение с помощью предпринимательской деятельности на деле обернулось целым комплексом проблем. Так 23,9% предпринимателям было тяжело решиться открыть свой бизнес, при этом 59% отмечают, что им скорее не было тяжело решиться открыть свой бизнес. При этом позиция мужчин и женщин в этом вопросе существенно отличается. Так только 6,1% мужчин отмечают, что им было тяжело решиться открыть свой бизнес, тогда как женщин таких 67,5%. Таким образом, можно увидеть, что ситуация перехода в малые предприниматели для женщин оказалась гораздо тяжелее чем для мужчин, что во многом связано с тем, что женщинам приходится преодолевать схожие трудности бок о бок с мужчинами-предпринимателями, имея другие ресурсные ограничения (домашний труд, скудность «полезных» сетевых контактов, реставрация религиозности, ренессанс патриархальности и пр.) [1, С.78].

Насколько же приход в бизнес изменил материальное положение предпринимателей? Этот вопрос, играет существенную роль в понимании того, почему малый бизнес сегодня настолько неустойчив. У 57,1% женщин раньше уровень дохода был средний, у 33% ниже среднего, у 7,7% низкий и только и только у 2,3% выше среднего. У мужчин картина несколько другая: 44,7% - ниже среднего, 40,9% - средний, 14,3% - низкий, 3% мужчин вообще ранее нигде не работали, соответственно доход свой не указали. После прихода в бизнес у большинства мужчин малых предпринимателей материальное положение стало средним и выше среднего (49,7% и 45,7%), а у женщин – средним и ниже среднего (61,6% и 15,3). Таким образом, можно заключить, что мужчинам малым предпринимателям, удалось больше приблизиться к намеченной цели, так как они смогли значительно повысить свой материальный уровень, тогда как для женщин почти ничего не изменилось.

Почему же именно мужчинам удалось настолько увеличить материальный уровень? Оказалось, что женщинам затруднен доступ к определенным сферам деятельности, именно поэтому они и занимают так называемые «типичные женские ниши» - торговлю и бытовое обслуживание. Так 83,2% женщин отмечают, что им затруднен доступ к определенным сферам деятельности, тогда как лишь 4,4% мужчин сталкивались с этой проблемой. Кроме того, женщины также отмечают, что им ограничен доступ к капиталу и ресурсам для развития (расширения) их бизнеса. Так 76,1% женщин отмечают наличие данной проблемы, тогда как только 8,6% мужчин сталкивались с ситуацией ограниченного доступа к капиталу и ресурсам для развития бизнеса. Еще одной специфичной проблемой женского малого бизнеса выступает невозможность уделять достаточного внимания предпринимательской деятельности из-за семейных обязанностей. Так 77,7% женщин отмечают, что семейные обязанности не позволяют им уделять должного времени бизнесу, чтобы сделать его более успешным, тогда как только 8,7% мужчин сталкивались с этой проблемой. Весь этот комплекс женских проблем в бизнесе приводит к тому, что им не нравится деятельность, которой они занимаются. Так большинство женщин отмечают, что скорее не любят свою работу (32,1%), тогда как мужчин, отмечающих, что им не нравиться заниматься

предпринимательской деятельностью всего 6,5%. Таким образом, профессиональная неудовлетворенность, барьеры предпринимательской среды наряду с невозможностью достижения желаемого материального уровня является серьезным препятствием развития бизнеса в нашей стране, в особенности женского, который потенциально является главным пополнителем закрывающихся малых предприятий.

Наше предположение подтверждается тем, что 40,8% женщин уже сегодня не уверены, будет ли их бизнес существовать через год. Стоит отметить, что и мужчин, неуверенных в завтрашнем дне своего бизнеса тоже достаточно мног – 23%. Вообще такая значительная неуверенность в жизнеспособности своего бизнеса (в среднем по бизнесу 28,2%) заставляет задуматься о действенности программ развивающих и поддерживающих малый бизнес в России. Ясно прослеживается, что их необходимо модифицировать, с целью устранения не только общих проблем , но и частных, характерных например для женского бизнеса.

Результаты проведенного исследования демонстрируют, что серьезным препятствием развития малого бизнеса в нашей стране является диссонанс ожиданий предпринимателей и реальности, с которой они каждый день сталкиваются. Стоит отметить, что особенно остро эта проблема стоит для женщин. Так, ожидая увеличить материальный уровень, женщины сталкиваются с целым комплексом проблем, которые так и не дают им возможность достижения желаемой цели. В частности это доступ к ресурсам и капиталу для развития бизнеса, ограниченность в выборе рыночных ниш, повышенные семейные нагрузки. Все это ведет к профессиональной неудовлетворенности и неуверенности в завтрашнем дне бизнеса. На эту проблему необходимо обратить внимание правительственным структурам, занимающимся поддержкой малого бизнеса с целью корректировки имеющихся сегодня концепций развития малого бизнеса в России.

Библиографический список

1. Барсукова С. Ю. Женское предпринимательство: специфика и перспективы // Гендерные исследования.1999. С. 78
2. Комаров А. Г., Богданов С. Ю., Личнов А. В. Малый бизнес и занятость в России и за рубежом // Проблемы современной экономики. 2011. №4. С.184
3. Макарова М. В., Погорелов В. В. Малый бизнес: зарубежный опыт и уроки для современной модернизации экономики России [Электронный ресурс]. URL:http://www.pandia.ru/text/77/222/17602.php(дата обращения: 17.11.2013)
4. Олейников С. Прогноз количества банкротств малого бизнеса России в 2013 году. [Электронный ресурс]. URL:http://www.franchisee.su/analiz-franshiz/kak-luchshe-otkryt-malyy-biznes.php (дата обращения: 19.12.2013)
5. Позняков В.П. Предпринимательство как ценность и ценности российских предпринимателей / Россия в глобализирующемся мире: мировоззренческие и социокультурные аспекты / Отв. ред. В.С. Степин. Секция философии, социологии, психологии и права Отделения общественных наук РАН. М.: Наука, 2007. С. 513
6. Чепуренко А. Ю. Малое предпринимательство в России // Мир России. 2001. № 4.С.133
7. Данные информационного агентства ТПП-Информ [Электронный ресурс]. URL: http://www.tpp-inform.ru/news/10335.html (дата обращения: 19.12.2013)

УДК 316.462

Зборовский Гарольд Ефимович,
доктор философских наук, профессор, garoldzborovsky@gmail.com,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

СОЦИОЛОГИЯ КАК РЕСУРС УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Аннотация: в статье показываются возможности использования социологии как ресурса управления в обществе, они рассматриваются в рамках концепции капитала. Доказывается, что социология может характеризоваться как элемент самых различных видов капитала – экономического, политического, социального, культурного, научного, символического.

Ключевые слова: социология, ресурсный подход, управление в обществе.

Zborovsky Garold Ephimovich

SOCIOLOGY AS A MANAGEMENT RESOURCE IN THE MODERN RUSSIAN SOCIETY

Abstract: the article shows the possibilities of the use of sociology as a resource management in the society, they are considered within the concept of capital. It is proved that sociology can be characterized as an element of the various types of capital – economic, political, social, cultural, scientific, symbolic.

Keywords: sociology, resource-based approach, management in the society.

Ресурсный подход в социологии (да и не только в ней) в последние годы является одним из наиболее активно развиваемых. Сквозь призму этого подхода в социологии исследуется самая широкая и многообразная проблематика, связанная с развитием основных сфер жизни общества, его социальной структуры, социальных институтов, организаций и т. д. Однако сама социология в качестве ресурса развития общества рассматривается крайне редко. Цель статьи состоит в том, чтобы выявить потенциал социологии как ресурса одного из социальных институтов российского общества – управления.

Основным методологическим принципом исследования поставленной проблемы является функциональный подход к социологии. При его различных и многообразных трактовках одна позиция остается незыблемой – понимание управленческой функции социологии. Ее суть, по нашему мнению, «заключается в том, что социологические выводы, рекомендации, предложения, оценки состояния социального объекта, создаваемые социальные технологии служат основанием для выработки и принятия управленческих решений. Там, где это происходит – в масштабах общества, региона, города, предприятия, организации, учреждения, – решения становятся более аргументированными, взвешенными, их трудно оспорить» [1, 15].

Управленческую функцию социологии имеет смысл рассматривать как системную для целого ряда конкретных функций. Среди них такие, как организационно-технологическая (связанная с выработкой, конструированием социальных технологий), контрольно-аналитическая (состоящая в осуществлении контроля за реализацией предложений и рекомендаций социологов, за ходом внедрения тех или иных социальных технологий, в анализе новых социальных процессов, являющихся следствием имевших место

трансформаций), консультационная (заключающаяся в оказании всевозможной – теоретической, практической, «просвещенческой» – помощи) и др. [1, 16–17].

Каким образом следует рассматривать социологию как ресурс управления? В чем он конкретно может быть виден (помимо реализации тех управленческих функций, которые только что были названы)? Прежде всего, отметим, что социологию как ресурс управления можно рассматривать в качестве реального капитала (с позиций подхода П. Бурдье) и потенциального капитала. Потенциальный капитал социологии – это те неиспользованные возможности и ресурсы, которые связаны с включением социологии на правах элемента в системную деятельность того или иного субъекта управления. Что же касается реального капитала, в качестве которого может быть рассмотрена социология, то сразу возникает вопрос: в рамках какого его вида (по классификации Бурдье) – экономического, политического, социального, культурного, символического, научного – следует рассматривать социологию?

Парадоксальность нашего ответа будет заключаться в возможности рассмотрения социологии не как элемента какого-то одного вида капитала, а в качестве составной части любого из названных его видов. На первый взгляд, социология, естественно, должна быть отнесена к научному капиталу. Но в ходе анализа многообразных возможностей и ресурсов социологии как науки и практики выясняется, что не только к нему. Речь идет о том, как в процессе управления социология может быть использована целостно и системно.

И здесь выясняется, что рациональное включение в систему управления социологического мышления, социологических практик, деятельности их субъектов может способствовать и увеличению экономического капитала, и оптимизации социальных связей (социального капитала), и росту культурного капитала (связанного с повышением образовательного и культурного уровня субъектов управления), и накоплению символического капитала (статусно-ролевые характеристики социологов, работы которых используются в управленческих исследованиях и решениях).

Важно при этом, чтобы социология со всем ее потенциалом и реальным научным багажом, широкими методологическими и методическими возможностями, богатым инструментарием и рядом других ресурсов не превращалась в своеобразный «бантик» управления, в качестве которого она часто выступала в доперестроечные времена (да зачастую и в постперестроечные).

В этой связи привлекает интерес статья Б. А. Грушина «Учёный совет при Чингисхане», главная тема которой – соотношение социологической науки и управления. Нормальным Грушин считал такое положение вещей, при котором «наука занимается наукой, управление – управлением, а связи между ними реализуются либо в разнообразных формах использования управлением научных данных… либо – что гораздо эффективнее – путём прямого и гарантированного включения науки в процессы управления, в том числе в механизмы принятия ответственных решений…». В СССР же «...на определённом этапе его истории произошла серьёзнейшая деформация, когда

органы управления присвоили себе право производить научное, теоретическое социальное знание и тем самым контролировать всё, что делается на этом поприще помимо них. На словах они стали пользоваться этим правом наряду с наукой, а на деле – в обход неё и даже без неё, вместо неё, поскольку именно им стало принадлежать последнее слово в любом теоретическом споре по всем проблемам обществоведения...» [2, 297]. Как следствие, наука стала вызывать у представителей органов управления сплошные подозрения и нарекания, её отстранили от активного участия в жизни общества. Социология оказалась «...вроде учёного совета при Чингисхане. Будешь стоять на своём, говорить правду – не снесёшь головы, будешь угодничать, лгать – останешься жив, но обнаружишь свою полную несостоятельность...» [2, 302].

Несмотря на то, что процитированная статья была написана 25 лет назад, реальное положение дел мало изменилось. В чем-то оно стало даже хуже, особенно на высших уровнях власти и управления. Если в 1990-е гг. хоть существовал Совет по социологическим исследованиях при кремлевской администрации, в который входили ведущие социологи страны, то сейчас и его нет. Ведущие же социологи страны (к счастью, не все) озабочены, прежде всего, тем, чтобы не пугать полученными результатами власть имущих.

Так, академик М. К. Горшков пишет, что его не устраивает сегодняшнее состояние отношений между властью (управлением) и социологией. Он считает, что «…власти в подавляющем большинстве случаев безразличны результаты исследований, свидетельствующих о социальных последствиях ее собственной деятельности. Невостребованность же социологического знания развращает как власть, так и социологию, осознающую декоративность своего присутствия в системе социального знания и политической жизни» [3, 30]. Но он уверен, что эти отношения могут быть иными. По его мнению, социология может и должна быть полезна власти и управлению, а последние – социологии.

Что же делать, чтобы реализовать идею этой взаимной полезности? М. К. Горшков отвечает на этот вопрос так: «Для того чтобы встроиться в структуру политико-управленческих решений, стать неотъемлемым механизмом научного сопровождения их практической реализации, социология должна уметь работать с властью: не пугать ее своими оценками и выводами, но последовательно и доказательно убеждать управленческие органы в полезности социологического участия в делах государственных» [4, 27].

Не трудно обнаружить в этой фразе ключевые слова: не пугать власть своими оценками и выводами. А если результаты исследований, как теоретических, так и эмпирических, окажутся нелицеприятными и не понравятся власти и органам управления? Не публиковать такие результаты, не писать об этом? В чем же смысл науки в этом случае? И где тогда гражданская позиция социолога? И может ли в такой ситуации социология претендовать на то, чтобы быть частью гражданского общества?

На первый взгляд, кажется, что поставленные вопросы звучат риторически. Но при более вдумчивом отношении к ним не следует торопиться с ответами. В любом случае необходимо искать какие-то пути взаимодействия.

Противостояние социологии и системы управления не является лучшим вариантом их отношений. Вопрос о том, как научиться работать вместе, живя врозь, продолжает оставаться актуальным. И проблема уже состоит не в том, чтобы пугать или не пугать. В конце концов, может быть иногда полезно и пугать. Не случайно в языках многих народов бытует пословица, согласно которой когда бьют по «мягкому месту», идет в голову. У органов власти и управления тоже есть свои «мягкие места», равно как и головы. И социологи вполне могут «прикасаться» к этим «местам» результатами своих исследований.

Но не это главное. Самое важное – заинтересовать органы управления ресурсными возможностями социологии, показать ее потенциал и реальный капитал, который может быть эффективно использован для пользы дела.

Библиографический список

1. Зборовский Г. Е. Общая социология. М.: Гардарики, 2004. 592 с.
2. Грушин Б. А. Учёный совет при Чингисхане // Открывая Грушина / Ред.-сост. М. Е. Аникина, В. М. Хруль. М.: Факультет журналистики МГУ, 2010. 544 с.
3. Горшков М. К. Российское общество как оно есть (опыт социологической диагностики). М.: Новый хронограф, 2011. 672 с.
4. Горшков М. К. Общество – социология – власть // Социологические исследования. 2012. № 7. С. 23–28.

УДК 353.9

Зерчанинова Татьяна Евгеньевна,
кандидат социологических наук, доцент, Tatiana_Z@uapa.ru
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации г. Екатеринбург;
Шипицына Юлия Михайловна,
магистрант, shyum@list.ru
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Екатеринбург

МОНИТОРИНГ В СОЦИАЛЬНОМ АУДИТЕ КАЧЕСТВА И ДОСТУПНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ

Аннотация: статья посвящена проблемам организации мониторинга качества и доступности государственных услуг. В работе приводятся результаты социологического опроса удовлетворенности населения Свердловской области качеством предоставления государственных и муниципальных услуг.

Ключевые слова: социальный аудит, мониторинг, качество и доступность государственных услуг.

Zerchaninova Tatiana E.,
Shipitsyna Julia M.

MONITORING IN SOCIAL AUDIT QUALITY AND ACCESSIBILITY OF PUBLIC SERVICES

Abstract: the article is devoted to problems of organization of monitoring of quality and accessibility of public services. This work contains the results of the sociological survey of satisfaction of the population of Sverdlovsk region the quality of public and municipal services.

Keywords: Social audit, monitoring, quality and accessibility of public services.

В целях дальнейшего совершенствования системы государственного управления указом Президента РФ были установлены дополнительные

количественные и качественные целевые значения показателей качества и доступности предоставления государственных и муниципальных услуг на территории Российской Федерации [1].

Качество государственной услуги может рассматриваться со следующих позиций: как степень соответствия услуги стандарту и регламенту и как степень удовлетворенности ожиданий потребителей [2, 99-101]. Доступность государственной услуги означает возможность гражданами беспрепятственно получить ту или иную услугу [2, 106].

Для исследования качества и доступности государственных услуг авторы предлагают использовать такую исследовательскую технологию как социальный аудит. Социальный аудит качества и доступности государственных услуг рассматривается нами как вид социоинженерной деятельности, включающий социальную диагностику качества и доступности государственных услуг, оценку социальной эффективности государственных услуг и определение способов её повышения.

Организация мониторинга качества и доступности предоставления государственных услуг органами государственной власти является важнейшим и неотъемлемым элементом продолжающейся в Российской Федерации административной реформы. Создание эффективной системы контроля качества предоставления государственных услуг на территории региона, отвечающей по всем основным направлениям федеральным рекомендациям и современному мировому опыту, является актуальной задачей. В Свердловской области в настоящее время такая система сформирована.

В Свердловской области независимой организацией был проведен социологический опрос населения общей удовлетворенностью качеством предоставления государственных и муниципальных услуг. Всего было опрошено 18950 респондентов в 73 муниципальных образованиях Свердловской области.

Проведенное исследование показало, что 81% жителей Свердловской области и 79% представителей бизнес-сообщества, обращавшихся за последние 2 года в органы власти за получением услуги, в целом удовлетворены качеством ее предоставления. Это респонденты, которые оценили качество предоставления услуг как «хорошо» и «скорее хорошо». Этот показатель выше целевого параметра, запланированного планом мероприятий по достижению важнейших показателей, установленных Указом Президента от 7 мая 2012 года № 601 на 2013 год. В соответствии с дорожной картой, к 01 января 2014 года уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных и муниципальных услуг должен составить не менее 70 процентов.

Вместе с тем, анализ практики проведения мониторинга выявил ряд проблем.

Во-первых, мониторинг налажен не по всем государственным услугам. Так, то итогам 1 квартала 2013 года мониторинг качества проведен областными

органами власти в отношении 51 % услуг, по итогам первого полугодия 2013 года – по 57% услуг, по итогам 9 месяцев 2013 года – только по 64 % услуг.

Во-вторых, выявлено значительное расхождение итоговых значений отчетов по мониторингу качества и доступности предоставления государственных услуг исполнительными органами власти Свердловской области за 1-3 кварталы 2013 год и результатов социологического опроса общей удовлетворенностью граждан качеством предоставления государственных услуг в Свердловской области, проведенного в 3 квартале 2013 года, по показателям «Среднее время ожидания в очереди при обращении заявителя в орган государственной власти Свердловской области для получения государственных услуг» и «Среднее количество обращений заявителей в орган государственной власти Свердловской области для получения одной государственной услуги».

Кроме того, в ходе проведения мониторинга исполнительными органами власти Свердловской области были задействованы не все рекомендованные механизмы оценки. В основном был использован метод внутриведомственного мониторинга качества оказания государственных услуг органов по оценке параметров, закрепленных административными регламентами предоставления государственных услуг и полученных по факту оказания услуги, редко — внутриведомственный социологический опрос. Ни одним исполнительным органом государственной власти Свердловской области не был использован такой метод как «контрольное обращение», не привлекались для проведения мониторинга независимые экспертные организации. Содержательный анализ представленных отчетов о проведении мониторинга не позволяет сделать вывод об эффективности проведения такого мониторинга.

В-третьих, на территории Свердловской области в настоящее время не организовано проведение мониторинга общей удовлетворенности граждан качеством предоставления услуг с привлечением специализированных организаций на регулярной основе. Такой подход не может обеспечить формирование объективных данных о качестве и доступности государственных услуг, снижает оперативность принятия управленческих решений.

Таким образом, система организации мониторинга качества и доступности государственных услуг исполнительными органами государственной власти в Свердловской области на сегодняшний день не совершенна и нуждается в дальнейшей доработке.

В качестве основных направлений совершенствования, а также практических рекомендаций исполнительным органам государственной власти Свердловской области, предоставляющим государственные услуги, предлагаются следующие меры.

1. Проведение полной инвентаризации государственных услуг, оказываемых исполнительными органами государственной власти Свердловской области. Поддержание указанного перечня в актуальном состоянии.

2. Организация мониторинга в отношении 100% государственных услуг, оказываемых органами власти Свердловской области.

3. Расширение методов мониторинга по наиболее востребованным и социально-значимым услугам.

4. Организация внутриведомственного контроля исполнителей органов власти, осуществляющих сбор первичной информации по исследуемым государственным услугам.

5. Проведение мероприятий по повышению квалификации для работников, занятых выполнением функции сбора первичной информации по исследуемым государственным услугам.

6. Создание информационно-аналитической системы мониторинга качества государственных услуг «Народный контроль» на базе официального сайта Свердловской области «Административная реформа в Свердловской области», опубликованного в открытой сети Интернет по адресу http://ar.gov66.ru.

7. Ежегодное проведение социологического опроса населения Свердловской области общей удовлетворенностью граждан качеством предоставления государственных и муниципальных услуг.

Библиографический список

1. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 601. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Мониторинг государственных и муниципальных услуг в регионе как стратегический инструмент повышения качества регионального управления: опыт, проблемы, рекомендации / Под. ред. С.И. Неделько, А.В. Осташкова. М.: Экскилибрис Пресс, 2008.

УДК 316

Зоз Марина Витальевна,
магистрант, zoz.marina88@gmail.com,
Тюменский государственный университет, г. Тюмень

ПОДГОТОВКА КАДРОВ В РЕГИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ ТУРИЗМА: ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ

Аннотация: в статье рассматриваются особенности подготовки кадров посредством получения туристского образования в Тюменской области и проблемы, связанные с практическим применением полученного образования. Выделяются аспекты, позволяющие исследовать зависимость качество туризма как межличностной деятельности от качества предоставляемых услуг. Анализируются факторы, необходимые для формирования профессионального персонала.

Ключевые слова: туризм, профессионализм, профессиональное туристское образование, кадры, практико-ориентированное обучение, специалист, профессиональная деятельность.

Zoz Marina Vitalievna

TRAINING IN REGIONAL FIELD OF TOURISM: CHARACTERISTICS AND PROBLEMS

Abstract: The article discusses the features of training by obtaining tourism education in the Tyumen region and the problems associated with the practical application of learning. Aspects stand out, allowing us to research the dependence of the quality of tourism as an interpersonal activity on the quality of services provided. The factors necessary for the formation of the professional staff.

Keywords: tourism, professionalism, professional tourist education, personnel, practice-oriented training, specialist, professional activity.

В Тюменской области имеются все условия для успешного развития внутреннего и въездного туризма: богатейшее историческое, архитектурное и культурное наследие, уникальные природные ресурсы, благоприятная экологическая составляющая, а также интенсивно развивающийся потребительский спрос на туристические продукты региона [7].

Еще один немаловажный фактор – это кадры, необходимые для формирования профессионального персонала. Тюменская область обладает большой трудовой ресурсной базой, что способствует развитию различных отраслей хозяйства, в том числе туризма, так как каждый второй житель области относится к категории экономически активного населения [4;97].

Без радикальных изменений системы профессионального туристского образования, без непрерывного повышения профессионального уровня работников туристской индустрии невозможно обеспечить конкурентоспособность страны на международном туристском рынке [5].

С появлением рынка в России, наблюдается высокий спрос на туристские услуги, в туристский бизнес вовлекается все больше субъектов, возникла необходимость развития туризма и как сферы профессиональной деятельности, что обусловило актуальность выбранной темы. Осознание этого позволяет выявить основную научную проблему: противоречие между быстроразвивающимся туристским бизнесом и отсутствием специалистов, выполняющих специфические функции в данной сфере на высоком профессиональном уровне.

На наш взгляд, первостепенна задача обновления профессионального туристского образования путем усиления практической направленности при сохранении его фундаментальности. Вопросами изучения практической составляющей качественного туристского образования занимался ряд авторов (Байденко В., Болотов В.А., Борисенков В.П., Сериков В.В.). Практико-ориентированное образование предполагает изучение традиционных для российского образования фундаментальных дисциплин в сочетании с прикладными дисциплинами технологической или социальной направленности. Обновленное образование должно сыграть ключевую роль в сохранении фундаментальной науки, развитии прикладных наук, необходимых для устойчивого развития российского общества [3].

Повышение квалификации персонала, развитие профессионально-квалификационной структуры: техническое совершенствование технической базы, реализация целевых программ развития туризма осуществляется с конца

90-х гг. XX в. в Тюменской области, когда Тюменский государственный институт искусств и культуры, получивший статус академии в 2008 г., начал выпуск менеджеров туризма высшей квалификации [4; 97-98].

По мнению Дусенко С.В. современная ситуация в экономике и социальной сфере диктует переход к новой парадигме профессионального туристского образования, неразрывно объединяющего его основные традиционные компоненты - начальное, среднее, высшее и дополнительное профессиональное образование [2;14].

Для успешного позиционирования области на международном рынке туризма существуют высокие требования к обслуживающему персоналу объектов пребывания и посещения. Вопросами подготовки кадров туристской отрасли занимаются: Тюменский государственный университет; Тюменский государственный нефтегазовый университет; Тюменская государственная академия культуры, искусств и социальных технологий; Тобольский индустриальный институт; учреждения среднего специального образования.

Согласно статистическим данным в 2012 году выпуск из средних специальных учебных заведений в Тюменской области по специальности «социально-культурный сервис и туризм» составил 62 человека, из высших учебных заведений по специальностям «гостиничный сервис» и «туризм» – 119 человек [6].

Профильным органом исполнительной власти, реализующим политику в сфере туризма в Тюменской области, является Департамент инвестиционной политики и государственной поддержки предпринимательства Тюменской области. Департамент инвестиционной политики и государственной поддержки предпринимательства Тюменской области активно взаимодействует с представителями образования, общественности и бизнес-сообщества региона. Департамент совместно с вышеназванными субъектами вырабатывают стратегию по совершенствованию проводимых мероприятий для развития туризма в Тюменской области. Департамент также проводит курсы повышения квалификации для действующих субъектов туристской индустрии области.

В 2013 году в Тюменском государственном университете создана новая общественная структура – Экспертный совет по направлениям туризма и сервиса, деятельность совета будет направлена на совершенствование университетского образования и развитие туристической сферы региона.

Заведующая кафедрой социально-культурного сервиса и туризма Института наук о Земле ТюмГУ профессор Наталья Балюк отметила, что «на современном этапе общую стратегию российских вузов, осуществляющих подготовку специалистов по сервисным направлениям, составляет переориентация образовательных программ и научных исследований от проблем международного выездного туризма на государственные интересы, направленные на диверсификацию экономики регионов посредством развития сервиса, сферы въездного и внутреннего туризма. Эта тенденция характерна и для ТюмГУ. Создание экспертного совета позволит «провести экспертизу учебных планов, программ практик, перечня дисциплин, скорректировать

вариативную часть учебного плана на интересы работодателей наших выпускников. В итоге сможем выстроить систему взаимодействия региона с его потребностями в сфере туризма и университета с возможностями подготовки специалистов данной отрасли»[8].

Вместе с тем разрыв между потребностями отрасли и предложением со стороны образовательных учреждений остается весьма существенным. Как отмечают сегодня практики и эксперты, профессиональный уровень молодых специалистов крайне низок.

Приведем анализ проблемных аспектов системы образования сферы туризма на региональном уровне:

– Наблюдаются серьезные проблемы в специализации, практическом опыте, знании современных технологий и недостаточная языковая подготовка.

– Очевиден разрыв между учебными программами по подготовке кадров для отрасли и ее реальными потребностями.

– Имеют место недостаточная компетентность молодых специалистов и отсутствие адаптационных навыков, которыми они должны обладать в динамично развивающейся конкурентной среде.

– В системе подготовки кадров недостаточно внимания уделяется практической стороне, освоению современных методик и технологий.

– Главной проблемой является чрезмерная академичность профильного высшего образования при явном недостатке практических навыков и знаний и нехватка средних специальных учебных заведений, готовящих работников гостиниц.

Потребность региональных туристских систем и работодателей в формировании обоснованных прогнозов в соответствии с изменениями на рынке труда и выстраивании собственной кадровой политики должна быть удовлетворена путем создания мобильно-перестраиваемой системы непрерывного образования, обеспечивающей реализацию многообразия образовательных программ и индивидуальных образовательных траекторий.

Таким образом, в целях совершенствования действующей системы подготовки кадров для сферы туризма, в Тюменской области необходимо включение в образовательную программу по специальностям, связанным с туризмом, дополнительных практических занятий с участием сотрудников отраслевых органов, представителей бизнеса и общественных объединений региона, и организация прохождения стажировок преподавательского состава учебных заведений на предприятиях сферы туризма Тюменской области [1].

Библиографический список

1. Государственная программа Тюменской области «Основные направления развития внутреннего и въездного туризма» на 2014-2016 гг. //Электрон, дан. Режим доступа: http://www.tyumen-region.ru/tourism/gos_programma/. свободный. Загл. с экр.

2. Дусенко С.В. О современных практико-ориентированных подходах в организации переподготовки и повышения квалификации кадров в профильном туристском вузе // Туризм: право и экономика, 2013, № 1. - С. 14-19.

3. О Концепции модернизации российского образования. Электрон, дан. Режим доступа:http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_02/393.html. свободный. Загл. с экр.

4. Селиванова Л.В. Основы индустрии туризма. Учеб. пособие. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2010. – 156 с.
5. Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2015 года // Электрон, дан. Режим доступа: http://avtotravel.com/forum/aft/27814. свободный. Загл. с экр.
6. Туризм в Тюменской области // Электрон, дан. Режим доступа: http://www.tyumen-region.ru/tourism/statistika/ свободный. Загл. с экр.
7. Туристические ресурсы Тюменской области. Об области // Электрон, дан. Режим доступа: http://w-siberia.ru/turto/area/tyumenregion.htm. свободный. Загл. с экр.
8. ТюмГУ. Общие интересы региона и университета // Электрон, дан. Режим доступа: http://utmn.ru/news/9306.свободный. Загл. с экр.

УДК 323.2

Зырянов Сергей Григорьевич,
директор, director@chel.ranepa.ru
Российская академия народного хозяйства и государственной службы, Челябинский филиал;
Алдошенко Евгений Викторович,
заместитель директора по информационным технологиям, aldoshenko@chel.ranepa.ru
Российская академия народного хозяйства и государственной службы, Челябинский филиал
г.Челябинск

ФЕНОМЕН ЭЛЕКТРОННОЙ ДЕМОКРАТИИ - АНАЛИЗ ПОПЫТОК КОНЦЕПТУАЛЬНОГО РАССМОТРЕНИЯ

Аннотация: в статье анализируется влияние информационно-коммуникационных технологий на трансформацию государственного управления в современном обществе.

Ключевые слова: электронное правительство, электронная демократия.

Ziryanov Sergey,
Aldoshenko Evgenii

THE PHENOMENON OF E-DEMOCRACY - ANALYSIS OF ATTEMPTS CONCEPTUAL CONSIDERATION

Aabstract: This article analyzes the impact of information and communication technologies in the transformation of governance in a modern society.

Keywords: E-Government, e-democracy.

Формирование общества нового типа, когда на смену постиндустриальному пришло информационное – закономерно привело к корректировке роли политической власти и ряду стратегических изменений. Подобная трансформация в свою очередь выдвинула на первый план необходимость проведения системного анализа политических решений и программ, изучения коммуникативных технологий, а также практик, используемых структурами власти.

С середины XX века социологи и политологи в своих исследованиях все чаще констатируют повышение роли коммуникации в системе социально-политических реляций, сложившихся в информационном обществе. Они рассматривают коммуникативные процессы и информационно-коммуникативные технологии в качестве факторов, способных оказывать значительное влияние на жизнь государства и общества.

Информационное общество характеризуется, в том числе, и соответствующими трансформациями в практике политических институтов, в

первую очередь – органов власти и управления. Распространение информационно-коммуникационных технологий, в особенности – сети Интернет, означало новый поворот в развитии системы государственной власти и управления, прежде всего за счет оптимизации коммуникационного взаимодействия государственной власти и общества. Благодаря богатым возможностям информационно-коммуникационных технологий расширяется перспектива взаимодействия власти и общества, создаются предпосылки для более эффективной стратегии позиционирования власти в обществе.

Прогресс в сфере информационных технологий активизировал дискуссии на тему теории демократии, ядром которых стала проблематика, связанная с воздействием Интернет-коммуникаций на развитие демократических институтов. Очевидно, что отношения, складывающиеся в структурах современной власти, в настоящее время во многом зависят от развития Интернет-технологий. Более того, Интернет-технологии становятся обязательным компонентом любых политических проектов, в особенности в сфере долгосрочного реформирования и модернизации органов государственной и муниципальной власти и управления, совершенствования механизмов функционирования современной политической системы.

Развитие информационно-коммуникационных технологий влечет за собой неминуемые изменения в системе институтов политической демократии, которая приобретает черты большего участия граждан в процессе выработки и принятия политических решений. Обращаясь к концепции Дж. Дьюи, можно говорить о трансформации современной политики в «обсуждающую политику», политический дискурс наполняется новыми формами и содержаниями[1, 248].

Для постиндустриального общества характерно появление таких разновидностей власти как власть информации и власть коммуникации, поскольку из средства коммуникации или информации масс-медиа в современных условиях превращается в важнейшее средство управления. Собственно, медиатизация политического пространства заключается в том, что такие вопросы как организация трансляции информации населению и надлежащего сопровождения освещения подаваемой информации, организация коммуникации власти и населения по принципу диалога, обеспечение вовлеченности или создание иллюзии вовлеченности рядовых граждан в политический процесс, приобретают первостепенное значение и от успеха их решения во многом зависит эффективность функционирования политических институтов – как политических партий или движений, так и всей государственной машины в целом.

Средства массовой информации и коммуникации, в особенности электронные, способны подменить виртуальным содержанием реальную политику прошлого и настоящего, в результате чего происходит выдвижение на первый план имиджевой стороны политического процесса, в особенности в контексте конкурентной борьбы за голоса избирателей. Это отчетливее всего проявляется во время выборов, поскольку от эффективности той модели,

которая будет использоваться кандидатом или политической партией в процессе организации коммуникационного взаимодействия с избирателями и населением в целом, во многом зависит его политический и электоральный успех или фиаско. Соответственно, особую значимость приобретает сама система организации политической коммуникации.

Но, вместе с тем, нельзя отрицать и тот факт, что в современном обществе происходит, на основе электронных средств массовой коммуникации, становление новых форм политического устройства, организации взаимоотношений государственных институтов и гражданского общества, при этом государство перестает быть исключительным субъектом политического процесса, так как электронные технологии позволяют гражданам постепенно расширять свое влияние на политический процесс, то есть гражданин также превращаться в субъекта политической деятельности.

Можно утверждать, что информационно-коммуникационные технологии по мере своего развития и распространения в обществе, способны в значительной степени трансформировать политическую структуру и сам характер политических взаимоотношений в обществе, способствуя, в первую очередь, демократизации политических институтов. В частности, многие исследователи обращаются к крайне актуальной в настоящее время идее использования информационно-коммуникационных технологий как основы для демократизации как политической системы, так и самой модели взаимоотношений власти и общества, формирование нового социального интерфейса власти и государства в глазах рядовых граждан и общественности.

Так, в лексикон политической науки в современной России достаточно плотно вошло понятие «электронная демократия», которое употребляется не только учеными – политологами и аналитиками средств массовой информации, но и политическими деятелями, в том числе и высшими руководителями российского государства.

Определяя «электронную демократию» как политическую систему, в которой механизмы управления максимально информатизированы, мы можем признать ее наибольшую по сравнению с иными моделями политической демократии приближенность к идеалу демократии участия, поскольку механизмы электронной демократии позволяют принимать участие в обсуждении и принятии политических решений самым широким массам населения страны. В то же время, электронную демократию можно рассматривать не только как политическую систему, а как совокупность механизмов, информационных технологий, используемых в интересах оптимизации взаимоотношений власти и общества, расширения пространства политической коммуникации государства и граждан и ее демократизации посредством повышения реального участия граждан в политической жизни государства.

Классическое в российской политической науке определение электронной демократии принадлежит М.С. Вершинину, которым написан целый ряд фундаментальных работ по названной проблеме. Исследователь

считает, что электронная демократия представляет собой такую политическую систему, в которой ключевые функции демократического процесса в сфере принятия решений и консолидации граждан осуществляются посредством использования информационно-коммуникационных технологий – компьютеров и компьютерных сетей[15].

В.И. Дрожжинов считает, что под электронной демократией можно понимать применение информационно-коммуникационных технологий в интересах совершенствования и укрепления демократических институтов в современном обществе, повышения участия граждан в политическом процессе [2, 11-88].

При этом исследователь обращает внимание на тот факт, что если широкое понимание электронной демократии подразумевает внедрение принципов прямой демократии или демократии участия посредством включения граждан в политический процесс с помощью использования информационно-коммуникационных технологий, то более узкая трактовка понятия «электронная демократия» основывается лишь на использовании информационно-коммуникационных технологий для совершенствования деятельности существующих органов государственной и муниципальной власти и управления [2, 11-88].

Н.О. Обрывкова определяет электронную демократию как открытость власти обществу, обусловливающую оптимизацию системы государственного управления посредством активного вовлечения в нее рядовых граждан [3, 4]. Информационно-коммуникационные технологии в данном контексте позволяют гражданам эффективно взаимодействовать с властью, предлагать собственные варианты политических решений или участвовать в обсуждении и принятии уже имеющихся.

А.А. Голычев рассматривает электронную демократию как механизм политической коммуникации власти и общества, в наибольшей степени отвечающий потребностям современного информационного общества [4, 8]. По мнению А.А. Башкарева, трактовка электронной демократии как лишь механизма использования информационно-коммуникационных технологий в интересах оптимизации системы государственного управления несколько устарела и в современной ситуации имеет смысл рассматривать перспективы электронной демократии как качественно новый этап улучшения самой системы взаимоотношения граждан и государства [5, 26].

Ф. Крашенинников и Л. Волков подчеркивают, что электронная демократия, то есть возможность любому гражданину, вне зависимости от места нахождения, участвовать в политическом процессе, в выработке и принятии управленческих решений, является одним из главных достижений современности в сфере политического управления. Именно электронная

---

[15] Вершинин М. С. Политическая коммуникация в информационном обществе. М., 2001. С. 116.

демократия, по мнению исследователей, намечает горизонты дальнейшего расширения прямой демократии в российском обществе [6].

Электронная демократия выводит политику на тот уровень, когда уже нет смысла говорить о легитимности кандидата, набравшего наибольшее число голосов. Более того, то же самое можно сказать применительно к уже избранному политическому деятелю, имеющему популярность в массах и высокие рейтинги. Теперь в первую очередь легитимен тот, у кого есть возможность регулировать этот рейтинг, то есть в лучшем случае управлять, а в худшем манипулировать изменчивыми электоральными предпочтениями. Сегодня на политический рынок выходят акторы, продвигающие индивидуальный бесплатный продукт, какую-либо новую политическую услугу, отличную от других программу действий. В данной ситуации политический лидер определяется не столько по принципу численности единомышленников, сколько по показателю так называемой "пропускной способности", а также в зависимости от того, насколько развиты каналы доступа к различным группам потенциальных политических сторонников.

В процессе осуществления так называемой "прямой" демократии посредством самых современных технологий, прежде всего сетевых систем коммуникации, общество может столкнуться с достаточно рискованными последствиями данного процесса. Главная опасность заключается в том, что в большинстве случаев целью таких попыток является ликвидация традиционных демократических структур и институтов. С другой стороны, зачастую перемены заключаются лишь в применении каких-либо технических инноваций.

Ещё одной отличительной характеристикой электронной демократии является применение информационно-коммуникационных технологий, причем именно на них делается акцент, поскольку они выступают в качестве основного инструмента для осуществления коллективных процессов как познавательного, так и административного характера на всех уровнях, от муниципального до международного. В частности, речь идет об информировании и процедуре принятия совместных решений, где используется система электронного голосования, осуществляется контроль за исполнением решений в режиме он-лайн, и т.д.

Вряд ли следует рассматривать электронную или интернет-демократию только как очередную ступень глобального развития демократических институтов, либо как техническую инновацию, благодаря которой диалог между обществом и властью стал проходить более комфортно и оперативно. Ее функционал гораздо шире – именно благодаря внедрению интернет-демократии можно выявить наиболее значимые проблемы в демократическом устройстве государства, оценить возможные риски масштабной дигитализации сферы коммуникаций, определить потенциал дальнейшей демократизации массовой политики. В.И. Дрожжинов подчеркивает, что основой электронной демократии в конечном итоге является повышение реального участия граждан в политическом управлении [2, 11-88].

Электронная демократия стимулирует гражданскую социальную активность, так как в Сети пользователи получают возможность дискутировать по наиболее острым вопросам, касающихся их жизни и жизни страны. Иными словами, одним из отличительных признаков Интернет-демократии является ее нацеленность на инициативу «снизу».

Библиографический список

1. Политическая коммуникативистика: теория, методология и практика / Под ред. Л.Н. Тимофеевой. М., 2012.
2. Дрожжинов В.И. Электронное правительство // Совершенствование государственного управления на основе его реорганизации и информатизации. Мировой опыт / Под ред. В.И. Дрожжинова. М., 2002.
3. Обрывкова Н.О. Электронная демократия в современном постиндустриальном обществе. Автореферат дис. … канд.полит.наук. СПб., 2006.
4. Голычев А.А. Электронная демократия как фактор повышения политического участия граждан современной России. Автореферат дис. … канд.полит.наук. М., 2006.
5. Башкарев А.А. Электронная демократия как форма политической коммуникации // Вестник Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2008, № 69.
6. Волков Л., Крашенинников Ф. Посредственная электронная демократия. 13.02.2012. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: - // http://www.vedomosti.ru/opinion/news/1501361/posredstvennaya_demokratiya

УДК 005.956

Камарова Татьяна Александровна,
старший преподаватель, kta-2014@yandex.ru,
Уральский государственный экономический университет, г.Екатеринбург

АУТПЛЕЙСМЕНТ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В СОВРЕМЕННОМ УПРАВЛЕНИИ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в статье рассматривается программа аутплейсмент как комплекс мер, направленных на сглаживание негативных последствий увольнения, которые включают психологическую поддержку и консультирование уволенных сотрудников, помогая им для дальнейшего трудоустройства. Также показывает этапы аутплейсмент, определяет положительные аспекты использования программы в организациях.

Ключевые слова: аутплейсмент, увольнение, сокращение, высвобождение персонала, трудоустройство.

Kamarova Tatiana Alexandrovna

OUTPLACEMENT AS SOCIAL TECHNOLOGY MODERN MANAGEMENT PERSONNEL RELEASE

Abstract: The paper views the outplacement program as the measures complex aimed to smoothing the negative effects of a layoff, which include psychological support and counseling dismissed employees, helping them to further employment. Also reveals the stages of outplacement, identifies the beneficial aspects of using the program in organizations.

Keywords: outplacement, dismissal, reduction, release of personnel, employment.

В основе социально-экономической политики современного государства лежит задача обеспечения высокого уровня экономического развития и социального благополучия. В рамках данной задачи актуальность приобретают

проблемы управления персоналом, решение которых очень многообразны и выражаются широким спектром альтернативных технологий управления персоналом.

Нередко компании испытывают необходимость для бизнеса снижать себестоимость, что приводит к поиску новых решений относительно персонала. Одним из таких решений может быть сокращение персонала. Организация и проведение процедуры увольнения является одной из самых неприятных и ответственных, где необходимо учитывать человеческий фактор, оценку профессиональных навыков и многое другое. Не редко процесс расторжения договора может сопровождаться проблемами для обеих сторон.

Умение цивилизованно разрешать кризисные ситуации создают и укрепляют позитивный имидж организации, что служит залогом ее длительного успешного функционирования на рынке. Одним из инструментов решения вопросов сокращения сотрудников является программа аутплейсмента.

Программа аутплейсмента – это организация процесса увольнения сотрудников наиболее щадящим и гуманным способом, который позволяет уменьшить риск юридических осложнений, сохранить позитивный имидж компании. Основанием этой услуги выступает то, что компания вынуждена расстаться с компетентным и квалифицированным сотрудником, для которого в новых условиях нет места в компании.

На Западе аутплейсмент появился в 1940-х годах, а на рубеже 70–80-х годов XX века он оказался в центре внимания промышленных корпораций в связи с необходимостью преодоления назревшего кризиса занятости и потребностью реорганизовать собственную внутреннюю структуру. Активность в использовании этого инструмента возросла к середине 90-х годов, в настоящее время в США до 80% фирм пользуются этой услугой. Очень часто аутплейсмент указывается в трудовом договоре. В Японии – до 30% фирм, а в Европе – 15-20% фирм облегчают своим сотрудникам расставание с привычным местом работы и поиском новой. Следовательно, в настоящее время данный метод широко используется в мире. Применение такой услуги в компаниях говорит о социальной ответственности работодателей за свой персонал.

В России аутплейсмент как явление появился в конце 1998 г., когда экономический кризис привел к массовым увольнениям сотрудников многих компаний. В условиях нестабильной экономики технология аутплейсмента как один из видов услуг кадрового консалтинга с достаточной эффективностью может быть использована организациями для достойного, цивилизованного высвобождения работников. Компании, вынужденные сокращать свой персонал, стали обращаться в кадровые агентства с просьбой помочь трудоустроить своих сотрудников. Поскольку среди таких компаний было немало иностранных, которые привыкли цивилизованно расставаться со своим персоналом, то они и создали спрос на применение технологии аутплейсмента в нашей стране.

Процедура аутплейсмента включает различные методы помощи. В частности, индивидуальные консультации, тренинги. Если рассматривать детально, программа аутплейсмента включает в себя следующие пакеты услуг (см. рис.1):

1. Информационный пакет, предполагает подготовку рекомендательных писем, информирование о правах и гарантиях при увольнении и трудоустройстве, подготовку списка кадровых агентств, служб занятости и фирм с подобными вакансиями.

2. Консультационный – консультации по рынку труда, обучение методам поиска работы и поведению на интервью, консультирование по вопросам трудового законодательства.

3. Маркетинговый пакет – предполагает подготовку рекомендательных писем, характеристик; обучение эффективным приемам поиска работы и борьбе со стрессами; разработку и профессиональное составление резюме; рассылку резюме в ведущие кадровые агентства; размещение резюме на интернет порталах по трудоустройству; рассылку прямым потенциальным работодателям; тренинги по прохождению собеседования при приеме на работу, включая речь, мимику, жесты; отработку приемов телефонного общения; разработку индивидуальных планов поиска работы.

4. Психологический пакет, предполагает наличие отлаженной технологии процедуры увольнения, а также различные виды помощи в преодолении стресса, повышение уровня самооценки; психологическую поддержку на любой стадии этапа трудоустройства и адаптации

5. Технический пакет предполагает обеспечение доступ в Интернет для поиска вакансий; обеспечение возможности пользоваться электронной почтой и факсом для рассылки резюме прямым работодателям и ведущим кадровым агентствам.

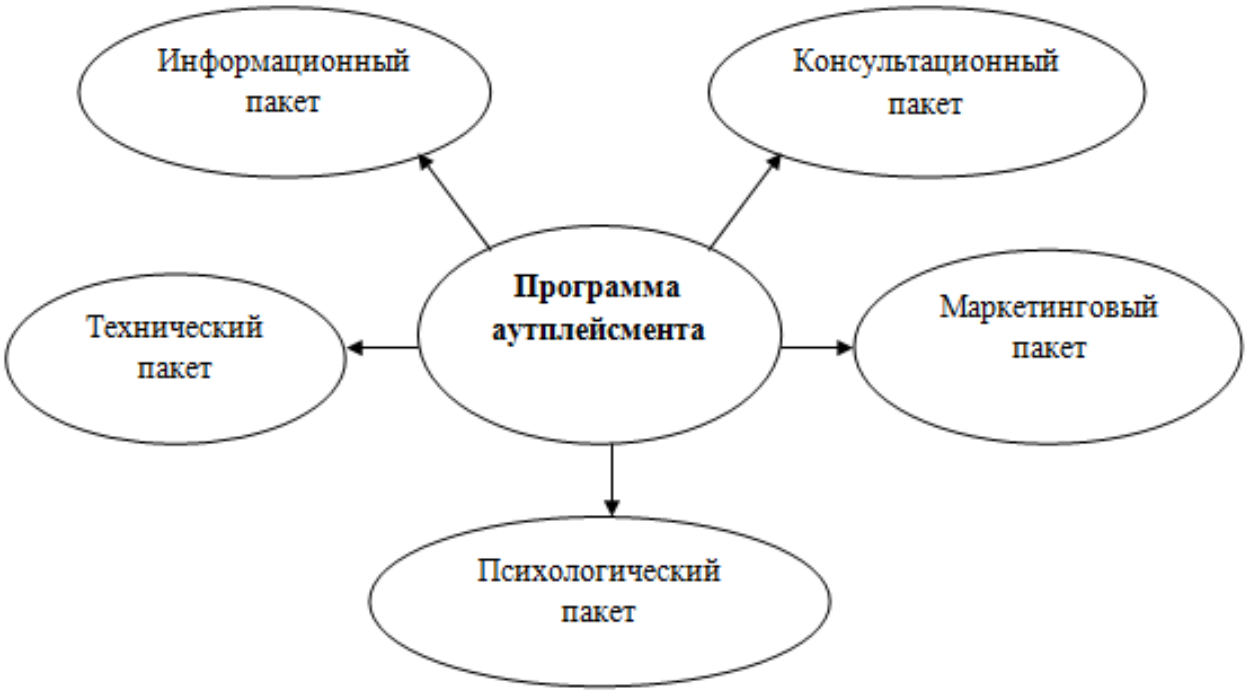

Рис.1. Пакеты услуг программы аутплейсмента

Применение программы аутплейсмента позволяет решить многие проблемы, избежать социальной напряженности на предприятии, социальных выплат, избежать негативной рекламации, сформировать позитивный образ в глазах потенциальных партнеров, достойно расстаться работникам со своими работодателями. Использование программы аутплейсмент имеет следующие преимущества для увольняемых сотрудников и для компании (см. табл.1):

Таблица 1

Преимущества применения программы аутплейсмента

Программа аутплейсмента позволяет:	
увольняемым сотрудникам:	компании:
- освоить технологию поиска работы;	- поддержать на должном уровне свой имидж;
- узнать о современном рынке труда	- сохранить лояльность сотрудников;
- оценить свой профессиональный опыт;	- предотвратить резкое снижение производительности труда;
- подготовить конкурентоспособное резюме;	- гибко управлять количеством персонала, вовлеченным в производственный процесс;
- отработать навыки прохождения интервью;	- передать часть нагрузки по администрированию персонала, расчету заработной платы и налогов, а также трудовые риски провайдеру;
- получить информационную и психологическую поддержку	- продемонстрировать искреннюю заинтересованность руководства в дальнейшей судьбе сокращаемых сотрудников.

Процедура аутплейсмента основывается на комплексе мероприятий, создающих увольняемым благоприятные условия выхода из компании с минимальным ущербом собственных интересов.

Применение аутплейсмента может дать положительный результат для компании, т.к. она демонстрирует, что несет социальную ответственность за своих работников, сохраняет свой имидж на экономическом рынке.

Тем не менее, не каждая компания в нашей стране готова финансировать полный цикл аутплейсмента, включая 100%-е трудоустройство, особенно при массовых увольнениях, а именно такой уровень позволяет извлечь из аутплейсмента максимальную выгоду.

Консультирование и содействие в трудоустройстве сокращаемого персонала помогает провести процесс сокращения цивилизованно, с наименьшими репутационными и юридическими рисками:

- это инвестиции в имидж компании как работодателя, заботящегося о своих сотрудниках и думающего об их судьбе;
- это «мягкое» расставание с сотрудниками, которое помогает сохранить рабочую атмосферу и производительность в коллективе в период реорганизации;
- это действительно помощь сотрудникам, становящимся для компании «бывшими», на сложном этапе их профессиональной судьбы и возможность сохранить с ними хорошие отношения.

Таким образом, увольняемый работник в рамках проведения процедуры аутплейсмента получает психологическую, информационную и консультационную помощь. А организация в результате этого процесса может получить следующие результаты: сохраняет со многими уволенными доброжелательные отношения, что может положительно сказаться при необходимости в будущем нанять их вновь; так же программа способствует сохранению благоприятной психологической обстановки для оставшихся работников, тем самым не снижается производительность труда и сохраняется имидж компании на рынке.

Следовательно, аутплейсмент позволяет избежать социальной напряженности в организации, социальных выплат, избежать негативных рекламации, сформировать позитивный образ в глазах потенциальных партнеров, достойно расстаться работникам со своими работодателями

В настоящее время изменения в области политики и технологий управления человеческими ресурсами в трансформируемой экономике способствует развитию такой социальной технологии при высвобождении персоналом, как аутплейсмент.

УДК 316.35

Колпина Лола Владимировна,
кандидат социологических наук, доцент,
Белгородский государственный университет, г. Белгород

ГРАЖДАНСКИЙ АКТИВИЗМ И ОТНОШЕНИЕ К ОБЩЕСТВЕННИКАМ

Аннотация: обобщаются результаты интервью об отношении к общественной работе и общественникам.

Ключевые слова: гражданский активизм, общественная работа, общественники.

Kolpina Lola Vladimirovna

CIVIL AKTIVIZM AND ATTITUDE TOWARD PUBLIC MEN

Annotation: the results of interview are summarized about attitude toward public work and public men.

Keywords: civil aktivizm, social work, public men.

В общероссийских и региональных исследованиях постоянно отражается факт низкого уровня гражданского активизма населения. Об этом свидетельствуют, в частности, низкие показатели участия населения в общественных организациях и готовности к протестным действиям, даже в ситуации глобального социально-экономического кризиса. когда существенно ухудшилось и без того сложное материальное положение большой части россиян. В ресурсной типологизации населения России, проведенной ФОМ на основе методов оптимального шкалирования, кластерного и факторного анализа, к высокоресурной группе относится всего лишь 17% россиян, и 46% - к среднересурсной [1].

В Белгородской области редкие акции протеста связаны в основном с деятельностью регионального отделения КПРФ. Что же касается, участия населения в общественной деятельности, то, по данным исследования «Формирование социальных сетей в региональном сообществе[16]», проведенного с участием автора, о том, что являются членами общественных объединений, сообщило 38%. При этом, 52% из их числа сказали, что их членство является формальным. Все эти данные указывают на следующий парадокс

В конце XX в. страну постиг глубочайший системный кризис, в результате которого она утратила и без того невысокий уровень социально-экономического развития, последовавшие за этим военные и межнациональные конфликты и теракты, рост криминала, снижение безопасности населения и его социально-экономического положения, рост социальной дифференциации населения, ... можно продолжать перечень возникших проблем, имеющих катастрофические последствия для страны и россиян. И, тем не менее, «уровень социального протеста современной России несравним с тем, что мы можем сегодня наблюдать в странах Европы.

---

[16] Исследование(2010 год, N=1000). проведено при финансовой поддержке гранта Министерства образования и науки РФ по реализации Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 гг. №1173

Учеными, политиками озвучиваются разные объяснения такому положению. Наиболее часто говорится об атомизированности общества, отсутствии демократической гражданской культуры, опыта самоорганизации и диалога с властью; патернализме и традиционалистских установках. В процессе проведения региональных исследований все эти версии нашли свое подтверждения. Но, кроме того, в качестве одной из гипотез такой ситуации рассматривалось и предположение о негативных установках в отношении общественников и общественной деятельности. С целью проверки этой гипотезы в рамках полуструктурированного интервью исследования функционирования социальных сетей в региональном сообществе (апрель, 2011 г. N=51), блок вопросов был посвящен отношению к общественникам и общественной деятельности.

Данные интервью показали, что, в целом, население позитивно относится к участию в общественной деятельности, по крайней мере, на уровне деклараций. Многие люди демонстрируют положительное отношение к общественникам[17].

Респонденты поясняют свою позицию[18]. Некоторые заостряют свое внимание на положительных чертах таких людей[19]. Другие – акцентируют общественную значимость их деятельности[20]. Зачастую отношение к общественникам имеет яркую выраженную позитивную эмоциональную

---

[17] «Скажите, как Вы относитесь к тем людям, которых называют «общественниками»? – Положительно…» (женщина, 43 года, ст. бухгалтер, село); «ну, к этим людям я отношусь нормально, хорошо» (женщина, 33 года, оператор, село); «с уважением» (женщина, 75 лет, пенсионер, райцентр); «конечно, положительно» (женщина, 22 года, студентка, областной центр); «хорошо отношусь, с пониманием, потому что, ну, дело такое» (мужчина, 25 лет, областной центр); «очень положительно…» (женщина, 23 года, областной центр); «положительно. Это нужное дело» (мужчина, 20 лет, областной центр)»; «ну, на улице не очень встретить, но отношение хорошее, с пониманием. Когда вот кто-то приезжает, я всегда придаю этому значение, мне это нравится» (женщина, пенсионер, 71 год, село); «если их старание, работа направлены на благо общественности, то я уважаю таких людей. Они, можно сказать, даже являются примером целеустремленности - люди, которые стремятся к цели» (мужчина, 23 года, студент, райцентр); «положительно. Я сам такой сейчас» (мужчина, 48 лет, учитель, село); «не знаю, по-моему, с их позиции, это очень даже хорошо, пусть организовывают хотя бы они общество» (женщина, 19 лет, студентка, райцентр); «ну, это, прежде всего, уважение. - Есть ли в Вашем окружении такие люди? Нравятся они Вам или нет? - Конечно. Нравятся - не нравятся…, но то, что я их уважаю, это да» (Мужчина, 22 года, работающий студент, областной центр).

[18] «их попросили на работе пройти по улице собрать подписи, и они идут…» (женщина, 43 года, ст. бухгалтер, село); «это очень хорошее дело, потому что эти люди стремятся к лучшему - что-то именно устроить, благоустроить, то есть убрать территорию, посадить новые деревья, разбить клумбы. Это очень хорошее общество людей, и оно должно быть в каждом поселке, городе» (женщина, 18 лет, студентка, село).

[19] «... это люди, которые умеют отстаивать свою позицию, точку зрения и мнение» (женщина, 18 лет, студентка, село); «это люди с активной жизненной позицией» (мужчина, экономист, 44 года, райцентр); «… ну, должен быть талант» (женщина, 28 лет, воспитатель, село).

[20] «ну, я положительно к этому отношусь. Должны быть люди, которые организовывали бы нашу неорганизованную массу. В-общем, хорошо отношусь» (женщина, бухгалтер, 43 года, областной центр); «очень положительно, без таких людей очень сложно, такие люди очень во многом помогают. Я всегда «за», хоть такой сама и не являюсь» (женщина, 25 лет, менеджер, райцентр); «потому что, я считаю, что это очень сильно влияет на отношения, дальнейшее развитие» (женщина, 24 года, областной центр); «…потому что эти люди хоть что-то делают, а не сидят, сложа лапки, и получают деньги за то, что сидят» (женщина, домохозяйка, 45 лет, райцентр); «я считаю, что если эти люди делают что-то для пользы людей, почему бы их не поддержать, пожалуйста, я с ними всегда» (женщина, 72 года, пенсионер, областной центр); «если это делается на помощь народу, то тогда поддерживаю. Ну, я отношусь к ним положительно» (женщина, 18 лет, студентка, областной центр).

окраску[21]. Зачастую респонденты, высказываясь положительно в адрес «общественников», констатируют их наличие в своем повседневном окружении[22]. Порой – как в последнем интервью – признак принадлежности к политической партии автоматически становится определяющим в позитивной оценке и характеристике человека.

Иногда понятие «общественник» противопоставляется «семейному человеку», сосредоточенному сугубо на своих проблемах[23]. Есть и более «спокойные» ответы[24]. При приоритетно положительной оценке таких людей большинством опрошенных иногда в ответах сквозит настороженность[25].Встречаются и совсем уж противоречивые ответы, по-видимому, отражающие внутренний конфликт между социально одобряемым поведением, «должными» оценками, ценностями и реальным опытом участника опроса[26]. Нередко в ответах присутствует и прямо негативное отношение[27].

---

[21] «я очень положительно к ним отношусь, на таких людях держится мир, они нужны обществу» (мужчина, студент, 22 года, областной центр); «мне очень, жаль, что я не на их месте, очень хорошо [отношусь]» (женщина, 70 лет, пенсионер областной центр,); «с уважением отношусь… К сожалению, нет таких людей. Я бы с удовольствием познакомилась с такими товарищами, которые имеют свою твердую гражданскую позицию, заинтересованные в решении каких-то проблем, не только своих; которые могут организовать людей для решения какой-то проблемы» (женщина, 34 года, преподаватель вуза, областной центр); «Ну что сказать? Они, конечно, может быть, у них есть вот эта жилка, огонь что-то сделать для общества, как-то растолкать. Это мало таких людей, у которых есть желание помимо своей семьи, работы, еще они горят общественной жизнью. Им можно позавидовать, побольше бы таких!» (женщина, 38 лет, воспитатель, райцентр).

[22] «Есть ли в Вашем окружении такие люди? Они вам нравятся? – Конечно, есть, в нашем коллективе половина таких людей, которые являются общественниками…» (женщина, 43 года, ст. бухгалтер, село); «ну да, есть, нравятся и являются в моих глазах людьми, у которых есть чему поучиться» (мужчина, 23 года, студент, райцентр); «да, довольно много, нравятся» (мужчина, 20 лет, областной центр); «безусловно, есть…» (женщина, 18 лет, студентка, село); «ну, пару человек найдется…» (мужчина, 23 года, операционист, село); «да, много таких людей» (женщина, 22 года, студентка, областной центр); «да есть, я и сам этим занимался, поэтому с пониманием и терпимостью отношусь к ним» (мужчина, 25 лет, областной центр); «да, есть. Нравятся. Мы всегда с ними обсуждаем наши проблемы. Именно проблемы нашего поселка, то есть, я всегда могу узнать, что не хватает в нашем поселке, что будет дорабатываться, и какая нужна помощь» (женщина, студентка, 18 лет, село); «Есть у нас уличком, она положительная женщина» (женщина, 59 лет, пенсионер, райцентр). Или же такой вариант. «Да есть, есть члены коммунистической партии. Они милые добродушные люди» (мужчина, инженер-строитель, 59 лет, райцентр).

[23] «в моем окружении [общественников] нету, в моем окружении все домашние, семейные» (женщина, 38 лет, воспитатель, райцентр).

[24] «[отношусь] нейтрально» (женщина, 21 год, областной центр); «нормально» (мужчина, 20 лет, райцентр); «Да нормально, вроде бы» (мужчина, 25 лет, областной центр); «Некоторые нравятся, некоторые нет» (мужчина, 44 года, экономист, райцентр).

[25] «если они настоящие общественники, а не выскочки, которые хотят показать себя деятелями. Вот такие мне нравятся» (женщина, 62 года, пенсионер, райцентр); «вообще с опаской. Излишняя инициатива у меня вызывает немножко страх, замешательство. - Есть ли в Вашем окружении такие люди? Нравятся они Вам или нет? - Встречаются. Не очень [нравятся]». (женщина, 48 лет, учитель, село).

[26] «Скажите, как Вы относитесь к тем людям, которых называют «общественниками», которые пытаются как-то организовать других людей, решить какие-то общие проблемы, собирают подписи, собрания? - С уважением, и очень большим уважением. Но отрицательно, потому что у этих людей цели и меры, принимаемые ими, не приносят результата, или приносят отрицательный результат» (мужчина, 59 лет, инженер-строитель, райцентр). Скорее всего, к этому примыкает и следующий ответ. «Не знаю, как их называть. Пусть они остаются «общественниками». Это их мнение, им виднее. - Есть ли в Вашем окружении такие люди? Нравятся они Вам или нет? - В моем окружении таких нет. Я просто не придавал этому значения, я не знаю, то ли нравятся, то ли нет». Казалось бы, в ответе звучит индифферентное отношение, или даже некоторое непонимание вопроса. Но следом, на вопрос, «Могли бы Вы сами стать таким «общественником»? Если да, то в какой ситуации?», следует вполне конкретный ответ, характеризующий человека, который вполне понимает, о чем идет речь. «Да я был общественником и могу быть. У меня работа такая была, что я работал на заводе и всегда участвовал на

Одна из респондентов, оценивая в целом положительно неравнодушных людей, в то же время указывает на отрицательные характеристики тех, с кем лично она знакома[28]. Часть респондентов затруднились ответить на этот вопрос[29]. Между тем, существенная часть респондентов выражает желание заниматься общественной деятельностью[30]. А вот респондент рассматривает общественную деятельность уже как вполне реальную перспективу[31]. Вообще, ссылка на недостаток времени для общественной работы – не редкость[32]. Большинство респондентов, сообщивших о таком желании, даже достаточно четко представляют сферу приложения своих сил[33]. Некоторые опрошенные оговаривают специфический контекст такой общественной активности[34].

общественных мероприятиях. Везде. Так что могу» (мужчина, 58 лет, строитель, село). Похоже, в ответе слышится чувство обиды, недооцененности, ощущение невостребованности.

[27] «Скажите, как Вы относитесь к тем людям, которых называют «общественниками», которые пытаются как-то организовать других людей, решить какие-то общие проблемы, собирают подписи, собрания? - К этим людям я отношусь плохо, потому что они ненадежные; это так, «перекати поле» (мужчина, пенсионер, 71 год, село); «Насколько я знаю, даже по своему дому, в котором я живу, эти общественники все куплены» (мужчина, 48 лет, военнослужащий, областной центр); «Ну, люди - общественники... Честно говоря, [отношусь] не очень хорошо» (женщина, 21 год, студентка, областной центр); «Есть ли в Вашем окружении такие люди? Нравятся они Вам или нет? - Есть всякие в моем окружении, но таких людей я, можно сказать, ненавижу» (Мужчина, пенсионер, 71 год, село). А вот развернутый ответ молодого человека. «Все это, на самом деле, я считаю голословно и неправда. А, во-первых, опять же, если все это будет против власти, то власть это сразу же прикроет, еще никто такого существенного ничего не организовывал, что может повлиять на ход, скажем так, истории. И даже не истории, а, например, чтобы поменялась власть у нас в стране. Я уверен и считаю, что это вообще бессмысленный труд. - Есть ли в Вашем окружении такие люди? Нравятся они Вам или нет? – Да, есть. В принципе, человек вправе заниматься, чем ему хочется, как я могу судить. - Могли бы Вы сами стать таким «общественником»? Если да, то в какой ситуации? – Нет. (мужчина, 18 лет, студент, областной центр).

[28] «Скажите, как Вы относитесь к тем людям, которых называют «общественниками», которые пытаются как-то организовать других людей, решить какие-то общие проблемы, собирают подписи, собрания? - Ну, положительно, так скажем. - Есть ли в Вашем окружении такие люди? Нравятся они Вам или нет? - Есть, ну как-то не очень они мне нравятся» (женщина, студентка, 20 лет, райцентр); «некоторые нравятся, некоторые нет» (мужчина, 44 года, экономист, райцентр).

[29] «у меня таких [общественников] нет» (70 лет, пенсионер, село); Есть ли в Вашем окружении такие люди? - Нет» (мужчина, 25 лет, областной центр); «Не знаю я. По крайней мере, таких людей не знаю. Сейчас, может, они где-то и есть» (женщина, экономист, 26 лет, село).

[30] «Да, я бы могла организовывать других людей, я не знаю в какой ситуации» (женщина, 18 лет, студентка, областной центр),); «уже могла бы, да. Раньше, когда я была помоложе, я стеснялась, а сейчас мне это даже нравится» (женщина, бухгалтер, 43 года, областной центр); «…я была б не против» (женщина, 23 года, секретарь, райцентр); «могла бы. Сбросить немного лет, тогда, конечно, могла бы» (женщина, 70 лет, пенсионер, село).

[31] «Да, я думаю, я этим займусь, когда у меня появится больше свободного времени» (мужчина, 20 лет, областной центр).

[32] «ну, я думаю, что да, могла бы. Ну, не знаю, в какой ситуации, наверное, в какой-то чрезвычайной, а так - нет, не до этого» (женщина, 26 лет, экономист, село).

[33] «Могли бы Вы сами стать таким общественником? - Да. В сфере ЖКХ, на выборах» (мужчина, 23 года, операционист, село); «возможно, да. Организовать других людей на помощь окружающим в горе, соседям я бы могла» (женщина, 62 года, пенсионер, райцентр); «да, я бы могла бы стать общественником с удовольствием. В предвыборной агитации я могла бы поучаствовать» (женщина, 22 года, студентка, областной центр); «ну да. Если бы нужно было бы, чтоб все занимались спортом» (мужчина, 44 года, экономист, райцентр); «ну, наверное, если по работе, по необходимости я бы стала таким человеком» (женщина, 25 лет, менеджер, райцентр); «я бы постаралась. Ну, какое-то мероприятие я могла бы организовать» (женщина, 24 года, областной центр); «да, но у меня мало времени. И в свободное от учебы время я принимаю участие. По уборке территории, по разведению клумб, вот такого характера» (женщина, 18 лет, студентка, село); «я уважаю наше правительство. И я бы просто общалась с людьми. Когда слышишь в нашем правительстве, о наших кандидатах Думы во время избирания - что как они их славят, как они их, ну, где положительно, относятся к ним… Я бы хотела разъяснять, что если люди стоят у управления, значит, они что-то значат для нас, и мы их должны всегда поддерживать» (женщина, 72 года, пенсионер, областной центр); «да я был общественником, и могу быть. У

Иногда респонденты сообщают, что уже занимаются такой деятельностью[35]. Нередки и сомнения относительно желания заниматься общественной деятельностью[36]. Порой озвучивался достаточно своеобразный отказ, который показателен для самооценок социального статуса российских пенсионеров, их самовосприятия[37], отражая социальную эксклюзию пожилых людей, их исключенность из сетевых отношений. Небольшая часть респондентов дает однозначно отрицательный ответ[38].

Таким образом, по ответам респондентов можно судить, что в целом установки населения на общественную деятельность и гражданский актинизм имеют позитивный характер. Приоритетность позитивных установок над негативными в отношении к общественной деятельности отражают и данные регионального исследования «Социальное здоровье населения Белгородской области», в котором 22% опрошенных сообщили, что для них очень важно добиться признания в общественной, деятельности, для 42% – это достаточно важно, и для 27% – не важно. Затруднились ответить 9%. Несмотря на то, что в абсолютном измерении эти показатели не высоки, тем не менее, они отражают тот факт, что потенциальная готовность к гражданскому активизму присутствует более чем у половины населения.

По данным всероссийского опроса, наиболее значимыми причинами, препятствующими участию населения в различных формах самоорганизации, и, следовательно, формированию и реализации капиталов этого типа отношений,

---

меня работа такая была, что я работал на заводе и всегда участвовал на общественных мероприятиях везде, так что могу» (мужчина, строитель, 58 лет, село).

[34] «Могли бы Вы сами стать таким общественником? – Думаю, что да. В ситуации, когда все молчат» (мужчина, студент, 22 года, областной центр); «Мог бы, если захотел бы. Скорее всего, в ситуации, если бы мои права нарушались, или вопросы, которые задевали бы меня, моих близких людей - можно было бы стать общественником» (мужчина, 23 года, студент, райцентр); «Наверное, могла бы. Наверное, если друзья будут общественниками, то и я буду общественницей» (женщина, 19 лет, студентка, райцентр). «Только по инициативе энного количества людей, которые бы делегировали меня в качестве такого вот неформального лидера, в дальнейшем бы помогали мне, вселяли уверенность в то, что я смогу, сумею. - Какие проблемы вы хотели бы решать? - В том числе социальные. Например, проблемы детей, бездомных, защита прав – как их определить? – бюджетники. Защита, если брать конкретно нашу сферу деятельности, интересов преподавателей. Может быть, что-то связанное с активизацией деятельности профсоюзов, которые сейчас совершенно бездействуют» (женщина, 34 года, преподаватель вуза, областной центр).

[35] «Могли бы Вы сами стать таким общественником? - Я и так общественник» (мужчина, 48 лет, учитель, село); «я таковой и являюсь, я общественник. Всегда перед выборами я иду по своей улице, собираю людей, объясняю им, как надо голосовать, как вести себя в какой ситуации» (женщина, 43 года, ст. бухгалтер, село); «иногда возникают такие ситуации, что приходится проявить инициативу и взять на себя ответственность за организацию какого-то дела. Это бывает, но редко» (женщина, 48 лет, учитель, село); «в студенческой жизни, иногда и в общественной, то есть, пошире, ну там выборы, например, вот недавно были - занималась общественной деятельностью. Пыталась даже в партии состоять» (женщина, 19 лет, студентка, райцентр).

[36] «Могли бы Вы сами стать таким общественником? - Не знаю. Конечно» (женщина, 33 года, оператор, село); «Не знаю, может, да, а, может, нет» (женщина, 18 лет, студентка, село). «Ну, у меня организаторская работа... Как-то я, я стараюсь сам работать, сам все делать, ну а организаторской работой я не занимался» (мужчина, пенсионер, 71 год, село).

[37] «сейчас я не в состоянии, раньше я и в хоре выступала, и общественные проблемы решала. Бывали случаи, становила на хороший путь и руководство» (женщина, 71 год, пенсионер, село); «могла, но возраст не позволяет. По вопросам порядка… и молодежи» (женщина, 59 лет, пенсионер, райцентр).

[38] «Могли бы Вы сами стать таким общественником? – Нет (женщина, 21 год, райцентр); «нет, у меня нет желания такого» (женщина, студентка, 20 лет, райцентр); «нет, потому что я не могу обманывать людей» (мужчина, 48 лет, военнослужащий, областной центр); «нет, я бы не могла это, это не мое» (женщина, воспитатель, 28 лет, село).

являются: неверие людей в то, что такая деятельность может принести весомые результаты (31%); то, что большинство людей живут по принципу «моя хата с краю», их не волнуют проблемы других людей (29%); то, что большинство людей «замотаны», у них не хватает сил и свободного времени (25%); отсутствие у большинства людей организационных навыков и практического опыта решения задач (23%), неумение договориться, прийти к общему мнению, объединиться, а также отсутствие силы, «веса» влияния для решения таких задач (по 20%) [2, С.92]. Данные исследования «социальное здоровье населения в Белгородской области» отчасти подтверждают эти данные, отчасти дополняют их. На вопрос о том, «Что препятствует Вашему участию в общественной деятельности» (можно было выбрать не более 3 вариантов), наибольшее число респондентов указало на недостаток времени (48%) и неверие в возможность решения проблем таким образом (36%). Примерно каждый пятый указал на отсутствие интереса к общественной деятельности (23%) недостаток единомышленников (20%) и незнание, как организовать необходимую общественную деятельность (20%). Еще 17% опрошенных сообщило, что не знают, что это такое, зачем это нужно, 13% – не знают, где и в чем могли бы найти применение своим силам.

Таким образом, данные опросов отражают наличие достаточно существенной части населения, выражающей готовность к общественной деятельности в различных социальных форматах. Активизация данного потенциала связана, в первую очередь, с формированием эффективных социальных механизмов, обеспечивающих результативность такого рода деятельности.

Библиографический список:

1. Ресурсная типология российского населения // Режим доступа: http://bd.fom.ru/pdf/d25rtrn11.pdf
2. Общественное мнение-2008. – М., Левада-центр, 2008.

УДК 332.1:316(063)

Константинова Ольга
преподаватель, olga1-92@mail.ru,
ГБОУ СПО Колледж сферы услуг № 3, г. Москва

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ ДЛЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Аннотация: нормальное социальное управление в современном обществе во многом зависит от экономики, бюджетного обеспечения, финансовых ресурсов государства, субъектов Федерации, муниципалитетов, предприятий и т. д. При недостаточном объеме ресурсов сложно говорить об эффективном развитии здравоохранения, образования, культуры, жилищно-коммунального сектора, об обеспечении социальной защиты населения. В условиях рыночной экономики проблема социального управления в современном обществе является особо актуальной.

Ключевые слова: Ресурсы, социальное управление, социальный контроль.

Konstantinova Olga

EFFECTIVE MANAGEMENT OF RESOURCES FOR SOCIAL CONTROL IN MODERN SOCIETY

Abstract: Normal social control in modern society depends largely on the economy, budgetary support, the financial resources of the state, of the Federation, municipalities, businesses, etc. If insufficient resources is difficult to talk about the effective development of health, education, culture, housing and utilities, of social protection of the population. In a market economy, the problem of social control in modern society is particularly relevant.

Keywords: Keywords: Resources, social management, social control.

В российской практике существуют следующие основные способы «вливания» ресурсов в социальное управление обществом:

1. Прямое бюджетное финансирование, базирующееся на подушевых нормативах. На его основе предполагается финансово-экономическая самостоятельность учреждений и организаций бюджетной сферы. [1, 121]

Для повышения обоснованности нормативного использования ресурсов социальной сферой необходимо больше внимания уделять порядку формирования минимальных социальных стандартов, являющихся основой разработки минимальных норм бюджетного финансирования.

Минимальные социальные стандарты – это установленные законодательством РФ нормы и нормативы, которые закрепляют минимальный уровень социальной защиты, ниже которого опускаться нельзя. [5, 21]

Систему государственных минимальных стандартов составляют взаимосвязанные государственные минимальные социальные стандарты в области:

1) оплата труда;
2) пенсионного обеспечения;
3) образования;
4) здравоохранения;
5) культуры;
6) социального обслуживания;
7) жилищно-коммунального обслуживания.

В соответствии с Федеральным законом № 209727-3 «О минимальных государственных социальных стандартах» все минимальные государственные гарантии должны определяться государственным стандартом уровня жизни населения или прожиточным минимумом, характеризующим минимум жизненных средств, необходимым для нормального воспроизводства рабочей силы и развития личности.

Данный показатель является критерием для определения нормативов в системе адресной социально-экономической поддержки « незащищенных» слоев населения.

2. Косвенное финансирование (уменьшение изъятия денежных средств), осуществляемое тремя способами:

1) льготное налогообложение;
2) льготное кредитование;

3) льготное ценообразование на социально значимые виды товаров услуг. [3, 11]

Отметим, что прямое бюджетное финансирование наряду с косвенным через стало строиться на страховых началах, что обеспечивает взаимосвязь размера выплат и общего трудового вклада. Так как система трудовых мотиваций при страховых методах финансирования на основе распределительного принципа в некоторых социальных отраслях оказалось недостаточно эффективной, то для их усилия необходимо осуществить переход к обязательному накопительному принципу аккумулирования финансовых средств.

Повышению эффективности социального управления в современном обществе способствует использование модели персонифицированного финансирования социальных потребностей населения (МПФ). [4, 8]

Существуют два варианта МПФ, основанных на разных принципах предоставления социальных услуг.

1. Универсальный принцип предоставления социальных услуг всем членам общества или всем членам определенной категории населения (например, ветераны войны) без проверки нуждаемости. Предоставление социальных услуг потребителям осуществляется через механизм различных социальных сертификатов – страхового полиса, личного образовательного кредита и т. д.

Предоставление социальных услуг через механизм социальных свидетельств добавляет фактор конкуренции в систему финансирования социальной сферы. При таких условиях можно создать условия для прямого адресного финансирования потребителей конкретных социальных услуг. Посредством указанного механизма можно преодолеть усиливающуюся в последнее время тенденцию чрезмерной бюрократизации социальной инфраструктуры.

2. Принцип адресности предоставления потребителям социальных услуг с дифференциацией населения по уровню нуждаемости, то есть введение единого пособия по нуждаемости. Однако для этого необходимо установить критерии нуждаемости и структуру самой выплаты. По сравнению с бюджетным финансированием оказываемых социальных услуг, неориентированным по своей природе на возвратный и платный характер, адресное финансирование с помощью целевых свидетельств дает возможность выделить общественный сектор в отдельных сегментах социальной сферы.[2,58]

Такая разновидность софинансирования социальной сферы отвечает требованиям социальной справедливости. Она исключает возможность получения бесплатно или на льготных условиях социальных услуг высоко – и среднеобеспеченными слоями населения. Они должны приобретать социальные услуги по рыночным ценам, оплачивая их за счет средств семейного бюджета.

Таким образом, адресный характер социальной помощи является самым эффективным методом социальной политики, поскольку переносит социальную нагрузку с государственного и муниципальных бюджетов на семейный.

В последнее время объективно нарастает процесс коммерциализации услуг, который наталкивается на ограниченный платежеспособный спрос со стороны потребителей услуг, о социальные гарантии превращаются в простую декларацию. Поэтому, для эффективного социального управления в современном обществе необходимо дальнейшее совершенствование принципов и практики его финансирования.

Библиографический список

1. Мацкутяка И.Д. Государственные и муниципальные финансы: учебник / И.Д. Мацкутяка / Изд-во РАГС, 2013. – 680 с.

2. Романова Е.В. Право социального обеспечения / Е.В. Романова / СПБ.: Питер, 2011. – 208 с.

3. Бабич А.М., Павлова Л.И. Государственные и муниципальные финансы: Учебник для вузов. / А.М. Бабич/. – М.: Финансы, ЮНИТИ, 2009. – 687 с.

4. Зурабов М.Ю. Как будет выстроена новая система социальной поддержки льготников. // Библиотека Российской газеты. – 2013г. №23, дек. (с. 8 – 12).

5. Киреев Н. Социальная защита населения: теоретические основы / Н. Киреев // Социальное обеспечение – 2013. №14 с. 21.

УДК 35.078.3; 311.213

Костина Светлана Николаевна,
кандидат социологических наук, доцент, kostinasn@mail.ru, г. Екатеринбург;
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;
Уфимцева Жанна Игоревна, магистрант,
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА ОКАЗАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ

Аннотация: в статье описываются существующие в настоящее время проблемы, связанные со становлением систем мониторинга качества предоставляемых государственных услуг: отсутствие единого подхода к определению понятий «государственная услуга», «качество оказания государственной услуги» и их сущности; отсутствие проработанных подходов к определению параметров и методов оценки качества в ходе мониторинга; несформированность механизмов учета результатов мониторинга в деятельности субъектов оказания государственных услуг.

Ключевые слова: государственная услуга, качество предоставления государственной услуги, мониторинг качества, органы государственной власти, государственное управление.

Kostina Svetlana Nikolaevna,
Ufimceva Janna Igorevna

PROBLEMS OF ORGANIZATION MONITORING THE QUALITY OF PUBLIC SERVICES

Abstract: This article describes the currently existing problems associated with the development of systems for monitoring the quality of public services: the lack of a unified approach to the definition of "public service", "the quality of the public service" and their nature, the lack of defined approaches to the definition of parameters and quality assessment during monitoring; aborted mechanisms monitoring results in the activity of entities providing public services.

Keywords: public service, quality of public service, quality monitoring, public authorities, public administration.

Одной из важнейших задач проводимой в Российской Федерации административной реформы на протяжении последнего десятилетия является повышение эффективности государственного управления. Эта задача решается в том числе через перевод деятельности органов государственной власти на оказание государственных услуг населению. Вопросы качества оказания государственных услуг становятся приоритетными.

Повышение качества государственных услуг является одним из главных направлений совершенствования системы государственного управления. В соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 №601 «Об основных направлениях совершенствования государственного управления» уровень удовлетворенности граждан РФ качеством предоставления государственных услуг должен составлять не менее 90%[1].

Федеральное законодательство закрепило необходимость постоянного контроля качества предоставляемых органами государственной власти, государственными учреждениями населению государственных услуг. Как основной инструмент данной оценки был избран мониторинг. Мониторинг представляет собой систему регулярного наблюдения и оценки результатов деятельности, предполагает систематическую диагностику ситуации с определенной заданной периодичностью и использованием одной и той же системы индикаторов [2, с.20].

Начиная с 2013 года проведение мониторинга качества оказания государственных услуг является обязательным для всех органов государственной власти. Для обеспечения выполнения данного требования в течение 2013 года федеральные и региональные органы исполнительной власти в срочном порядке разработали и внедрили положения и формы проведения мониторинга. Однако организация данного процесса столкнулась с рядом проблем теоретико-методологического характера, отсутствие решения которых существенно снизило качество проводимых мониторингов.

Рассмотрим данные проблемы более подробно.

1. Отсутствие единого определения понятия «услуга», «государственная услуга», а также единого подхода к понимаю сущности государственных услуг. Определение понятия государственной услуги дается в ФЗ-210 "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» - это «деятельность по реализации функций соответственно федерального органа исполнительной власти, государственного внебюджетного фонда, исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации, а также органа местного самоуправления при осуществлении отдельных государственных полномочий, переданных федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, которая осуществляется по запросам заявителей в пределах установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации полномочий органов, предоставляющих государственные услуги[3].

Также определение дано в Бюджетном кодексе Российской Федерации: «Государственные (муниципальные) услуги, оказываемые физическим и юридическим лицам в соответствии с государственным (муниципальным) заданием органами государственной власти (органами местного самоуправления), бюджетными учреждениями, иными юридическими лицами безвозмездно или по ценам (тарифам), устанавливаемым в порядке, определенными органами государственной власти (органами местного самоуправления)» [4].

Как мы видим, данные нормативные акты по-разному определяют круг субъектов оказания государственных услуг, при чем в первом случае в него не входят государственные учреждения. В следствие этого получается, что формально они не оказывают государственные услуги, хотя именно им переданы различные виды деятельности, которые ранее выполнялись органами государственной власти. Поэтому не все фактические оказываемые услуги попадают под требования о необходимости проведения мониторинга качества.

2. На сегодняшний момент нет четкого определения понятия «качество предоставления государственных услуг», а также единого подхода к его содержанию ни в научной литературе, ни в нормативно-правовых актах. Законодатель не раскрывает содержания данного понятия. Предполагалось, что требования к качеству предоставления государственных услуг будут разработаны в рамках стандартов качества. Однако на сегодняшний момент они не получили распространения в практике государственного управления. Деятельность по их системной разработке планируется осуществить в 2014 году. Некоторые требования к качеству содержатся в административных регламентах оказания государственных услуг, но они носят достаточно схематичных характер.

3. Во многом обусловлена описанным выше и проблема, связанная с определением параметров качества предоставления государственных услуг. В федеральных нормативно-правовых актах в основном выделены следующие параметры качества: доступность услуги, комфортность получения услуги, удовлетворенность клиентов. Нормативно-правовые документы, например, Свердловской области выделяют следующие направления оценки качества в ходе мониторинга: соблюдение стандартов предоставления государственных и муниципальных услуг; обращения заявителей по проблемам, возникающим при получении услуги; финансовые затраты заявителя при получении услуги; затраты времени заявителя при получении услуги [5]. По факту, каждый субъект предоставления государственных услуг самостоятельно определяет перечень параметров качества каждой отдельной услуги. Данные перечни в основном не проходят какую-либо внешнюю экспертизу.

Как видно из приведенного выше перечня, в основном, показатели качества предоставления государственных услуг связаны с внешней оценкой их результатов. Практически не нашел отражения в мониторингах подход, связанный с оценкой внутренних процессов оказания услуги самими

исполнителями. Безусловно, без анализа проблем, возникающих в процессе оказания услуги, невозможно добиться существенного повышения ее качества.

4. Определение методов проведения мониторинга. В настоящее время органы государственной власти в основном используют в проведении мониторинга два метода – опрос потребителей услуги и анализ статистических показателей. Так, Положение о Многофункциональных центрах оказания государственных и муниципальных услуг предусматривает обязательное проведение телефонного опроса клиентов, получивших услугу[6]. Практически не используется остальной арсенал методов мониторинга – наблюдение, контент-анализ, экспертный опрос и т.д. В то же время даже проведение опроса получателей услуг наталкивается на ряд методологических проблем – каков должен быть объем выборки, какой вид опроса и по каким показателям (индикаторам) должен быть проведен, какова должна быть периодичность мониторинга. Четко установленных нормативов здесь не определено. Существующие методические рекомендации по проведению мониторинга, разработанные для органов власти различных уровней, с одной стороны достаточно общие, с другой – обычно предлагают типовые формы анкет и т.д.

5. Одной из наиболее важный, на наш взгляд, проблем проведения мониторинга качества предоставления государственных услуг остается отсутствие механизма учета его результатов в деятельности органов власти.

По определению, мониторинг должен являться инструментом контроля и управления деятельностью организации, органа власти в целях повышения ее эффективности. В настоящее время данная система в государственном управлении только начинает развиваться. Несмотря на повсеместное внедрение, в основном проводящиеся мониторинги не в состоянии дать руководителям объективное представление о состоянии качества оказания государственных услуг, а также о тех проблемах, которые приводят к его снижению. Решение данной проблемы должно вестись по нескольким направлением:

1. Более глубокая теоретико-методологическая проработка понятия и сущности оценки качества предоставления государственных услуг с привлечением научного и экспертного сообщества на основе современных подходов.

2. Проведение на этапе разработки системы мониторинга качества конкретной государственной услуги внешней экспертизы закладываемых параметров, показателей, индикаторов и методов оценки.

3. «Встраивание» мониторинга в управленческие процессы на уровне органа власти, организации, которые оказывают государственную услугу.

Библиографический список

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 №601 «Об основных направлениях совершенствования государственного управления». – Режим доступа: http://www.rg.ru/2012/05/09/gosupravlenie-dok.html (дата обращения 20.01.2014г.)

2. Банных Г.А., Костина С.Н. Совершенствование системы мониторинга качества оказания образовательной услуги. // управленец. – 2013. - №3(43). – с.20-25.

3. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг". – Режим доступа: http://www.rg.ru/2010/07/30/gosusl-dok.html (дата обращения 20.01.2014г.)

4. «Бюджетный кодекс Российской Федерации» от 31.07.1998 N 145-ФЗ (действующая редакция от 01.01.2014). - Режим доступа: http://www.consultant.ru/popular/budget/ (дата обращения 20.01.2014г.)

5. Постановление Правительства Свердловской области от 29.01.2013 №100-ПП «Об организации проведения мониторинга качества предоставления государственных и муниципальных услуг в Свердловской области». - Режим доступа: http://ar.gov66.ru/UploadFiles/Document/61.pdf (дата обращения 20.01.2014г.)

6. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2012 года № 1376 "Об утверждении Правил организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг". - Режим доступа: http://www.rg.ru/2012/12/31/centri-dok.html (дата обращения 20.01.2014г.)

Содержание

Акбердина В.В.
ОЦЕНКА ВОЗМОЖНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ 080000 «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ» 4
Акулич М.М., Батырева М.В., Семенов М.Ю.
УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЭЛЕКТРОННЫХ УСЛУГ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ 7
Алиева Я.Н.
ГОСУДАРСТВЕННАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА КАК ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВА (НА ПРИМЕРЕ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ) 11
Алтынцева Е.А.
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРОЙ КРУПНОГО ГОРОДА: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ 15
Антонова Н.Л., Клейменок М.В.
ПАТЕРНАЛИЗМ КАК ИДЕОЛОГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВРАЧА И ПАЦИЕНТА В СИСТЕМЕ СЕЛЬСКОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ 18
Багирова А.П.
РОДИТЕЛЬСКИЙ ТРУД: ПЕРСПЕКТИВЫ АНАЛИЗА В СОЦИОЭКОНОМИКЕ 21
Баландина Т.Ю., Еробкин И.Е., Петухова И.В.
ФОРМЫ И МЕТОДЫ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ: ПРОШЛОЕ И НАСТОЯЩЕЕ 25
Банникова Л.Н., Согрина В.Н.
ИННОВАЦИОННЫЙ РЕСУРС СОВРЕМЕННОГО ИНЖЕНЕРА 27
Банных Г.А., Упорова А.В.
ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ДУБЛИРОВАНИЯ КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНОЙ ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ 31
Банных Г.А., Свидерский П.В.
ИНФОРМАТИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ: ИСТОРИКО-НОРМАТИВНОЕ РАЗВИТИЕ 34
Благодаров К.С.
К ВОПРОСУ О СЕРВИСНОМ ОБСЛУЖИВАНИИ 36
Боронина Л.Н., Лайковская Е.Э., Сенук З.В.
МОДЕЛИРОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ: ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ 38
Бутняков Т.
СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ВИРТУАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ 47
Ворошилов А.А.
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ 49
Ворошилова А.И., Ячменева М.В.
«ТЕОРЕТИКИ» И «ПРАКТИКИ» РЕАЛИЗАЦИИ МЕР ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ: АНАЛИЗ РАЗЛИЧИЙ ПОДХОДОВ 52
Галимов Е.Ф.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЗАКУПОК В АВТОНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ 56
Глухенькая Н.М.
РАЗВИТИЕ ПАРАДИГМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ 59
Громазина Д.А.
РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ 61

Грошев И.Л.
ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ КУМУЛЯТИВНОЙ СТРАТЕГИИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ 64
Грошева И.А.
ХИМЕРА ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ 67
Грошева Л.И.
АКТУАЛИЗАЦИЯ ИНСТИТУТА ИНТРАПРЕНЁРСТВА КАК ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ МОЛОДЁЖНОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ИНИЦИАТИВЫ 70
Гуриева Л.К.
РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ 73
Демьянова М.В., Бордун В.О.
ПР - ТЕХНОЛОГИИ В РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ 78
Дорошенко В.А., Соломатин Я.И.
СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОЛОГИЯ: НЕКОТОРЫЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ И УЧЕБНО – МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ 82
Евсеева А.А.
СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ПАТРИОТИЗМА И ГРАЖДАНСТВЕННОСТИ В ЗЕРКАЛЕ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ 86
Заборова Е.Н., Базанов А.И.
ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА (НА ПРИМЕР СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ) 89
Заборова Е.Н., Базанов А.И.
РАЗРАБОТКА КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ПРОБЛЕМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОВОДИМОЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ 92
Зарова А.А., Демьянова М.В.
НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ ВНУТРИФИРМЕННЫХ КОММУНИКАЦИЙ 94
Кочкина В.А.
ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ 98
Криницына А.В.
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК СУБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ 101
Кузьмин А.И.
ОПЫТ КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ВЕРОЯТНОСТИ ЧЕТВЕРТОГО ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО ПЕРЕХОДА В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ 105
Кузьминчук А.А., Шпак А.А.
ДИАГНОСТИКА ПРОТИВОРЕЧИЙ МЕЖДУ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ПРАКТИКОЙ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ И ОЖИДАНИЯМИ УЧАСТНИКОВ МЕЖСЕКТОРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ 107
Кузьминчук А.А.
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОБЩНОСТИ ВОЛОНТЕРОВ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ 111
Лавренюк Н.М.
ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ БАШКОРТОСТАНА 114

Легостаева И.В.
УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫМ ИМИДЖЕМ ОРГАНИЗАЦИИ 118
Мелехин В.А., Цыганенко Н.В.
ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ – МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ 121
Мухранов Р.Н., Филипповская Т.В.
СОЦИАЛЬНАЯ РЕКЛАМА И ПРОЕКТ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В АКТУАЛЬНОМ СОЦИУМЕ 125
Набокова Т.С.
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КАДРОВОГО СОСТАВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ 129
Некрасов К.В., Набоков В.И.
ИНТЕГРАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОКОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ 132
Никитин Н.Г.
РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ В ОБЛАСТИ ДЕТСКОГО ПРАВА МЕТОДОМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ PR-ТЕХНОЛОГИЙ 136
Никитина А.
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ 139
Новгородцева А.Н.
ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ КАК ФАКТОР РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ГОРОДА (НА ПРИМЕРЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КАЧЕСТВА ДОРОГ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ) 143
Парсюкевич А.М.
НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ 148
Парыгина О.В.
РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА В СОВРЕМЕННОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ 151
Пилявский А.П.
ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ 155
Пирогова Н.В.
АДАПТАЦИОННАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ ЛИЧНОСТИ 159
Плещев В.А.
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА «ГОСУДАРСТВО-С-ТОБОЙ» В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ЧЕРЕЗ СОЗДАНИЕ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ 163
Попченкова П.В.
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 166
Разинский Г.В.
НИСХОДЯЩАЯ СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И СИНДРОМ ПАТЕРНАЛИЗМА: ТОЧКИ СОПРИКОСНОВЕНИЯ 169
Ровкина М.А.
ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ КАК РЕСУРС УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ 173
Рыжий Д.С.
ПОЛИТИЧЕСКИЕ СЕТЕВЫЕ СТРУКТУРЫ КАК ОСОБАЯ ФОРМА УПРАВЛЕНИЯ 176
Савин В.Н., Воронин Б.А.
СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ СЕЛЬСКИХ ЖИТЕЛЕЙ К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ 179

Сельченок А.К.
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ, КЛИЕНТОВ И ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ 185
Скворцов Е.А.
ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РОССИИ 189
Стерлигов Е.Ю.
РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ 192
Терехов В.И.
СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ НА СЛУЖБЕ У ГОСУДАРСТВА ДЛЯ БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ И НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬЮ ГОССЛУЖАЩИХ 195
Тосова Л.Г.
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИОННЫХ И ИНКЛЮЗИВНЫХ ПРОЦЕССОВ В РАМКАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ (НА ПРИМЕРЕ ГО ВЕРХНЯЯ ПЫШМА) 198
Трынов Д.В.
О ПРИЧИНАХ ПОЯВЛЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ПРОФСОЮЗОВ В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ 201
Турсукова И.И.
ЗАЕМНЫЙ ТРУД: ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА 206
Фатеева Н.Б.
СПЕЦИФИКА АДАПТАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ СУХОЛОЖСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ 210
Федотова Л.П.
КОУЧИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА 211
Франц О.Б.
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА: ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД 214
Цаллагова Л.М., Джиоев А.В.
РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ РОССИИ 218
Черкасова О.В.
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ 221
Шалаев А.А.
ПРОБЛЕМА МЕСТА ПРОКУРАТУРЫ В ГОСУДАРСТВЕННОМ АППАРАТЕ РОССИИ В УСЛОВИЯХ АДМИНИСТРАТИВНОЙ РЕФОРМЫ 225
Шилова Т.С.
СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МЕСТНОЙ ВЛАСТИ В ВОПРОСАХ ОРГАНИЗАЦИИ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ТОВАРИЩЕСТВ СОБСТВЕННИКОВ ЖИЛЬЯ (НА МАТЕРИАЛАХ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ) 229
Юдина А.А.
МАЛЫЙ БИЗНЕС В РОССИИ: ОЖИДАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И РЕАЛЬНОСТЬ 232
Зборовский Г.Е.
СОЦИОЛОГИЯ КАК РЕСУРС УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ 236
Зерчанинова Т.Е., Шипицына Ю.М.
МОНИТОРИНГ В СОЦИАЛЬНОМ АУДИТЕ КАЧЕСТВА И ДОСТУПНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ 239
Зоз М.В.
ПОДГОТОВКА КАДРОВ В РЕГИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ ТУРИЗМА: ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ 242

Зырянов С.Г., Алдошенко Е.В.
ФЕНОМЕН ЭЛЕКТРОННОЙ ДЕМОКРАТИИ - АНАЛИЗ ПОПЫТОК КОНЦЕПТУАЛЬНОГО РАССМОТРЕНИЯ 246
Камарова Т.А.
АУТПЛЕЙСМЕНТ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В СОВРЕМЕННОМ УПРАВЛЕНИИ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА 251
Колпина Л.В.
ГРАЖДАНСКИЙ АКТИВИЗМ И ОТНОШЕНИЕ К ОБЩЕСТВЕННИКАМ 256
Константинова О.
ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ ДЛЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ 261
Костина С.Н., Уфимцева Ж.И.
ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА ОКАЗАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ 264

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИОЛОГИИ МОЛОДЕЖИ, КУЛЬТУРЫ, ОБРАЗОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ

В авторской редакции

Компьютерный набор и верстка: Е.В. Кеммет

Подписано в печать 20.02.2014		Формат 60x84 1/8
Бумага писчая	Плоская печать	Усл печ. л. 17,2
Уч.-изд. л. 17,4	Тираж 100 экз	Заказ 5027

Типография ООО «Издательство УМЦ УПИ»
г. Екатеринбург, ул. Гагарина, 35а, оф.2
Тел.: (343) 362-91-16, 362-91-17

ISBN 978-5-8295-0257-7