

Министерство образования и науки Российской Федерации
Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина

**СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В
ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ И
БИЗНЕСЕ**
Сборник материалов
III Всероссийской научно-практической конференции

Екатеринбург
УрФУ
2011

**УДК 316:005(063)
ББК 60.56**

Социальные технологии в государственном управлении и бизнесе: материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Екатеринбург: УрФУ, 2011. – 273 с.

В сборнике представлены материалы по проблемам использования социальных технологий в сфере государственного управления и бизнесе. Эти материалы нацелены на восстановление институционального взаимодействия между образованием, органами государственной власти и практической сферой бизнеса. Сборник адресован преподавателям, студентам и аспирантам, всем интересующимся теорией и практикой менеджмента организаций и государственного муниципального управления, актуальными социальными проблемами современного российского общества.

Редакционная коллегия:

Вишневский Ю.Р. – д.филол.н., профессор, зав. кафедрой СиСТУ.

Певная М.В. – канд. соц. наук, доцент, зам. декана факультета гуманитарного образования УрФУ по научно-исследовательской работе.

Боронина Л.Н. – канд. соц. наук, доцент, ученый секретарь кафедры СиСТУ.

Задорина М.А. – студентка 3 курса УрФУ.

**УДК 316:005(063)
ББК 60.56**

© УрФУ, 2011
© Авторы, 2011

ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемый читатель!

Перед Вами сборник научных трудов участников III Всероссийской научно-практической конференции «Социальные технологии в государственном управлении и бизнесе».

Конференция «Социальные технологии в государственном управлении и бизнесе» впервые проходила в 2009 году в УГТУ-УПИ. Первоначально конференция носила статус межрегиональной, так как основной целью проведения данного научного мероприятия стал обмен опытом между гуманитарными факультетами двух крупнейших технических университетов Урала (Уральским государственным техническим университетом - УПИ, Пермским государственным техническим университетом) и другими вузами России, осуществляющими профессиональную подготовку студентов в сфере государственного муниципального управления. В 2010 году конференция проходила на базе Пермского государственного технического университета.

Актуальность ежегодного проведения данного научного мероприятия – востребованность публичного обсуждения вопросов теории и практики в сфере государственного и муниципального управления. Это является отражением позитивной тенденции объединения усилий ведущих вузов региона, практиков, ученых уральской социологической школы – Екатеринбурга, Перьми, Челябинска и др. в процессе реформирования высшей школы, модернизации образовательного процесса, приближения теории к реальной практической сфере. Более того, одним из позитивных результатов этого сотрудничества, является процесс активного вовлечения в научную дискуссию молодежи. Студенты, магистранты и аспиранты получили хорошую возможность пообщаться со своими коллегами из разных образовательных и научных центров, представить для обсуждения широкой общественности, ученых, студентов, специалистов свои идеи, проекты с целью их доработки, совершенствования и практической реализации.

Надеемся, что представленные материалы студентов, магистрантов, молодых ученых, специалистов в области теории и практики государственного и муниципального управления, менеджмента организации принесут реальную пользу в осуществлении основных направлений модернизации российского общества.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
ОГЛАВЛЕНИЕ	4
ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ	11
<i>Власов В.А., Лайковская, Е.Э., Пермякова П.Ю.</i>	11
ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ И ПРАКТИКИ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ КАК РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МОДЕРНИЗАЦИИ	16
<i>Вишневский Ю.Р., Белова О.Р., Боронина Л.Н.</i>	16
АДМИНИСТРАТИВНАЯ РЕФЕОРМА И ИЗМЕНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ПОДГОТОВКЕ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ	26
<i>Заборова Е.Н., УрФУ</i>	26
ВЛАСТЬ ЦЕНТРАЛЬНАЯ И ВЛАСТЬ МЕСТНАЯ: ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	28
<i>Ольховиков К.М., УрФУ</i>	28
СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПАРАМЕТРЫ БЮРОКРАТИИ	31
<i>Шендерова С.В., СПбГУЭиФ</i>	31
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ И ПЕРЕХОД НА МНОГОУРОВНЕВУЮ СИСТЕМУ КВАЛИФИКАЦИЙ: СОЦИАЛЬНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ	33
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ	33
<i>Абатурова П.С., науч. рук. Пилявский А.П., УрФУ</i>	33
ОБРАЩЕНИЯ ГРАЖДАН К МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ: ФУНКЦИИ И ОСОБЕННОСТИ	35
<i>Ананьина В.Т., науч. рук. Кораблева Г.Б. УрГУ</i>	35
ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СЕМЕЙ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РАЗВИТИЯ	38
<i>Андропова А.Ю., ПГТУ</i>	38
РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ В ПЕРМСКОМ КРАЕ	40
<i>Багирова А.П., УрФУ</i>	40
РЕПРОДУКТИВНАЯ ПОЛИТИКА КАК МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	43
<i>Е.Н. Бочканова, управ. делами адм. город. округа Краснотурьинск</i>	43
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОРОЖАН И МЕСТНОЙ ВЛАСТИ КАК ОСНОВА ИМИДЖА ВЛАСТИ	48
<i>Бондаренко Е.Н., УрФУ</i>	48
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ МОЛОДЕЖИ «ЗАКРЫТЫХ» ГО- РОДОВ В ПОСТКРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ XXI В.	50
<i>Баязитова Е.Ф., науч. рук. Боронина Л.Н. УрФУ</i>	50
СОЦИАЛЬНОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ	

<i>Безукладнова К.А., науч. рук. Трынов Д.В., УрФУ</i>	51
ПОЛИТИЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ СТУДЕНЧЕСКОГО ДВИЖЕНИЯ «ПАРЛАМЕНТСКИЕ ДЕБАТЫ»	
<i>Безукладнова К.А., науч. рук. Пилявский А.П., УрФУ</i>	52
МОЛОДЕЖЬ В ПОЛИТИКЕ	
<i>Базанова М.А., науч. рук. Белоусова Л.А., УрФУ</i>	54
ВОЗМОЖНОСТИ АНАЛОГОВОГО МЫШЛЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ И БИЗНЕСЕ	
<i>Бычина М.В., ПГТУ</i>	55
ПРОБЛЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ ЖЕСТОКОГО ОБРАЩЕНИЯ С ДЕТЬМИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ПЕРМСКОГО КРАЯ	
<i>Вишняков С.Н., УрФУ</i>	57
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ РОССИИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ	
<i>Гурьева А.К., УрФУ</i>	60
СУЩНОСТЬ И ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ	
<i>Гуськов Д.В., УрФУ, науч. рук. Вишневский Ю.Р.</i>	63
ЗАКРЫТОСТЬ ИНСТИТУТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ОД- НА ИЗ ПРИЧИН ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРАВОВОГО И СОЦИАЛЬНОГО НИГИЛИЗМА, ПРОВОЦИРУЮЩЕГО МОЛОДЕЖЬ К ЭКСТРЕМИСТ- СКОМУ ПОВЕДЕНИЮ	
<i>Елохова Д.В., ПГТУ</i>	65
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА «ЗДОРОВЬЕ» В ПЕРМСКОМ КРАЕ	
<i>Жерневский И.О., ПГТУ</i>	67
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПУТЕМ ОПТИМИЗАЦИИ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ	
<i>Забирова О.В., УрФУ</i>	70
КУЛЬТУРА ПАРЛАМЕНТАРИЗМА: ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ	
<i>Задорина М.А., науч. рук. Певная М.В., УрФУ</i>	72
ОРГАНИЗАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ И СМИ КАК СПОСОБ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗИТИВНОГО ИМИДЖА	
<i>Зиновьев М.Н., науч. рук. Талалаева Г.В., УрФУ</i>	74
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ И ПОДХОДЫ К ИХ РЕШЕНИЮ	
<i>Игнатова Я.В., науч. рук. Боронина Л.Н., Сенук З.В., УрФУ</i>	76
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ	
<i>Кителёва А.Г., ПГТУ</i>	78
ИНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГ ПЕРМСКОГО КРАЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ БРЕНДА ТЕРРИТОРИИ	
<i>Ковалев Г.А., науч. рук. Сиволов Д.Л., УрФУ</i>	81
РЕАЛИЗАЦИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ В 2011 ГОДУ ЧЕРЕЗ ВЫПОЛНЕНИЕ НОРМАТИВНЫХ ТРЕБОВАНИЙ	

<i>Кочетов П.В., УрФУ</i>	83
РОЛЬ ПРАВОВОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСПЕШНОСТИ МОДЕРНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	
<i>Кочетова Т.В., УрФУ</i>	84
РАЗВИТИЕ ПАРТНЕРСКИХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА	
<i>Кокарев Д.Н., УрФУ</i>	87
ПРОФИЛАКТИКА МОЛОДЕЖНОГО ЭКСТРЕМИЗМА: ЗНАЧЕНИЕ СТЕРЕОТИПОВ	
<i>Кропанев М.Е., науч. рук. Кропанева Е.М., РГППУ МБОУ гимн. № 35</i>	89
ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ПРАВОВУЮ ПРАКТИКУ ИДЕИ ДОСТОЙНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО СУЩЕСТВОВАНИЯ	
<i>Крохалева Е.А., ПГТУ</i>	91
ПЕРМСКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СПОРТИВНЫЕ КЛУБЫ	
<i>Кузнецова А.Ю., Трофимова Г.Н., РУДН</i>	93
ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ В СМИ	
<i>Кузнецов Ю.Ю., ПГТУ</i>	95
АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО СПОРТА В ПЕРМСКОМ КРАЕ	
<i>Кузьминчук А. А., Задорина М. А., науч. рук. Пилявский А. П., УрФУ</i>	96
НА ПУТИ К «ДВУГЛАВОМУ» МЕСТНОМУ САМОУПРАВЛЕНИЮ	
<i>Кузьминчук А.А., Задорина М.А., УрФУ, науч. рук. Певная М.В.</i>	99
СОЦИАЛЬНЫЙ PR: КОРРЕКЦИЯ ДЕВИАЦИЙ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ	
<i>Кукишинова А.С., ПГТУ</i>	102
ПРОБЛЕМЫ ДОБРОВОЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ	
<i>Кучкильдина М.А., науч. рук. Боронина Л.Н., УрФУ</i>	103
ФЕНОМЕН СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ	
<i>Лауткина С.Ф., науч. рук. Боронина Л.Н. УрФУ</i>	110
СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ	
<i>Леушканова Н.В., ПГТУ</i>	112
ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА «МАМИН ВЫБОР» В ПЕРМСКОМ КРАЕ	
<i>Максимова Л.Л., науч. рук. Талалаева Г.В., УрФУ</i>	114
УПРАВЛЕНИЕ РОЖДАЕМОСТЬЮ – ВАЖНЫЙ КОМПОНЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНА	
<i>Маркова Ю.С., ПГУ</i>	115
РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА	
<i>Гусарова Ж.Ю., Жирнов М.А., науч. рук. Москаленко М.Р., УрФУ</i>	118
ПРОЕКТ «НОВОЙ РОССИИ» ГЕНЕРАЛА А.А. ВЛАСОВА: КОЛОНИАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ	
<i>Непрозванных А.Л., УрФУ</i>	120
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЧИНОВНИКА КАК УСЛОВИЕ ЕГО УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ	
<i>Ронжина Д.В., науч. рук. Москаленко М.Р., УрФУ</i>	123
КРИЗИС РОССИЙСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ: ПРОГНОЗЫ И.А. ИЛЬИНА И Г.П. ФЕДОТОВА	
<i>Сагитова Д.Р., науч. рук. Москаленко М.Р., УрФУ</i>	125
МОДЕРНИЗАЦИЯ РОССИИ: ЛИБЕРАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ 1990-Х	

<i>Орлова Д.В., УрФУ</i>	126
ПНП и ФЦП. От ПЕРЕСТАНОВКИ БУКВ СМЫСЛ НЕ МЕНЯЕТСЯ!?	
<i>Пальгужева И.А., науч. рук. Ольховиков К.М., УрФУ</i>	129
ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ РЕФОРМЫ	
<i>Петрова Е.Е., ПГТУ</i>	131
ПРАКТИКА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ НОРМОТВОРЧЕСКОГО ПРОЦЕССА В ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОМ ОРГАНЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ПЕРМИ)	
<i>Турчина Ю.А., науч. рук. Радченко Т.Е., УрФУ</i>	133
НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ АПК	
<i>Савакова Д.Д., ПГТУ</i>	136
ПОЛИС ДОБРОВОЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ – ЗВЕНО МОДЕРНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕГИОНА	
<i>Соковнина Е.С., науч. рук. Заборова Е.Н., УрФУ</i>	138
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОДЕЛИ ТСЖ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ	
<i>Сивогорло Т.Н., Администрация г. Первоуральск</i>	140
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО	
<i>Скороходов А.А., Тиболт И.В., РГСУ (ТФ)</i>	141
ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ЛИЧНОСТИ, ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА	
<i>Сорокин Г.Г., ТюмГНГУ</i>	143
К ВОПРОСУ ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ГРАЖДАН ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА	
<i>Сытченко В.Н., УрГЭУ</i>	145
СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА	
<i>Фассахова Т.А., ПГТУ</i>	148
АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В ПЕРМСКОМ КРАЕ	
<i>Халилов М.Н., УрФУ</i>	150
ИДЕАЛ «ВОЛЬНОГО КАМЕНЩИКА» ИЛИ РАЗМЫШЛЕНИЯ О СОЦИАЛЬНОМ ПРОЕКТИРОВАНИИ	
<i>Хоменко П.М., УрФУ</i>	157
ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ	
<i>Хомова О.В., Палкина Ю.А., науч. рук. Пилявский А.П., УрФУ</i>	160
СМЕНА ПРАВЯЩИХ ЭЛИТ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ВЛАСТИ	
<i>Шандакова Р.М., науч. рук. Талалаева Г.В., УрФУ</i>	163
РИСКИ СОВРЕМЕННЫХ ВИДОВ МИГРАЦИИ ДЛЯ УРАЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ	
<i>Шатров М.П., ПГТУ</i>	165
ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ СТРОИТЕЛЬСТВА ПЛАТНЫХ АВТОДОРОГ В ПЕРМСКОМ КРАЕ	
<i>Шатрова Е.И., ПГТУ</i>	167
ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ЛЕСНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПЕРМСКОГО КРАЯ	

<i>Южакова Н.О., науч. рук. Вишневский Ю.Р., УрФУ</i>	169
СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ	
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ	171
<i>Алимова И.Н., Муромский институт (филиал) ВлГУ</i>	171
ЧАСТНЫЕ АГЕНТСТВА ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЕ КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ЗАНЯТОСТИ	
<i>Банникова Л.Н., УрФУ</i>	173
ОЦЕНКА ВНУТРЕННЕЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ	
<i>Вавилова А.С., УрФУ</i>	175
ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОБ УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ТРУДЕ: ОПЫТ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА	
<i>Витик С.В., науч. рук. Багирова А.П. МаГУ</i>	177
СТИМУЛИРОВАНИЕ РЕПРОДУКТИВНОЙ АКТИВНОСТИ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ	
<i>Воронкова А.А., науч. рук. Казакова М.И., УрФУ</i>	179
СОЗДАНИЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ PR-МЕНЕДЖЕРА	
<i>Ворошилова А. И., УрФУ</i>	182
ПРОЕКТ КЛУБА ДЕЛОВЫХ ИГР НА БАЗЕ УРФУ КАК ЧАСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ ПО ПОДДЕРЖКЕ И РАЗВИТИЮ БИЗНЕСА	
<i>Дегтярева Т.П., УрФУ</i>	183
УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ	
<i>Замерханова Д. А., науч. рук. Шаброва Н.В., УрФУ</i>	186
ТЕХНОЛОГИЯ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА	
<i>Жукова Е.И., науч. рук. Казакова М.И., УрФУ</i>	188
ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ	
<i>Меркулова Н.Э., науч. рук. Казакова М.И., УрФУ</i>	189
ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ	
<i>Козлова А.Ю., науч. рук. Багирова А.П., УрФУ</i>	191
ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА ОСНОВЕ РЕЗУЛЬТА- ТОВ АНАЛИЗА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	
<i>Коротаева О. А., науч. рук. Казакова М.И., УрФУ</i>	193
АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ТОРГОВЫХ СЕТЯХ	
<i>Кочетов О.С., Гетия С.И., Стареева М.О., МГУПИ</i>	194
СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОЦЕНКЕ ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ РИСКОВ	
<i>Крапивина К.М., науч. рук. Липатова С.Д., УрФУ</i>	196
ПРОБЛЕМА ИЗУЧЕНИЯ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В СО- ВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	

<i>Мельницкая А.Т., Лебедева Ю. А., УрФУ</i>	198
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ КОМПАНИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «УРАЛСВЯЗЬИНФОРМ»)	
<i>Мельницкая А. Т., УрФУ</i>	200
ЗНАЧЕНИЕ И РОЛЬ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В ЭКОНОМИКЕ СТРАНЫ В ПЕРИОД МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА	
<i>Неживых Е.А., науч. рук. Казакова М.И., УрФУ</i>	202
ПРОБЛЕМЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ БАНКОВСКИХ РАБОТНИКОВ В ОАО «СБЕРБАНК РОССИИ»	
<i>Николаева П.В., Саламатова Е.В., УрФУ</i>	204
ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЛЕКСА ВНУТРЕННЕГО МАРКЕТИНГА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА	
<i>Пинженина М. В., Шаблыко Е. Ю., УрФУ</i>	206
НОВАЯ МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ: СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПОДХОД	
<i>Сколярова А.А., Одинцова Н.Ф., УрФУ</i>	209
РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ФОРМИРОВАНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
<i>Орлина Е.Я., науч. рук. Казакова М.И., УрФУ</i>	211
E-LEARNING И WE-LEARNING: ПЕРЕДОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ	
<i>Пельвицкий В.Ф., УрФУ</i>	213
МАЛЫЙ И СРЕДНИЙ БИЗНЕС В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ	
<i>Проворова Е.А., науч. рук. Тесленко И.В., УрФУ</i>	215
РОЛЬ БРЕНДА В ОРГАНИЗАЦИИ	
<i>Турчина Ю.А., науч. рук. Радченко Т.Е., УрФУ</i>	217
ВЛИЯНИЕ КРИЗИСА НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ	
<i>Скокова С.Н., УрФУ</i>	220
ПРОБЛЕМЫ РИСКОВ ПЕРСОНАЛА ПРИ УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	
<i>Соловьева О.А., науч. рук. Липатова С.Д., УрФУ</i>	221
ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ПОСТКРИЗИСНОГО РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА	
<i>Маннанова А.А., науч. рук. Белоусова Л.А., УрФУ</i>	223
ТВОРЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ НА РЫНКЕ УСЛУГ	
<i>Турчина Ю.А., науч. рук. Боронина Л.Н., УрФУ</i>	224
КОМПЛЕКСНЫЙ АУДИТ МАРКЕТИНГА В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
<i>Тесленко М.А., МГУ, Тесленко И.В., УрФУ</i>	226
СТРАХОВАНИЕ В РОССИИ: ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ, БУДУЩЕЕ	
<i>Третьяк А.И., Плотников А.В., Перм.институт (филиал) РГТЭУ</i>	229
ОБ ОСОБЕННОСТЯХ И ПЕРСПЕКТИВАХ МОДЕЛИ ФРАНЧАЙЗИНГА	
<i>Трофимова Е.А., Плотников А.В., Перм. институт (филиал) РГТЭУ</i>	231
МОТИВАЦИЯ КАК ОБЩАЯ ФУНКЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И СПОСОБЫ ЕЕ ОПТИМИЗАЦИИ	

<i>Фазлиева Л.Ю., науч. рук. Тесленко И.В., УрФУ</i>	232
ПРОШЛОЕ И БУДУЩЕЕ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА В РОССИИ	
<i>Фефилова М.В., Орлина Е.Я., науч. рук. Казакова М.И., УрФУ</i>	234
ТРЕНИНГ КАК МЕТОД АДАПТАЦИИ	
<i>Хабибуллина Е.С., науч. рук. Липатова С. Д., УрФУ</i>	236
ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРНОГО РОСТА ЖЕНЩИН	
<i>Холкина Е.А., науч. рук. Казакова М.И., УрФУ</i>	239
ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	
<i>Пархоменко В.А., науч. рук. Швецов К.В., СПбГПУ</i>	240
РАЗНООБРАЗИЕ И ФОРМАЛИЗАЦИЯ ЗАДАЧ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ	
СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬ- НЫМИ СТРАТЕГИЯМИ МОЛОДЕЖИ. РОЛЬ ГОСУДАРСТВА И ЛИЧНОСТИ	243
<i>Горина Е.Е., Муромский институт (филиал) ВлГУ</i>	243
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В КРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ	
<i>Задорина М.А., Никулина Е.Ю., науч. рук. Певная М.В. УрФУ</i>	245
ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ НА РЫНКЕ ТРУДА	
<i>Звонарева М.В., Муромский институт (филиал) ВлГУ</i>	249
ЗАНЯТОСТЬ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ	
<i>Казанцева Л. А., науч. рук. Банникова Л. Н., УрФУ</i>	251
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ БУДУЩИХ ПЕРЕВОДЧИКОВ	
<i>Костылева П.Ю., науч. рук. Певная М.В., УрФУ</i>	254
ВЛИЯНИЕ ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ	
<i>Ключникова О.В., Муромский институт (филиал) ВлГУ</i>	257
АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ К РЫНКУ ТРУДА	
<i>Кузьминчук А. А., УрФУ</i>	259
ОБРАЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО КАК БУДУЩАЯ ПРОФЕССИЯ	
<i>Мишина Т.П., Муромский институт (филиал) ВлГУ</i>	261
РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ЗАНЯТОСТИ: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ	
<i>Проворова Е.А., УрФУ</i>	263
ПРОЯВЛЕНИЕ ИНФАНТИЛИЗМА В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ	
<i>Ткачук Е.В., УрФУ</i>	265
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (СМЕНА ПОКОЛЕНИЙ ИЛИ СОВМЕСТНАЯ РАБОТА: «СТАРЫХ» И «МОЛОДЫХ» СПЕЦИАЛИСТОВ ГМУ)	
НАШИ АВТОРЫ	268

ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

Власов В.А., Лайковская, Е.Э., Пермякова П.Ю.

ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ И ПРАКТИКИ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ КАК РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МОДЕРНИЗАЦИИ

Процесс модернизации сегодня охватил различные сферы жизни современной России. Безусловно важными субъектами преобразований и участниками модернизационного процесса становятся органы власти различных уровней, нацеленные на проведение эффективной государственной политики в различных областях.

Серьезные изменения состоялись и в социальной сфере. За последнее десятилетие изменилась социально-стратификационная структура общества, структура потребностей клиентов социальных служб. В то же время современный мир предлагает новые технические возможности предоставления социальных услуг. Эти изменения легли в основу новых требований к эффективности работы госаппарата, предопределили разработку национальных стандартов предоставления социальных услуг населению и реформирование типов бюджетных учреждений. Одновременно появился целый ряд информационных вызовов современности и соответствующее требование к информационной открытости органов государственной власти и местного самоуправления. В этом контексте актуализируются новые современные подходы к формированию информационной политики госорганов и организации их информационно-коммуникационного обмена со внешней средой. Более того, информационная открытость органов государственной власти всех уровней признаётся одной из составляющих эффективной работы и конкретного органа власти и госаппарата в целом.

Для реализации необходимых изменений в ответ на вызовы современности в 2010 г. в Министерстве социальной защиты населения Свердловской области создана комиссия по модернизации системы социальной защиты населения Свердловской области, которая предполагает реализацию исследовательских и внедренческих задач модернизации отрасли.

Важным направлением работы министерства стало «Совершенствование информационной политики, новые технологии информирования населения, повышение престижа социальной работы». Действенным ресурсом рабочей группы по данному направлению является тесное сотрудничество Министерства с научным и преподавательским сообществом. В рабочую группу вошли представители Уральского государственного педагогического университета (УрГПУ), в том числе Института социального образования УрГПУ, Свердловского областного базового медицинского колледжа, и, главным образом, - кафедры социологии и социальных технологий управления Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. Круг участников продолжает расширяться.

Необходимо отметить, что проблематика данного направления работы была разработана во многом благодаря инициативному участию руководства кафедры социологии и социальных технологий управления УрФУ в лице заведующего кафедрой, профессора, доктора философских наук, вице-президента Российского общества социологов Ю. Р. Вишневого и доцента, кандидата социологических наук М.В. Пев-

ной. Исследовательской группой в период 2008 - 2010 гг. при участии сотрудников Министерства была реализована серия социологических исследований коммуникационного взаимодействия и имиджа системы органов социальной защиты населения Свердловской области¹. Данные исследования стали начальным, исследовательским этапом модернизации системы коммуникационно - информационного обеспечения деятельности системы социальной защиты региона. Результаты исследования вошли в Концепцию информационной политики системы социальной защиты населения Свердловской области.

Исследования охватили следующие целевые группы. Во-первых, представителей средств массовой информации, которые являются основными информационно-коммуникационными партнёрами Министерства социальной защиты населения Свердловской области и его подведомственных структур. Во-вторых, руководителей территориальных управлений социальной защиты населения Свердловской области, ответственных за проведение информационной работы в сфере социальной защиты в муниципальных образованиях региона. Наконец, горожан, потенциальных и реальных клиентов системы социальной защиты населения.

Результатом первого этапа можно считать выявление ключевых проблемных зон коммуникационно-информационного взаимодействия во внешней и во внутренней среде системы социальной защиты региона - как со стороны работников соцзащиты, реализующих информационную политику, так и со стороны представителей средств массовой информации, ключевых партнёров массовой коммуникации.

Во-первых, «размытость» образа социального работника, отсутствие представления у населения о содержании и специфике профессии социального работника. Это отметили как представители СМИ, так и работники управлений соцзащиты. Медийное сообщество, - от рядовых журналистов до координаторов и редакторов новостей, - как выяснилось, не улавливает специфики профессии, не понимает сферы ответственности различных структур федерального, областного и муниципального уровня, предоставляющих социальные услуги и меры социальной поддержки. Так, работа Пенсионного фонда, Фонда социального страхования, учреждений медико-социальной экспертизы и порой даже работников здравоохранения смешивается с работой в сфере социального обслуживания и социальной защиты.

С точки зрения повествования о социальной сфере в целом или в контексте социальной политике государства это, может быть, вполне уместно, но специфичная «картинка» работника отрасли ускользает.

Выявлена ещё одна интересная особенность восприятия социальной работы. Социальными работниками журналисты часто считают представителей общественных организаций, волонтеров, не являющихся работниками государственных служб.

Во-вторых, выявлена особенность СМИ по подготовке сюжетов и материалов, в том числе и о деятельности системы соцзащиты. Она состоит в том, что в фокусе всегда находится отдельный случай – отдельно взятый социальный работник, клиент, отдельное событие и т.д., а не система в целом. Эта особенность подготовки материа-

¹ Анкетный опрос жителей г. Екатеринбурга об имидже профессии социальная работа (случайно-стратификационная выборка, N – 400, 2008), экспертный опрос представителей ведущих СМИ региона по проблеме эффективного взаимодействия СМИ и социальных учреждений (N – 30, 2008), экспертный опрос руководителей территориальных управлений социальной защиты населения по практике коммуникации со СМИ (N-51, 2009), анкетный опрос жителей г. Екатеринбурга (случайно-стратификационная выборка, N – 400, 2009) и Свердловской области (N – 700, 2009). См. Социологические аспекты изучения имиджа социальной работы. Информационная модель формирования». Учебно-методическое пособие. М.В. Певная, П.Ю. Пермякова. 2009. Екатеринбург. УГТУ-УПИ. С. 107.

лов во многом упускает возможность донести до целевой аудитории информацию о развитии системы соцзащиты и соцобслуживания, которая с начала 90-х претерпела значительные изменения, как в кадровом, так и в организационно-технологическом смысле. При этом основной «захват» внимания аудитории происходит на образе бескорыстного человека, обладающего определенным набором душевных качеств, имеющим безусловное социальное гражданское мужество выполнять свою работу за крайне низкую заработную плату.

Очевидно, СМИ закладывают базис массового восприятия профессионального поля деятельности соцработника без учета дифференциации профессионального статуса работников отрасли. Однако, в отрасли работают как руководители различных управленческих уровней, так и рядовые специалисты по социальной работе, которые обладают различными уровнями профессионализма, культурным и образовательным статусом, имеют различия в оплате труда. Кроме того, из поля зрения СМИ выпадают современные подходы к организации социальной работы и внедрение инновационных технологий социального обслуживания.

Эти особенности работы СМИ актуализируют необходимость полноценной работы специального подразделения или ответственного сотрудника по связям с общественностью, которые будут решать спектр задач от координации разъяснительной работы с населением до инициирования тем, сюжетов, их продвижения в СМИ, поддержке имиджа органов соцзащиты и профессии «социальная работа».

В-третьих, сотрудники органов соцзащиты, реализующие те или иные направления работы со СМИ, имеют узкое представление об этой работе. Так, ответственный сотрудник чаще занимается информированием общественности в связи с принятием какого-либо нового закона, но далеко не всегда он занимается рутинным «рассказыванием» СМИ и общественности о текущей работе по предоставлению тех или мер соцподдержки, видах соцуслуг, о деятельности системы в целом в том случае, если новые законы не принимаются и работа идет своим чередом, не говоря уже о создании интересных информационных поводов или инициативной помощи журналистам в продюсировании телесюжетов. Чаще инициативу по подготовке сюжетов и материалов проявляют сами журналисты, а не работники на местах, предопределяя тем самым содержание и формат выпуска информационных материалов.

Так, информационная работа управлений и учреждений системы соцзащиты ограничивается зачастую лишь ситуационным информированием. Во многом это объясняется организационно-кадровыми условиями - в штате не предусмотрен специалист по связям с общественностью. Ответственность за это направление помимо всех прочих функций возложена на руководителя учреждения. Зачастую нехватка специфических компетенций работы по связям с общественностью, отсутствие временного ресурса приводит к тому, что данное направление работы часто воспринимается как дополнительная нагрузка.

В 2010 году, на следующем этапе работы круг участников проекта расширился за счёт привлечения представителей научно-педагогической общественности², некоммерческого сектора, социальных учреждений и специалистов по связям с общественностью. На данном этапе была реализована серия встреч в формате обмена мнe-

² Во многом это связано с изменением статуса руководства Министерства социальной защиты населения Свердловской области, которое с 25 декабря 2009 года возглавляет министр в статусе заместителя председателя Правительства Свердловской области (в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 24.12.2009 г. №1168-УГ «О назначении на должность Власова В.А.»). Тем самым расширился охват областей межведомственного взаимодействия и координации, в которые входит вся социальная сфера. Это отразилось в создании в структуре Министерства Управления координации и стратегического развития.

ниями, «мозгового штурма». По итогам проведён SWOT-анализ, который выявил возможности, ограничения и угрозы формирования имиджа системы социальной защиты населения региона.

Таким образом, возможностями формирования имиджа системы социальной защиты населения Свердловской области обозначены следующие:

- а) изменение общероссийской информационной повестки, а именно замещение повестки борьбы с бедностью, актуальной для 90-х повесткой качества жизни 2000-х;
- б) появление новых законодательных требований транспарентности органов государственной власти³;
- в) развитие Интернет-ресурсов;
- г) расширение круга партнёров Министерства из сферы научно-педагогической, общественной деятельности.

д) курс на модернизацию, заявленный руководством страны и соответствующая разработка направлений модернизации системы социальной защиты населения региона, в т.ч. инновационных технологий социального обслуживания населения, информатизации системы и внедрение электронных услуг, стандартизации подходов к предоставлению социальных услуг и пр.

В результате анализа выявлены разноплановые проблемы, которые могут рассматриваться в качестве угроз, а именно:

- а) стереотип массового сознания о том, что успешные люди и люди, у которых нет собственного опыта преодоления трудных жизненных ситуаций, не выбирают сферу социальной защиты для работы;
- б) некоторое разочарование у населения в отношении эффективности деятельности системы госорганов;
- в) низкий уровень оплаты в системе и, как следствие, низкий социальный статус социальных работников;
- г) человеческий фактор: несоответствие компетенций специалистов ожиданиям клиентов.

В то же время выявлены некоторые особенностями системы социальной защиты населения, которые могут быть рассмотрены на сегодняшний день как ограничения для формирования имиджа системы социальной защиты населения Свердловской области.

- а) дефицит кадров, недостаточный общекультурный уровень работников системы социальной защиты населения;
- б) отдаленная расположенность управлений и учреждений системы (отсутствие пошаговой доступности);
- в) отсутствие специальной правовой базы, регулирующей деятельность пресс-службы (пресс-секретаря) в органах государственной власти;
- г) ограниченность возможности использования бюджетных средств для организации деятельности пресс-службы (пресс-секретаря) на современном уровне;
- д) высокая разноплановая нагрузка на систему, ежегодное увеличение возлагаемых на систему полномочий;

³ В первую очередь это федеральный закон №8-ФЗ от 9 февраля 2009 г. "Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления", вступивший в силу 1 января 2010 г., федеральный закон №2124-1 «О средствах массовой информации», распоряжения Губернатора Свердловской области от 17.11.2010 г. № 230-РГ «О повышении эффективности взаимодействия исполнительных органов государственной власти Свердловской области со СМИ».

е) недостаточность материально-технической базы и иных ресурсов системы социальной защиты населения и прочие.

Таким образом, проблемы информационного коммуникационного характера деятельности системы социальной защиты населения, имеющие непосредственное значение для формирования соответствующего имиджа системы, связаны с вопросами кадрового, организационного, технологического характера. Их можно охарактеризовать по следующим группам во внешней и внутренней среде.

Во внешней среде это устаревшее представление общественности об органах соцзащиты как о «собесе», системе госорганов, направленных на поддержку социально-незащищённых граждан по минимальному стандарту.

Данное представление может быть объяснено следующими особенностями внутренней среды системы социальной защиты:

а) в организационном и кадровом смысле:

- дефицит кадров и отсутствие специальных структурных единиц или подразделений, ответственных за информационную работу в органах и учреждениях системы социальной защиты (пресс-секретарей, информационных служб и пр.);

- недостаточный общекультурный уровень работников системы социальной защиты населения, неразвитость корпоративной культуры;

- недостаточная доступность получения социальных услуг и мер социальной поддержки в системе;

- неадекватная оплата труда социальных работников.

б) в технологическом смысле:

- недостаточно используемые ресурсы по установлению, поддержанию и укреплению массовых коммуникаций посредством СМИ и иных инструментов (Интернет-сайта, иных Интернет-ресурсов, социальной рекламы и пр.),

в) ценностном смысле:

- отсутствие ценностей и норм информационной работы.

Решения проблемной ситуации информационно-коммуникационного обмена в целом и формирования имиджа системы социальной защиты населения Свердловской области в частности на следующем этапе видится в привлечении студенческой молодёжи УрФУ, УрГПУ, иных ВУЗов и ССУЗов. Молодёжь, в особенности – учащаяся молодёжь и студенчество, которая является безусловной группой носителей образовательного, интеллектуального потенциала, возможными партнёрами и работниками органов соцзащиты завтрашнего дня.

Среди форм работы с привлечением студенческого сообщества на период 2011 - 2013 годов могут быть следующие: создание и работа студенческих научно-практических лабораторий на базе ВУЗов и ССУЗов для решения дальнейших исследовательских и практических задач; создание и работа «молодёжной пресс-службы» на «пилотных» площадках управлений соцзащиты и учреждений соцобслуживания региона с целью внедрения новых практик информационно-коммуникационного обмена; в целях обмена мнениями, опытом и повышения квалификации - проведение семинаров с участием научно-педагогического, студенческого сообщества, учащихся; проведение итогового молодёжного форума, на котором участники проекта смогут обменяться мнениями и результатами работы. Также предполагается иные мероприятия, вовлекающие молодёжь в решение задач социальной защиты и социального обслуживания, как проведение конкурсов научных проектов, конкурсов социальной рекламы.

«Первой ласточкой» стала созданная в феврале 2011 года студенческая научно-практическая лаборатория при кафедре социологии и социальных технологий управления УрФУ, в рамках которой магистранты, обучающиеся по специальности «Государственное и муниципальное управление», разрабатывают специфические направления аналитического и практического характера в рамках производственной практики в Министерстве социальной защиты населения Свердловской области.

Так, одним из студенческих проектов является изучение ресурсов социального контента информационного пространства региона и установление новых контактов информационно-коммуникационного обмена органов соцзащиты с ВУЗами и ССУЗами и прочими учреждениями социальной сферы посредством размещения материалов в корпоративных изданиях, на официальных сайтах учреждений и т.д. В рамках другого направления поставлена задача формулирования и продвижения нового имиджа органов соцзащиты в электронной медиа-среде (на форумах, порталах и иных электронных площадках). Отдельное направление работы связано с анализом системы коммуникации отдельного управления социальной защиты населения или учреждения социального обслуживания и формированием модели рабочего места специалиста по информационной работе в данном учреждении – от определения коммуникационных ресурсов до составления медиа-карты, разработки регламента информационной работы и прочих управленческих документов.

Таким образом, интеграция ресурсов молодёжи, научно-педагогического сообщества и опыта кадров системы социальной защиты Свердловской области поможет реализовать задачи совершенствования информационной политики в отрасли. Внедрение современных методов и форм работы по связям с общественностью, развитие основ информационной культуры позволит создать адекватную информационную открытость системы социальной защиты региона, соответственно, повысит эффективность работы органов и учреждений отрасли в целом.

Вишневский Ю.Р., Белова О.Р., Боронина Л.Н.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ РЕФЕОРМА И ИЗМЕНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ПОДГОТОВКЕ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Государственная и муниципальная служба, являясь социальным административным институтом реализации функций государства, осуществляет социальное управление, вырабатывает определенные гарантии жизнедеятельности граждан, социальные стандарты и нормы, оказывающие определенное влияние на общество в целом, обеспечивает удовлетворение наиболее общих, основных потребностей граждан, качественный уровень жизни, т.е. производит социальные услуги. *Государственные и муниципальные служащие* – ключевое звеном, чье качественное и своевременное исполнение своих функций обеспечивает реализацию принимаемых законопроектов, улучшение качества жизни населения и реформирование самой системы государственной службы.

В современных условиях обогащаются *объективные возможности систем управления*:

- повышается уровень самостоятельности, автономности субъектов управления;
- расширяется степень свободы всех субъектов управления в формулировании и реализации своих миссий, политик и стратегий, в установлении новых связей и отношений внутри управляемого объекта и за его пределами;

- растет открытость систем управления мировому опыту управления, менеджмента, новым возможностям получения управленческих компетенций;
- полнее реализуется творческий потенциал, инновационная энергия управленцев; □ развивается плюрализм, многообразие, гласность, свобода слова, преодолевается синдром «наказуемости инициативы», растет престиж инновационной, исследовательской, поисковой деятельности;
- в управление привлекаются квалифицированные, современно образованные и мыслящие специалисты, развиваются информационные технологии и средства коммуникации;
- растет популярность идей профессионализации управленческой деятельности, понимание необходимости связи между управленческой теорией и практикой.

Одновременно все еще сказывается *ограниченность реальных возможностей систем управления из-за:*

- непригодности в новой ситуации прежних, привычных образцов деятельности и поведения при недостаточной сформированности новых;
- вынужденной концентрации больших усилий на обеспечении текущего функционирования системы, затрудняющей и замедляющей переориентацию управления на приоритеты развития;
- неполноты на федеральном уровне нормативно-правовой базы, частичной несогласованности различных правовых актов между собой (что вынуждает органы управления на местах в инициативном порядке и зачастую только на основе здравого смысла заниматься разработкой собственных временных документов, идти путем проб и ошибок);
- неразработанности механизмов реализации принятых государственных решений;
- недостаточной обеспеченности реальными ресурсами новых компетенций и полномочий, предписанных разным уровням управления, нечеткостью разграничения полномочий и ответственности между различными иерархическими уровнями управления.

Медленно преодолеваются дисфункциональные особенности бюрократической модели управления:

- жесткое, формальное разделение труда, что затрудняет коммуникации между подразделениями, органами управления;
- формальное отделение личного и частного от официального и публичного;
- сочетание в отборе соискателей для продвижения официально подтвержденной квалификации и влияния личных предпочтений руководителя;
- постоянство, опыт значат больше и ценятся выше, чем инновации и критическое переосмысление опыта;
- жесткие правила, чрезмерная концентрация властных полномочий и централизация функций лишают непосредственных исполнителей свободы действий, особенно в ситуациях, где требуется гибкое реагирование.

Это конкретизируется в противоречиях социального статуса и ролевого поведения российского государственного служащего: при определенном переходе от *патриархального чиновника* (служит «государю», начальнику) к *рациональному чиновнику* (чья служба регламентирована законом и определяется уровнем компетент-

ности) все еще недостаточно распространен тип *чиновника–менеджера*, который в осуществлении своих полномочий должен быть инициативным.

Основной ориентир административной реформы (в ракурсе социологии управления) – от *Public Administration* (государственное администрирование) к *Public Management* (государственному менеджменту) – проникновение в государственное управление методов управления, выработанных в частном бизнесе:

- утверждение понимания деятельности государства как *оказания услуг населению*;
- освоение управленцами *регионального и муниципального маркетинга*;
- *инновационность*;
- *командные технологии* менеджмента (team management);
- *реинжиниринг* бизнес-процессов в госучреждениях (пересмотр функций, способов решения проблем).

Уже федеральная программа «Реформирование государственной службы РФ (2003-2005 гг.)» определила ключевую задачу: *«повышение эффективности государственной службы в целом»*. Ныне реализуется Указ Президента РФ (от 10.03.09) «Реформирование и развитие системы государственной службы РФ (2009-2013 гг.)».

Что же такое *эффективность*, как её измерить? Существуют два способа:

- *экономический* – соотнесение затрат и результатов управленческой деятельности;
- *социальный* – измерение степени удовлетворенности населения результатами управленческой деятельности государства. Конституция определяет РФ как социальное государство, «политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека».

Результаты государственного управления могут измеряться: по степени удовлетворенности населения качеством государственных услуг; по результатам экономической деятельности показателями, адаптированными к структуре потребностей и качеству жизни человека. Указом Президента РФ (от 28.06.07 №825) «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ» предписано определять *социологическими методами*:

- *удовлетворенность населения медицинской помощью*;
- *удовлетворенность населения качеством общего, начального и среднего профессионального образования*;
- *уровень криминогенности*;
- *удовлетворенность населения деятельностью органов исполнительной власти субъекта РФ, их информационной открытостью*.

Реорганизация государственных органов управления не может пройти успешно, пока одна из ключевых фигур – чиновник – остается в глазах общественности носителем таких непривлекательных черт, как самодурство, коррумпированность, непрофессионализм, вседозволенность, бюрократизм.

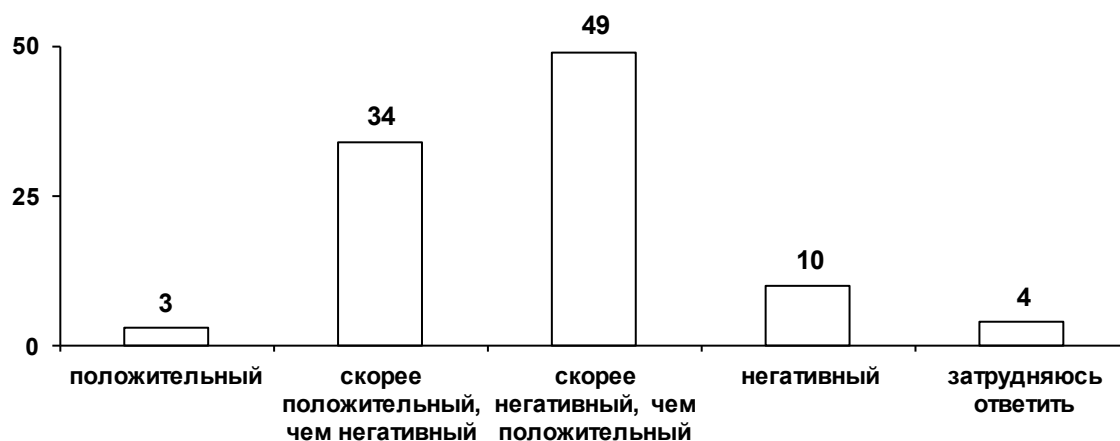
Специфические характеристики профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих определяются особенностями этого вида службы:

- *публичность* (выражение интересов человека, личности, с одной стороны, и обезличенного государства – с другой; необходимость прямого или косвенного взаимодействия с населением);

- *приоритет для служащих в профессиональной деятельности всеобщих (общественных) интересов над личными (в том числе и корпоративными);*
- *административный характер деятельности чиновников, что выражается в подготовке и контроле за исполнением нормативных или распорядительных актов, использовании принуждения, властных функций;*
- *чиновник олицетворяет власть и противостоит гражданскому обществу;*
- по сравнению с профессиональной деятельностью служащих других сфер деятельность чиновников проходит в условиях жестко специфической иерархической структуры административных и межличностных взаимоотношений;
- в зависимости от предмета ведения того органа государственной власти или местного самоуправления, в котором проходит служба, происходит *специализация деятельности чиновников.*

Один из источников российского застоя – власть, *существующая для себя*, хотя она и демократически избрана. И общество, которое пока плохо приспособлено к иному типу отношений с властью (акад. Д.С. Львов). Этим определяются *основные обвинения в адрес государственных и муниципальных служащих*: нечувствительность к нуждам и чаяниям населения; безответственность и беспринципность; неспособность или нежелание решать социальные проблемы; коррупция; непрофессионализм, неспособность выполнять свои служебные обязанности, отсутствие базовых навыков управленческой деятельности.

Соответственно, не очень высок их имидж у населения:



Что нужно сделать, чтобы повысить этот имидж?

- *отделить политические функции власти от административных.* Руководители администраций всех уровней, как и рядовые чиновники, должны быть профессиональными служащими на контракте, оплачиваемыми согласно занимаемому месту и требуемой квалификации.
- *осуществить демократизацию власти, устраняющую обособленность ее от народа, возлагающую на нее всю полноту ответственности за результаты принимаемых решений, обеспечивающую общественный контроль за ее деятельностью*
- *принять закон об обязательствах власти и ответственности за их выполнение, где были бы прописаны показатели, за обеспечение которых чиновник соответствующего ранга несет персонифицированную ответственность.*

Важно и качественно изменить ориентиры организационной культуры в органах государственной власти и местного самоуправления.

Ориентирами традиционной их организационной культуры выступали:

- действия в строгом соответствии с инструкцией, исключительно в рамках порученной работы:

- избегание каких бы то ни было ошибок и неудач;
- забота в первую очередь о собственной безопасности;
- ожидание указаний сверху, отсутствие инициативы.

Сегодня важна переориентация на ориентиры новой организационной культуры:

- смена мотивации (от избегания неудач к активизации человеческого фактора, к достижению успеха);
- стремление к саморазвитию, постановка целей, планирование действий по их реализации;
- жажда созидать и добиваться совершенства;
- стремление действовать и быть вознагражденным;
- готовность нести ответственность не только за свои действия, но и за судьбу общего дела.

Серьезные изменения должны произойти в количественном и качественном составе государственных и муниципальных служб.

В последние годы количественный рост чиновничества шел очень быстро:

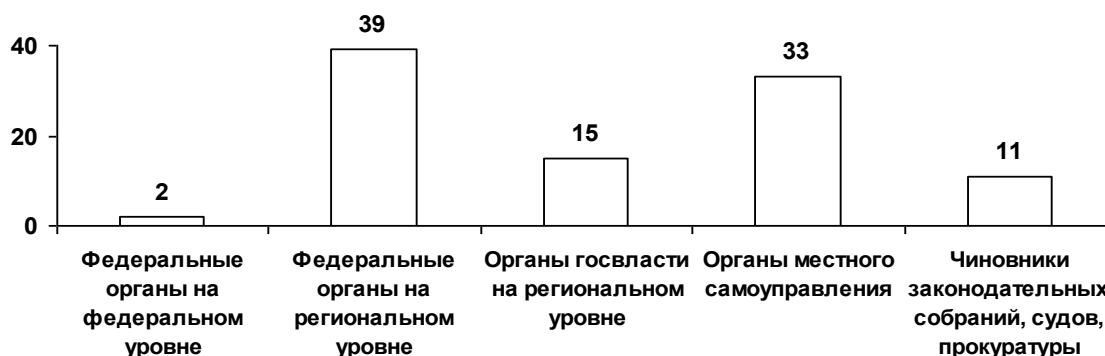


Как образно сказано, в России чиновников сейчас вдвое больше, чем в СССР.

Серьезные перекосы сохраняются и усиливаются в структуре российского чиновничества (дублирование функций на разных уровнях; низкая обеспеченность кадрами – и количественно, и профессионально – на уровне органов местного само-

управления):

Рис.3. Структура российского чиновничества (Росстат - 2006 г.
Комсомольская правда. 2009. 10 марта)



Даже обосновывая необходимость сокращения числа чиновников в 2011-2013 гг. на 20%, Д.А. Медведев высказал опасение, что в итоге мы столкнемся с действием «закона Паркинсона» ($n - 1 = n + 1$).

В органах государственного и муниципального управления сохраняется и усиливается гендерная асимметрия. С одной стороны, весьма высока доля женщин среди чиновничества, с другой, – соотношение мужчин и женщин все более изменяется в пользу мужчин по мере повышения уровня властных полномочий. Соотношение мужчин и женщин в органах власти за последние годы существенно не менялось, и по данным на 1.10.2008 составило 28% к 72% (в органах законодательной власти количество мужчин и женщин распределялось как 42% к 58%, в органах исполнительной власти – 29% к 71%, в органах судебной власти и прокуратуры – 21% к 79%). Если анализировать отдельные области в составе УрФО, то в Свердловской области исполнительные органы власти субъекта РФ – самые феминизированные (82% женщин). Однако женщин на высших руководящих должностях в два раза меньше, чем мужчин. При этом на высших должностях на федеральном уровне диспропорция еще больше: женщин меньше мужчин в четыре раза.

Доля государственных и муниципальных служащих, получивших высшее образование, неуклонно растет. Если в 2001 г. удельный вес лиц с высшим профессиональным образованием среди российского чиновничества составлял 66%, то в 2008 г. – 85%. Общий образовательный уровень чиновников УрФО претерпел столь же значительные изменения: доля государственных служащих УрФО, имеющих высшее образование увеличилась с 62% в 2001 г. до 84% в 2008 г., а муниципальных – еще существеннее, с 56% до 82%, т.е. практически в полтора раза. 4-5% государственных гражданских служащих имеют ученую степень по той или иной специальности, муниципальные служащие пока несколько «отстают» в получении послевузовского образования – всего 1,5%.

Измениться должны и сами тренды работы с государственными и муниципальными служащими. Как сегодня меняется их личный состав:

1. сокращение служащих с меньшим стажем работы, низкой квалификацией, не соответствующих занимаемой должности;
2. отправление на пенсию;
3. сокращение не живых людей, а вакансии;

4. сокращение должностей, которые многие служащие совмещали;
5. перевод части сокращенных сотрудников в новые структуры (с выплатой за увольнение всех положенных компенсаций).

Как видим, преобладает механический подход. Действительно, в первом случае недооценивается потенциал работника, важнейшая тенденция в современном управлении персоналом, когда основным критерием оценки выступает не *обученность*, а *обучаемость*; во втором – недооценивается профессиональный опыт, который увольняемый на пенсию мог бы передать новым работникам; в третьем и четвертом – вне анализа остается обоснованность существующего функционала работников; наконец, в пятом – открываются перспективы для реализации «закона Паркинсона».

Важный момент совершенствования подготовки чиновников – более эффективное стимулирование и мотивация их профессиональной деятельности. О некоторых возникающих тут проблемах можно судить по результатам исследований ученых УрАГС, проведенных в 2007-2009 гг. (руководитель д.с.н. Н.Г. Чевтаева)

Таблица 1.

Причины трудоустройства в органы государственной власти и местного самоуправления (в % от ответивших)

Ранг	Причины трудоустройства	%
1	Получение работы с более удобными условиями труда, хорошей пенсией	46
2	Работа в соответствии с полученной специальностью	33
3	Осуществление профессиональной карьеры, должностного роста	32
4	Возможность реализовать свой творческий потенциал	24
5	Достижение большей социальной и правовой защиты	14
6	Вынужденная мера	13
7	Возможность решить социальные проблемы (жилье, детсад и др.)	10
8	Обретение возможностей для установления полезных связей и знакомств	8
9	Продолжение семейной традиции	3
10	Мечта всей жизни	2

Профессиональные интересы отступают на второй план в сравнении с материальными, особенно тревожит недооценка своего потенциала.

Таблица 2

Что чиновники ценят в своей работе (в %% от числа ответивших)

Что ценят чиновники в своей работе	%
Стабильность заработка, социальную защищенность	70
Возможность продвижения по службе	30
Комфортные условия работы	29
Социальная значимость, престижность работы	26
Возможность общения с людьми своего круга	25
Участие в управлении	22
Наличие социальных связей, помогающих в решении проблем	21
Приближенность к власти	3
Другое	3

Характерны и результаты социально-психологического анализа гражданских служащих ХМАО-Югра (2005-2009 гг.; прошло психологическое тестирование – 2268 чел.).

- 4 из каждых 5 респондентам (79%) присущ прагматизм; им свойственны реалистичность, практичность, деловитость, они уделяют внимание тактике в ущерб

стратегии; им трудно понять тех, кто предлагает что-то менять, когда налаженное дело и так идет хорошо; каждый пятый (21%) обладает развитой интуитивной сферой; они не склонны копаться в мелочах, для них привлекательней суть;

- для 90% присуща планомерность; они ориентированы на результат и завершение дела; им более свойственны систематичность, определенность, гораздо менее – гибкость, адаптивность, спонтанность;

- 78% склонны решать проблемы с помощью объективного анализа и трезвого расчета; они сориентированы на собственное мнение, им присущи твердость, жесткость;

- для 34% присуще сильное стремление к достижению, в том числе высокой ценой; основной мотив для них – перспектива должностного роста и профессионального развития; рутинная, однообразная деятельность их демотивирует; 20% склонны минимизировать риски, придерживаться того, что есть; для трети характерен баланс достижения и сохранения. Руководители вдвое более сориентированы на достижение, чем на сохранения.

Чиновники отмечают неуверенность в стабильности своего служебного положения (2/3 опрошенных); низкий уровень заработной платы (44%), а также частые структурные реорганизации; субъективизм и протекционизм при приеме на работу и продвижении по служебной лестнице, мешающие реализации стратегии жизненного успеха отметили 3/4 опрошенных.

Ряд более конкретных проблем выявили ответы на вопрос: «Хотели бы сменить должность или место работы, перейти в другой орган власти или коммерческую структуру?»

- две трети (64%) – иногда думают о такой перспективе, что отражает недостаточную удовлетворенность от работы;

- каждый четвертый (27%) – не хотел бы потерять свое нынешнее рабочее место и не стремятся трудоустроиться в другой сфере; для 9% «все равно, в какой сфере работать»;

- чем старше государственные и муниципальные служащие, тем менее они ориентированы на профессиональную мобильность и в большей степени заинтересованы в своем рабочем месте и в наличии какой бы то ни было профессиональной деятельности (36% и 24% соответственно среди респондентов старше 50 лет);

- наиболее мобильна группа государственных и муниципальных служащих в возрасте 30-39 лет (более 75% задумываются об уходе из системы государственного и муниципального управления). Проблемная ситуация: чиновники возрастной группы 30-39 лет являются наиболее перспективными для дальнейшей трудовой деятельности в органах власти и местного самоуправления, они – резерв управленческой элиты. Но система ГМУ не всегда может обеспечить необходимые условия для их профессиональной деятельности и эти «молодые профессионалы» ищут применение своим способностям за пределами органов власти;

- наиболее стабильны в своих профессиональных ориентациях госслужащие субъектов РФ – 30% категорически отрицают возможность смены профессиональной деятельности; сложна с точки зрения текучести кадров ситуация в органах исполнительной власти федерального подчинения: лишь около 15% респондентов хотели бы продолжать трудовую деятельность в этих органах власти.

Наконец, выясняется, что многие проблемы начинаются уже с *подбора кадров* для государственной и муниципальной службы.

Рис.4. Каким образом вы были приняты на занимаемую должность?
(Исследование УрАГС)



Главный вывод: пока конкурсная система подбора кадров (да и работа с резервом) являются менее значимыми. Перед социологами возникла – не только теоретически, но и практически – проблема: что отражает данная ситуация? Привычный для россиян «блат»? Широко используемое понятие «клиентарные связи и отношения, как субъективизм, препятствующий эффективной работе органов власти? Или понятие «социального капитала», которое не содержит негативного оттенка, а скорее фиксирует фактор влияния, полезности, умения выстраивать отношения, включаться в систему социальных сетей?

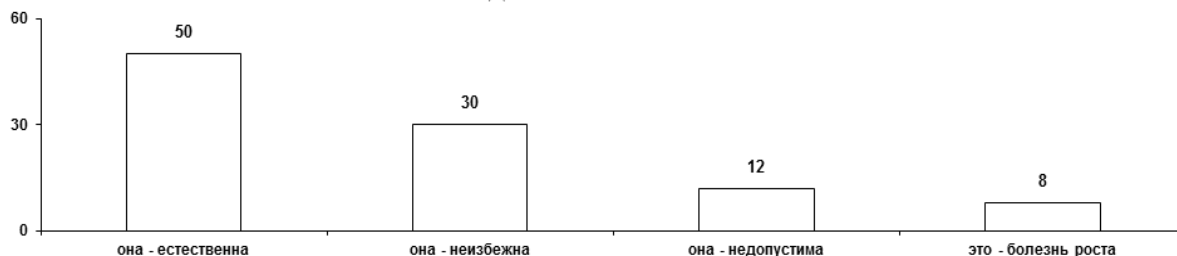
Примечательно, что у самих работников государственных и муниципальных служб такая система встречает не столько осуждение, сколько поддержку (или точнее – принимается как должное).

Таблица 3

Оценка чиновниками, почему при решении кадровых вопросов предпочтение отдается «своему» человеку (можно было выбрать несколько вариантов ответа)

Причины	%
Он проверен в разных ситуациях, ему доверяют	43
Он зарекомендовал себя надежным профессионалом	40
Он человек команды руководителя	37
Комфортнее работать с тем, кого знаешь	33
Этот человек управляем	18
Ему можно поручать работу сверх норматива	13
Другое	2

Рис.5. Как вы оцениваете "субъективную" практику назначения на должности?

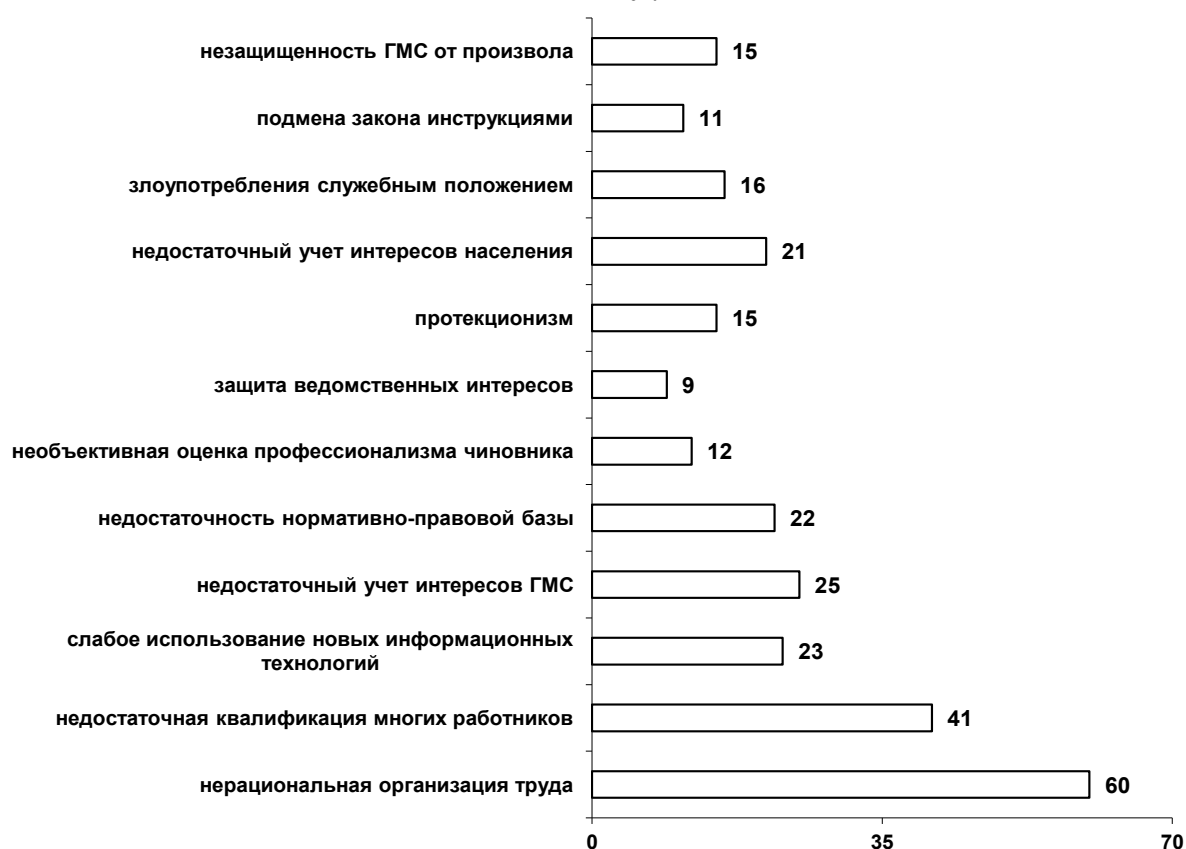


Отсюда и переоценка важности опыта совместной работы (отмечен в 85% ответов) и недооценка результатов квалификационного экзамена (13%) и аттестации (11%) в оценке форм профессионализма чиновников их руководителями. Возможно, эти оценки отражают *перспективность «командного менеджмента»* и в нашей системе управления (что на практике проявляется в значительном обновлении аппарата с приходом нового руководителя – губернатора, мэра и т.д.). Но одновременно они

отражают и серьезные трудности на пути выпускников вузов, обучающихся по направлению ГМУ.

Наконец, негативно влияет на мотивацию чиновников и присущая многим из них уверенность, что основной критерий оценки их работы – мнение начальства, а не граждан, горожан и т.д. Деформируется понятие «служба» (они служат ... кому?) – государству? Начальству? Себе? Народу?... Это психологически порождает невосприимчивость к основному изменению в рамках административной реформы – переходу к государственным услугам как основной деятельности государственных и муниципальных служащих. Ведь основное свойство услуги (духе принципа «4 не» Ф. Котлера) – её неотделимость от процесса предоставления и, соответственно, её *клиентоцентризм*. А это значит, что работа с гражданами, уровень и качество удовлетворения их потребностей и запросов станет основным критерием успешности работы государственных и муниципальных служб, государственных и муниципальных служащих. Пока же такого понимания у многих из них нет, поэтому и недостатки в работе этих служб они в меньшей мере соотносят с недостаточным учетом интересов населения:

Рис.6. Что, на ваш взгляд, мешает более эффективной работе органов ГМУ?



Конечно, было бы неверно пройти мимо очень важных моментов совершенствования деятельности государственных и муниципальных служб: утверждению рациональной организации труда, повышению квалификации работников, созданию более четкой нормативно-правовой базы их деятельности, широкому использованию новых информационных технологий (в частности, развитию «электронного правительства», «электронного документооборота и т.д.). И все-таки главное – изменить ориентации чиновников, сформировать у них понимание приоритетности государственных инте-

ресов, ответственности перед гражданами. И в этом направлении работы предстоит еще немало.

Рис.7. Согласны ли вы с тем, что чиновник не должен иметь никаких других интересов, кроме государственных?



Поворот государственных и муниципальных служб «к человеку», формирование у будущих чиновников понимания значимости такой переориентации – важнейшее условие успешности административной реформы.

Заборова Е.Н., УрФУ

ВЛАСТЬ ЦЕНТРАЛЬНАЯ И ВЛАСТЬ МЕСТНАЯ: ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Используя современную лексику, можно сказать, что самые первые шаги по управлению российским государством были шагами самостоятельно действующих местных акторов. История правления Россией начиналась как история властвования на территориях отдельных князей и их постоянного противоборства. Более того, на ранних этапах российской государственности можно обнаружить классические примеры расцвета демократических форм управления – опыт Новгорода и Пскова. Постоянная междоусобная война ослабляла страну, была не выгодна ни с экономической, ни с политической точек зрения. 862 год, когда для управления страной были призваны Рюриковичи, можно считать точкой отсчета, с которой в стране выстраивается жесткая вертикаль власти. С этого момента в истории российской государственности центральная власть начинает постепенно доминировать над властью местной.

Исторически государственная власть была значительно сильнее любой иной формы власти на местах. Царь, монарх и создаваемые им властные структуры диктовали условия и правила игры для всех остальных субъектов, участвующих в управлении страной. При этом вертикаль власти выстраивалась от центра до самых окраин. В то же время при общей слабости местной власти она всегда сохранялась в том или ином виде: как неформализованная власть крестьянской общины, как земское самоуправление, городское самоуправление, самоуправление окраин, вольные общества, общественные организации.

Природу взаимоотношений между властью государственной и властью местной можно образно охарактеризовать как маятниковые колебания, при которых колебания в сторону местной власти никогда не были столь же сильны, как в сторону власти государственной. История развития городского управления - пример того, как государство наступает и отступает, то усиливается процесс централизации, то децентрализации. Предпосылки формирования такой формы территориального управления как местное самоуправление складываются еще в эпоху правления Ивана IV, издавшего

«Приговор царский о кормлениях и о службах» (1555-1556). Так, согласно этому Указу, города как элемент земства получали известную самостоятельность на основе откупной системы – они были обязаны платить в казну особый посошный выкуп. Городские власти (излюбленные головы) избирались всем городским земским сословием на один год (не участвовали в этом только военные – они подчинялись государю). В целом реформы Ивана IV были шагом в прогрессивном направлении, но они сменились периодом смуты, жестоких репрессий, опричниной. Произошел поворот к приказно-воеводскому управлению (государственно-военному террору). Во время Петра I в России складывается абсолютная монархия, однако в эпоху правления Екатерины II вновь наблюдается процесс усиления местной власти. Царица Екатерина II предпринимает активные шаги к ослаблению центральной власти, издав в 1775 г. – «Учреждения для управления губерний Всероссийской империи», а в 1785 г. – Жалованную грамоту городам. Горожане получили право создавать органы городского самоуправления, возникло собрание городских обывателей, у города появляется своя собственность (земли, поля и рощи, кустарники, пустые места, луга и реки, мельницы и пр.). После Екатерины на престол пришел Павел I и свернул самоуправление, упразднив Жалованную грамоту (1798 г). А потом пришли Александр I (вновь полностью восстановивший Жалованную грамоту городам) и Александр II, знаменитый своим высказыванием «Освободить сверху, пока не освободились снизу».

Октябрьская революция привела к установлению диктатуры пролетариата и государственной централизованной плановой системе управления. Перестройка разрушила эту диктатуру, и в обществе вновь возродился этап демократический преобразований, этап, на котором местная власть получила возможность максимальной реализации своего потенциала. Юридическим закреплением этих процессов стали Конституция РФ, в которой 20 статей из 137 касаются местного самоуправления; Федеральный закон № 154 от 28 августа 1995 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; ФЗ № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (2003 г.); Уставы городов России.

Как можно оценить современную ситуацию, сложившуюся в отношениях между государственной и местной властью? Давать оценку современным событиям, когда дым прошлого еще не рассеялся, достаточно сложно. Как правило, относительно текущих событий в обществе у разных политических сил мы обнаруживаем разные, нередко кардинально противоположные оценки. Все же если обобщить результаты социологических исследований и научные обсуждения на разнообразных форумах, встречах и конференциях, можно заключить, что сегодня мы вновь находимся на этапе усиления государственной власти.

Согласно данным, опубликованным в докладе министра регионального развития В. Басаргина, в настоящее время местное самоуправление осуществляется в 23 940 муниципальных образованиях. При этом сегодня решают все свои вопросы самостоятельно только 3532 поселения, то есть 14,8%. Если учесть, что реформа местного управления реализуется с 1995 года, такие результаты нельзя назвать утешительными. Сегодня во взаимодействии власти центральной (федеральной) и местной (муниципальной) продолжает существовать ряд серьезных проблем.

Экономически слабые муниципальные образования оказались неспособными реализовывать возложенный на них объем полномочий. Одна из причин подобного положения – базовая ошибка при формировании границ муниципалитетов. Установление границ муниципалитетов было произведено без учета их экономического по-

тенциала. Необходимость такого учета в Федеральном законе №131 не предусматривалась. Остается неурегулированным вопрос о полномочиях муниципалитетов. В законе указано, что местное самоуправление «участвует в решении вопросов», однако мера такого участия не определена. Не определены и не обеспечены финансовые потребности для осуществления этих полномочий. Налоговые доходы поселений в их бюджетах составляют только 30,8% от их поступлений. У поселений отсутствуют возможности по формированию и предоставлению земельных участков, в результате не происходит наращивание налогооблагаемой базы земельного налога, который полностью зачисляется в их бюджет. Сегодня государственная власть, призванная оказывать поддержку местному самоуправлению, нередко только контролирует эту власть (многоканальный контроль, требующий больших временных и трудовых затрат), сбрасывает на нее решение проблем, с которыми ей самой трудно справиться. В результате всех этих процессов поселения вынуждены передавать полномочия на уровень муниципальных районов.

Конституционно-правовой статус местного самоуправления предполагает, что наиболее приближенный к населению уровень публичной власти будет находиться под непосредственным наблюдением и контролем самих граждан. Следовательно, это не столько уровень власти, сколько особый вид власти, отличающийся от централизованно-государственного. Это означает, что в России сегодня действует две разных власти, существует двоевластие, что и порождает все остальные частные проблемы – они результат попыток передела власти. Эффективное управление в стране требует создания единой модели власти от центра до окраин – либо построенной на власти населения (демократической), либо власти государственно-централизованной власти.

Ольховиков К. М., УрФУ

СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПАРАМЕТРЫ БЮРОКРАТИИ

1. Необузданный рост численности бюрократов и соответствующих им продуктов их жизнедеятельности в России и по всему миру, тем не менее, не снимают вопросов о фундаментальных смысловых основаниях этого феномена. И если прикладные модели управления достаточно изменчивы и ситуативны, то теоретические принципы их конструирования отличаются устойчивостью общенаучных принципов. К тому же, фундаментальные установки применения этих принципов сформулированы в ряде классических социально-теоретических конструкций XIX – XX вв. Теоретическая социология управления имеет своим стержнем проблематику бюрократического господства, его принципиальных функций и дисфункций, без понимания которых трудно принять участие в разработках современной науки управления.

2. Исходной точкой роста социальных стереотипов является оригинальное творческое воображение. «Нормальное» общество подавляет инакомыслие и максимально использует ресурс традиционных ценностей. Вместе с тем в жизни любого общества возникают периоды, критически обостряющие вопрос о значимости и применимости ценностей, провоцирующие ситуацию поиска и творческого воображения. Первоначально это вызывает рефлексивное движение, направленное на возврат и возрождение «подлинных» исходных ценностей, их очищение от наслоений и искаженных трактовок, приведших к существующему кризису. В дальнейшем наступает период относительной стабилизации, вплоть до очередной критической точки. Но эти процессы не уходят в дурную цепь бесконечных повторов, они образуют конечный цикл возвратов к идеям осевого времени (временной точки отсчета) и неизбежно приводят к исчерпанию основополагающих ценностей осевого периода в целом. Наше

время именно такое время. Сейчас наиболее часто и интенсивно сталкиваются идеи, провозглашающие нечто, не имеющее аналогов в традиционных ценностях, и идеи, обобщающие ценностный ресурс традиций, впервые адекватно «раскрывшихся» оснований подлинного бытия в границах мыслимого исторического времени.

Примерно так излагал идею «осевого времени», принадлежащую немецкому мыслителю К. Ясперсу американский социолог культуры Д. Мартиндейл⁴. Стремясь к строгим разъяснениям исходного замысла, Мартиндейл предлагает ряд сравнительных таблиц, показывающих социокультурные параметры типов мышления, общественных устройств, социальных ролей мыслителей. Как социолог, он занят сравнением и возможным совмещением разных парадигм «социального сознания», помещая их между полюсами креативности и стереотипизации. Интересно «подхватить» (перенять и по-своему продолжить) подобную манеру работы. Таким образом возникает следующая таблица, сводящая воедино построения Мартиндейла, переводящая их в русскоязычную терминологию и дополняющая специальной строкой, посвященной России (о которой американский социолог упоминает в ряде попутных суждений):

Таблица 3

Взаимосвязь типа мышления (менталитета), общественного строя, социальной роли интеллектуала в контексте осевого времени

<i>Регион</i>	<i>Тип мышления</i>	<i>Общественный строй</i>	<i>Социальные роли интеллектуалов</i>
КИТАЙ	Прагматическая рациональность	Бюрократическая империя	Чиновник, специалист по ритуалам
ИНДИЯ	Аскетизм перед лицом потустороннего	Касто-варновая система, коммунизм	Представитель касты брахманов, священник, учитель
ПАЛЕСТИНА	Мессианизм или революционный утопизм	Колена Израилевы, община по типу прихода	Священник Яхве, книжник, фарисей / пророк, революционный глашатай
ГРЕЦИЯ и РИМ	Методологическая рациональность	Полис, гражданская общность / военная империя	Все роли производны от статуса гражданина: моральный советник, юрист, эксперт; основной контекст – индивидуализм
РОССИЯ	романтический национальный мессианизм	Соборность / раскольничество	Интеллигенция, люди, живущие служением не своим интересам

3. Классический филолог Ф. Ницше убедительно говорил о том, что все философы от Атлантики до Индии включительно, подобно волам, вращают один и тот же круг метафизических сюжетов. Это неизбежное тождество жерновов определяется принадлежностью к единой семье индоевропейских языков. Ницше видит в морали, религии, философии, науке исторические формы клеветы на жизнь («Воля к власти: опыт переоценки всех ценностей»), следовательно, исключает для метафизической традиции какие-либо смысловые уровни языка помимо «прельщения диалектикой». Метафизика – оправдание трусости перед жизнью, а значит язык жизни, подразумевающий всякую систему символов реальной работы и игры, вплоть до «философствования молотом» – ей не под силу.

⁴ Martindale D. The Sociology of Intellectual Creativity In: The Mythmakers: Intellectuals and Intelligentsia in Perspective. Greenwood Press, 1987. P. 1–19.

4. Тезисы Ницше и Мартиндейла не противоречат друг другу. Разные типы культурных ценностей производны от разных образов жизни. Романтизация зла у Ницше направлена на разрушение просветительской иллюзии метафизической дидактики, исправляющей человечество. Стереотипизация творческого воображения у Мартиндейла несет важную смысловую нагрузку, объясняет социальные механизмы эволюции неосвязаемого аспекта культуры.

Постмодерн наивно следует тезису Ницше о фатальности взаимосоотнесений текста и контекста. Социологизм подразумевает переформулировку ницшеанской парадигмы культурной трансмиссии ценностей и языка. Эстетические образы метафизического прогноза воспринимаются с серьезностью социального диагноза современных культурных реалий, включая кросс-культурную коммуникацию.

Прагматическое применение этих представлений о типах мышления, устройства, о профессиональных идеологах современных обществ мы находим в работе З. Бжезинского «Большой провал»⁵. Тесная связь разновидностей реального социализма с традиционалистскими основаниями культуры, этносами, нравами, образцами управления – сегодня стала ясной и очевидной даже для последовательных сторонников марксистско-ленинского интернационализма. Может быть, и к сожалению, поскольку патриотизм несовместим с социальной этикой К. Маркса⁶.

5. Современность убедительно показывает ограниченность чисто рационального подхода к пониманию культуры и ее ценностной динамики. Массовая лабильность повседневного поведения заставляет признать наряду с традиционными моральными критериями чистого сердца и ясной головы еще и влияние эмоционального импульсивного фона, нравственных смыслов и значений, уже заложенных в жизненном мире человека. Понятие нравов схватывает эмоциональную составляющую мироотношения, его стилей, чья рациональная дискурсивность соответствует понятию менталитета.

Менталитет и нравы совпадают в социальном символизме, но при этом в менталитете выражена рациональная унификация интерпретирующих актов, а в нравах – их чувственная спецификация. «Идентичность менталитета среди его носителей обусловливается в конечном счете общностью исторических условий, в которых формируется их сознание, и проявляется она в их способности наделять одним и тем же значением одни и те же явления объективного и субъективного мира, т.е. тождественным образом их интерпретировать и выражать в одних и тех же символах»⁷.

6. Сегодня мы наблюдаем месть интеллектуальным корням бюрократии со стороны самой бюрократии, подкрепленное ресурсами массовой культуры. Интеллектуальное восприятие нравов традиционно тяготело к отчетливым этническим и классовым характеристикам. Посттоталитарные нравы выдвигают на первый план общественной жизни обычных индивидов и индивидуальные свободы. Происходит переход к следующему осевому периоду, что выдвигает требования креативного воображения не только в качестве исходной точки рационального дискурса, но и типичной открытости мышления. Нравственные императивы творчества изобличают негодность традиционных образов жизненного мира современного человека. Говоря словами Э. Гидденса «нет достаточных оснований к пониманию здравого смысла лишь

⁵ Brzezinski Z. The Grand Failure. The Birth and Death of Communism in the Twentieth Century. Charles Scribner's Sons. N.Y., 1989.

⁶ Popper K. Open Society and Its Enemies. V. 2. P. 109.

⁷ Барг М.А. Эпохи и идеи. Становление историзма. М., 1987. С. 4.

на уровне здравого смысла»⁸, а «всякое широкомасштабное социальное воспроизводство происходит при условии перекрестных интенций»⁹. Обычный человек и бюрократ в современной России – не случайные отклонения от культурной традиции, а ее неизбежная фаза, продукт, и основание дальнейших изменений.

Шендерова С.В.,

Санкт-Петербургский гос. университет экономики и финансов
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ И
ПЕРЕХОД НА МНОГОУРОВНЕВУЮ СИСТЕМУ КВАЛИФИКАЦИЙ:
СОЦИАЛЬНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ

Механизм многоуровневой системы квалификаций Европейского пространства высшего образования (ЕПВО) предусматривает последовательность и непротиворечивость первого (в России бакалавриат и специалитет), второго (магистратура) и третьего (аспирантура) уровней высшего образования. В 2009 г. доля студентов, обучающихся по двухуровневым программам, во всех остальных странах ЕПВО, включая недавно пережившие войны балканские и кавказские, составила 25-90%; в России – 8%; 7% студентов обучались в бакалавриате и только 1% в магистратуре¹⁰.

Национальная рамка квалификаций (НРК), т.е. описание ключевых компетенций бакалавра, магистра и выпускника аспирантуры, отсутствует в России, Азербайджане, Молдавии, Украине, Кипре, Греции, Литве, Словакии, Словении. Помимо содержательной составляющей, компонента уровня предполагает и юридическую, прописываемую государством, определяющую возможности перехода и обучения на следующем уровне, правомерность претензий обладателя квалификации того или иного уровня на ту или иную должность. Она отражает роль государства как основного стейкхолдера в формировании уровня как пучка ориентиров для остальных заинтересованных сторон.

Разница в ответственности, подотчетности, оперативности формулирования и последовательности реализации решений руководящими структурами есть главное противоречие государственного управления в высшем образовании России и большинства стран Болонского процесса. Система квалификаций российской высшей школы непоследовательна и противоречива: сосуществование бакалавриата, магистратуры и специалитета продолжается, сроки прекращения приема на его программы, впервые обозначенные только в 2007 г., переносились три раза¹¹. ФЗ № 260 от 10.11.2009, зафиксировавший также бесплатность магистратуры для специалистов и бакалавров, обучающихся на этом уровне впервые, был проигнорирован в проекте ФЗ «Об образовании», где по-прежнему был и бакалавриат, и специалитет, а магистратура трактовалась как получение второго высшего.

Важнейший шаг в направлении построения многоуровневого высшего образования в РФ сделан в проекте контрольных цифр приема в государственные вузы в 2011 г.: впервые четко разделены бюджетные места для приема в бакалавриат

⁸ Giddens A. The Social Science and Philosophy – Trends in Recent Social Theory. / Giddens A. Social Theory and Modern Sociology. Stanford University Press, 1987, P. 65.

⁹ Ibid., P. 69.

¹⁰ The Russian Federation National Report 2007-2009. P.6. // The official Bologna Process website 2007-2010 http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/links/National-reports-009/National_Report_Russia_2009.pdf

¹¹ ФЗ № 260 от 10.11.2009 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального Закона «О Московском государственном университете им. М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете». Ст.6.

(363 239) и специалитет (69 839 или 16% всех бюджетных мест приема)¹². Если проект примут, то, несмотря на очередной перенос прекращения приема в специалитет, это будет означать закрепление многоуровневой системы квалификаций в большинстве вузов по крайней мере на ближайшие 4 года. Станет возможным отследить приоритеты вузов и абитуриентов по отношению к бакалавриату и специалитету, в т.ч. к программам на договорной основе. При значительном количестве дублирующих друг друга специальностей и направлений это внесло бы ценный вклад в оценку перерасхода государственных средств и заинтересованности в его прекращении.

Запрет на платный переход с первого на второй уровень для бакалавров и сокращенные сроки обучения в специалитете и магистратуре был введен только в 2007 г.¹³, для специалистов в 2009 г.¹⁴. После этого Минобрнауки РФ¹⁵ разъяснило, что сокращенные программы сохраняются для специалистов, магистров и аспирантов, принятых до 31.12.2009 г. Это способствовало фактически незаконному взиманию платы с обучающихся в магистратуре впервые и торможению ее внедрения, т.е. показало низкую социальную ответственность государства и руководства таких вузов.

Неопределенность финансовой основы обучения в магистратуре, ее непоследовательность и незавершенность как уровня является самым высоким барьером на пути последовательности многоуровневой системы квалификаций: на третий уровень можно поступать, минуя магистратуру. Это консервирует предпочтение специалитета абитуриентами, однако, т.к. прием 2011 г. резко сокращен, возможность поступления в аспирантуру через 3-5 лет без обучения в магистратуре останется только тем, кто освоит эти программы на платной основе и/или в сокращенные сроки. Поэтому социально значимой проблемой является небольшая величина бюджетного приема на программы магистратуры в 2011 г. – 53 166, на которые и будут поступать получившие диплом из 1,384 млн. чел., поступивших в государственные вузы на программы бакалавриата в 2007 г., в т.ч. 568,8 тыс. на бюджетные места.

Аспирантура остается изолированной от ООП высшего образования, что усугубляется сосуществованием в ней выпускников всех уровней. До конца 2007 г. не запрещалось поступление бакалавров в аспирантуру. Немногие университеты с магистратурой максимально изолировали себя и от специалистов, поступающих в аспирантуру из других вузов, засчитывая экзамены, сданные в «своей» магистратуре как вступительные и кандидатские; поступление бакалавров запрещалось решением Ученого совета.

Неравенство возможностей при переходе на следующий уровень высшего образования консервирует социальную напряженность в регионах и усугубляет межрегиональное неравенство вертикальной социальной мобильности, разрушает единство российского научно-образовательного пространства. В 2008 г. из 16 963 бюджетных места в аспирантуре вузов, подведомственных Рособразованию, только 7,8% было занято поступившими из других вузов; лишь 15,5% поступивших на бюджетные места аспирантуры были магистрами.

¹² Справка к заседанию коллегии Минобрнауки России 25.01.2011 «О планировании объемов подготовки специалистов и научных работников (контрольные цифры приема граждан)». Проект. Приложение 3. С. 11. // Официальный сайт Минобрнауки РФ <http://mon.gov.ru/str/kol/resh/2011/8207/>. Дата обращения 5.03. 2011.

¹³ ФЗ № 232 от 24.10.2007 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ (в части установления уровней высшего профессионального образования). Ст. 1. П. 5 в)

¹⁴ ФЗ № 259-ФЗ от 10.11.2009 "О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете". Ст. 5. Ч. 3.

¹⁵ Письмо Минобрнауки РФ № ЮС-232/03 от 21.04.2008 «Об обучении по образовательным программам высшего профессионального образования соответствующих ступеней высшего профессионального образования».

Институциональная изолированность аспирантуры от высшего образования порождает различия в содержании укрупненных групп специальностей ОКСО и номенклатуры специальностей научных работников. Изоляция программ аспирантуры по академическому признаку (либо в НИИ, либо в вузах) также не способствует объединению научных школ и является одной из причин слабости вузовской науки по сравнению с академической. Малое количество магистерских программ, где можно было бы развить навыки системной научной работы лучше, чем в специалитете, отсутствие законодательно закрепленных механизмов включения аспирантов в НИР с оплатой их труда во многом объясняют, почему большинство заканчивает аспирантуру без защиты диссертации.

Неопределенность нормативной и содержательной базы уровней, отсутствие НРК, слабая работа по разъяснению преимуществ системы квалификаций ЕПВО ректорскому корпусу, студентам и работодателям, в сочетании с пассивностью и конъюнктурной академической политикой большинства вузов, слабой включенностью студенческих организаций в процессы обеспечения качества высшего образования, завышенным спросом на высшее образование обесценивает содержание квалификаций в большинстве вузов страны.

Государственное управление в высшем образовании должно быть направлено на формирование законодательства, четко фиксирующего последовательность уровней, на ликвидацию параллельных направлений специальностей, особенно в укрупненных группах, не являющимися приоритетами модернизации, на увеличение количества бюджетных мест в магистратурах с сохранением ее бесплатного характера для тех, кто поступает впервые с программ первого уровня – как бакалавриата, так и специалитета. Расширение магистратуры, в первую очередь, в федеральных университетах, позволит снизить социальную напряженность, улучшить качество образования для специалистов, особенно обучавшихся в негосударственных вузах, сформировать инновационные образовательные программы, более чутко реагирующие на требования рынка труда.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Абатурова П.С., науч. рук. Пилявский А.П., УрФУ

ОБРАЩЕНИЯ ГРАЖДАН К МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ: ФУНКЦИИ И ОСОБЕННОСТИ

На сегодняшний день институт обращений граждан является одним из важнейших институтов в системе государственного и муниципального управления, поскольку обращения - это одна из форм реализации конституционного права граждан на участие в управлении государством, а значит, одна из форм выражения народовластия. Через обращения граждане могут влиять на принятие решений органами государственной и муниципальной власти и таким образом участвовать в формировании плана развития муниципального образования, участвовать в жизни города. Кроме этого в процессе реального участия в принятии решений, пытаясь влиять на действия властей для продвижения своих, далеких от политики интересов, граждане обучаются демократии. Подобный опыт гражданского участия позволяет выработать у граждан демократические ценностные ориентации и навыки деятельности, способствующие социокультурной модернизации, реализации их прав и интересов.¹⁶

¹⁶ Подъячев К.В. Обращения граждан во власть: функциональные особенности // Социс. 2007. №5. С.137

В Российской Федерации обращения граждан регулируются Конституцией РФ, Федеральным законом от 2 мая 2006 г. №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации». Кроме этого, существует ряд нормативных документов, регулирующих деятельность этого института на уровне субъектов федерации. Например, в Екатеринбург – это Устав муниципального образования «город Екатеринбург», положение «О работе с обращениями граждан в Администрации города Екатеринбурга», утвержденное постановлением Главы Екатеринбурга №1978 от 28.05.2008, а также постановление главы Екатеринбурга №3908 от 15.09.2010 «О совершенствовании организации работы с обращениями граждан в органах Администрации города Екатеринбурга». Во всех вышеуказанных нормативно-правовых документах закреплены не только система делопроизводства данного института, но и права и гарантии граждан.

Как и любой другой институт государственной власти, *институт обращений граждан* имеет конкретные функции. К функциям, выполняемым рассматриваемым институтом можно отнести три наиболее важные: *правозащитную, информационную и коммуникационную*.

Важнейшей функцией можно считать *правозащитную функцию*, поскольку главной задачей данного института является восстановление нарушенных прав граждан, обращающихся во власть. Граждане обращаются в органы для защиты своих личных прав и интересов, когда самостоятельное решение проблем уже не представляется возможным. И можно утверждать, что граждане города Екатеринбург видят в органах муниципальной власти поддержку в решении собственных проблем. Об этом может свидетельствовать положительная динамика числа обращений граждан в администрацию города Екатеринбурга и в отраслевые (функциональные) и территориальные органы Администрации. Так, в 2009 г. в эти органы поступило 70000 обращений, в 2010 г. – более 72000, за январь 2011 г. – более 3254 письменных и устных обращения граждан. При этом количество положительных решений по результатам рассмотрения всех обращений составило 15 % общего количества обращений.¹⁷

Следующая функция – *информационная*, которая играет важнейшую роль не столько для граждан, сколько для муниципального управления. Анализ обращений помогает выявить тот круг проблем, с которыми население сталкивается чаще всего и которые требуют вмешательства властей. Стоит отметить, что не все обращения со схожими вопросами получают положительный ответ, но в любом случае они помогают обратить внимание властей на данную проблему в масштабах города или отдельного его района. Например, согласно отчету о работе с обращениями граждан в Администрацию города Екатеринбурга за 2010 г., в Железнодорожном районе основными вопросами, поставленными гражданами были: заключение договоров социального найма жилья; улучшение жилищных условий; санитарное состояние и благоустройство территорий; ремонт жилья; в Ленинском районе – качество ЖКХ; благоустройство и содержание улично-дорожной сети; предоставление жилья; улучшение жилищных условий. Благодаря этим данным, власти города разрабатывают планы мероприятий по реализации обращений граждан.

Последняя функция, которую выполняет институт обращений граждан, – это *коммуникационная функция*. Обращения граждан могут быть средством коммуникации между государством и гражданином, служить каналом взаимодействия, с помощью которого граждане получают возможность оказывать воздействие на публичную власть, участвовать в процессе принятия властных решений.

¹⁷ Рябцева Т.К. Отчет о работе с обращениями граждан в Администрации города Екатеринбурга за 2010 г.

Существует *три вида обращений: заявление, жалоба и предложение*¹⁸. Внося предложения, граждане могут влиять на решение не только какой-либо конкретной проблемы, но и на изменение направления политики города в целом или в какой-либо сфере. При этом граждане не преследуют каких-либо личных целей, а пытаются непосредственно воздействовать на принятие решений муниципальной властью, реализуя тем самым одно из важнейших гражданских прав на участие в управлении государством. Если рассматривать конкретно Екатеринбург, то можно говорить, что данная функция здесь практически не осуществляется, поскольку всё-таки большинство обращений граждан – это заявления и жалобы. Тем не менее, граждане Екатеринбурга всё-таки вносят собственные предложения, например, об отсутствии в городе поздравительной рекламы с 65-й годовщиной Победы в Великой Отечественной войне, которые, безусловно, были приняты к учету¹⁹. Таким образом, *институт обращений является важным коммуникационным каналом, проводником интересов гражданского общества* в закрытой, бюрократической системе государственного аппарата.²⁰

Являясь одной из важнейших форм участия граждан в осуществлении местного самоуправления, институт обращения граждан в Екатеринбурге постоянно совершенствуется, создавая всё более комфортные условия для осуществления процесса участия населения в управлении. Например, сегодня в отделе по работе с обращениями существует как минимум пять каналов поступления обращений: электронная приемная, пейджер должностных лиц органов местного самоуправления власти, личные приемы Главы Екатеринбурга и письменные обращения непосредственно от граждан.²¹ Они дают возможность сделать систему направления обращений более доступной и удобной. В целях оптимизации работы с обращениями граждан в Администрации города Екатеринбурга была создана автоматизированная информационная система «Обращения граждан».²²

Все эти меры говорят о понимании управленческим аппаратом муниципального образования важности данного института как одной из важных форм участия граждан в осуществлении местного самоуправления и гаранта защиты прав и законных интересов граждан. В то же время умение работать с обращениями граждан, своевременно и компетентно реагировать на них является одним из важных показателей дееспособности муниципальной власти.

Ананьина В.Т., науч. рук. Кораблева Г.Б. УрГУ

ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СЕМЕЙ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РАЗВИТИЯ

Нынешняя практика семейной жизни такова, что семейные отношения могут складываться как реально существующие союзы вне зависимости от формы их заключения, т.е. фактические (незарегистрированные) и зарегистрированные браки. Для прочности и стабильности семейных отношений на первый план сегодня выступает: осознание и принятие обоими супругами факта совместности в моральном, эмоциональном, финансовом и хозяйственно-бытовом планах. В данном случае важное и определяющее значение имеет добровольное признание данного факта и мужчиной, и

¹⁸ Федеральный закон от 2 мая 2006 года №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»

¹⁹ Отчет о работе с обращениями граждан в Администрации города Екатеринбурга за 2010 г.

²⁰ Подьячев К.В. Обращения граждан во власть: функциональные особенности // Социс. 2007. №5. С.139.

²¹ Глава 2. Постановления Главы Екатеринбурга №1978 от 28.05.2008 «О работе с обращениями граждан в Администрации города Екатеринбурга»

²² Постановление главы Екатеринбурга №3908 от 15.09.2010 «О совершенствовании организации работы с обращениями граждан в органах Администрации города Екатеринбурга»

женщиной. По мнению В.П. Шахматова, брак и семья существуют лишь тогда, когда оба супруга признают себя состоящими в браке и осознают себя членами одной семьи²³. Семья, как признает большинство специалистов, представляет собой триединство супружества – родительства – родства. А.И. Антонов называет остальные типы семьи «семейными группами»²⁴.

Но, как бы мы ни характеризовали семью, ее значение для общества с течением времени не уменьшается, а вот сама семья в условиях индустриального и урбанизированного общества все больше нуждается в помощи и поддержке государства. К категории семей, нуждающихся в особой помощи, на первое место выдвигается *молодая семья*. Сам термин «молодая семья» не столь давно вошел в законодательную и научную практику. Потребовались многолетние исследования, доказавшие наличие специфических проблем данной семейной общности, чтобы в современном обществе утвердилось понятие «молодая семья». Проблемы входят составной частью в круг проблем современной семьи, но необходимо учитывать особое значение и особую функцию молодой семьи в жизни общества: согласно статистике, 78% общего числа детей рождаются у родителей моложе 30 лет, значит деторождение, а, следовательно, и будущее нации связано именно с молодой семьей²⁵. С другой стороны, высокий процент молодых браков – зачастую следствие наступившей беременности или рождения ребёнка, а не осознанного выбора молодых людей. Молодожены, как и большинство населения (79%), согласны с утверждением, что брак без детей нельзя считать полноценным, но при этом у молодежи сложилось устойчивое представление, что лишь однодетная семья, максимум двухдетная отвечает современной действительности²⁶.

Специалисты отмечают следующие особенности молодой семьи в России:

- недостаточный уровень материальной и финансовой обеспеченности;
- возрастающие материальные и финансовые потребности;
- проблемы с получением образования, профессии, рабочего места;
- недостаточное знание своих прав.

Большинство молодых семей нуждается в адресной государственной поддержке. К их числу, прежде всего, следует отнести: студенческие семьи (особенно те, в которых есть дети); неполные семьи (в том числе с несовершеннолетними матерями); семьи, имеющие ребенка с проблемами в развитии; семьи, в которых один (или оба супруга) занят в бюджетной сфере с низким уровнем заработной платы или вообще не имеет работы; семьи, в которых один или оба супруга инвалиды.

Последние несколько лет государством предприняты определенные усилия, направленные на укрепление института семьи: это приоритетные национальные проекты «Здоровье» и «Доступное жилье», выплата материнского капитала, выдача родовых сертификатов. Действует федеральная программа «Дети России».

Вместе с тем перспектива поддержки и помощи в отношении молодой семьи заключается не только в прямой материальной поддержке и решении жилищной проблемы молодых, но и в направленности государственной политики на формирование позитивных семейных ценностей, способствующих ее стабильности, что связано с:

23 Шахматов В.П. Молодая семья: жизнеспособность, демография, право. Красноярск, 1985. С.8.

24 Антонов А.И. Социология семьи. М., 1996. С.90.

25 Пресс-конференция по теме «Проблемы молодых семей и пути их решения». Режим доступа: <http://www.molodostrb.ru/>

26 Бездетность нежелание иметь детей. При использовании материалов Фонда «Общественное мнение». Режим доступа: www.fom.ru (bd.fom.ru)

- популяризацией идей материнства и отцовства как высших духовной ценности;
- оказанием содействия молодой семье в подготовке и реализации ее функции по социализации супругов и детей, в развитии культуры семьи, в том числе культуры родов;
- оказанием молодым семьям необходимой информационной поддержки;
- поддержкой молодых семей общественными организациями;
- расширением сети консультативных центров по оказанию услуг в решении проблем;
- созданием информационных материалов, пропагандирующих семейные ценности;
- укреплением семейного социокультурного пространства;
- расширением форм семейного образования и просвещения;
- проведением «круглых столов», семинаров, конференций по проблемам молодой семьи.

Одним из базовых ресурсов государственной поддержки молодой семьи, кроме материальных и финансовых, выступает российское законодательство. Но законодательство же ставит ограничения в оказании такой помощи, не учитывая реалии сегодняшнего дня, характеризующие многообразие молодежных браков. Так, в разделе «Общие положения» постановления Верховного Совета Российской Федерации от 3 июня 1993 №5090-1, «Основные направления государственной молодежной политики в Российской Федерации» дано следующее определение молодой семьи: «Молодая семья – это семья в первые 3 года после заключения брака (в случае рождения детей – без ограничения продолжительности брака) при условии, что один из супругов не достиг 30-летнего возраста»²⁷. Таким образом, законодательно установленные признаки молодой семьи: наличие официально заключенного брачного союза; продолжительность совместной жизни – *до 3 лет*; граница возраста супругов – *от 18 до 30 лет*.

Однако для формирования эффективной семейной политики в отношении молодых семей и ее реализации посредством разработки и принятия целевой программы необходимо выйти за пределы данной правовой дефиниции, чтобы максимально полно учитывать имеющиеся социальные реалии и тенденции, которые обнаруживаются при их исследовании. Для этого нужно ставить во главу угла не формальные критерии (в первую очередь наличие зарегистрированных брачных отношений), а фактически сложившиеся отношения, характеризующиеся совместным проживанием, ведением общего хозяйства, взаимной любовью, заботой, наличием общего ребенка (общих детей). Надо, следовательно, расширить круг объектов государственной поддержки, включив в их число, так называемые, *пробные семьи*, когда молодые люди живут совместно, ведут общее хозяйство. Отметим, что законодательство учитывает фактические семейные отношения, например, при решении вопроса об установлении отцовства. Это означает, что следует учитывать фактически сложившиеся семьи в случае рождения ребенка.

Молодую семью отличает от остальных типов семьи то, что в ней основная ось отношений определяется не родством и родительством, а супружескими отношениями, которые доминируют по сравнению со всеми остальными.

Таким образом, мы приходим к необходимости признания приоритетного значения именно реально существующих семейных отношений, поскольку именно такие союзы мужчин и женщин способны выполнять функции, возлагаемые обществом на

²⁷ Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации: Постановление Верховного Совета РФ от 03.06.93 // Ведомости СНД и ВС РФ. 1999. № 25.

семью. Мы не хотим уменьшить роль официального признания брачного союза, осуществляемого путем его государственной регистрации, однако данный юридический факт значим в первую очередь в плане установления правоотношений, устранения неопределенности в сфере юридических прав и обязанностей супругов, их детей и иных родственников. Главная цель состоит в том, чтобы понять реальные проблемы семьи, определить направления семейной политики, которая должна быть направленной на организацию эффективной поддержки этого социального института.

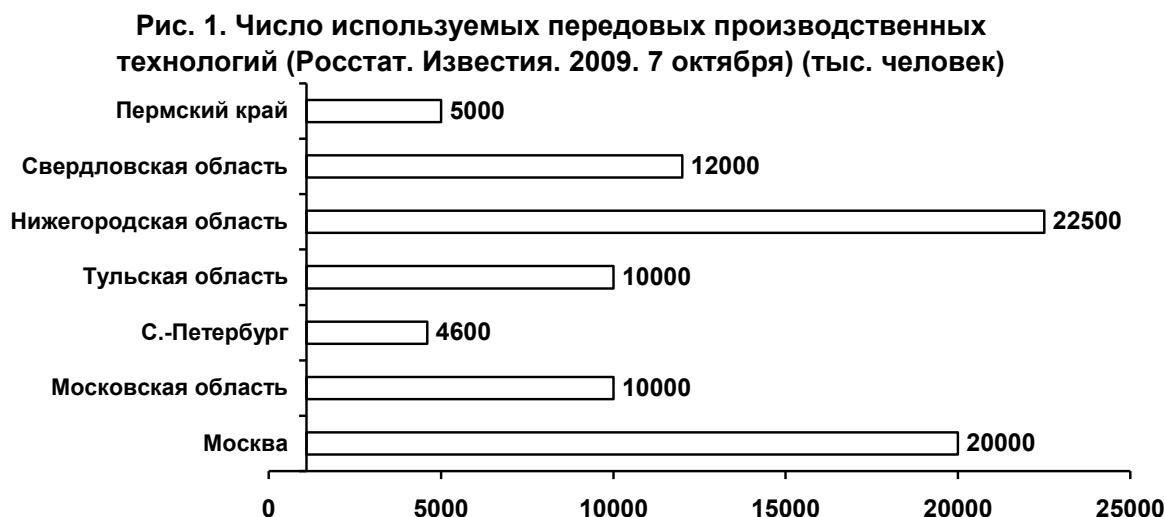
Андропова А.Ю., ПГТУ

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ В ПЕРМСКОМ КРАЕ

В условиях глобализации и повышения конкуренции между регионами России, экономическое благосостояние Пермского края и его место на политической карте все в большей степени предопределяется уровнем развития региональной науки, технологий и инноваций. Эффективное использование знаний и инновационная активность становятся решающими факторами в конкурентоспособности, темпах экономического роста и уровня благосостояния как отдельных регионов, так и России в целом. Естественно, что такое развитие невозможно без интеллектуальной базы, без молодежи, так как она более открыта всему новому, не привязана к прошлому. Конечно, стоит уделять внимания к тем видам деятельности, которые непосредственно связаны с развитием молодежи.

Инновационные разработки необходимы во всех сферах жизни, начиная от ЖКХ и заканчивая освоением космоса. А если учитывать, состояние промышленности в России, то, наверно, инновации требуются в большей мере для развития производства и его технологических процессов.

На сегодняшний день, по развитию инновационной деятельности Пермский край отстает от других регионов. По числу используемых передовых производственных технологий, например, он занимает далеко не лидирующие позиции (рис. 1)²⁸.



Именно поэтому формирование инновационного потенциала молодежи Пермского края играет такое важное развитие в экономической, политической и социальной сферах общества. Безусловно, приоритетные национальные проекты в области образования способствуют развитию инновационного потенциала личности. Участие сту-

²⁸ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.gks.ru

дентов в олимпиадах, конференциях, конкурсах, грантах, разработке различных проектов, дает возможность им развить проектную, коммуникативную и информационную компетенции, которые являются основой инновационной активности человека.

Но, к сожалению, существует ряд проблем, препятствующих повышению инновационной активности молодежи:

Недостаточная мотивация. К сожалению, заниматься наукой в нашей стране не прибыльно. Многие молодые люди не видят преимуществ в участии в различных конкурсах, проектах, не пытаются развить свои личностные качества. Даже если во время обучения молодые люди занимаются инновационной деятельностью, то после окончания вузов на первый план выходит проблема обеспеченности себя и своей семьи стабильным доходом. Часто молодежь устраивается на работу не по специальности и не думает о своем дальнейшем развитии и совершенствовании.

Нехватка необходимой информации. Молодежь просто не знает о каких-либо проектах, специальных программах.

Особенности воспитания. Интерес к инновационной деятельности должен закладываться семьей и школой. Но родители большинства молодых людей воспитывались еще в советские времена, где все было коллективным, общим, индивидуализация не приветствовалась. Часть этого воспитания они передали и своим детям, нынешней молодежи. В школьные годы многие стремились быть как все, не выделяться. Все это, безусловно, тормозит инновационное развитие.

Недостаток специальных знаний. Для того чтобы участвовать в различных конкурсах и проектах, часто требуется представить определенные проекты, готовые к работе. Хорошая инновационная задумка может так и остаться нереализованной из-за того, что человек не умеет оформить свою идею должным образом, либо ему не хватает знаний в определенной области (например, в правильном оформлении юридических документов, или составлении бизнес-плана, сметы и т.п.).

Недостаток ресурсов. Молодые ученые не имеют технической базы, финансовых ресурсов для проверки своих инноваторских проектов.

Безусловно, это лишь часть проблем. Но даже их решение может значительно ускорить развитие Пермского края, сделать его более конкурентоспособным на российском рынке.

Только комплексный подход может способствовать изменению ситуации в лучшую сторону. Региональными и местными властями должна проводиться особая политика, в первую очередь необходимо:

- проведение специальных мероприятий для школьников, нацеленных на личностный рост, развитие потенциала. В средней школе это должно происходить в виде игр, тренингов. Со старшеклассниками нужно проводить специальные встречи, на которые можно приглашать людей, добившихся успеха, специалистов по областям, а также представителей власти, что позволит повысить мотивацию молодежи, начиная со школьной скамьи.
- инициирование властями проведения различных конкурсов с денежными призами, либо возможностью реализовать свой проект. Стоит заметить, что на сегодняшний день в Перми проводятся региональные туры подобных конкурсов, например, У.М.Н.И.К. Но, к сожалению, таких конкурсов недостаточно и они охватывают довольно узкий круг вопросов и направлений.
- создание на базе вузов специальных «инновационных инкубаторов», в рамках которых молодые люди смогут встречаться с единомышленниками, обсуждать проблемы и объединяться для реализации определенных проектов.

- информирование молодежи о различных мероприятиях через активизацию деятельности различных студенческих организаций (профсоюзы, студенческие советы и т.п.) а также анонсирование подобных мероприятий в СМИ и интернет-пространстве (в том числе и на сайте администрации города или края, что повысит престиж данных конкурсов).

Багирова А.П., УрФУ

РЕПРОДУКТИВНАЯ ПОЛИТИКА КАК МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Термин «политика» чаще всего идентифицируется как совокупность мер и действий, направленных на достижение заведомо заданного результата посредством деятельности определенной формы и содержания. В условиях сложной демографической ситуации в нашей стране, одним из важнейших компонентов которой является низкая рождаемость, не обеспечивающая даже простого замещения населения, а также в ситуации ухудшения его качественных характеристик, возникает необходимость формирования специальной политики, направленной на активизацию родительского труда. При этом родительский труд, на наш взгляд, следует определять как сложную содержательную трудовую деятельность, направленную на формирование количественных и качественных характеристик будущего человеческого капитала страны и регионов. Подобная репродуктивная политика должна представлять собой комплекс мер, направленных на создание условий и достижение репродуктивной активности в российских регионах и стране в целом (с ее реализацией на двух уровнях – федеральном и региональных), в существующей на сегодня демографической и социально-экономической ситуации.

В качестве объектов двухуровневой репродуктивной политики целесообразно рассматривать:

- 1) население страны и отдельных регионов (дифференциация по масштабу объекта);
- 2) возрастные группы населения (дифференциация по возрасту на возрастные группы, уже реализовавшие репродуктивный труд, находящиеся в процессе его реализации, а также те, кому еще только предстоит осуществлять репродуктивно-трудовую деятельность).

Необходимо, чтобы проведение активной репродуктивной политики на федеральном уровне способствовало формированию и реализации аналогичной политики на региональных уровнях, при этом последняя должна во многом определяться спецификой репродуктивной ситуации в регионе.

Достижение целей репродуктивной политики РФ в значительной степени будет определяться решением целого круга задач, включая обеспечение условий для реализации качественного репродуктивного труда в необходимых обществу объемах в сферах социальной и домашней репродукции, создание эффективной системы стимулирования его результатов, формирование и развитие системы мотивации к его осуществлению.

В основу репродуктивной политики Российской Федерации следует положить следующие принципы:

- комплексность цели репродуктивной политики, состоящей в достижении как количественных, так и качественных характеристик человеческого капитала;
- двухуровневость репродуктивной политики и включение в ее структуру федерального и регионального компонентов, что предполагает учет региональных

особенностей динамики репродуктивных ситуаций и дифференцированный подход к разработке и реализации программ репродуктивного развития субъектов РФ;

- концентрация на приоритетах – выбор в каждом типе регионов наиболее проблемных стадий репродуктивного труда и применение в их отношении эффективных методов и инструментов стимулирования труда;
- координация действий законодательных и исполнительных органов государственной власти на федеральном и региональном уровнях.

Ключевой категорией репродуктивной политики должна стать категория репродуктивного труда как труда по рождению детей, уходу за ними, социализации, т.е. родительского и делегированного труда, в процессе которого формируется и развивается будущий человеческий капитал страны. Использование этой категории в качестве центральной созвучно важнейшим группам факторов снижения рождаемости (как индикатора активности на первой стадии репродуктивного труда) в России – группе экономических факторов (ухудшение материально-бытовых условий) и социально-духовных (снижение ценности семьи). Репродуктивный труд должен рассматриваться как многостадийная деятельность, а трудовая карьера женщины – как непрерывная (сочетающая в себе последовательное и/или параллельное выполнение трудовых функций в продуктивной и репродуктивной сферах). Именно признание высокой значимости репродуктивного труда, его статусности и престижа выступает ключевым инструментом стимулирования репродуктивно-активного труда на федеральном уровне.

В основании двухуровневой репродуктивной политики должна лежать общая система взглядов, включающая в себя положения, разделяемые всеми ее субъектами:

1) добровольность участия в репродуктивно-трудовой деятельности. Это предполагает отсутствие наказаний за неучастие в ней, недопустимость ее порицающего стимулирования, отсутствие законодательных ограничений или запретов на тот или иной тип репродуктивного поведения;

2) рассмотрение российской семьи в качестве основного объекта репродуктивной политики, полноправного субъекта российской экономики. Она выполняет социальный заказ на формирование и развитие совокупного человеческого капитала страны. В этом процессе реализуется репродуктивный труд, в связи с чем семьей потребляются ресурсы общества и государства, возникают репродуктивные затраты и достигаются репродуктивные результаты;

3) прямая заинтересованность государства в достижении высоких количественных и качественных результатов репродуктивного труда. Для их достижения государство использует различные инструменты и методы стимулирования репродуктивно-активного труда;

4) свобода семьи в выборе способов и форм реализации репродуктивного труда. Эти формы и способы в сферах домашней и социальной репродукции многообразны, семья вправе определять и реализовывать наиболее приемлемые из них для себя на каждой стадии реализации репродуктивного труда.

Информационное обеспечение реализации репродуктивной политики предполагает использование данных государственной – федеральной и региональных – статистики, социологических исследований. При этом необходимо использование ряда отраслевых статистик: демографической, образовательной, медицинской, репродуктивной (где следует собирать данные, касающиеся процесса реализации репродуктивного труда и его результатов).

Информационное обеспечение репродуктивной политики также предполагает поддержку ее проведения во всех российских регионах, введение социальной рекламы в средствах массовой информации, выпуск тематических теле- и радиопрограмм, газет и журналов, включение в образовательный процесс специальных курсов, разработку соответствующего методического обеспечения, информирование населения о последствиях депопуляции, прогнозе и следствиях снижения качества человеческого капитала. Необходимо формирование определенной репродуктивно-трудовой идеологии, в центре которой будет лежать признание обществом и государством высокой значимости, престижа репродуктивного труда, понимание важности для страны его результатов с соответствующим комплексным их стимулированием.

В качестве финансовых ресурсов репродуктивной политики целесообразно рассматривать средства федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации, бюджеты муниципальных образований, средства государственных внебюджетных фондов. Для полноценной реализации политики необходимо, чтобы ее финансовый механизм включал в себя систему поступления, накопления и расходования ресурсов, а сама бы она была построена с учетом действия объективных экономических и социальных законов. В связи с этим одним из источников доходной части бюджетов должны стать налоговые поступления хозяйствующих субъектов за использование ими человеческого капитала или создание на предприятиях репродуктивно-гендерных фондов.

В качестве налогоплательщиков налога на использование человеческого капитала целесообразно рассматривать лиц, производящих выплаты и иные вознаграждения физическим лицам (в частности, организации, индивидуальных предпринимателей, а также физических лиц, не признаваемых индивидуальными предпринимателями). Объектом налогообложения могут выступать выплаты, начисляемые налогоплательщиками в пользу физических лиц по трудовым и гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ и оказание услуг. В качестве налоговой базы целесообразно рассматривать суммы выплат и иных вознаграждений, начисленных налогоплательщиками за налоговый период в пользу физических лиц. Налоговые льготы по налогу на использование человеческого капитала могут совпадать со льготами, установленными по страховым взносам в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования. Налоговую ставку следует определить на основе предполагаемых размеров выплат за репродуктивный труд из бюджетов разных уровней.

Предложенная система инструментов и методов стимулирования репродуктивно-активного труда позволяет выделить необходимые для ее реализации экономические инструменты репродуктивной политики. Они таковы:

1. система пенсионного обеспечения, реализующая в числе прочего отсроченное стимулирование количества и качества осуществленного репродуктивного труда;
2. прямая оплата репродуктивного труда в процессе его реализации (в ряде регионов);
3. налоговая система, включающая в себя: а) льготы по налогообложению физическим лицам, достигшим определенных результатов репродуктивного труда; б) налог на использование человеческого капитала, плательщиком которого выступают его основные потребители.

Двухуровневая репродуктивная политика в конечном счете преследует цели, которые могут быть выделены как на уровне населения (выступающего субъектом

репродуктивного труда), так и на уровне государства и регионов (выступающих заказчиками результатов этого труда).

На государственном и региональном уровнях проведение репродуктивной политики формирует необходимые условия для перехода населения страны и отдельных регионов от реализации широко распространенной модели репродуктивно-пассивного труда к преимущественной реализации модели репродуктивно-активного труда. В перспективе это, повышая качество и количество будущего человеческого капитала страны и отдельных регионов, позволит реализовывать модель актуальной и столь необходимой нашей стране уже сегодня инновационной экономики (в которой будут востребованы принципиально новые и при этом имеющие потенциал развития с самого раннего возраста качества личности). Рост количества человеческого капитала позволяет решить и целый ряд других, не менее важных, государственных задач, а именно:

- преодоление тенденции сокращения численности населения, снижение потребности в компенсации убыли населения за счет принятия иммигрантов;
- преодоление негативных тенденций изменения демографической структуры населения, следствием чего являются, в частности, постарение общества и трансформация пенсионной системы, необходимость инвестиций в социально-экономическую инфраструктуру заботы об одиночках, рост затрат на техническое оснащение армии и т.д.

С точки зрения субъектов труда репродуктивная политика должна способствовать созданию эффективных стимулов репродуктивно-активного труда и формированию у населения соответствующих потребностей в нем. Последовательное проведение репродуктивной политики должно повысить эффективность репродуктивно-активного труда для его субъектов, сделать затраты этого труда для них в определенном смысле возвратными, «окупаемыми», сформировать удовлетворенность от реализации этого вида труда. В свою очередь, полная реализация мотивационного механизма репродуктивного труда (мотивов продолжения рода как биологической составляющей мотивации, мотивов самореализации как психологической составляющей, мотивов престижа как социального элемента мотивационной системы) является ключевым фактором формирования репродуктивной активности российского населения.

Е.Н. Бочканова, управ. делами администрации город. округа Краснотурьинск
**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОРОЖАН И МЕСТНОЙ ВЛАСТИ КАК ОСНОВА
ИМИДЖА ВЛАСТИ**

В последние годы в российском обществе происходят системные преобразования в области сфер общественной жизнедеятельности. Соответствующие изменения в стране и регионе, всеобщая ориентация на экономическую эффективность напрямую коснулись и городов (муниципалитетов). Следствием этого явилось обострение противоречий между обществом и муниципальной властью. «Качество городской среды в конечном счете определяется способностью городов, с одной стороны, быть фокусами творческих сил общества, реализовывать, концентрировать в себе творческий потенциал и, с другой – создать необходимые условия для приобщения каждой личности к различным формам жизни города»²⁹. Жители города определяют свои параметры, оценки местной власти, устанавливают свои предельные величины, ориентируясь на своё субъективное понимание жизненных

²⁹ Сидоренко А.В. Город, природа, человек: Проблемы экологического воспитания . М. 1982. С. 180.

ситуаций и ценностно-целевые установки, а также реальные стандарты. Руководствуясь своим мнением они предъявляют требования местной власти. Анализ полученных данных³⁰ показывает, что, наиболее острые проблемы жителей связаны прежде всего с удовлетворением витальных потребностей. На протяжении исследования (2003г. - 2008г.) сохраняется прагматизм в приоритетных проблемах (жильё – здоровье – материальный вопрос). Невнимание властных структур к интересам горожан находится среди наиболее острых проблем, но в зоне относительного спокойствия. Место ее в ранговом ряду за годы мониторинга не изменилось (восьмое из четырнадцати), но доля респондентов, отмечающих ее остроту остается значительным (от 25% у пенсионеров до 30% у бюджетников). Это подтверждают и исследования населения России, которое рассматривает отношения между обществом и властью³¹. Так противоречия между властью (бюрократией) и обществом склонны драматизировать предприниматели и пенсионеры (40%), при этом 17% государственных служащих так же отмечают сложившийся конфликт между органами государственной власти и населением. Данные различных источников выявляют негативные нравственные качества государственных служащих, что дает негативную оценку и служащим, и службе. Государственных служащих обвиняют в использовании должностных возможностей в корыстных целях, в неуважительном отношении к людям, оторванности от нужд населения и самого населения, пренебрежении к ним. Так равнодушие к людям стоит на первом месте среди человеческих качеств бюрократических учреждений (66%), продажность на втором месте (58%), на третьем месте - безразличие к интересам страны (41%)³². Анализ работы с населением³³ показывает, что жители города недостаточно осведомлены о деятельности местной власти. Нередко горожане обращаются с жалобами, которые не являются компетенциями муниципальной власти, не понимая, что муниципальный служащий работает в рамках законодательства и имеет право исполнять только предписанные ему полномочия. Мнение же населения города заключается в том, что муниципальная власть должна вмешиваться в деятельность политиков, депутатов, руководителей предприятий, учреждений и организаций различных форм собственности, органов власти других уровней. Это подтверждают ответы на вопрос о том, от кого же краснотурьинцы ожидают решения социальных проблем прежде всего.

Прежде всего решения социальных проблем ожидают жители Краснотурьинска от федеральных и местных органов власти. В массовом сознании россиян господствует убеждение, что государству принадлежит вся полнота власти (законодательная и исполнительная), что в его компетенцию входят все аспекты жизни населения страны, что оно распоряжается всеми общественными институтами. От федеральных органов власти ожидается решения социальных проблем большая часть горожан, но из года в год эти ожидания снижаются (от 50% в 2003г. до 40% в 2008г.). Ожидания же решения социальных проблем от местных органов власти остаются на прежнем уровне (35%). Это оправдано. При укрепляющейся «вертикали власти» основные задачи ставит федеральная власть. Однако решать их приходится на местах, поэтому по оценкам респондентов на втором месте в ранговом ряду ожиданий находятся именно местная власть как

³⁰ Социологическое исследование социального самочувствия жителей среднего индустриального монопрофильного города. Краснотурьинск 2003, 2005, 2008 годы.

³¹ Андреев А. Российское общество: запрос на нравственность и компетентность // Государственная служба. – 2006. - №1. С.29.

³² Андреев А. Российское общество: запрос на нравственность и компетентность // Государственная служба. – 2006. - №1. С.29.

³³ Анализ работы с обращениями граждан в городском округе Краснотурьинск 2003, 2005, 2008 годы

наиболее приближенная к населению. На третьем месте находятся администрация и коллективы предприятий, организаций, но эти ожидания значительно снижаются с каждым годом (от 22% в 2003г. до 5% в 2008г.). Незначительное количество краснотурьинцев отметило другие организации, что показывает стабильную реалистичную оценку ожиданий. Так решение проблем от религиозных организаций ожидают 1% респондентов, от спонсоров и независимых фондов – 3%, профсоюзов – 4%, социальных служб – 11%. Опираются на собственные силы, считают, что судьба зависит от их собственного выбора и усилий, ни от кого не ждут решения социальных проблем 7% краснотурьинцев в 2003г., 5% в 2005г., 0% в 2008г., что свидетельствует о растущих настроениях иждивенчества. Местная власть - основной ориентир надежды, он практически сохранился в ряду приоритетов.

«Местное самоуправление детище народа и население имеет право знать в каком направлении и как именно это дитя развивается. К сожалению, в деятельности муниципальных образований и их органов пока еще много тайн и недомолвок, сохраняющихся со времен Советов народных депутатов»³⁴. Представляется целесообразным в данном направлении использование принципа доступности для населения информации о своей деятельности. Для осознания жителями города реальных возможностей власти, сама власть обязана разъяснять эти возможности и степень их реализации. «Излишняя скрытность чиновника или отказ в предоставлении публичной информации могут косвенно говорить о том, что: необходимой информации нет вообще, в имеющихся данных и статистике есть неточности и противоречия, внутри аппарата администрации плохо выстроена работа или происходит борьба группировок внутри политических элит. В любом случае, закрытость власти не способствует формированию устойчивого положительного имиджа города, напротив, может разрушить его, особенно при возникновении определенных обстоятельств (на выборах, при презентации крупных городских проектов, значимых мероприятиях)»³⁵. Власть в сегодняшних условиях начала работу в данном направлении, привлекая население в участие в местном самоуправлении через проведение собраний общественности, публичных слушаний, общественную палату, молодежную Думу, публикуя нормативные акты в средствах массовой информации, пополняя сайт администрации. И тенденция повышения интереса к информации о работе местных властей носит устойчивый характер. Так остается на прежнем уровне количество горожан, стремящихся регулярно или изредка получать информацию о деятельности городских властей (в 2003г. - 77% , в 2005г. - 76%, в 2008г. – 78%). Однако доля тех, кто категорично высказывается «нет» почти не изменяется (2003г. - 23%, а в 2005г. – 24%, в 2008г. – 21%). Вот в этом направлении и следует власти поработать. В сегодняшних условиях решение многих муниципальных проблем возможно, когда обе стороны владеют информацией и достаточно компетентны.

Как бы ни была значительна роль местной власти, участие народа и оценка им происходящих изменений всегда будут решающими. В сегодняшних условиях население является полноценным субъектом муниципальной политики, хотя «нельзя целиком переводить ответственность за благосостояние на плечи индивида. Одна из главных задач социальной политики на современном этапе – создать трамплин для собственной ответ-

³⁴ Вильямский В.С. Основы организации деятельности социальных систем (на примере муниципальных образований России). Ростов н/Д. 2006. С. 354.

³⁵ Блашенко В.С. Правильный имидж муниципальной власти: как это делается // Губернский. № 1-2 (январь-февраль 2010) С.48.

ственности»³⁶. Местной власти доверяют жители Краснотурьинска, что является доказательством её продуманной и взвешенной политики, подтверждает верность выбранных качественно разнообразных элементов управления. Большим доверием у горожан пользуется администрация города. Администрации вполне и отчасти доверяют в среднем 75% горожан. Выделяются пенсионеры. Они, прожив долгую жизнь, имея значительный жизненный опыт, наблюдая за действиями и результатами действий власти, сравнивая жизнь в городе в разные годы, жизнь в своём городе с другими городами, наблюдая перемены, доверяют администрации города больше, чем другие категории горожан – 84%. Хотя число пенсионеров, которые не доверяют администрации в среднем остается на прежнем уровне – 16% (значительно). У работающих уровень недоверия снизился (с 33% в 2003г. до 26% в 2008г.). Это хорошая оценка деятельности администрации. Городской Думе также доверяют жители города. И оснований ей не доверять нет. В Краснотурьинске отсутствует конфронтация между законодательной и исполнительной властью. Горожане понимают, что Дума и администрация делают общее, большое дело по поддержанию в городе порядка и улучшения жизни людей. Усилия местных органов самоуправления воспринимаются жителями города. Именно местной власти – законодательной и исполнительной – приходится объяснять населению смысл и цели социально-экономических перемен, реформ, что, безусловно, повышает доверие к власти населения. И вновь оценка пенсионеров несколько выше, чем у других категорий, но всё-таки, администрации города пенсионеры доверяют больше, чем Думе на 7%. У работающих уровень недоверия снизился (с 46% в 2003г. до 35% в 2008г.).

Местная власть с помощью проводимой политики обеспечивает благоприятные условия, выстраивает диалог со всеми заинтересованными сторонами для улучшения социально-экономического положения и уровня жизни людей на территории. Местная власть путем реформирования, принятия программ комплексного развития территории совершенствует сложившуюся социально-экономическую систему города, изменяет мировоззрение всех слоев населения, приучает людей к экономической и политической самостоятельности. Процесс этот долгий, чрезвычайно трудный. «Задачи продвижения имиджа руководителя и города для разных целевых групп — разные. Современный уровень развития рынка требует четкого позиционирования и ясного понимания, к какой целевой группе обращается руководитель: это иностранные банки или крупные российские компании, государственные чиновники или потенциальные туристы и т. д. Желание понравиться всем не работает»³⁷. Власть Краснотурьинска не ограничивается фиксацией проблем горожан, а пытается найти пути решения проблем и способы смягчения социальной напряженности, оптимизации социального самочувствия. Используется рациональная идеология реформ местного самоуправления – близкая людям, соответствующая образу их жизни, культуре, образованию, обычаям, материальной и технической базе города. Именно в пределах муниципальных образований реализуются процессы воспроизводства основных потенциалов жизнедеятельности населения. Преимущественно здесь люди рождаются, учатся, работают, образуют семьи и т.д. К сожалению, на создание благоприятного климата в стране в ближайшие 15–20 лет рассчитывать не приходится. Поэтому так важно доверие граждан к местной власти, повышение имиджа власти у горожан, выстраивание социальной политики таким

³⁶ Горшков М.К. Социальная ситуация в России в фокусе общественного мнения // Социс, 2006. №12. С.4.

³⁷ Блашенкова В.С. Правильный имидж муниципальной власти: как это делается // Губернский. № 1-2 (январь-февраль 2010) С.48.

образом, чтобы население адаптировалось к новым условиям жизни, стало эффективным в экономическом отношении. Все более усиливающееся внимание к социальной сфере, к нуждам и потребностям человека – перспективная тенденция в развитии местного сообщества и создании положительного имиджа власти. «Ориентиром выступает «благополучие для всех»: отличные условия труда, твердая зарплата, охрана интересов всех работающих. Человек живет не только для добывания хлеба, ему нужен опыт, успехи в жизни и удовлетворенность. Это обязательство осуществляется путем компетентного вмешательства государства в соответствии с существующим законодательством в социально–экономические процессы, когда это необходимо для поддержания должного уровня благосостояния»³⁸. Осуществляющая такую политику местная власть приобретает желательный положительный образ у населения, тот, который сама власть желает сформировать в психике жителей через восприятие ими тех или иных ее характеристик. Системообразующая роль человеческого фактора обеспечивает целостность муниципального образования. Именно на уровне повседневности, решая конкретные дела, люди взаимодействуют друг с другом и местной властью, начинают чувствовать себя субъектами гражданских отношений. Их субъективность должна распространяться как во взаимоотношениях друг с другом, так и по отношению к властным структурам³⁹.

Принимают ли краснотурьинцы участие в обсуждении и решении городских проблем? Нет. Они считают, что это дело не горожан, а городских властей (в 2003г. - 65%, в 2005 – 76%, в 2008г. - 69%). Очевидно, население все более возлагает ожидания по решению социальных проблем на местную власть. Причем видна тенденция перекладывания ответственности полностью на местную власть. Хорошо, если это оценка уровня доверия власти. Скорее отношение к проводимым в России социальным реформам как имитации социального реформирования: «Общество ждет перемен в социальном секторе, но оно ждет не таких перемен, которые начались»⁴⁰. Подрастающее поколение, постигая мир глазами родителей, существуя в том же финансовом регистре стратификационной системы, все так же продолжает ждать от государства решения собственных социальных проблем, будучи неспособным решить их самостоятельно. И будет передавать это миропонимание далее своим детям. Однако местная власть должна осознавать, что необходимо повышать уровень социальной активности горожан, изживать потребительское отношение к себе. Изменить ситуацию можно, осознав существующее положение. Уже само привлечение социологов властными структурами к анализу социальных проблем, к выработке и реализации программ по формированию имиджа местной власти, формированию ее положительного образа, принятие управленческих решений на основе рекомендаций, предложенных социологами, заслуживают одобрения. И самой власти при этом следует помнить при каких условиях имидж власти эффективно формируется: необходимо конкретно и максимально аргументировать свои действия, тогда стратегия положительного позиционирования власти окажется гораздо эффективнее, чем организация разовых выступлений; формируя положительный образ власти, в первую очередь необходимо прилагать усилия по исполнению своих обязанностей и

³⁸ Wörterbuch Soziale Arbeit. Weinheim und Basel. 1988.

³⁹ Анимца Е.Г. Факторы и условия развития местного самоуправления в России // Чиновник. Екатеринбург. Октябрь 2006. № 5(45). С.55.

⁴⁰ Пастухов В.Б. Новый формат социальной политики в России // Общественные науки и современность, 2006. № 6. С. 51.

полномочий, улучшая реальное положение дел; образ руководителя города, лиц, работающих с ним в органах местного самоуправления должен «нравственно» соответствовать выстраиваемому образу местной власти.

Бондаренко Е.Н., УрФУ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ МОЛОДЕЖИ «ЗАКРЫТЫХ» ГОРОДОВ В ПОСТКРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ XXI В.

Согласно Закону РФ «О закрытых административно-территориальных образованиях» № 3297-1 от 14 июля 1992 г., к этой категории поселений в Российской Федерации относятся находящиеся в ведомственном подчинении Минатома РФ и Минобороны РФ 47 городов и поселков, насчитывающих в общей сложности около 1,5 млн. чел.⁴¹ При этом некоторые регионы страны характеризуются повышенной концентрацией закрытых городов в своей социально-поселенческой структуре. Так, например, на Урале (в пределах Свердловской и Челябинской областей) расположены 5 из 10-ти закрытых городов Минатома РФ. В таких регионах ЗАТО становятся существенным компонентом социально-институциональной системы, оказывая существенное влияние на общую направленность и характер регионального развития, и вопрос государственного регулирования профессионального самоопределения и самореализации молодежи стоит особенно остро.

За 40–50-летний срок своего существования ЗАТО стали зонами концентрации самых передовых научных знаний, инновационных производственных технологий высочайшего мирового уровня, высококвалифицированных кадров ученых, инженеров и рабочих, способных выполнять сложнейшие производственно-технологические программы и разработки. Молодежь ЗАТО выступает как основной ресурс, обеспечивающий преемственность, сохранение этого уникального научно-технологического потенциала и организационного опыта в условиях рыночных социально-экономических преобразований, по существу, это означает возможность сохранения для страны ценнейшего ресурса национальной экономической мощи, являющегося как гарантом ее обороноспособности, так и ведущим фактором активного участия России в мировой научно-технологической конкуренции.

Профессиональные стратегии, планы, ожидания молодежи, прошедшей социализацию в закрытых административно-территориальных образованиях, существенно отличаются от стратегий и планов молодежи других городских и сельских поселений. Во-первых, ЗАТО – обязательно некрупное поселение городского типа, т.е. население здесь всегда выступает носителем городского типа сознания. Во-вторых, ЗАТО – города с искусственно закрытым социумом. В силу этой специфики формирование профессиональных стратегий молодежи закрытых городов также обладает своими особенностями. В-третьих, социум ЗАТО обладает еще одной значительной особенностью – в силу не столь давнего возникновения такого типа городов, ценности, стереотипы и стандарты поведения старшего поколения населения ЗАТО, мигрировавшего из различных частей бывшего СССР, накладываются в сознании молодежи на нормы, установки и стереотипы, принятые в среде закрытых городов. В-четвертых, как показывают исследования, структура самих ЗАТО далеко неоднородна и можно выделить различные модели социального управления в ЗАТО, касающегося в том числе и напрямую формирования профессиональных стратегий молодежи. Это сказывается и на особенностях молодежной политики в ЗАТО, где основными субъектами

⁴¹ Лаппо Г., Полян П. Закрытые города // Социологические исследования. 1998. № 2. С. 43–48.

выступают градообразующие предприятия, а органы власти и общественные организации зачастую становятся подвластными субъектами. Также молодежная политика ставится в зависимость от режимных условий и федеральной политики. В-пятых, относительное социальное и материальное благополучие жителей ЗАТО по сравнению с населением других населенных пунктов России накладывает определенный отпечаток и на процесс социализации молодежи и на формирование их профессиональных стратегий.

В ходе эмпирических исследований, проведенных в г. Новоуральске (ЗАТО, имеющего данный статус с 1954 года) с целью выявления влияния государства в области формирования и реализации профессиональных стратегий молодежи в городах «закрытого» типа, нами был собран материал, который отражает специфику переходного состояния молодых жителей ЗАТО и вытекающие особенности формирования и реализации их профессиональных стратегий.

Во-первых, как мы уже обозначили, молодежь ЗАТО формируется в условиях особой социальной среды, «закрытого» поля, что определяет противоречия образовательных и трудовых стратегий, которые проявляются, с одной стороны, в выраженной ориентации на профессионализм, с другой, на символы современного успеха. Полученные в ходе обработки результатов данные, подтверждают существование опасности утраты знаний и потенциала ЗАТО. Примерно 70% опрошенных молодых новоуральцев не связывает свои профессиональные планы с работой на Уральском электрохимическом комбинате Градообразующее предприятие г. Новоуральска). Во-вторых, осознание ограниченности возможностей самореализации в закрытом городе порождает стремление к миграции, но одновременно проявляет себя страх «открытого» пространства. Сложившиеся переходные кризисные социально-экономические условия нашей страны ограничивают возможности для переезда, молодежь ЗАТО осознает и опасается последствий кризиса 2008-2009 гг., которые проявились в росте безработицы, существенном понижении уровня заработных плат и высокой стоимости жилья. Эту специфику наглядно проявила групповая дискуссия. В-третьих, с помощью качественного исследования нам удалось зафиксировать внутреннюю противоречивость профессиональных стратегий молодых людей ЗАТО: современные «достижительные» стратегии в сознании молодежи ориентированы на подражание старшему поколению ЗАТО.

В-четвертых, анализ результатов качественного исследования позволил сделать выводы о том, что в реализацию профессиональных стратегий молодежи не вписывается рождение детей, даже в тепличных условиях закрытых городов; проживание в ЗАТО во многом способствует самореализации людей с техническим образованием, но не создает стимулов для тех, кто следует естественнонаучному и гуманитарному призванию; роль и влияние родителей на формирование профессиональных стратегий молодежи закрытых городов даже в переходный период нашего общества остается доминирующим. Это обстоятельство порождает дополнительные трудности в процессе реализации стратегий молодых людей. Они нередко в своих «достижительных» на первый взгляд профессиональных стратегиях стремятся перенять, скопировать стратегии жизни своих родителей, но для их успешной реализации им не хватает социальных и личностных ресурсов.

Можно заметить, что в целом молодежь ЗАТО оказалась неподготовленной к современным социально-экономическим изменениям, столкнувшись с незапланированными условиями реализации профессиональных стратегий, многие из участвующих в фокус группе отмечали, что на данном этапе оказались в тупике. На наш

взгляд, именно отсутствие должного внимания государства к ЗАТО, проблемам их интеграции в современное рыночное общество, адаптации к трансформационным процессам, затронувших все сферы жизни индивида способствует некоторой аморфности молодого поколения в отношении своего будущего сегодня.

Результаты проведенных исследований свидетельствуют о необходимости корректировки государственной политики в области формирования профессиональных стратегий молодежи ЗАТО:

- в образовательной системе ЗАТО необходимо создание современных условий для развития интеллектуально-творческого потенциала на всех этапах социализации;
- в системе городского просвещения молодежи уместно развивать экономические знания, потребность в которых в большей мере ощущает человек в «открытом» социальном пространстве;
- в молодежной политике целесообразно обратить внимание на систему современного профессионального консультирования и психологической диагностики, что поможет молодым людям осознать свои индивидуальные возможности и ограничения;
- в политике занятости, по-видимому, полезно обратиться к прогнозированию жизненных шансов молодежи, что окажется полезным для осознания социально – экономической перспективы города и его молодых жителей.

Баязитова Е.Ф., науч. рук. Боронина Л.Н. УрФУ

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

Согласно Федерального закона №131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» к вопросам местного значения городских округов относится организация предоставления общедоступного бесплатного дошкольного образования⁴². Для эффективного исполнения органами муниципальной власти своих полномочий целесообразно применять на практике технологии социального прогнозирования.

В городском округе Краснотурьинск ситуация с доступностью дошкольного образования стоит не так остро, как в других городах Свердловской области. Очереди в учреждения дошкольного образования для детей старше трех лет не существует вообще, но существует очередь в ясельные группы, для детей от полутора до трех лет. При этом свободные места есть в ясельных группах детских садов, расположенных в поселках, входящих в состав городского округа. Дефицит мест наблюдается только в яслях, расположенных непосредственно на территории города.

На первое января 2010 г. очередь в ясли в целом по городу составляла 120 человек. Руководством города было принято решение о строительстве нового детского сада в 2011 г. либо о перепрофилировании под эти цели одного из имеющихся в муниципальном имуществе зданий. В течение 2010 г., за счет уплотнения имеющихся ясельных групп в учреждениях дошкольного образования и перепрофилирования двух групп детского сада в ясельные группы, очередь удалось сократить на 90 человек, и на первое января 2011 г. очередь в ясли составляла 30 человек⁴³. Решение о строительстве целого детского сада было поставлено под сомнение. Однако, учитывая, что

⁴² Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» (закон о МСУ) от 06.10.2003 N 131-ФЗ, Глава3, статья 16, пункт 13.

⁴³ Итоговый отчет Управления образования городского округа Краснотурьинск за 2010 г.

в Краснотурьинске в течение последних нескольких лет наблюдается увеличение рождаемости, ясли все-таки было решено строить. Основанием для такого решения явились данные исследовательского прогноза.

Прогнозирование осуществлялось на основе анализа не только статистических данных муниципального органа «Управление образования», но и данных статистического учета муниципального органа «Управление здравоохранения» и государственного отдела Записи актов гражданского состояния. В частности, имелась возможность спрогнозировать количество детей ясельного возраста, претендующих на места в дошкольных учреждениях, через определенный промежуток времени, в том числе на момент сдачи в эксплуатацию нового детского сада. Полученный информационный массив послужил предпосылкой для разработки конкретного социального проекта, позволив муниципальным органам власти решать вопросы местного значения, входящих в их полномочия. Проект выражает социальный заказ и предназначен для реализации.

Безукладнова К.А. науч. рук. Трынов Д.В., УрФУ

ПОЛИТИЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ СТУДЕНЧЕСКОГО ДВИЖЕНИЯ «ПАРЛАМЕНТСКИЕ ДЕБАТЫ»

Парламентские дебаты – международное студенческое движение, представляющее имитацию классических дискуссий (дебатов). Участники движения не только развивают навыки профессиональных ораторов, но также отличаются активной гражданской позицией, политической заинтересованностью, причем последнее является достаточно актуальной проблемой на сегодняшний день. Аполитичность студентов доказывают как повседневные наблюдения, так и серьезные научные исследования, приведем один из них.

Представим материалы пятого этапа социологического мониторинга – опроса студентов Свердловской области «Студент-2009» (1995-2009 гг.), проведенного кафедрой социологии и СТУ УГТУ-УПИ (табл. 1)⁴⁴.

Таблица 1

Динамика отношения к политике, %

Годы	Активно интересуются, участвуют в деятельности той или иной партии, движения	Интересуются информацией о политике, но активного участия не принимают	Равнодушны к политике, нет устойчивой политической ориентации	Отрицательное отношение к политике в целом	Всего:
2009	4	56	31	9	100
2007	3	54	35	8	100
2003	4	49	42	5	100
1999	2	64	28	6	100
1995	1	45	47	7	100

Заметим, что расхождения в данных, полученных на разных этапах мониторинга незначительны, значит, сохраняются существенные тенденции, зафиксированные уже на первых этапах мониторинга (в 1995 и 1999 гг.).

- Политика не является приоритетной сферой интересов молодежи, не входит в круг ее потребностей (за годы мониторинга в целом отношение к политике мало изменилось: возрос интерес к информации о политике, но в то же время немного снизилось количество равнодушных, и чуть больше стало негативно настроенных).

⁴⁴ СТУДЕНТ-2009. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009.

- Интерес студенческой молодежи к политике носит в основном ситуативный характер, она не равнодушна к конкретным политическим событиям в стране, регионе, но политическая

заинтересованность проявляется у нее избирательно (от случая к случаю). Основная форма интереса молодежи к политике сегодня – информационная.

Таким образом, медленно, но верно возрастает число активных участников политических процессов, а также заинтересованных и негативно настроенных к политике при заметном снижении равнодушных, что само по себе является положительной тенденцией в становлении гражданской культуры студенчества. Однако число негативно настроенных по-прежнему превышает количество лиц, активно участвующих в политике.⁴⁵

Отметим, что за 6 лет (2003-2009 гг.) наблюдается стабильное снижение количества равнодушных к политике, возрастает интерес к политической информации, однако небольшое количество активных участников политической жизни практически не изменяется, а тем временем число студентов, отрицательно настроенных к политике увеличилось. Вместе с тем, общая тенденция отношения студентов к политике сохранилась – по-прежнему с большим преимуществом доминирует интерес студентов к политической информации без активного участия в политике.

В данной ситуации задача и политическая функция студенческого движения «Парламентские дебаты» будет заключаться в следующем: при выходе определенной части студентов из категории «равнодушных» обеспечить их гармоничный переход в русло политической активности, сократив до минимума негативные настроения.

Безукладнова К.А., науч. рук. Пилявский А.П., УрФУ
МОЛОДЕЖЬ В ПОЛИТИКЕ

Молодежь – самая подвижная и энергичная социально-возрастная группа. Молодые люди обычно имеют амбициозные планы на будущее и активную жизненную позицию. Вопрос самореализации, выбора профессионального направления в молодежной среде всегда стоит достаточно остро, так как данный выбор определял не только желание и способности молодого человека проявить себя в конкретной профессии, но и отражает общую тенденцию популярности в обществе того или иного вида деятельности. Очевидно, что, чем больше молодых людей видят перспективы и возможности карьерного роста в определенной профессиональной сфере, тем более популярна и развита эта отрасль будет в будущем. Данный вопрос приобретает особую актуальность для политической сферы с принятием федерального закона №250 от 9 ноября 2009 г., который дает право гражданину РФ, достигшему 18-летнего возраста быть избранным депутатом представительного органа муниципального образования.⁴⁶

Рассмотрим отношение современной молодежи к такой профессиональной сфере, как политика. Приведем данные опроса ВЦИОМ (10-11 ноября 2007 г. Опрошено 1600 человек в 153 населенных пунктах в 46 областях, краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,4%).

⁴⁵ Гражданская культура студенчества // СТУДЕНТ-2009. Материалы пятого социологического мониторинга (январь-апрель 2009 года). Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009.

⁴⁶ Федеральный закон от 9 ноября 2009 г. N 250-ФЗ [Электронный ресурс] / Информационно-правовой портал «Гарант». Режим доступа: <http://base.garant.ru/196564/>

Таблица 1

Мнение молодых россиян о возможностях стать успешными в политике (% от тех, кому от 18 до 35 лет)⁴⁷

	Σ	Тип поселения				
		Москва и С.-Петербург	Более 500 тыс. жителей	100-500 тыс.	Менее 100 тыс.	Сёла
Достаточно легко	7	13	8	10	8	2
Довольно сложно	50	42	54	59	50	46
Практически невозможно	32	40	34	24	28	36
Затрудняюсь ответить	11	5	4	7	14	16

Как видим, в оценках возможностей карьерного роста в политической сфере наиболее оптимистично настроены молодые жители Москвы и Санкт-Петербурга, наиболее пессимистично – молодежь малых городов и сёл. Данная тенденция связана с преимуществом «городов-миллионников» перед менее заселенными и развитыми субъектами РФ в образовательных технологиях и профессиональных компетенциях. Интересно также рассмотреть отношение молодежи к политике в сравнении с другими профессиональными сферами.

Таблица 2

Мнение молодых россиян о возможностях стать успешными в различных сферах деятельности (% от тех, кому от 18 до 35 лет)⁴⁸

	Бизнес	Политика	Творческие профессии (музыкант, писатель, артист)	Административная деятельность, сфера управления
Достаточно легко	14	7	24	14
Довольно сложно	60	50	49	50
Практически невозможно	20	32	15	24
Затрудняюсь ответить	6	11	12	12

Таким образом, современная молодежь в целом оценивает свои шансы добиться успеха в карьере скептически: более половины опрошенных считают, что проявить себя в той или иной профессиональной сфере довольно сложно, а ответы «практически невозможно» в несколько раз превышают оптимистичные – «достаточно легко», исключение составляют лишь творческие профессии.

Резюмируя, отметим, что шансы добиться успеха в политике современная молодежь оценивает низко, в сравнении со сферой управления, бизнесом и творческими профессиями. Однако из тех, кто считает свои шансы на политический успех реальными, большинство проживают в больших городах и столице. Что же касается учащейся молодежи – студентов, то здесь ситуация следующая: студенты активного участия в политике не принимают, хотя регулярно интересуются политической информацией.

⁴⁷ Пресс-выпуск № 815 [Электронный ресурс] / Официальный сайт ВЦИОМ. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=9199>

⁴⁸ Пресс-выпуск № 815 [Электронный ресурс] / Официальный сайт ВЦИОМ. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=9199>

ВОЗМОЖНОСТИ АНАЛОГОВОГО МЫШЛЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ И БИЗНЕСЕ

Развитие рациональных технологий управления обусловлено способами мышления. Традиционное рациональное управления сообществом основано на обучении, сравнении, выявлении искомым моделей организации. Рациональный инструментарий выражает активистскую модель поведения, предполагающую волевые усилия, слом сопротивления, борьбу. Такой путь управления общественной системой приводит к обострению внутренних противоречий, усилению оппозиции, к привлечению большего количества ресурсов для сохранения достигнутого соотношения сил.

Массовые процессы в общественной системе характеризуются иррационально-аналоговым мышлением, способностью воспринимать мир не научно, но целостно. С точки зрения рационального управления эволюционные массовые процессы оказывают на систему дезорганизационное разрушительное влияние. С точки зрения системного анализа массовые процессы оказывают на систему организующее влияние по принципу «недеяния», «покоя», т.е. консервации привычных форм жизнедеятельности. Аналоговость, интуиция иррационального мышления обеспечивают сдерживание наиболее радикалистских влияний рационального активизма. Осознание и учет влияния на управленческие процессы аналогового, иррационального фактора, его системно-организующего ресурса помогает усилить позитивный эффект управления.

Системный подход к анализу организационного опыта масс представлял в своем тектологическом учении А.А. Богданов. Его учение не только объясняло организационные формы и методы, но и способствовало практическому овладению ими. Важным способом сохранения системы Богданов называл понимание периода колебаний или волны. Вектор эволюционных массовых процессов можно охарактеризовать как стремление к экономии жизненных ресурсов, практической целесообразности, аналогию стихийных сил природы и сознательной деятельности людей. Общение с природой, соответствие ритмам природы, по мнению Богданова, является естественным источником творческих возбуждений.

Организационные задачи, стоящие перед современной наукой управления уже не являются специализированными, но интегральными, подчеркивал А.А. Богданов около ста лет назад. Представители современной экономики и науки постоянно сталкиваются с необходимостью интегрального управления целостной общественной системой, экономическими, политическими и духовными ресурсами как единым целым. Этот способ нового интегрального управления, отражающий новый мировой порядок, находится в процессе формирования и уже имеет ряд достижений. Однако главным препятствием на пути интеграции рационального и иррационального в управлении по-прежнему является недооценка организационного ресурса массовых процессов.

В массовом мышлении рациональная критичность заменяется иррациональным «допуском», «разрешением», «естественно складывающимся синтезом». Этот иррационализм Богданов называл дезингрессией, способом уменьшения практической суммы активностей самим способом их сочетания. В массовом мышлении целое разбивается на отдельные части (фрагменты), в этом случае устойчивость к искажениям смысла значительно уменьшается. Распад на фрагменты, потеря органической связи с целым губительна для системы. Но в массовом мышлении полученные фрагменты могут комбинироваться по-новому, выступают основой зарождающегося нового целого. Богданов обращал внимание на то, что капля воды или живая клетка могут уменьшаться или увеличиваться в зависимости от среды, которая уменьшает сопро-

тивление и активность в случае с каплей воды и увеличивает сопротивление и активность разделившейся клетки. Именно внедрение элементов среды и способ сочетания фрагментов целого приводит к уменьшению или к увеличению практической суммы активностей. Из приведенного анализа одного элемента иррационализма можно сделать вывод о том, что в государственном управлении и бизнесе новое интегральное мышление (называемое также нелинейным, новым рациональным, системным или аналоговым) должно быть сконцентрировано на формировании необходимых ресурсов среды, в которой планируется развитие системы и на моделировании наиболее эффективных способов сочетания «фрагментов» системы. Общественной средой для управленческой системы выступают массовые стихийные проявления, а «фрагментами» для правильного сочетания являются скрытые ресурсы сотрудников самой системы. Кстати, скрытые возможности сотрудников системы также выражают иррациональные массовые процессы. При этом необходимо учитывать постоянно меняющиеся возможности как общественной среды, так и сотрудников. Формы изучения указанных возможностей не могут быть «импортированы» из рационального инструментария, необходимо изменить сам подход и критерии оценки эффективности нового интегрального инструментария для исследования организационного потенциала массовых процессов.

Анализ взаимосвязи среды и некоторой системы (т.е. жизнеустойчивость системы) может быть основан на изучении эволюции смыслов символов и понятий. Например, в массовом сознании высокопоставленный чиновник – это «шишка». Содержание понятия с учетом эмоционального, символического содержания колеблется в диапазоне от предмета и источника боли до всплеска, «флуктуации» организующего творческого начала. Крайне негативная оценка такой связи в массовом сознании свидетельствует об уменьшении практической суммы «активностей» системы неверным способом их сочетания.

В формировании новых исследований большое значение имеет использование философского аналитического инструментария для понимания скрытого содержания языка, используемого в массовых процессах. Анализ языка поможет вскрыть многозначность массовых процессов, характер иррациональной структуризации, аналоги рациональным нормам и стандартам, алогичные процессы перехода от многозначности связей к массовым событиям. Это поможет раскрыть «теневую» иррациональную область социальных технологий и их организационный ресурс.

Бычина М.В., ПГТУ

ПРОБЛЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ ЖЕСТОКОГО ОБРАЩЕНИЯ С ДЕТЬМИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ПЕРМСКОГО КРАЯ

В ноябре 2010 г. молодая мать утопила 5-месячную дочку. В декабре этого же года 21-летний житель одной из деревень Пермского края изнасиловал 7-летнюю девочку-соседку. В феврале 2011 г. суд назначил наказание в виде 17 лет лишения свободы с отбыванием в исправительной колонии строгого режима 50-летнему жителю Чернушинского района, более 20 лет прослужившему в органах внутренних дел. Он систематически совершал сексуальное насилие в отношении своей приёмной дочери 1999 г. рождения с декабря 2005 по июль 2010 гг. Такие новости мы получаем почти ежедневно.

Проблема насилия, жестокого обращения с детьми, проблема социальной незащищенности ребёнка с каждым днем становится всё более острой и явной. Ее нельзя

замалчивать и оставлять в тени. Выявим основные аспекты проблемы, попробуем привести возможные пути ее решения на примере Пермского края.

Российская Федерация – это социальное государство. Политика РФ направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Будущее государства – это дети, и забота о формировании их личности является главной целью общества. Президент РФ Д. Медведев сказал: «Есть известная истина, что чужих детей не бывает. И потому важно своевременно реагировать на каждый конкретный случай нарушений прав детей, вести системную работу по профилактике социального сиротства, детской беспризорности и, конечно, создавать в обществе атмосферу неприятия любых проявлений жестокости по отношению к ребёнку»⁴⁹.

За последние семь лет в России на 37% (с 42 985 до 58 889 человек) увеличилось число совершенных в отношении детей насильственных преступлений, более чем вдвое (с 4,6 тыс. до 10,1 тыс.) – преступлений сексуального характера. В 30,8 раз возросло количество фактов половых сношений, мужеложства и лесбиянства с потерпевшими, не достигшими 16-летнего возраста, в 3,6 раз – развратных действий, в 10 раз – детской порнографии, в 11,8 раз – вовлечения несовершеннолетних в занятие проституцией⁵⁰.

Дети, которые подвергаются насилию, в какой бы форме оно не проходило, «выпадают» из нормального процесса социализации. Негативный опыт жестокости в детстве часто воспроизводится в последующих поколениях. Они часто оказываются неспособны защитить себя и проявляют в отношении с окружающими либо повышенную уступчивость, либо агрессивность. Поэтому так важно своевременное выявление жестокого обращения с ребёнком на ранних этапах и оказание им комплексной помощи.

С 2008 г. в Пермском крае действует институт Уполномоченного по правам ребёнка, представляющий интересы детей на всех уровнях общественной жизни. В задачи омбудсмена входят контроль над соблюдением прав человека разными структурами, помощь людям в конкретных случаях, мониторинг нарушений прав человека. Под руководством П. Микова, уполномоченного по правам ребёнка в Пермском крае, с 22.09.2009 г. Постановлением Комиссии по делам несовершеннолетних утверждена, внедряется и апробируется система мер по выявлению, предупреждению и профилактике жестокого обращения по отношению к детям, целью которой является постоянная и направленная деятельность по выявлению, сопровождению, профилактике случаев жестокого обращения с ребёнком.

Но даже при наличии этого механизма, существует ряд проблем, требующих решения.

1. Профилактика предусматривает решение ещё не возникшего насилия. А на деле в основном получается выявление уже совершившегося факта насилия. Законодательно оформлена лишь система экстренного реагирования на ситуацию детского неблагополучия. Поэтому проблема требует законодательного подтверждения необходимости профилактической работы, в том числе ранних превентивных мер.

2. Даже если факт насилия уже был выявлен, существует проблема его доказательства. Дела в основном «разваливаются» в силу того, что виновность иногда не докажешь одними детскими показаниями. В Пермском крае не хватает независимых об-

⁴⁹ Обращение Дмитрия Медведева к участникам движения «Россия – без жестокости к детям!» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fond-detyam.ru/?node=52&mode=News&oid=1338&lang=ru&startDate=04.03.2011>

⁵⁰ По данным пресс-службы Уполномоченного по правам человека в Пермском крае / Центр общественной информации [Электронный ресурс]. – URL: <http://newcpi.wmtest.ru/2011/02/21/13586>

ществленных организаций, служб, оказывающих квалифицированную юридическую помощь.

3. Не стоит исключать насилие над детьми в виртуальной среде, которое сейчас является особо острой проблемой. Стало очень популярным приставание или «обхаживание» в сети – вхождение в доверие к ребенку с целью использовать его в дальнейшем для сексуального удовлетворения, а также различные запугивания и издевательства, которые способны напугать, унижить и иным образом негативно воздействовать на ребенка. 21.12.2010 г. Государственной Думой РФ был принят N 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию», регламентирующий эту область, но пока ещё рано говорить о его действенности на практике. В Перми же нормативно-правовых актов, регулирующих проблему детской безопасности в сети пока нет.

4. Существуют проблемы и в самом мониторинге выявления жестокого обращения. Как говорит сам П. Миков: «Мы, как правило, сигнал о неблагополучии ребенка получаем постфактум, когда ребенок уже стал жертвой жестокого обращения, и в большей степени подобную статистику у нас ведут не социальные ведомства, а правоохранительные органы - УВД, ГУВД».⁵¹ Необходимо, чтобы к проблеме выявления жестокого обращения присоединились сами непосредственные объекты – дети. Но от них обращения практически не поступают. Редко поступают обращения, например, от соседей или родителей. Всё дело в том, что эта проблема недостаточно освещена в обществе. В силу ежегодного роста числа преступлений государственные органы не особо афишируют тему жестокого обращения с детьми.

Как полагаем, во-первых, необходимо активизировать негосударственные, общественные институты для выявления этой проблемы. Во-вторых, нужно привлечь внимание общественности. Это может быть социальная реклама, открытые мероприятия, посвященные профилактике жестокого обращения с детьми. Необходимо проведение как родительских семинаров по этой проблеме, так и обучение самих школьников и студентов распознаванию насилия правильному реагированию на него, своевременное правовое сопровождение.

Вариантов решения круга проблем в этом вопросе – множество. Предложены лишь некоторые возможные варианты профилактики жестокого обращения с детьми. Безусловно, требуется более серьёзное привлечение внимания к этой проблеме всех субъектов общественной жизни: институтов государственной власти и гражданского общества, общественных организаций, а также семьи и школы.

Пора согласиться, проблема жестокого обращения с детьми действительно существует. И существует в крайне острой форме. На неё нельзя закрывать глаза, отмахиваться и замалчивать: ей необходимо заниматься. Думается, постановка проблемы – это уже небольшой шаг к её решению.

Вишняков С.Н., науч. рук. Вишневецкий Ю.Р. УрФУ
**ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ РОССИИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ
СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ**

С древних времен образование было важнейшим социальным аспектом государственного устройства. Подобно искусству, образование в Киевской Руси финансировалось Церковью и князьями. Церковь нуждалась в обученном духовенстве, князья – в служащих для своей администрации. Но в этой поддержке было и нечто большее, чем просто практические соображения. После введения на Руси христианства князь

⁵¹ Интервью с П. Миковым [Электронный ресурс]. – URL: <http://59.ru/generation/321950.html>

Владимир и церковные лидеры столкнулись с огромной задачей распространения на Руси христианской культуры, задачей, к которой они отнеслись с истинно миссионерским энтузиазмом. К чести Владимира и его советников, они строили не только церкви, но и школы. За обязательным крещением последовало обязательное образование.

В настоящее время образование, пройдя тысячелетние изменения, в условиях современного мира – это современные научные знания, основанные не только на современных и высокоточных, но и на фундаментальных науках. Образование существует, как целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней. Также образование можно определить как целенаправленную познавательную деятельность людей по получению знаний, умений, либо по их совершенствованию. Следовательно, образование можно рассматривать как социальный процесс, направленный на обучение людей.

Если мы обозначим образование как социальный проект, направленный в долгосрочной перспективе на длительное и поэтапное обучение и воспитание людей, повышение ими квалификации, участие в обучении и совершенствовании образовательных программ, то возможно сможем прояснить, что это очень важный и сложный процесс, направленный на развитие современного общества. Современное образование претерпело со времен Советского Союза ряд коренных изменений, но неизменным оставалось фундаментальное образование. Начиная со школьной скамьи, обучающиеся получали не только основы, но и углубленные знания по математике, физике, химии и многим другим наукам. Значение же данных наук в высшем образовании вообще неоспоримо. В основе всех научных разработок и исследований стоит высшая школа, которая дает науке самых способных и образованных людей. Что же под собой подразумевает реформа высшего образования в России – стратегию государственной социальной политики или долгосрочный социальный проект, направленный на социальные изменения и преобразования в обществе? Если реформирование высшего образования рассматривать как реализацию стратегии государственной социальной политики, можно представить этот процесс как систему мероприятий, проводимых правительством через местные и региональные органы власти, направленных на улучшение качества и уровня жизни больших социальных групп, финансируемых из средств госбюджета и соответствующих либо идеологическим установкам государства на данный момент, либо ценностным ориентациям общества на долгосрочную перспективу.

Социальная политика является составной частью общей стратегии государства, относящейся к социальной сфере: целенаправленная деятельность по выработке и реализации решений, непосредственно касающихся человека, его положения в обществе; по предоставлению ему социальных гарантий с учетом особенностей различных групп населения страны проводимая правительством, всеми ветвями и органами власти, опирающаяся на широкую общественную поддержку социальная политика предназначена аккумулировать, фокусировать, отражать обстановку в стране и ситуацию в обществе, потребности и цели социального развития.

Стратегия социальной политики – это генеральное решение системы социальных проблем страны на данном конкретно-историческом этапе ее развития. При разработке и реализации социальной политики с необходимостью встает вопрос о социальных приоритетах, то есть социальных задачах, которые признаются обществом на данном этапе его развития наиболее настоятельными и срочными, требующими первоочеред-

ного решения. В данном случае, решение проблем в области высшего образования, его реформирование, подразумевает под собой систему мероприятий на государственном уровне, проводимых по улучшению качества образования, образованности населения на высшем уровне, что в дальнейшем будет способствовать повышению уровня жизни всех социальных групп. Качественное высшее образование оказывает огромное влияние на умственный потенциал населения, развитие промышленности и модернизацию экономики государства. Таким образом, все, так или иначе, связано с развитием экономики страны, а высшее образование в этой системе можно обозначить как одну из важнейших стратегий государственной социальной политики.

Обратимся к реформе высшего образования как долгосрочному социальному проекту. Социальный проект подразумевает под собой наиболее сложный тип социального проектирования. Социальное проектирование – цельное комплексное явление, и ее элементы содержательно, логически и структурно связаны друг с другом, направлены на комплексные изменения в социальной среде в определенный временной период; специфическая созидательная деятельность по научно обоснованному определению вариантов развития социальных процессов и явлений, а также по целенаправленному изменению конкретных социальных институтов. Данная деятельность предполагает создание в ходе осуществления проекта нового, ранее не существовавшего, как минимум в ближайшем социальном окружении, социально значимого продукта. Этот продукт деятельности является средством разрешения противоречия между социальной трудностью, проблемой, воспринимаемой как лично значимая, и потребностью личности, а сама деятельность – мостом, связывающим социум и личность.

В настоящее время самый масштабный государственный проект в области образования в России – это приоритетный национальный проект «Образование». В этом проекте значительная роль уделена высшему образованию. Сегодня связь между современным, качественным образованием и перспективой построения гражданского общества, эффективной экономики и безопасного государства очевидна. Для страны, которая ориентируется на инновационный путь развития, жизненно важно дать системе образования стимул к движению вперед – это и есть первоочередная задача приоритетного национального проекта «Образование», долгосрочные инвестиции в человека.

В высшем образовании задачи проекта направлены на реформирование и создание нового инновационного образования в России. Такое образование должно быть связано с практикой более тесно, чем традиционное, а также необходима интеграция науки и производства и создание принципиально новых учреждений высшего образования и многое другое, способствующее развитию и реформированию высшего образования и повышения умственного потенциала взрослого населения страны. Все это, так или иначе, является социально значимыми процессами в рамках приоритетного национального проекта «Образование». Можно сказать, что данный проект является долгосрочным социальным проектом, поскольку направлен на изменения в одном из важнейших социальных направлений – образовании. Реформирование системы высшего образования должно способствовать развитию инновационных программ, проектов и усовершенствованию обучения и научных разработок.

Высшее образование в России является важной ступенью образовательной системы страны и этому уделяется огромное внимание со стороны государства. Разрабатываются и реализуются национальные проекты, государственные целевые программы, способствующие реформированию образования, как составляющей государственной

социальной политики страны. Реформирование высшего образования является социальным проектом, поскольку все изменения в социальной среде, посланные на решение определенных социальных проблем, спланированы поэтапно и в долгосрочный период. В то же время реформирование высшего образования – это важное социальное направление в государственной политике, обеспечивающее базу для инновационных и научных разработок, модернизации экономики страны.

Гурьева А.К., УрФУ

СУЩНОСТЬ И ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Системный подход при изучении проблем социального проектирования определяет данную область знания на уровень теории, в которой представлены понятия и принципы, методология и методы, технология и инструментарий, виды и типы социальных проектов, тактика и стратегия проектной деятельности. Социальное проектирование по праву относится к научно-теоретической и одновременно практической деятельности при создании проектов развития социальных систем, институтов, социальных объектов.

Социальное проектирование – синтез научно-теоретической, предметно практической деятельности и элемент социального образования. Как научно-теоретическая деятельность социальное проектирование касается, прежде всего, социологии, социальной работы (социономии), социальной философии, политологии, конфликтологии, регионоведения, экономики. Как предметно-практическая деятельность социальное проектирование выражается в создании конкретных социальных проектов, в планировании и управлении развитием территориально-промышленных, экономико-хозяйственных, социокультурный и других комплексов. Как элемент системы образования социальное проектирование является учебной дисциплиной, связанной с изучением методологии и техники проектирования, инструментальных средств проектирования, его системных принципов, форм и методов.

Термин «проектирование» происходит от латинского «projectus» – «брошенный вперед, выступающий, выдающийся вперед». Социальное проектирование является уникальной деятельностью, имеющей цель на достижение заранее определённого результата, а именно создание уникального продукта или услуги. При этом имеются ограничения по ресурсам и срокам, требования к качеству и допустимому уровню риска.

Проектирование – процесс создания проекта, прототипа, прообраза предполагаемого или возможного объекта, состояния. В проекте отражено будущее желаемое состояние системы, которое возникает при определенных действиях людей, наличии определенных финансовых, трудовых, материальных и других ресурсов. Чтобы понять суть проектирования, необходимо соотнести его с терминами, которые являются близкими по смыслу и значению. Среди них такие термины, как планирование, предвидение, прогнозирование, конструирование.

Важнейшим компонентом проектирования является планирование – научно и практически обоснованное определение целей, выявление задач, сроков, темпов и пропорций развития того или иного явления, его реализации и претворения в интересах общества. Очевидно, что развитие общества не должно быть стихийным и непредсказуемым. Историческая практика говорит о том, что общество тогда может целенаправленно изменяться, когда оно планомерно, способно на основе научных данных планировать свое изменение. Последнее утверждение свидетельствует о том, что оптимальное научное управление общественной жизнью требует рассматривать социальное планирование как единство познавательной и общественно-

преобразовательной деятельности, а также видеть его специфику во всех сферах общественной жизни: экономике, социальной сфере, политике, духовной жизни и т.п. Социальное планирование представляет собой научно обоснованное определение целей, показателей, заданий (сроков, темпов, пропорций) развития социальных процессов и основных средств их претворения в жизнь в интересах всего населения.

Социальное проектирование невозможно без предвидения – знания о событиях или явлениях, которые существуют, но не зафиксированы в наличном опыте. Предвидение имеет несколько форм конкретизации. Прежде всего, нужно отметить предчувствие (простое предвосхищение), которое может выступать как психофизиологическое или биологическое явление, практически присущее всем высшим живым организмам, и как социальное явление, которое находит воплощение и отражение в жизни многих людей и связано обычно с ожиданием вероятностных событий. Более высокой формой является предугадывание (предвосхищение), которое присуще только человеку, выступает как вид его интеллектуальной деятельности, как размышление о будущем на основе личного опыта. Следующим уровнем является конкретное научное предвидение как логический вывод из закономерностей развития определенного природного или общественного явления, когда известны причины его зарождения и функционирования и ход развития представляется в виде определенного алгоритма. Иногда конкретное научное предвидение обретает вид предсказания, когда оно локализовано во времени и пространстве. Высшей формой научного социального предвидения является выявление закономерностей развития явления или события, когда известны причины его зарождения, формы функционирования и ход развития.

Следующий важный компонент социального проектирования – прогнозирование, в самом общем смысле означает разработку прогноза в виде формулирования вероятностного суждения о состоянии какого-либо явления в будущем. В более узком значении прогнозирование означает специальное научное исследование перспектив развития какого-либо явления, преимущественно с количественными оценками и с указанием более или менее определенных сроков изменения этого явления. Прогнозирование характеризует возможный набор необходимых путей и средств претворения в жизнь намечаемой программы действий; определяет направление развития явления в будущем посредством переноса на него представлений о том, как развивается явление в настоящем. Под прогнозом следует иметь в виду вероятностное утверждение о будущем с относительно высокой степенью достоверности. Социальное прогнозирование – определение вариантов развития и выбор наиболее приемлемого, оптимального исходя из ресурсов, времени и социальных сил, способных обеспечить их реализацию. Интеллектуальная деятельность человека способна обеспечить конструирование, заключающееся в целенаправленном построении в идеальной форме какого-либо объекта, который не является преднамеренным воспроизведением другого объекта. Конструирование осуществляется посредством мысленного комбинирования различных факторов, их подбора и связывания в новый объект. Конструироваться могут как осуществимые объекты, так и объекты, которые создать невозможно. Оно может быть направлено на практические потребности, а может носить и игровой характер.

Таким образом, социальное проектирование относится к деятельности человека по созданию проектов развития социальных систем, институтов, социальных объектов, их свойств и отношений на основе социального планирования, предвидения, прогнозирования, конструирования социальных качеств и свойств, являющихся значимой социальной потребностью. Данные качества и свойства социальных объектов дают возможность управлять социальными процессами и являются выражением того соци-

ально нового, что характеризует тенденции социального развития. В связи с чем, социальное проектирование связывают с инновационной деятельностью. Оно в своей основе предполагает внесение определенных изменений в социальную среду человека. Эти изменения задумываются, получают обоснование, планируются, т.е. социальное проектирование представляет собой разновидность сознательной инновационной деятельности.

Крупные социальные проекты схожи с социальными реформами. И те, и другие подвержены опасности ревизии, отмены в силу обстоятельств, связанных с особенностями функционирования высших уровней власти. Микропроекты затрагивают интересы небольших групп людей, приближены к обыденным проблемам и менее зависят от общеполитической обстановки. Именно на таких проектах хорошо видна субъектная ориентация социального проектирования, которая проявляется в том, что цели, задачи, содержание социального проекта несут на себе черты ценностно-нормативной системы инициатора проекта.

Сама же модель социального проектирования рассматривается через процесс естественного роста. Модель социального проектирования становится понятной на примере растущего дерева. Так, почва является социальной средой, которую общество желает каким-то образом изменить. Корень дерева рассматривается в качестве установленной социальной проблемы в данной среде. Цель заключается в планировании направления роста дерева.

Таким образом, постановка четких задач (конкретных шагов) может быть определена вопросом: «С помощью каких методов мы достигнем решения поставленных задач (создадим необходимую крону дерева)?» В итоге произрастают плоды своей деятельности, труда (результаты), которые должны привести определенные изменения в среде. В социальном проектировании этот процесс называется социальный эффект. Исследуя изменения в социальной среде, становится возможным определиться и с новой целью и задачами своей деятельности.

Литературные источники по социальному проектированию предлагают две точки зрения на цель и задачи социального проектирования. Так, социальное проектирование направлено на решение социальных проблем и задач, поэтому оно социальное. Другая позиция заключается в том, что социальное проектирование преследует цель разработки социальных явлений, процессов, систем. Однако обе позиции подвергаются критике. Так, градостроительное проектирование или дизайн решают социальные проблемы напрямую или опосредованно через разработку социальных процессов и систем. Следовательно, по указанным признакам социальными будут являться и градостроительное проектирование, и, так называемое, «внешнее проектирование» (проектирование окружения, условий, ценностных параметров системы), и многие другие виды проектной деятельности. Однако дизайнерское или организационное проектирование отличается от социального не структурой, а ведущей точкой зрения. Для дизайна – это мир вещей, предметов, и социальные проблемы решаются посредством проектирования предметной среды. Для организационного проектирования основой является организация с уровнями принятия решения, системой деятельности и организационных норм, процедурами управления и др. Социальные проблемы решаются посредством проектирования организации. Среди недостатков социального проектирования один заключается в низкой проектной продуктивности (социальные проекты зачастую утопичны или подменяются социальными концепциями, программами), а другой проявляется утратой социальных параметров, т.е. специфической социальной позиции.

Таким образом, социальное проектирование выступает как специфическая деятельность, связанная с определением вариантов развития социальных процессов, отношений и явлений, а также с формированием социальных институтов и развитием социальных систем.

Гуськов Д.В., науч. рук. Вишневский Ю.Р. УрФУ

ЗАКРЫТОСТЬ ИНСТИТУТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ОДНА ИЗ ПРИЧИН ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРАВОВОГО И СОЦИАЛЬНОГО НИГИЛИЗМА

Проблема закрытости институтов государственной и муниципальной власти для поступления на работу в них молодых специалистов без какой-либо протекции существовала всегда. Естественно протекция, или так называемый «блат», существует не только в сфере государственной и муниципальной службы, но в бизнесе, в образовании, – одним словом присутствует во всех сферах жизнедеятельности общества, и конечно же, у этого явления есть свои социально-психологические причины.

Нередко при опросе молодых людей, когда речь касается службы в органах государственной и муниципальной власти приходится слышать: «Да туда без блата не попадешь», «Места для своих», «Должности для блатных», «Только для папенькиных и маменькиных сынков и дочек». Действительно, для «прохода» в заветное ведомство на государственную или муниципальную службу нужен чаще всего не светлый ум, талант и хорошие знания, а наличие или отсутствие нужного человека в ближайшем окружении, который вовремя замолвит словечко там, где это необходимо.

Прагматичная молодежь учитывает фактор стабильности, который дает «мундир чиновника», некоторые социальные привилегии и, конечно, возможности властных полномочий. Но и патриотизм, к счастью, имеет место. Несмотря на сравнительно невысокий уровень заработных плат, государственная служба, как вид занятости, котируется достаточно высоко. Так, согласно опросу Федерального портала управленческих кадров, в котором приняли участие 1925 человек, наиболее привлекательными чертами работы государственного служащего являются именно стабильность (32%) и служение государству (31%).⁵²

Формально устроиться на работу для молодого специалиста без протекции в государственную структуру или муниципальную структуру не сложно – приходи любой желающий в отдел кадров, если в ведомстве имеется вакансия, предъяви соответствующие документы, пройди собеседование и покажи свои знания. А если все пройдет успешно, то начинай трудиться. На деле, в реальной жизни, все бывает далеко не так, ведь мнение конкурсной комиссии чаще всего предвзято и зависит от мнения руководства. Ведь часто конкурс проводится специально под конкретного человека. Действительно, большинство выпускников, получивших дипломы по специальности «государственное и муниципальное управление» не могут устроиться работать по специальности, тем более что им в трудоустройстве на государственную или муниципальную службу конкуренцию составляют специалисты с дипломами по специальности «юриспруденция», «экономика», «менеджмент организации».

Столкнувшись с вышеуказанными обстоятельствами, особенно со стороны властных структур, молодые специалисты, приобретают уверенность, что государственная и муниципальная служба лишь для «избранных» и «приближенных», и что ни образование, ни знания и умения здесь никакой роли не играют, естественно в данных обстоятельствах зарождается чувство правового нигилизма и ненужности собственной

⁵² Назарова У. «В министры — по блату?», статья, 25.09.2010, [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.agidel.ru/?param1=20097&tab=2>

стране, государству. Одно дело, когда молодой, целеустремленный человек с большими жизненными планами сталкивается с дискриминацией в профессиональной сфере в частной структуре, но совсем по-другому воспринимается дискриминация в сфере государственной и муниципальной службы. Правовой нигилизм в своих крайних проявлениях, особенно смешанный с юношеским максимализмом создает благодатную почву для экстремистского поведения.

Отечественные ученые Зубок Ю. А. и Чупров В. И. исследовали механизм перерастания экстремальных проявлений, профессиональной нереализованности и юношеского максимализма в экстремистские взгляды в молодёжной среде. Присущие экстремальному молодежному сознанию эпатаж, агрессивность, максимализм находят питательную среду в такой характерной для экстремизма черте, как привлечение внимания к экстремистским действиям своих сторонников и широкой общественности. Тем самым крайние формы экстремальности, перерастая в экстремистские проявления, способствуют самореализации молодых людей, особенно тех, кто не смог найти себя в профессиональной сфере. В немалой степени перерастание экстремальных проявлений в экстремистские взгляды опосредовано влиянием внешних условий, нарушениями в функционировании институциональных и неинституциональных механизмов социальной регуляции. В условиях социальной неопределенности и при отсутствии четких целей развития общества процесс его воспроизводства принимает стихийный, вероятностный характер. Происходит дисфункция социальных институтов, активизируются неинституциональные механизмы саморегуляции. Под саморегуляцией в социологии понимается деятельность, направленная на предупреждение и преодоление возникающих отклонений от того, что индивид (группа) принимает для себя как должное и ожидаемое, с целью приведения собственного функционирования в состояние, соответствующее ожидаемым образцам.⁵³

Основную причину возникновения и распространения молодежного экстремизма данные исследователи возложили на «современное общество риска» как социальную среду, увеличивающую природную неопределенность социального статуса молодежи, профессиональную нереализованность, юношеский максимализм и экстремальность молодежного сознания.

Социальная природа молодежного экстремизма определяется особенностями общества, с которым взаимодействует молодежь как социальная группа. Особенность современных обществ связывается с воспроизводством риска как условия жизнедеятельности и отношений людей.... В таком обществе фактор риска лежит в основе многих социальных проблем, возникающих в его различных структурах и социальных группах.⁵⁴

Естественно искоренить такое явление как протекция в сфере государственной и муниципальной службы полностью невозможно, особенно при сложившемся в «новой» России социально-психологическом восприятии действительности большинством граждан. Но сделать максимально прозрачными и публичным механизм поступления на государственную или муниципальную службу с помощью правовых норм, социального (общественного) контроля, наличия независимой экспертизы оценки профессиональных знаний – это задача вполне посильная и решаемая.

Молодежь с её юношеским максимализмом особенно чутко реагирует на социальную несправедливость, которая порождает правовой и социальный нигилизм, поэто-

⁵³ Чупров В.И., Зубок Ю.А. Молодёжный экстремизм: сущность, формы проявления, тенденции, М., 2009. С.19.

⁵⁴ Там-же.

му сотни невостребованных молодых специалистов, не реализовавшие себя в профессиональной сфере, могут стать «кадровым резервом» для различных партий, движений, организаций, ставящих перед собой радикальные, экстремистские цели.

Елохова Д.В., ПГТУ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА «ЗДОРОВЬЕ» В ПЕРМСКОМ КРАЕ

Термин «здравоохранение» подразумевает не только отрасль деятельности государства по организации и обеспечению доступного медицинского обслуживания, но совокупность мер политического, экономического, социального, правового, научного, медицинского, санитарно-гигиенического, противоэпидемиологического и культурного характера. Огромная ответственность возлагается на органы власти, главная цель которых – повысить качество и обеспечить доступность здравоохранения в стране.

Сегодня приобрел широкое распространение такой способ решения социальных проблем, как реализация приоритетных национальных проектов. С 2006 г. проектным способом стал решаться вопрос о модификации и повышении эффективности функционирования системы здравоохранения.

Проект – это уникальный процесс, состоящий из совокупности скоординированной управляемой деятельности с начальной и конечной датами, предпринятый для достижения цели, соответствующий конкретным требованиям, включающий ограничение сроков, стоимости и ресурсов.⁵⁵ Таким образом, национальный проект должен ликвидировать заранее определенные общественные проблемы, при условии временных и ресурсных ограничений.

Цель данной работы – проанализировать управление национальным проектом «Здоровье» на примере Пермского края. Основные задачи – оценить проявившиеся положительные и отрицательные стороны реформы, сформулировать возможные способы преодоления ее дальнейших рисков с целью улучшения деятельности органов государственного и муниципального управления.

Как известно, официально заявляемыми лозунгами реформы здравоохранения были обеспечение доступности и повышение качества медицинской помощи населению⁵⁶. В Пермском крае пилотный проект «Здоровье» воплотил идею конкурентной модели здравоохранения, когда пациент рассматривается как доходная часть и объект конкуренции между медицинскими учреждениями, что может значительно повысить эффективность бюджетных расходов. Однако разделение поликлиник и стационаров повлекло за собой многочисленные жалобы со стороны населения на затрудненность получения медицинских услуг узких специалистов.

По логике проекта, семейный врач или поликлиника выступают как распорядитель финансовых средств определенной группы прикрепленных пациентов; а также как заказчик услуги от их имени. В свою очередь, стационар, лаборатория, узкий специалист – это исполнитель услуги по заказу врача общей практики. Оплачивает услугу исполнитель поликлиника, передавая часть денежных средств на лечение каждого пациента, которому было выдано направление к узкому специалисту в стационар. В

⁵⁵ Системы менеджмента и качества. Основные положения и словарь. ГОСТ ИСО 9000 – 2009 (утв. Приказом Ростехрегулирования от 18.12.2008 № 470-ст) [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=454486>

⁵⁶ Послание Президента РФ Федеральному Собранию Российской Федерации от 26 мая 2004 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://iv.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>

Пермском крае такая модель была воплощена в феврале 2008 г. Приказом Минздрава Пермского края №14 «О пилотном проекте системы фондодержания»⁵⁷.

Выступая в роли «продавца» имеющегося фонда, теперь фондодержатель (поликлиника, семейный врач) определяет объем оказания медицинской помощи каждому прикрепившемуся жителю, показания к госпитализации в круглосуточный стационар, а также необходимость консультаций узких специалистов. На практике, фондодержатель имеет право использовать часть сэкономленных средств на свое экономическое, социальное развитие, а также материальное стимулирование персонала. Отсюда возникает риск «удержания» денежных средств распорядителем, происходящий из закрепленного за ним права на самостоятельное определение объемов оказания медицинской помощи пациентам. Одним из способов преодоления такого риска могло бы стать выделение денежных средств согласно оказанному объему медицинских услуг по установленным тарифам из единого источника распределения отдельно стационару и отдельно поликлинике, чтобы не ставить эти два учреждения в финансовую зависимость друг от друга.

Еще одним немаловажным аспектом реформы стало такое явление, как аутсорсинг. Экономический словарь терминов определяет аутсорсинг как передачу традиционных неключевых функций организации внешним исполнителям. Наиболее распространенными видами считаются бухгалтерский, юридический, кадровый, уборка помещений и транспортный аутсорсинг⁵⁸. При управлении во многих учреждениях здравоохранения стал также применяться медицинский аутсорсинг, к примеру, на выполнение лабораторных исследований.

Одной из первых в Пермском крае на такую модель перешла краевая клиническая больница, где с 2007 г. частным компаниям были отданы питание пациентов, часть лабораторных исследований, транспортные услуги, охрана, стирка белья и вывоз отходов.

С одной стороны, подобная система способствует повышению качества оказываемых услуг. Однако если мы говорим о медицинском аутсорсинге, возникает риск ухудшения доступности помощи. К примеру, в 2009 г. во многих городских поликлиниках города Перми отсутствовал окулист, – вместо того заключался договор с международным центром зрения «Визион» по приему граждан по полисам ОМС. Прием окулиста, согласно договору, включал лишь первичный осмотр и установку диагноза. И если ранее, обратившись в городскую больницу к окулисту, можно было посещать кабинет коррекции зрения бесплатно, то в частном центре воспользоваться данной услугой возможно исключительно за собственный счет. Помимо прочего, отмечается проблема ежегодного проведения конкурсных процедур на оказание услуг подобного рода, что означает нестабильность, ограниченность участников и отток долгосрочных инвестиционных средств.

Преодолеть возникшие негативные последствия медицинского аутсорсинга возможно лишь путем сохранения узких специалистов при поликлиниках, в противном случае повышение качества приводит к понижению доступности медицинской помощи.

Несмотря на множество положительных результатов, полученных от проекта, стремление к улучшению качества медицинской помощи одновременно ограничило

⁵⁷ Приказ Министерства здравоохранения Пермского края от 14.02.2008 №14 «О пилотном проекте «Система фондодержания, оплата по подушевым нормативам амбулаторно-поликлинической помощи в системе обязательного медицинского страхования на территории Пермского края» / СПС Консультант Плюс

⁵⁸ Портал Пермского агентства аутсорсинга [Электронный ресурс]. URL: <http://www.outsourcing-perm.ru/>

доступность ее получения населением. Теперь многие убыточные, «побочные» услуги ликвидированы в ряде поликлиник, и стали доступны исключительно за собственный счет пациентов в частных медицинских центрах по высоким тарифам, что идет вразрез с изначально заявленными целями пилотного проекта. Таким образом, стремление к повышению бюджетной эффективности отрасли для государства негативно отразилось на ее социальной составляющей, ограничив, тем самым, право граждан на получение доступной, качественной и, самое главное, бесплатной медицинской помощи.

Жерневский И.О., ПГТУ

ОПТИМИЗАЦИИ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Муниципальная собственность составляет экономическую основу местного самоуправления⁵⁹, которое является одной из разновидностей публичной власти. Повышение эффективности управления объектами муниципальной собственности смогло бы лучшим образом сбалансировать финансово-экономические показатели муниципальных образований.

В процессе формирования муниципальной собственности города Перми на местный уровень были переданы в основном убыточные предприятия: объекты инженерной инфраструктуры, учреждения образования, здравоохранения, культуры, спорта. При этом 70,7 % имущества используется учреждениями для осуществления уставной деятельности и не приносит дохода в бюджет города; 10,8% от общего объема недвижимости передано в хозяйственное ведение муниципальным предприятиям. В соответствии с решением Пермской городской Думы⁶⁰, муниципальные предприятия ежегодно перечисляют в доход бюджета города 10% прибыли, остающейся после уплаты налогов и иных обязательных платежей.

Наибольший доход в бюджет города приносит недвижимость, находящиеся в составе имущества муниципальной казны и используемая для сдачи в аренду и приватизации, хотя имущество муниципальной казны составляет лишь 18 % от общего объема недвижимости.

Договорами аренды обременены 76,3% нежилых зданий и помещений, числящихся в МАФ. Нежилые здания и помещения общей площадью 53,9 тыс.кв.м. (23,7%) пустуют, что говорит о неэффективном использовании МАФ. Увеличение количества площади пустующего МАФ произошло в результате усложнение процедуры передачи муниципального имущества в аренду в соответствии со ст. 17.1 Федерального закона о «О защите конкуренции»⁶¹, что повлекло слабую реализацию объектов на аукционах и как следствие – рост пустующих объектов. 91% свободного МАФ составляет аукционный МАФ, из которых по 53,2% объектов проводились аукционы на право заключения договора аренды, но были признаны несостоявшимися в связи с отсутствием заявок, либо подачей только 1 заявки.

В связи с вступлением в силу новой редакции Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»⁶², пред-

⁵⁹ 131-ФЗ от 06.10.2003 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

⁶⁰ Решение Пермской городской Думы от 22.12.2009 № 315 «О бюджете города Перми на 2010 год и плановый период 2011 и 2012 годов».

⁶¹ 135-ФЗ 26.07.2006 «О защите конкуренции».

⁶² 131-ФЗ от 06.10.2003 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

писывающей в срок до 2012 г. осуществить в соответствии с законодательством о приватизации⁶³ отчуждение всего «коммерческого» муниципального имущества, не предназначенного для реализации органами местного самоуправления законодательно предусмотренных публичных функций и полномочий, приватизация имущества стала одним из приоритетных направлений городской политики. В основу планирования приватизации закладывается принцип рассмотрения процесса приватизации как составной части управления имущественным комплексом города. В целях обеспечения эффективного управления объектами нежилого фонда муниципальной собственности города Перми в прогнозные планы приватизации на 2006-2008 года включены пустующие и не пользующиеся спросом потенциальных арендаторов встроенные нежилые помещения⁶⁴, не используемые по назначению нежилые здания, а также нежилые здания и помещения, требующие капитального ремонта.

Из предложенных к приватизации объектов недвижимости в 2007 г. 70,7% объектов реализовано на открытых аукционных торгах, 25,6% путем публичного предложения цены (далее по тексту ППЦ) и 3,7% – без объявления цены (далее по тексту БОЦ). При этом посредством ППЦ и БОЦ были реализованы объекты недвижимости, требующие капитального ремонта и значительных вложений. Все ликвидные объекты недвижимости были реализованы на открытых аукционных торгах.

С 2008 г. на рынке недвижимости наблюдаются негативные тенденции, сложившиеся под влиянием факторов макро- и микроэкономического финансового состояния в России: наблюдается пониженная активности потенциальных приобретателей.

Анализ системы управления муниципальной собственностью города Перми позволяет сказать, что число объектов муниципальной собственности является значительным и при этом немалая её часть находится в ненадлежащем, зачастую малопригодном для эксплуатации состоянии. И это создаёт значительные трудности в использовании муниципального имущества. На капитальный ремонт требуются значительные средства, которые можно было бы направить на другие, также социально значимые, нужды, на развитие тех или иных отраслей городского хозяйства.

Для оптимизации структуры муниципальной собственности, во-первых, необходима поадресная ревизия и анализ использования объектов нежилого муниципального фонда, что позволит распределить их, в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»⁶⁵, на три группы:

- 1) имущество, предназначенное для реализации органами местного самоуправления публичных функций и полномочий;
- 2) имущество, подлежащее репрофилированию (изменению целевого назначения);
- 3) имущество, подлежащее отчуждению.

Управление первой условной группой должно отвечать задачам оптимизации бюджетных расходов на содержание этих объектов. К этой группе можно отнести па-

⁶³ 159-ФЗ от 22.07.2008 «Об особенностях отчуждения недвижимого имущества, находящегося в собственности субъектов Российской Федерации или в муниципальной собственности и арендуемого субъекта малого и среднего предпринимательства, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»; 178-ФЗ от 21.12.2001 «О приватизации государственного и муниципального имущества».

⁶⁴ Решение Пермской городской думы от 31.01.2006 № 3 «Об утверждении прогнозного плана приватизации объектов муниципальной собственности города Перми в 2006 году»; Решение Пермской городской думы от 28.11.2006 № 298 «Об утверждении прогнозного плана приватизации объектов муниципальной собственности города Перми в 2006 году»; Решение Пермской городской думы от 23.10.2007 № 248 «Об утверждении прогнозного плана приватизации объектов муниципальной собственности города Перми в 2008 году».

⁶⁵ 131-ФЗ от 06.10.2003 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

мятники истории и культуры, объекты недвижимости, находящиеся на балансе муниципальных образовательных, лечебных, лечебно-оздоровительных учреждений и предприятий, необходимых для выполнения закрепленных полномочий за органами местного самоуправления. «Коммерческие» объекты недвижимости, которые по расположению и техническим характеристикам наиболее подходят для использования в целях реализации муниципалитетом публичных функций и полномочий, должны быть перепрофилированы. Управление третьей группой объектов должно быть нацелено на повышение доходности от их использования и приватизации. Вариант распределения по каждому объекту основывается на следующих критериях: социальная значимость; уровень физического и морального износа; потребность в капиталовложениях; сроки окупаемости вложений; соотношение доходности и издержек по содержанию; потребности собственника и прочие.

Третья группа может быть, в свою очередь, разделена на несколько подгрупп по принципу доходности, т.е. если объект недвижимости приносит в бюджет города хороший доход от сдачи в аренду, то его приватизацию целесообразно отложить, а в первую очередь реализовывать имущество, не приносящее существенного дохода. Получение единовременных доходов не должно быть единственной целью приватизации государственного и муниципального имущества. Поэтому сохранение в публичной собственности имущества, не отвечающего напрямую требованиям выполнения возложенных полномочий, но работающего на интересы местного сообщества и приносящего доход в бюджет, также может быть признано крайне актуальным. Так же целесообразно сохранить в арендном фонде наиболее ликвидные объекты и использовать возможности оценки рыночной стоимости при установлении размера арендной платы за использование муниципальных площадей.

На современном этапе развития экономики муниципальные образования России могут стабильно функционировать только при условии соблюдения на их территории динамического равновесия между капиталопоглощающими и капиталобразующими объектами муниципальной собственности. Этот принцип должен соблюдаться при оптимизации структуры муниципальной собственности. В противном случае муниципалитет будет лишен возможности качественно и в полном объеме удовлетворять потребности местного сообщества.

Эффективность управления объектами нежилого муниципального фонда повысится в результате:

- оптимизации структуры и состава муниципального имущества;
- упрощения учета;
- сокращения затрат на осуществление управленческих действий;
- снижения расходов на ремонт и обновление недвижимости (определение объектов, подлежащих ремонту и реализация объектов, ремонт которых нецелесообразен; соотнесение вкладываемых средств с сокращением подлежащих ремонту объектов);
- снижения затрат на содержание недвижимости (уменьшение количества неиспользуемых или неэффективно используемых площадей);
- увеличения доходности объектов, сдаваемых в аренду (использование оценки рыночной стоимости объекта недвижимости при установлении размера арендной платы за использование муниципальных площадей);
- удовлетворения социальных интересов.

В результате количество объектов муниципального нежилого фонда значительно сократится, что повысит эффективность управления муниципальным имуществом, а статья дохода бюджета города от сдачи в аренду объектов недвижимости сохранится.

Муниципальная недвижимость еще не в полной мере рассматривается местными администрациями как стратегический актив, которым необходимо квалифицированно управлять для увеличения доходов и решения социальных проблем. Пока редко местными администрациями недвижимость оценивается как инвестиции, выгода от которых может контролироваться. Поэтому при формировании и изменении концепции управления муниципальной недвижимостью ведущее место необходимо отвести управлению активами с целью максимизации стоимости и потенциального дохода от нее, в то же время не упуская из вида минимизацию издержек, связанных с владением недвижимостью.

Забирова О.В., УрФУ

КУЛЬТУРА ПАРЛАМЕНТАРИЗМА: ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ⁶⁶

В узком смысле культура парламентаризма понимается как публичное поведение депутатов в парламенте, регламентируемое и регулируемое парламентским регламентом, традициями поведения в законодательном органе, комиссией по парламентской этике, если таковая предусмотрена регламентом⁶⁷.

В широком смысле культура парламентаризма представляется автору статьи элементом не только политической, но и гражданской культуры. То есть культура парламентаризма заключается в осознании членами парламента и гражданами страны себя как акторов гражданско-политического действия, более того не только активную включённость в гражданско-политический процесс, но и признание ценности этого участия. Понятно, что в парламентской деятельности принимают участие не массы, а представители тех или иных социальных слоёв, однако должна признаваться ценность каждого голоса, и признаваться ценность представительства этих голосов парламентариями.

Стоит отметить, что феномен культуры парламентаризма в отечественной литературе специальным образом не рассматривался, поскольку данная культура находится на стадии формирования. Вместе с тем становление Федерального Собрания РФ и региональных структур в качестве организационной структуры института парламентаризма определяет необходимость изучения формирования неинституциональной составляющей российского парламентаризма - парламентской культуры⁶⁸.

Культура парламентаризма не может возникнуть автоматически, то есть наличие парламента не свидетельствует о существовании парламентаризма и, соответственно, о наличии определённого уровня культуры парламентаризма. Культура парламентаризма (как и сам парламентаризм) – сложный и многогранный феномен, шкала социально-политических ценностей, где господствует закон, утвердились принципы верховенства права и разделения властей, где гражданское общество характеризуется демократизмом и высокой политико-правовой культурой при сложившейся выборной системе власти.

Весь политический строй и уровень гражданской культуры должен свидетельствовать о

⁶⁶ Статья выполнена в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» ГК -14.740.11.0224

⁶⁷ Щербинин А.И. Парламентская культура. URL: <http://www.duma.tomsk.ru/page/8328/file.pdf> (дата обращения: 15.11.2010)

⁶⁸ Леоненкова Н.П. Парламентская культура: проблема формирования и развития (на примере Республики Адыгея). Материалы научной конференции «Наука-2002». Майкоп., 2002.

том, что парламент – это выразитель самого высокого уровня власти, власти, идущей от народа⁶⁹.

О формировании культуры парламентаризма можно говорить только тогда, когда имеется наличие базовых социальных, экономических, политических и правовых знаний не только у народных избранников (наряду с глубокими знаниями в узкопрофессиональной сфере). Более того, необходим стабильный уровень глубоких знаний в тех же областях и о месте парламента в их регулировании у всех граждан страны. Без взаимного влияния и взаимодействия этих условий парламент превратится в орган, регистрирующий законодательные инициативы, подготовленные исполнительной властью или группами экономических интересов⁷⁰. В таком случае, естественно, говорить о парламентской культуре совершенно не возможно.

Стоит обратить внимание и на то, что современное общество усложняется, социально-политические процессы идут быстрее. Проблема формирования культуры парламентаризма в большой степени связана с высокой степенью непредсказуемости среды. В рамках узкого подхода к определению культуры парламентаризма эта проблема заключается в том, что парламентарии, чтобы постоянно преодолевать неопределённость, следует обгонять ход социально-политических процессов, предугадывать новые проблемы и неопределённости. В таком случае очевиден недостаток одного депутатского срока и инструментария для изучения общества.

В рамках широкого подхода, данная проблема отражается в невозможности адекватной реакции на изменения всеми членами общества, равного доступа граждан к актуальным знаниям. А.И. Соловьев в книге «Культура власти» пишет о различной степени овладения людьми политическими средствами властного волеизъявления, которые определяют стиль гражданского поведения и предопределяют существование субкультурных образований в сфере властных отношений. Такое положение дел характерно для современного этапа формирования культуры парламентаризма в России. Конечно, на этом уровне нельзя говорить о суверенном понятии «культура парламентаризма».

Ещё одна проблема формирования культуры парламентаризма в современной России заключается в том, что парламент предполагает деятельность от имени всего народа и в интересах всей страны. На деле получается, что он действует через партийные фракции в интересах парламентских партий и на народные деньги.

Однако целесообразность апелляции к понятию «культура парламентаризма» заключается в том, что парламентская культура представляет собой не что иное, как неоинституциональную составляющую гражданского общества (в частности, парламентских институтов). Перспективы эффективного развития политической и социальной системы современного российского общества связаны с развитием политических оснований – общественной и личной активности граждан и их вовлеченности в дела государства и общества.

Последнее невозможно без усвоения мировоззренческих и политических ценностей⁷¹, на которых базируется этот процесс, что и является парламентской культурой, то есть усвоением и признанием обществом, отдельными гражданами, политическими акторами в качестве основных политических ценностей зависимость государства от

⁶⁹ Щербинин А.И. Парламентская культура. URL: <http://www.duma.tomsk.ru/page/8328/file.pdf> (дата обращения: 15.11.2010)

⁷⁰ Там же.

⁷¹ Ковбенко Л., Колесников В. Парламентская культура как предмет научно-практического анализа // Власть. 2008 г. № 5.

общества и граждан, право гражданина свободно форматировать власть и наличие для этого реальных возможностей, способность общества заставить власть нести политическую ответственность перед гражданами, право граждан свободно выбирать своих представителей во властные структуры всех уровней.

Задорина М.А., науч. рук. Певная М.В. УрФУ

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ И СМИ КАК СПОСОБ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗИТИВНОГО ИМИДЖА

Информационная составляющая играет немаловажную роль в формировании имиджа любой организации. В период глобализации степень доступности информации выходит на первый план, являясь одним из критериев эффективного взаимодействия организации и потребителя ее услуг или товаров. Посредником между организацией и потребителем зачастую выступают масс-медиа (радио, печатные, электронные, телевизионные СМИ), которые оказывают влияние на формирование имиджа. Между тем, от того, является ли информационная политика организации эффективной, во многом зависит ее престиж.

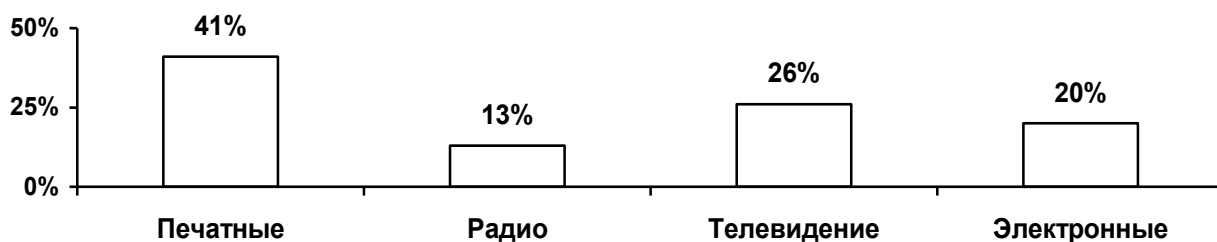
Имидж государственных органов складывается из нескольких составляющих, главной из которых является информационное сопровождение их деятельности. В связи с этим создание эффективной обратной связи между органами социальной защиты населения и жителями Свердловской области посредством средств массовой информации на протяжении многих лет является одной из первоочередных задач деятельности вышеуказанных органов. То есть обеспечение эффективной обратной связи посредством масс-медиа имеет превалирующее значение в формировании позитивного имиджа органов социальной защиты населения.

В 2010 г. было проведено исследование, опрошены 48 начальников территориальных управлений социальной защиты населения Свердловской области. В результате были получены данные, позволяющие проанализировать организацию информационного взаимодействия органов социальной защиты населения Свердловской области и СМИ.

Как отмечают 42% опрошенных, на подведомственной территории ТУСЗН есть пресс-центр или площадка, которая используется для проведения брифингов и пресс-конференций с участием руководства ТУСЗН. Хочется отметить, что наличие или отсутствие пресс-центра или площадки влияет на используемые средства размещения информации о деятельности территориальных управлений.

Регулярная публикация материалов по вопросам социальной защиты и социального обслуживания населения, по мнению руководителей, в печатных изданиях ведется во всех учреждениях. Реже используются телевизионные и электронные СМИ. Информационное взаимодействие с радио, как правило, устанавливается не так часто – в одном из восьми случаев.

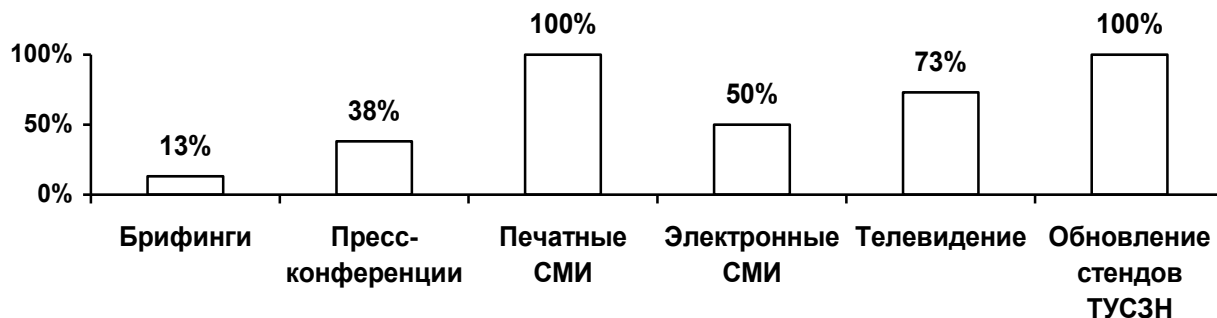
Рис. 1. Распределение СМИ, с которыми территориальные управления соцзащиты населения установили взаимосвязь.



Чаще всего ответственными за информационное взаимодействие со СМИ являются начальники территориальных управлений социальной защиты населения (40%). В трети управлений ответственное лицо за взаимодействие с масс-медиа зависит от вопроса. В одном из шести случаев ответственным является начальник какого-либо отдела.

Среди используемых способов размещения информации можно выделить следующие: проведение брифингов; проведение пресс-конференций; взаимодействие со СМИ: печатными, электронными, телевизионными; обновление информационных стендов ТУСЗН.

Рис. 2. Наиболее часто используемые способы размещения информации о деятельности ТУСЗН



Официальный сайт есть лишь у 4% территориальных управлений социальной защиты населения, а среди подведомственных учреждений ТУСЗН Интернет-сайт есть лишь у каждого десятого. Между тем, прослеживается четкая зависимость: от того, кто является ответственным за взаимодействие со СМИ, зависит наличие сайта у ТУСЗН.

Таким образом, можно отметить, что информационное взаимодействие ТУСЗН и жителей Свердловской области в большей степени осуществляется при помощи печатных СМИ и обновления информационных стендов ТУСЗН.

В качестве расширения поля информационного взаимодействия ТУСЗН и жителей Свердловской области может выступать использование Интернет-ресурсов. Однако, следует учитывать специфику целевой аудитории и степень распространения доступности сети Интернет. Наиболее целесообразным представляется:

- Внедрение обучающих программ по использованию ПК для граждан с ограниченными финансовыми возможностями;

- Создание бесплатных информационных точек с обеспечением доступа к сети Интернет для граждан, оказавшихся в затруднительном материальном положении;
- Создание официальных Интернет-порталов и сайтов органов социальной защиты населения с необходимой правовой и организационной информацией, а также с возможностью получить консультацию специалиста онлайн.

В информационной модели взаимодействия «органы социальной защиты – СМИ – граждане» есть достаточное количество проблемных моментов. Между тем, есть перспективы для ее усовершенствования и развития, например, при помощи задействования Интернет-ресурсов. Дальнейшая работа по установлению более тесного взаимодействия масс-медиа (как технологического или системного, так и содержательного) и органов социальной защиты позволит последним закрепить за собой репутацию, способствующую формированию позитивного имиджа.

Зиновьев М.Н., науч. рук. Талалаева Г.В., УрФУ

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ И ПОДХОДЫ К ИХ РЕШЕНИЮ

Миграция – это такой процесс пространственного движения населения, который, в конечном счете, ведет к его территориальному перераспределению. Это сложный процесс, состоящий из множества событий. Он состоит из взаимодействия двух потоков: выбытия населения из одного пункта и прибытия туда мигрантов из других местностей. Выделяют несколько видов миграции: по целям, преследуемым мигрантами (эпизодическую, маятниковую, сезонную и безвозвратную); в соответствии с тем, совершается ли перемещение населения внутри страны или между странами, выделяют внутреннюю и внешнюю миграции; в зависимости от характера её причин выделяют экономическую и политическую миграции.

Основные свойства и сущность миграции проявляются в её функциях: ускорительная, перераспределительная, селективная, экономическая, социальная.

Россия – многонациональное государство, это официально прописано в Конституции, ущемление прав по этническим соображениям приравнено к тяжёлым уголовным преступлениям, а все неполиткорректные организации постоянно находятся под контролем различных государственных и общественных объединений. По этим и другим причинам беседы о проблемах иммиграции сложны, они требуют большого самообладания и умения не доводить до конфликтных ситуаций.

Между тем на проблему миграции в России существуют два противоположных мнения. Согласно первому, исходя из долгосрочных демографических, экономических, и политических интересов России, без иммигрантов не обойтись. Согласно второму, Россия должна развиваться, базируясь на русско-православное культурное ядро. Приверженцы этой позиции, озабоченные социальными и этноконфессиональными последствиями миграций и склонные к изоляционизму, являются сторонниками жесткой линии в области миграционной политики.

Для начала рассмотрим доводы сторонников миграции и выявим выгоды от неё:

1) Российская экономика испытывает дефицит рабочей силы очень высокой квалификации и очень низкой квалификации. Трудовые мигранты, способствуют устранению дефицита рабочей силы, помогают осваивать новые территории и их природные ресурсы, осуществлять прогрессивные структурные изменения в экономике. В значительной части мира мигранты не только выполняют работу, которую отказываются делать местные жители, но и занимаются деятельностью, требующей высокой квалификации, которой нет у местных жителей. Россия не исключение и ряд важнейших строек, сложнейших технологических объектов созданы и создаются инженер-

ным и рабочим персоналом из таких стран, как Турция, Китай, Украина, Молдова, Азербайджан, Армения. Профессорско-преподавательский состав и медицинский персонал ведущих образовательных и лечебных учреждений в значительной части составляют недавние мигранты из стран СНГ и Балтии. Привлечение на работу высококвалифицированных иностранных специалистов позволяет экономить на затратах на их обучение и получать эффект за счет улучшения качественной структуры занятых. По разным оценкам, мигранты в России обеспечивают 5-8% ВВП страны, а их денежные переводы не превышают 0,1% ВВП.

2) Рост занятости иммигрантов стимулирует увеличение числа квалифицированных рабочих мест еще и потому, что все они являются и потребителями. Переселенцам нужны дома и квартиры для проживания - значит, понадобится дополнительное строительство. Им необходимо питаться - возникнут новые рабочие места в сфере производства и реализации продуктов. Они добираются до места работы на общественном транспорте - нужны дополнительные водители и так далее. Таким образом, внешняя миграция воздействует и на размещение производительных сил общества.

3) В условиях трудодефицитной экономики иммиграция способствует конкуренции на рынках труда, повышению уровня требований к работнику и росту его образовательной и профессиональной подготовки, снижению уровня издержек производства и повышению конкурентоспособности национальной экономики благодаря привлечению более дешевой рабочей силы.

4) Внешние миграции России в последнее время рассматриваются как источник восполнения численности её населения.

5) Внешняя миграция России способствует изменению возрастной структуры населения, поскольку среди мигрантов, как правило, преобладает население трудоспособного возраста.

6) Влияние миграции на развитие территории может быть и опосредованным, в первую очередь это проявляется в изменении темпов естественного прироста. Мигранты могут отличаться от местного населения более высоким уровнем репродуктивного поведения.

Теперь рассмотрим доводы противников миграции и выявим риски бесконтрольной миграции. Бесконтрольная миграция сопряжена с возрастающими угрозами дестабилизации социально-политической обстановки. Дело в том, что массовая внешняя трудовая миграция ведет к концентрации мигрантов в нижней части социальной пирамиды. Изначально готовые на любые социально-экономические условия, по прошествии некоторого времени они начинают ощущать себя представителями дискриминируемого меньшинства, для которого закрыты многие возможности. Со временем это может стать вызовом для российского общества. Второе поколение иммигрантов будет бороться с дискриминацией и ксенофобиями и вопрос – в способах, к которым они прибегнут в этой борьбе. Обращение части из них к национальным истокам, фундаментализму неизбежно. За счёт своего размера, бесконтрольная миграция угрожает существованию всех этнических черт, накопленных Россией за свою историю, вплоть до потери языка и культурного достояния.

Отток высококвалифицированной рабочей силы, может иметь негативные экономические последствия, которые связаны с потерей человеческого капитала, утраченными возможностями научно-технических достижений, упущенной экономической выгодой и др. В то же время использование дешевого труда может замедлить модернизацию производства. Это значит, что нацеленность на инновации, имеющая место в нашей стране, может на практике просто не получиться. Огромное количество имми-

грантов приезжающих выполнять черновую работу, могут быстро свести средний интеллектуальный уровень граждан России к минимуму. Люди, согласные на плохие условия работы, мешают создать здоровую конкуренцию на рынке вакансий, так как своим желанием работать в любом случае не дают возможности требовать улучшения условий труда.

Подводя итог выше изложенного, неизбежно приходишь к следующему выводу. В последние два десятилетия и на перспективу миграция составляла и будет составлять важнейший ресурс и условие развития нашего государства. Но в дальнейшем необходимость регулирования иммиграции не подвергается сомнению, для поиска разумного баланса между максимизацией выгоды от притока иммигрантов и минимизации неизбежных социальных рисков.

Игнатова Я.В., науч. рук. Боронина Л.Н., Сенук З.В., УрФУ

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

История социального проектирования, впрочем, как и его объектность (предметность) и технологичность, весьма дискуссионный, если не сказать, запутанный вопрос. Попытка определить специфику объекта и методов социального проектирования приводит нас в две предметные области, демаркация которых оставляет на разных научных «территориях» два вопроса: что проектируется и как это делается? Объектное поле социального проектирования – это предмет социологической науки; проектные технологии – прерогатива наук управленческих и, прежде всего, управления проектами.

В совокупности своих институциональных подсистем проектный менеджмент институционализировался только к концу двадцатого столетия, но имел довольно интересную предысторию. Менеджмент как наука и практика управления целиком и полностью вписывается в исторический социокультурный контекст, более того детерминирован им. Классические школы менеджмента возникают в эпоху массового промышленного производства (конец XIX – первая половина XX вв.). Их методология формируется на основе систематизации практического опыта и базируется на рациональных моделях, как организационных структур (пример – бюрократическая модель М. Вебера), так и процессов управления ими (теория общего администрирования А. Файоля).

В этой рациональной организационно-управленческой парадигме организация рассматривается исключительно как объект управленческой практики, а сам менеджмент – как процесс воздействия на внутреннюю среду организации, упорядочивание элементов организационной системы. Методы управления также носят сугубо рациональный характер – специализация, формализация, регламентация и т.п.

Современный этап в теоретическом менеджменте начинается со второй половины XX столетия. Это время послевоенных перемен, связанных с бурным расцветом сферы услуг. На динамичном экономическом рынке появляется огромное количество малых и средних организаций, имеющих небольшие целевые аудитории с ситуативным потребительским спросом и поведением. Ни теории менеджмента, ни организационные теории, сформированные к тому времени, не имели универсальных рецептов для управления крупным, средним и малым бизнесом. Методологический кризис менеджмента приводит к формированию двух новых направлений – системного и ситуационного подходов.

Современные концепции менеджмента базируются на вероятностно-рациональной (ситуативной) организационно-управленческой парадигме. Организация квалифици-

руется как открытая система, своего рода черный ящик (известно, что на входе и на выходе, не более того), внутри которого царят синергетические эффекты разной модальности, для которых в высшей степени характерна нелинейность развития. Как следствие, актуальный проектный менеджмент интегрирует в себе методологические постулаты системного анализа и синергетической теории. Таким образом, проектная технология является порождением актуальной парадигмы культуры, практического развития менеджмента и результатом современного уровня научного управленческого знания.

С профессиональной точки зрения, проектирование институализировано и конституировано в управленческих специальностях. Между тем, методология проектного управления концентрируется на внутренних закономерностях проектных технологий, не уделяя должного внимания социокультурному контексту разрабатываемых проектов, а также выявлению специфики социальных объектов. Социальным же проектированием чаще всего занимаются социологи, мало знакомые с технологией проектирования, не говоря уже о project-менеджменте. Социальное проектирование официально квалифицируется как одно из направлений отраслевой социологии – социологии управления. Тиражируя знание социальной психологии, социология управления преимущественно занимается изучением организационных, групповых, межличностных социально-психологических процессов менеджмента. Что же касается собственно социального проектирования, то, как правило, весь исследовательский запал сводится к выявлению общего и особенного в разного рода социальных технологиях – социальном прогнозировании, социальном предвидении, социальном планировании, социальном конструировании, социальном проектировании. Если речь и идет о некой проектной технологии, то лишь в свернутом виде, с акцентом на необходимом в предпроектном анализе социологическом исследовании.

Казалось бы, недостаточность и низкий уровень проектной культуры должен был бы компенсироваться знанием и реализацией методологии социальных наук, поскольку речь идет о проектировании социальных объектов. Однако в этом случае традиции сводятся лишь к типологизации этих объектов, с общим выводом о том, что социальное проектирование имеет дело с разработкой социальных процессов, свойств, отношений и направлено на решение конкретных социальных проблем.

Традиционное техническое проектирование носит прототипный характер, любая техническая конструкция опирается на знание естественных процессов, а также технико-технологические знания. В социальном и социокультурном проектировании складывается довольно-таки странная ситуация. Социальные проектировщики опираются на знание социальных и культурных наук в самой минимальной степени, и вовсе не потому, что это знание является малоудовлетворительным, что очень часто вменяется им со стороны специалистов традиционного (технического) проектирования. Проблема в том, что накопленное историей социологии социальное знание не является проектно ориентированным, оно не связано с проектной онтологией.

Проектирование как самостоятельный в интеллектуальном и социокультурном отношениях тип деятельности направлен на создание новых реальных объектов с заданными качествами. Как социальный институт проектирование запускает тот социокультурный механизм, который превращает любую культурно значимую деятельность и формируемые ею ценности в осязаемые технологические процессы и структуры. С другой стороны, любой проект вписывается в парадигму актуальной культуры, отражает современный социокультурный контекст. Специфика культуры, в которую вписан социальный субъект, ассимилируется им в продуктах проекта.

Социальный проект всегда является комплексной задачей, решение которой невозможно без учета социокультурного контекста данной проблемы. Принципиальная комплексность проектной задачи нетрадиционного проектирования определяет новый стиль проектной деятельности, в которой взаимодействуют и взаимодополняют друг друга социально-культурные, технико-технологические и организационно-управленческие стороны. В проектом отношении видится не только объект, а вся система связей вокруг будущего объекта. Область существования подлинно системных проблем и системных объектов – это область системной методологии, позволяющей развернуть в моделях и онтологии такое представление объекта, чтобы оно потом объясняло разные предметные представления и изображало их в виде своих проекций. В основе социального проектирования должна лежать системная методология, интегрирующая в себе методологию проектирования и методологию социальных наук.

Кителёва А.Г., ПГТУ

ИНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГ ПЕРМСКОГО КРАЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ БРЕНДА ТЕРРИТОРИИ

В настоящее время в России насчитывает около 34 миллионов пользователей сети Интернет. Это не так много – 23,6 % населения, но важно то, что их число постоянно увеличивается. Это значит, что в скором времени Интернет станет одним из основных источников получения информации, открыв, тем самым, новую площадку для реализации бренда территории.

Между городами и территориями идет жесткая конкуренция: за инвестиции, талантливых специалистов, за туристов. Поэтому создание бренда, который будет привлекать целевые аудитории – важная задача каждого города/субъекта РФ.

Распространено мнение, что бренд в бизнесе и бренд территории – это одно и то же, но это не так. Задача бренда фирмы – приносить прибыль. Бренд территории же создает благоприятное впечатление, создает имидж, создает приток ресурсов и капитала, но не ради прибыли, а для роста качества производимых городом общественных благ. Из этого следует, что, во-первых, бренд должен быть поддержан населением территории, во-вторых, должен постоянно популяризироваться далеко за рамками региона.

Итак, задача – создание, продвижение и реализация бренда города и территорий; инструмент – Интернет. С чего начать продвижение?

Обратимся к перечню самых посещаемых региональных сайтов России (официальных городских порталов, сайтов органов власти) по версии портала Mail.ru за февраль 2011 года⁷². Мы увидим, что самый популярный пермский сайт – портал Правительства края, но по посещениям он уступает многим подобным сайтам.

⁷² Рейтинг@mail.ru [Электронный ресурс]. – URL: <http://top.mail.ru/Rating/State-Regions>

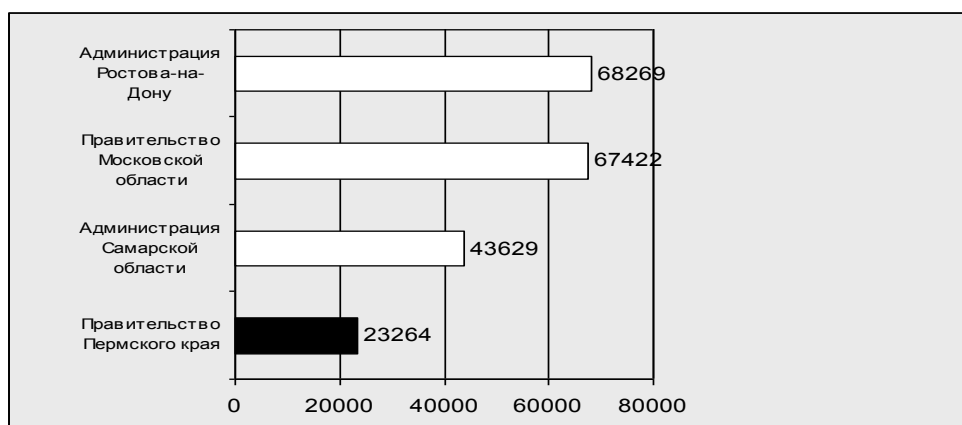


Рис. 1. Рейтинг сайтов органов власти субъектов РФ

Из рис. 1. следует, что сайт Правительства не пользуется большой популярностью, хотя он является именно тем источником, из которого следует «черпать» информацию о Пермском крае – там только положительная, только инновационная и только «передовая» информация о достижениях и проектах, которые помогают краю создать его имидж. Проблемы этого в отсутствии должной рекламы и дизайна сайта (это, кстати, проблема всех сайтов органов власти). Вторая проблема решается за счет привлечения вебдизайнера, способного создать проект, создающий солидное, современное представление о городе, как о проводнике инноваций. Первую проблему решить сложнее. Здесь подойдут методы контекстной рекламы (ссылки в статьях, блогах, социальных сетях, словом, во всех существующих источниках со свободным доступом), билборды и растяжки на территории города, реклама на стендах.

Правительство края, в частности его члены, широко используют Интернет. У министров, председателя Правительства и губернатора есть страницы в Живом Журнале, на facebook.com и worldpress.com. Там они освещают свою деятельность и достижения. Это, несомненно, делает город и его лидеров открытыми к новым предложениям и идеям.

Пермские городские новостно-развлекательные порталы (prm.ru, properm.ru) также пользуются популярностью, но гораздо меньшей. Их проблема в том, что широко освещаются события негативные – аварии, пожары, преступления, но мало говорится о моментах, которые можно использовать с выгодой для имиджа Пермского края: о молодежных инициативах, достопримечательностях края, открытии новой экспозиции одного из музеев, гастролях знаменитых дирижеров/оркестров и проч. Таких событий в Пермском крае множество, и информация о них должна размещаться постоянно и в большом объеме.

Большой проблемой официальных пермских сайтов является то, что, набирая запрос в поиске, они появляются не на первых строчках. А затрудненный доступ к ресурсу – уменьшение посетителей в разы. Для решения данной проблемы необходимо вводить в структуру сайтов большое количество тегов – ключевых слов, по которым ведется поиск⁷³.

Следующий параметр успешного продвижения в сети – наличие на сайтах живых, визуальных элементов. Необходимо, чтобы все проекты органов власти в Интернете были подкреплены визуально (изображения, графики). В идеале, любой пермский

⁷³ Маркетинг мест. Российский контекст [Электронный ресурс]. – URL: <http://slon.ru/blogs/vizgalov/post/213333/>

сайт явно или латентно должен отражать 5 основных компонентов имиджа края⁷⁴. Они представлены в таблице 1.

Таблица 1

Компоненты имиджа Пермского края

Компонент	Характеристика
Образ пользователя	Он должен быть ориентирован на людей, которых мы хотим привлечь на территории или на ту группу населения, которая отражает бренд (например, бренд «культурная столица» создан для молодежи, людей с высшим образованием, талантливых и перспективных, занимающихся саморазвитием). Изображения, используемые на сайтах, также как и информация, должны быть актуальными для данных пользователей.
Ситуативный образ	Состоит из мнений и убеждений населения о приоритетах в сферах деятельности, то есть человек должен подумать: «Так, я инженер, значит в этом городе я буду востребован». Должна создаваться мощная ассоциация о роде занятий людей, проживающих на данной территории и образ специалистов, в которых территория нуждается.
Образ территории	Это бренд, который создается, целостное представление населения о городе/крае, в котором они живут.
Индивидуальность территории	Определяется ответом на вопрос: «Если бы Пермский край был не территорией, а человеком, как бы он выглядел?» Важно определить, что будет отличать созданный образ от образа конкурентов, какова реакция населения на данный образ.
Характерная особенность	Только понимая степень важности данного бренда для различных групп потребителей, мы сможем уверенно сказать, насколько мотивирован образ пользователя, образ территории и ситуативный образ, а также индивидуальность территории.

Согласно исследованиям iFocus, пользователю зачастую не по вкусу обилие текста, не «разбавленного» изображениями или другими элементами. В случае создания бренда территории, это могут быть flash-приложения, представляющие слайд-шоу с лучшими видами города или презентации лучших достижений края. Создание единой системы компонентов приведет к созданию устойчивого бренда, работающего на благо города или территории.

Также превосходным инструментом маркетинга в Интернете, как, впрочем и в жизни, является развитие промышленного туризма⁷⁵. Онлайн-экскурсии на действующие производства будут пользоваться огромным спросом у инвесторов, а также молодых людей, планирующих найти заработок в регионе.

Подводя итог, можно сказать что Интернет-маркетинг – новая площадка для реализации бренда города и территории. Ее преимущество в быстром росте пользователей сети, отсутствием сильных конкурентов и возможности создать имидж без существенных денежных затрат, что не маловажно. Те инструменты и методы анализа бренда, которые перечислены выше, необходимо развивать и применять на практике. Это приведет к увеличению популярности пермских Интернет-ресурсов и, соответственно, притоку населения (той его части, на которую ориентирован маркетинг).

⁷⁴ Гордон У. Пять компонентов имиджа успешной торговой марки [Электронный ресурс]. – URL: http://www.iteam.ru/publications/marketing/section_62/article_4201/

⁷⁵ Совмещение несовместимого [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ng.ru/ideas/2009-04-24/5>

РЕАЛИЗАЦИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ В 2011 ГОДУ ЧЕРЕЗ ВЫПОЛНЕНИЕ НОРМАТИВНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Электронное правительство предполагает качественную реорганизацию повседневной практики деятельности органов власти на принципах информатизации, прозрачности, качества и доступности услуг, клиентоориентированности: на смену функциональному подходу должен прийти сервисный.

Электронное правительство способно стать одним из моторов социально-экономического развития не только страны в целом, но каждого из ее субъектов в отдельности, поскольку конкретные региональные информационные системы могут и должны быть приспособлены к решению местных задач и удовлетворению потребностей местного населения. При этом именно на региональные органы власти в конечном счете возлагается задача внедрения технологий в повседневную практику работы. Они, в свою очередь, не могут «ударяться в самодеятельность» и реализуют компоненты электронного правительства в основном лишь в соответствии с федеральными целевыми программами и правительственными постановлениями и распоряжениями.

В первую очередь это распоряжение правительства России от 17.12.2009 г. № 1993-р с «Перечнем первоочередных государственных и муниципальных услуг, предоставляемых органами исполнительной власти субъектов РФ», включающее план перехода на предоставление государственных услуг и исполнение государственных функций в электронном виде.

Сейчас это ключевой документ, определяющий скорость и логику действий региональной власти в области электронного правительства. Он предусматривает, что к 1 января 2011 г. все субъекты РФ должны были разместить информацию по 58 приоритетным услугам (а также соответствующие формы и бланки заявлений) на Едином портале государственных услуг и, при возможности, на аналогичном региональном портале (2-й этап перехода на электронные услуги).

3-й этап (намеченный срок его реализации – июль 2012 г.) предполагает возможность граждан подавать необходимые документы в электронном виде; 4-й этап (1 января 2013 г.) – возможность мониторинга хода оказания услуги; 5-й этап (1 января 2014 г.) – возможность получения результата услуги в электронном виде.

Именно во исполнение распоряжения № 1993-р в Свердловской области еще в январе 2010 года в рамках областного правительства была создана Комиссия по развитию информационных технологий под председательством губернатора А.С. Мишарина. В состав Комиссии вошли 28 человек, среди которых в основном министры и руководители ведомств, но также представители науки и областных телекоммуникационных и ИТ-компаний.

Комиссия осуществляет стратегическое планирование, общую координацию и контроль формирования электронного правительства в области, текущей же работой занимаются четыре межведомственные рабочие группы, образованные в ее рамках:

- «Электронные услуги» (участок работы – непосредственно перевод государственных и муниципальных услуг в электронную форму через формирование региональных реестра и портала);
- «Инфраструктура» (обеспечение формирования технологической инфраструктуры электронного правительства);
- «Управление» (обеспечение интеграции региональных информационных систем, в том числе с государственной автоматизированной системой «Управление»);

- «Просвещение» (организация мероприятий по просвещению населения и государственных и муниципальных служащих).

Соответственно четырем рабочим группам в их рамках разработано четыре одноименных проекта. Для каждого из проектов сформирован сетевой график работ с определением сроков реализации, контрольных точек, ответственных лиц и рисков срыва.

Наименее активно сейчас работает группа «Просвещение». Практически единственное, что делается в этом направлении – обучение специалистами сотрудников других ведомств пользованию автоматизированными рабочими местами, принципам работы с электронной цифровой подписью и механизму заполнения реестра услуг.

Основной задачей рабочей группы «Управление» является создание регионального сегмента государственной автоматизированной системы «Управление».

Наиболее важный участок ответственности группы «Инфраструктура» - внедрение региональной системы электронного межведомственного взаимодействия. Это необходимо для реализации 3-5 этапов перехода на предоставление услуг в электронном виде. Однако разработка и внедрение такой системы сопряжены с целым рядом проблем организационного, технологического и правового характера. Отдельная сложность заключается в отсутствии внятной федеральной конструкции электронного межведомственного взаимодействия, которую можно было бы взять за основу; и постоянной смене рекомендуемых технологических решений.

Наиболее существенные результаты к настоящему моменту достигнуты группой «Электронные услуги», обеспечившей сбор и структурирование информации по областным и муниципальным услугам. В итоге показатели второго этапа перехода на электронные услуги в Свердловской области к установленному сроку были практически достигнуты: на государственном портале была размещена информация по 43 услугам из 58, и регион, согласно отчету Министерства экономического развития РФ, показал здесь один из лучших результатов по стране.

Основной нормативный срок достижения третьего этапа – июль 2012 г., а по 19 приоритетным услугам – 1 августа 2011 г. А это уже требует действующей системы межведомственного электронного взаимодействия, так что данный срок выглядит слишком оптимистичным и практически недостижимым.

В общем и целом, Свердловская область – достаточно благополучный регион в плане реализации нормативных требований по компонентам электронного правительства, в текущих условиях отсутствия определенности с механизмом достижения 3-5 этапов перехода на электронные услуги. Тем не менее, потенциальные точки роста можно обобщить в виде следующих рекомендаций:

1. Подготовка предложений по внесению изменений в нормативно-правовые акты федерального уровня, препятствующие переходу на оказание региональных и муниципальных услуг в электронном виде и обеспечению межведомственного электронного взаимодействия в рамках регионов и их внесение в Министерство экономического развития РФ.

2. Разработка проекта областного закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Свердловской области», включающего поправки к областным и муниципальным законодательным актам, с целью устранения норм, препятствующих предоставлению услуг в электронном виде и межведомственному электронному взаимодействию.

3. Создание многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг. Многофункциональный центр – это своеобразный переходный этап между традиционными и электронными государственными услугами, и без него сложно обойтись в российских условиях и при длительных сроках перехода на реальное предоставление услуг в электронном виде. Менее дорогостоящей и более современной альтернативой МФЦ может быть и универсальная электронная карта гражданина.

Кочетов П.В., УрФУ

РОЛЬ ПРАВОВОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСПЕШНОСТИ МОДЕРНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Модернизированное общество имеет комплекс взаимосвязанных черт, которые часто рассматриваются как отдельные процессы экономической, политической, социальной и культурной модернизации. Ведь модернизация - это усовершенствование, улучшение, обновление объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами и т.д.

Государственное управление является повседневным и оперативным видом деятельности и современному государству, а значит и современному чиновнику, предъявляются все более высокие и возрастающие требования, это проведения фундаментальных реформ, которые направлены на повышение результативности его деятельности и улучшения качества и доступности государственных услуг. Люди, работающие в рамках публичной службы должны находиться в особых правовых и морально-этических отношениях с государством и обществом. Ведь они должны понимать, что право, государство и общество не могут существовать друг без друга, так как они являются взаимосвязанными элементами. Без права не могут развиваться экономические, социальные, политические условия общественной жизни. Следовательно, от качества образования государственных служащих зависит равнодействующая следующих составляющих в сфере государственного управления: потребностей личности и общества, целевых приоритетов, спрогнозированного процесса и результатов.

На современном этапе эволюции общества, чаша весов в области государственного управления более перемещается с предоставления гражданам определенных услуг и материальных благ на обеспечение общих условий их деятельности и существования, т. е. в область планирования, прежде всего долгосрочного и перспективного. Это говорит о том, что любой государственный служащий, должен моментально реагировать, путем применения правовых норм, на общественные отношения, чтобы это снижало расходы и повышало внутреннюю эффективность государственного управления.

Усовершенствование государственного устройства достигается благодаря заинтересованности и целеустремленности со стороны государственной, а именно всех трех ветвей власти, сотрудничества с внешними организациями из частного сектора, с гражданскими объединениями, повышением информированности граждан о проведенных преобразованиях для обеспечения процесса модернизации.

Образование всегда рассматривалось как средство удовлетворения разнообразных потребностей личности в получении знаний, ведь оно должно формировать предприимчивых людей, которые должны самостоятельно принимать решения, часто у государственных служащих, это ответственные решения, и они должны про-

гнозировать их последствия. Определяющим фактором обеспечения рациональности, то есть целесообразности, обоснованности и эффективности государственного управления выступает социальность.

Роль образования на современном этапе развития России определяется задачами ее перехода к демократическому и правовому государству, к рыночной экономике, необходимостью преодоления опасности отставания страны от мировых тенденций экономического и общественного развития. В современном мире значение образования как важнейшего фактора формирования нового качества экономики и общества увеличивается вместе с ростом влияния человеческого капитала.

В настоящее время многие высшие учебные заведения осуществляют подготовку специалистов по специальности «Государственное и муниципальное управление». При этом не всегда уровень подготовки специалистов соответствует потребностям государственного управления. Образование должно модифицироваться на базе новейших достижений науки и практики управления с учетом инновационных процессов.

Нужно подчеркнуть, что образование должно обладать динамизмом, а не статикой и любое лицо получившее образование, а особенно это касается будущих государственных служащих, должны обладать чувством ответственности за судьбу страны и населения страны, за которое они несут груз ответственности, направляя его, путем принятия и исполнения законов. В центре внимания высшего образования должно обязательно находиться, укрепление ведущих позиций доминирования правовых ценностей и воспитания, вытеснение антиценностей в праве, преодоление имеющихся негативных стереотипов и заблуждений и послужит звонком выявлению существующих на сегодняшний день правовых пробелов, существующих в законодательстве.

Но данную задачу мы сможем решить только путем повышения, не только специального технического, экономического, но и правового уровня образования, от обычного статистического субъекта, до государственного служащего.

Каждый член общества должен понимать, что законы издаются государством, но государство не в праве считать их своей «собственностью», поскольку в основе законодательства лежит воля общества, что зачастую государственным служащими, воспринимается наоборот, при этом не важно какой пост он занимает, и в какой сфере деятельности. Государственные служащие нацелены, скорее, на соблюдение формальных процедур, чем на достижение конкретного результата - и это явно противоречит интересам граждан. Положительный имидж государственных служащих зависит все же, в основном, от качества их работы. Именно повышение этого качества и является целью проводимой реформы модернизации государственной службы. Помимо улучшения организации труда она предусматривает и постоянное улучшение квалификации госслужащих. Следовательно, политика государства в вопросах своего собственного кадрового обеспечения должна значительно измениться.

Кочетова Т.В., УрФУ

РАЗВИТИЕ ПАРТНЕРСКИХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА

Мировая практика показывает, что государства, которые наиболее заинтересованы в поддержке бизнеса и налаживании государственно-частного партнерства, обеспечивают на должном уровне политическую и экономическую безопасность страны. Это доказывает то, что государство, общество и бизнес заинтересованы в ак-

тивном взаимодействии при решении актуальных социально-экономических проблем. Развитие страны в значительной степени зависит от качества экономической политики и конечно от стабильной политики государства в целом как внутри, так и извне государства.

Взаимодействие государства, общества и бизнеса представляет собой систему взаимосвязанных общественных отношений по поводу использования экономических ресурсов государства. Правила взаимоотношений между бизнесом и властью являются, во многом, результатом общественно-политического развития государства. Развитие партнерских отношений между государством и бизнесом необходимо для образования союза между государством и бизнесом в целях реализации приоритетных национальных проектов на основе законодательных актов и специальных соглашений. Нормативные правовые акты закрепляют конкретные правила поведения для представителей бизнеса, что создает стабильную среду для развития рыночных институтов и взаимодействия экономических субъектов.

С переходом России к рыночным отношениям потребовался существенный пересмотр системы взаимоотношений государства, общества и бизнеса. Происходящие изменения привели к тому, что в Российской Федерации сложилась необходимость пересмотра и научных взглядов на государство, общество и бизнес и на их взаимоотношения. Возникла необходимость развития партнерских отношений между государством и бизнесом и отказа от плановой экономики и необоснованного вмешательства государства в развитие бизнеса.

В настоящее время в России необходимо совершенствовать партнерские отношения государства и бизнеса. Сегодня актуальным для государства и бизнеса является вопрос укрепления государства, централизации управления, повышения профессионализма и социальной ответственности всех участников общественных отношений. Для реализации данных задач необходимы совместные действия, как со стороны государства, так и со стороны бизнеса. Создание партнерства государства и бизнеса может оказаться ключевым моментом для дальнейшего развития России.

Существуют серьезные проблемы при сотрудничестве бизнеса с государством, которые проявляются в недостатках правовой базы, несовершенстве форм реализации партнерских отношений, а также нежелание некоторых представителей бизнеса сотрудничать с государством.

Анализ исследований взаимодействия государства и бизнеса в современных российских условиях позволяет сделать вывод о том, что совершенствование механизма управления указанным взаимодействием напрямую корреспондирует с успешностью функционирования бизнес-сектора, с повышением эффективности государственного регулирования социально-экономических процессов и улучшением качества управленческой деятельности в государственных организациях, оказывая стимулирующее воздействие на развитие экономических систем различных уровней иерархии. При этом принципы взаимодействия остаются неизменными на различных уровнях иерархии, тогда как конкретные механизмы сотрудничества в значительной степени трансформируются под влиянием региональных детерминант.⁷⁶

Реформы, проводимые государством в различных сферах, не всегда достигают намеченных целей. Одной из проблем в этом случае является нежелание некоторых государственных служащих выполнять надлежащим образом свои обязанности.

⁷⁶ Зыков В.В. Российской предпринимательство в контексте проблемы экономической безопасности страны//Вестник Челябинского государственного университета.2010 №5 (186). Экономика.Вып. 25. С.83-86

Представители бизнеса фактически не имели эффективных правовых средств воздействия на государственных служащих, которые злоупотребляют своими полномочиями, что также не способствовало совершенствованию партнерских отношений государства и бизнеса. На протяжении длительного периода в России система специального антикоррупционного законодательства формировалась очень медленно. Президентом Российской Федерации Д.А. Медведевым инициирована и сегодня осуществляется антикоррупционная политика. Россия включилась в международное сотрудничество в сфере противодействия коррупции. За небольшой период времени Российской Федерацией ратифицированы Конвенция ООН против коррупции 2003 года и Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию 1999 года. Россия присоединилась к Группе государств против коррупции (ГРЕКО), став ее полноправным участником, а 7 мая 2009 года был подписан Дополнительный протокол к Конвенции Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию 1999 года. 25 декабря 2008 г. Президентом России Д.А. Медведевым подписан федеральный закон "О противодействии коррупции".

В целях совершенствования партнерских взаимоотношений государства и бизнеса необходимо снижение административных барьеров. По данным исследования, проведенного консалтинговой компанией «Грант Торнтон», административное давление на бизнес в 2010 году усилилось. Порядка 44,5 процентов опрошенных бизнесменов ощутили на себе давление со стороны органов государственной власти. В прошлом году этот показатель был равен 34,8 процентам. И это несмотря на то, что со стороны государства были приняты меры к решению данной проблемы. В 2008 вступил в действие Указ Президента РФ "О неотложных мерах по ликвидации административных ограничений при осуществлении предпринимательской деятельности", который направлен на борьбу с различного рода нарушениями в сфере обеспечения нормального функционирования хозяйствующих субъектов. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года предусмотрено совершенствование системы контроля и надзора, предполагающее сокращение административных ограничений предпринимательской деятельности. 26 декабря 2008 г. принят новый закон о защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении проверок.

Все это указывает, что в России на сегодняшний день слабо развито взаимодействие государства и бизнеса, что является препятствием для реализации социально-экономических задач государства. Отсутствуют конкретные формы и методы партнерства государства и бизнеса, за исключением социального партнерства. Нет заинтересованности бизнеса в реализации социальных программ государства. Социальная ответственность бизнеса должна расцениваться в обществе как выгодная бизнесу. Незрелость преемственности власти и сил в отношениях между центральной и региональной властью и нет четкой схемы взаимодействия местной и федеральной власти при реализации проектов с участием представителей бизнеса. Недостаточно квалифицированных специалистов, которых целенаправленно готовят к публичной политической деятельности, воспитывая в них уверенность в гармоничности и взаимообусловленности государственных, частных, региональных интересов связанных с развитием государства.

Совершенствование партнерских отношений государства и бизнеса требует решения достаточно большого количества проблем, так как взаимодействие власти и бизнеса является одним из важнейших условий успешного социально-экономического развития России.

ПРОФИЛАКТИКА МОЛОДЕЖНОГО ЭКСТРЕМИЗМА:
ЗНАЧЕНИЕ СТЕРЕОТИПОВ

Рост молодежного экстремизма - одна из наиболее острых проблем современной России. Беспорядки на Манежной площади в Москве 11 декабря 2010 г. резко повысили значимость данной проблемы в сознании российского общества. По данным МВД РФ в России действуют около 150 экстремистских организаций. В их деятельность, по разным оценкам, вовлечены более 10 тысяч человек, среди которых в органах МВД на контроль поставлены более 5 тысяч несовершеннолетних. Больше всего молодых экстремистов проживает в Москве, Санкт-Петербурге, Ростовской, Воронежской, Самарской, Мурманской, Нижегородской областях. По данным информационно-аналитического центра «Сова» в 2010 году только от расистского и неонацистски мотивированного насилия погибло 37 и были ранены 382 человека, при этом инциденты, связанные с расистским насилием, были зафиксированы в 45 регионах России. Кроме того, в деятельности ультраправых группировок сохраняется стремление к террористической деятельности (подрыв железнодорожных путей и дрезины под Петербургом в феврале 2010 года, поджоги и подрывы милицейских участков в Орле, Пензе, Ростове-на-Дону). Причем эксперты подчеркивают, что террористическая деятельность развивается не как альтернатива расистскому насилию как таковому, а как параллельное ему направление. Также 2010 год ознаменовался ростом бытового ксенофобного насилия и публичной активности экстремистских групп. «Русский марш» 4 ноября в том или ином виде состоялся в 30 городах России, при этом в Москве в нем приняли участие 5,5 тысяч человек⁷⁷.

Приведенные выше данные, а также мнения исследователей говорят о необходимости углубленного изучения природы и социальных факторов распространения экстремистских настроений в молодежной среде. Неразрешенность социально-экономических проблем, застойность политической ситуации являются благоприятной средой для возникновения конфликтов, как на индивидуальном, так и групповом уровнях. Многонациональный и многоконфессиональный состав населения России, а также специфика экономической и общественной сфер жизни общества, во многом способствуют тому, что нарастающая конфликтность приобретает национальную и религиозную окраску, о чем говорится в исследовании, проведенном М.А. Набережной⁷⁸.

В процессе взаимодействия представителей разных национальностей и религиозных конфессий, формируются представления друг о друге, которые на уровне массового сознания воплощаются в стереотипы. «Сформировавшиеся в ходе социализации молодежи этнические стереотипы, предпочтения, ориентации будут влиять на ее сознание, поведение на протяжении всей жизни. Иными словами, этнические ориентации нынешней молодежи – это ориентации взрослых людей начала XXI века и последующих за ними поколений»⁷⁹. Таким образом, знание особенностей и факторов формирования стереотипов в молодежном сознании, а также их мониторинг, представля-

⁷⁷ Призрак Манежной площади: Радикальный национализм в России и противодействие ему в 2010 году [http://www.sova-center.ru/racism-xenophobia/publications/2011/03/d21140/].

⁷⁸ Набережная М. А. Этнические стереотипы в молодежном сознании. // Причины распространения этнического экстремизма и ксенофобии среди молодежи (центральный федеральный округ). Сборник материалов социологического исследования. Белгород, 2008. С. 56

⁷⁹ Герасимова М.Г. Этническая толерантность и этнические стереотипы подростков // Россия: трансформирующееся общество. - М., 2001.

ет ценность для практического решения вопросов урегулирования межнациональных и межконфессиональных отношений и для прогноза их развития как внутри государства в целом, так и между представителями разных общностей в малых группах. В научной литературе под стереотипом понимается принятый в исторической общности образец восприятия, фильтрации, интерпретации информации при распознавании и узнавании окружающего мира, основанный на предшествующем социальном опыте⁸⁰.

Нами было проведено пилотажное исследование, целью которого являлось определение стереотипных представлений студенческой молодежи о ведущих религиях мира. В ходе исследования было опрошено 45 человек (15 христиан, 15 мусульман, 15 атеистов). Респонденты отбирались по возрастному и религиозному признаку. Исследование проводилось путем анкетирования с использованием методики семантического дифференциала. Респондентам предлагалось три вопроса о том, как они представляют верующего христианина, верующего мусульманина и атеиста. В каждом из трех вопросов было по 15 числовых шкал семантического дифференциала и пары антонимов, описывающие их крайние значения. Шкалы семантического дифференциала характеризовали те или иные черты образа и разделялись по видам:

1. Социальные характеристики: невежественный – образованный; отсталый – современный; бедный – богатый.

2. Черты характера: слабый – сильный; замкнутый – общительный; эмоциональный – рациональный; индивидуалист – коллективист.

3. Внешние личностные проявления: пассивный – активный; грубый – вежливый; воинственный – миролюбивый; нетерпимый – толерантный; обыденный – торжественный.

4. Поведенческие характеристики: ленивый – трудолюбивый; неряшливый – аккуратный; безответственный – добросовестный.

Респонденту нужно было выбрать на шкале то значение (от -5 до 5), которое по его мнению в наибольшей степени соответствует действительности. Также после шкал были представлены вопросы, касающиеся некоторых данных о респонденте. Опрос проводился анонимно. Далее для каждой категории респондентов (христиан, мусульман и атеистов) вычислялся средний балл по каждой шкале.

Обозначим некоторые тенденции, выявленные в ходе исследования. Своей группе по большинству шкал респонденты приписывали более высокие и положительные значения, чем остальным. Это подтверждает одну из основных тенденций процесса стереотипизации, заключающуюся в том, что себя и свою группу люди часто воспринимают как более высокую по статусу, нежели другие. Что интересно, по шкале воинственный - миролюбивый, христиане и мусульмане оценили атеистов гораздо более отрицательно, нежели друг друга. По шкалам социальных характеристик человека мусульмане оценивают христиан значительно положительнее атеистов. По шкалам, отражающим социальные характеристики человека, атеисты оценили себя достаточно высоко, в то время как в отношении мусульман и христиан, по аналогичным шкалам, средний балл получился только отрицательным. Что касается внешних личностных проявлений, христиане были оценены мусульманами положительно, нежели атеисты, получившие отрицательный средний балл. По шкалам, отражающим черты характера человека, атеисты оценили себя более высоко по сравнению с представителями других групп. Это относится ко всем шкалам данной категории, кроме шкалы «индивидуалист – коллективист», по которой атеисты оценили себя отрицательно, подразуме-

⁸⁰ Липман У. Общественное мнение /пер. с англ. Т. В. Барчунова, под ред. К. А. Левинсон, К. В. Петренко. М.: Институт Фонда "Общественное мнение", 2004 г. С.97

вая, что они скорее индивидуалисты, чем коллективисты. Стоит отметить, что по шкале «слабый - сильный» мусульмане получили более высокую оценку, чем христиане, но менее высокую, чем самооценка атеистов. Итак, несмотря на то, что наше исследование носит пилотажный характер и в дальнейшем требуется проведение серьезных научных изысканий, мы можем выделить, на основании полученных нами данных, тенденцию к формированию негативных стереотипных представлений о приверженцах Христианства и Ислама у молодежи, придерживающейся атеистических взглядов. В то же время нельзя не отметить тенденцию, хотя и не столь ярко выраженную, к формированию негативного восприятия атеистов у верующей молодежи. Данные факты требуют дополнительной научной проверки, но результаты проведенного исследования можно учитывать при разработке программ профилактики молодежного экстремизма.

Кропанев М.Е., науч. рук. Кропанева Е.М., РГППУ МБОУ гимн. № 35
**ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ПРАВОВУЮ ПРАКТИКУ ИДЕИ ДОСТОЙНОГО
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО СУЩЕСТВОВАНИЯ**

Достойное человеческое существование стало одной из основополагающих максимум цивилизованного человечества XX–XXI вв., одним из важнейших ориентиров общественного развития и критерием оценки общественного состояния, государственного устройства, политики. В сер. XX в. она оформилась как право в ряде весомых международных юридических документов: Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) и др. Это право было «развёрнуто» в обширный каталог социально-экономических и социально-культурных прав. Если в конце XVIII в. все провозглашаемые и законодательно закрепляемые права, относящиеся к категории «естественных и неотчуждаемых», концентрировались вокруг идеи свободы, признаваемой высшей ценностью, то в XX в. появились права «второго поколения», призванные гарантировать жизнь не только свободную, но и относительно обеспеченную.

Ещё одна вариация государственно-эвдемонистического подхода, разработанная в сер. XX в. – концепция социально-экономических и культурных прав человека (Л.А. Гордон; М. Крэнстон). Согласно доминирующей современной концепции право на достойное человеческое существование эволюционно занимает второе место после гражданско-политических прав и относится к социально-экономическим и социально-культурным правам человека. Они призваны гарантировать жизнь не только свободную, но и относительно обеспеченную, где социальные права не только не являются «мнимыми» или «второстепенными» по сравнению с гражданскими и политическими правами, но вместе с экономическими правами образуют своеобразный стержень всей системы прав человека. В совокупности право на достойное человеческое существование составляет не только социально-экономическую доктрину «свободы от нужды», но дополняет её правами на уважение личного достоинства человека, справедливый суд, образование, жизнь в чистой окружающей среде, защитой прав потребителей и т.д.

История убеждала, что свобода, предоставленная каждому, не обеспечивала всеобщего благополучия. Право свободно мыслить оказывалось бесполезным для неграмотного человека, то же самое можно сказать и о других правах. И тогда к «праву что-то делать» добавилось «право что-то получать», иначе говоря, кроме возможности что-то делать «добавилось «право что-то потреблять». В социалистических же

странах официально преобладал тезис, «что тот, кто голодает, нуждается в пище, а не в правах человека».

Поиски баланса между гарантиями свободы личности, с одной стороны, и правом государства перераспределять те или иные жизненные блага, с другой, оказались весьма сложными. Во всяком случае, конституционное закрепление социально-экономических прав шло довольно своеобразным путем. Пионером в этом процессе оказалась Мексика. Конституция Мексики (1917) провозгласила социальное обеспечение, установив пенсии по инвалидности и старости, различные виды льгот и пособий, минимальные гарантии медицинского обслуживания и т.п.⁸¹ История показала также, что попытка изменить социально-экономическую ситуацию в стране путём принятия основного закона, не учитывающего фактическое состояние общества, не приводит к успеху. Если бы уровень демократии и благосостояния населения определялся содержанием Конституции, то Мексика давно стала бы лидером социального и экономического прогресса. Реализация социальных прав требует больших материальных затрат, тогда как гражданские или политические менее обременительны для государственной казны⁸².

Следующими, включившими широкий перечень не только личных и политических, но и социально-экономических прав, были конституции Германии 1919 г. (Веймарская), Румынии (в ред. 1923 г.), Чехословацкой Республики 1920 г., Республики Польши 1921 г., Королевства сербов, хорватов и словенцев 1921 г., Испанской Республики 1931 г. Так, процесс включения прав человека в конституции со стадии либерализации и демократизации постепенно перешёл на стадию социализации. Это означало, что классический подход к правам человека, связанный с утверждением идеи свободной, автономной и сильной личности, претерпел существенные изменения, права человека расширили свое социальное пространство и заставили государство обратить внимание на социально слабые слои населения. На смену классической картине прав человека пришла неклассическая версия, в которой «правами» личности были названы наряду с гражданскими и политическими свободами социальные обязательства государства. В новой схеме в части, касающейся социально-экономических прав, индивид оказался вновь зависимым (хотя и на ином уровне) от государства⁸³. Однако социальная политика в данных государствах была прервана экономическим кризисом 1930-х гг.

Особую роль в юридическом закреплении социально-экономических прав в разных странах мира сыграла и Конституция СССР 1936 г., формально сохранившая ряд политических прав (свобода слова, печати, собраний и митингов, уличных шествий и демонстраций), оговорившая возможность их использования «соответствием интересам трудящихся», тем самым, перечеркнувшая сам факт существования такого рода свобод. Либеральные ценности, враждебные советскому и практически не свойственные массовому российскому менталитету, были даже на уровне декларации оставлены за бортом: право, принадлежащее личности, есть не столько свобода личности, сколько её общественная обязанность.

Конституция СССР 1936 г. предусматривала право граждан на труд, «т.е. право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количе-

⁸¹ См.: Михайловская И. Концепция прав человека и их значение для посткоммунистической России. – URL: <http://www.hrighs.ru/text/b9/Chapter5.htm>

⁸² См.: Позднер Р.А. Цена обеспечения юридических прав // Конституционное право: восточноевропейское обозрение. 1995. № 3. С. 47.

⁸³ См.: Глухарева Л.И. Права человека. М., 2002. С. 200.

ством и качеством» (ст. 118), право на отдых (ст. 119), право на материальное обеспечение в старости, а также в случае болезни и потери трудоспособности (ст. 120), право на образование (ст. 121). Конституция СССР 1977 г. расширила перечень провозглашаемых социальных прав, добавив права на охрану здоровья (ст. 42), на жилище (ст. 44), на пользование достижениями культуры (ст. 46), а также гарантировав свободу научного, технического и художественного творчества (ст. 47). Социально-экономические права в условиях ликвидации частной собственности оказались очень удобной идеологической ширмой, прикрывающей экономическую и политическую монополию государства на устройство жизни своих подданных и, как следствие этого, на полную ликвидацию «пространства свободы». Несмотря на такое обилие предоставленных советскими конституциями прав второго поколения, многие западные юристы отзываются о них как о «простых клочках бумаги, не предназначенных для практического применения»⁸⁴.

Также главным обвинением советским конституциям является то, что «социально-экономические права без политических и гражданских прав несут в себе идею деспотического государства, ибо экономические, социальные и культурные права сами по себе еще не являются правами. Они становятся правами только в сочетании со свободами»⁸⁵.

Однако, несмотря на формальность перечисленных выше конституций, они оказали мощное влияние на активизацию движений за признание экономических и социальных прав народов многих стран мира. Для многих западных держав страх перед «коммунистической угрозой» наряду с внутренними социально-экономическими и культурными потребностями сыграл роль серьёзного стимула для расширения прав трудящихся и повышения уровня их жизни.

Крохалева Е.А., ПГТУ

ПЕРМСКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СПОРТИВНЫЕ КЛУБЫ

В последнее время все больше обсуждают проблемы современного состояния и успехов игровых видов спорта в России. Существует много мнений и споров по поводу того, что не так и кто виноват. Однако, одно ясно совершенно точно: спортсмены для сборных готовятся внутри страны, в разных ее регионах. Для этого существуют профессиональные спортивные клубы, которые играют в различных лигах и чемпионатах. Поэтому в субъектах федерации должны быть созданы условия для успешного протекания тренировочного и игрового процесса этих команд. И не последнюю роль в их создании играют соответствующие органы государственной власти субъектов, так как именно они должны обеспечивать необходимой инфраструктурой, а также финансами.

В связи с этим, на примере Пермского края, можно рассмотреть развитие игровых видов спорта, результативность которых, в первую очередь, определяется достижениями профессиональных спортивных команд на соответствующих соревнованиях. Эти результаты сравним с развитием аналогичных видов спорта в Казани, поскольку именно этот город на данный момент является одним из самых продвинутых в спортивном плане в России.

Возьмем 5 основных игровых видов спорта, по которым и в Перми, и в Казани существуют профессиональные спортивные клубы: баскетбол, волейбол, гандбол, футбол и хоккей. Что необходимо для успешного развития команды? Профессиональные

⁸⁴ Элстер Й. Влияние прав человека на экономическое развитие. – URL: <http://www.hrighs.ru/text/b4/Chapter9.htm>

⁸⁵ Хеллер А. Свобода как высшая ценность. – URL: <http://www.hrighs.ru/text/b2/Chapter4.htm>

игроки, тренерский штаб, соответствующий бюджет, который складывается как из спонсорских средств, так и из финансирования администрации города и региона. Также имеет значение количество детско-юношеских спортивных школ, которые готовят кадры для клубов.

Таблица

Профессиональные спортивные клубы Перми и Казани по данным 2010 г.

Команды	Место	Кол-во спортивных школ	Бюджетное финансирование
Баскетбол			
Уникс (Казань)	3 (суперлига)	4	
Урал-Грейт (Пермь)	-	9	-
Волейбол			
Зенит (Казань)	1 (суперлига)	3	
Прикамье (Пермь)	11 (высшая лига А)	6	23 млн. руб.
Гандбол			
КАИ-Зилант (Казань)	10 (высшая лига)	1	
Пермские медведи (Пермь)	10 (суперлига)	4	22,294 млн. руб.
Футбол			
Рубин (Казань)	1 (премьер-лига)	7	
Амкар (Пермь)	13 (премьер-лига)	5	111,5 млн. руб.
Хоккей			
Ак Барс (Казань)	1 (КХЛ)	6	
Молот-Прикамье (Пермь)	3 (ВХЛ)	3	75 млн. руб.

Сейчас баскетбольная команда «Урал-Грейт» прекратила свое существование из-за финансовых проблем.

Сразу бросается в глаза, что большинство казанских команд, за исключением гандбольной и футбольной, играют в более сильных лигах и являются их чемпионами либо призерами. Это свидетельствует о том, что клубный спорт в Казани действительно находится на высоком уровне развития. Однако стоит отметить, что по количеству спортивных школ Пермь не уступает, а даже, наоборот, лидирует в этом показателе. Так, в Перми в среднем на каждый из 5 видов спорта приходится по 5,4 школы, а в Казани – 4,2.

Бюджет – это одна из основных составляющих любого спортивного клуба. Именно он позволяет руководству команды проводить грамотную селекцию, обеспечивать лучшие условия для игроков и т.д. В таблице приводятся данные только по государственному финансированию. Казанские клубы в большинстве своем являются коммерческими структурами, поэтому предоставить информацию об их финансировании не представляется возможным (ответ на обращение в Интернет-приемную Министерства по делам молодежи, спорта и туризма республики Татарстан). Что касается пермских команд, то в 2010 г. по сравнению с 2009 г. у одних команд сократилось финансирование («Прикамье», «Амкар»), а у других, наоборот, увеличилось («Пермские медведи» в 3,4 раза, «Молот-Прикамье» в 1,3 раза). В целом же, финансирование бюджетных команд в 2010 г. уменьшилось по сравнению с 2009 г. в 0,6 раза, еще при этом надо учесть, что баскетбольная команда прекратила свое существование в 2010 г., и ей уже финансы не выделялись.

Конечно, главную роль в развитии спортивного клуба играют денежные средства, поскольку его содержание обходится очень дорого. основополагающее значение фи-

нансы, которые находятся в распоряжении команды, имеют при покупке игроков. Стоит отметить, что в казанских командах играют звезды российской и мировой величины, во многом благодаря усилиям которых клубы занимают ведущие позиции в чемпионатах.

Результат команды зависит от ее бюджета на 97%. А в действительности же размер средств, выдаваемых команде, совершенно не взаимосвязан с местом, которое она занимает в своем чемпионате. Если рассчитать, сколько государственных финансовых средств необходимо каждой команде для выигрыша первого места в своей лиге, то получается примерно в интервале от 150 до 183 млн рублей. Но здесь не все зависит от государства, так как система финансирования в Перми предполагает привлечение спонсорских средств и государственных в пропорции 50/50, то есть, сколько команды денег получают от спонсоров, столько же им и выделит государство.

Спортивные школы также важны, так как именно в них сконцентрирована подготовка будущих профессиональных спортсменов. Результат команды на соревнованиях зависит от количества школ на 85%. Однако, если спрогнозировать сколько школ по каждому виду спорта должно быть, чтобы команда заняла 1 место, то получается, что от 1 до 3. Но в действительности их больше, и это означает, что проблема не в количестве школ, а в качестве подготовки в них, которое находится не на очень высоком уровне.

У каждой спортивной команды должны быть «свои» специализированные только на одном конкретном виде спорта детско-юношеские спортивные школы, в которых будет вестись подготовка учеников не на уровне простых секций, а на профессиональной основе, чтобы ребята по мере роста своих умений и достижения успехов в спорте непосредственно смогли выступать за клуб своего города. В Перми пока что существует две таких школы: ДЮСШ «Урал-Грейт-Юниор» и ДЮСШОР «Молот». К слову сказать, в Казани три специализированных ДЮСШ: «УНИКС-Юниор», «Зенит», «АК Буре».

В заключение хотелось бы отметить, что краевому правительству, и администрации города следует уделять большее внимание спортивным клубам, представляющим их на всероссийском уровне. Сильные спортивные команды влияют и на престиж субъекта, и на возможность выступления местных спортсменов на международных соревнованиях за Россию. Согласитесь приятно осознавать, что какой-нибудь олимпийский чемпион является твоим земляком. Кроме этого, на наиболее спортивно развитые регионы федеральные власти возлагают ответственность за проведение международных спортивных турниров. Не случайно же Универсиада – 2013 пройдет в Казани. И, конечно, не стоит забывать о болельщиках, которые хотят, чтобы их любимая спортивная команда выступала на самом высоком уровне и радовала их своими победами.

Кузнецова А.Ю., Трофимова Г.Н., РУДН

ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ В СМИ

Уже стало аксиомой утверждение о том, что, распространяя определенную информацию, СМИ оказывает серьезное влияние на формирование массовых представлений, взглядов и установок людей практически во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и связанных с формированием имиджа Правительства РФ. Образ Правительства представляет собой не только инструмент, но и результат процесса познания. Значимость формирования образа тех или иных властных структур посредством СМИ состоит в том, что он функционирует далее во всей системе взаимоотношений

государств. При этом необходимо отметить, что подчас сконструированный образ Правительства оказывается более важным для построения отношений, нежели объективные характеристики данного государства.

Роль СМИ во всем этом довольно значительна: именно через них формируется общественное восприятие страны, они играют определяющую роль в формировании образа Правительства, выгодно подавая его или, наоборот, навязывая отрицательное негативное впечатление. Право граждан на оперативное получение через средства массовой информации достоверных сведений о деятельности государственных органов и организаций закреплено Законом РФ «О средствах массовой информации». Согласно этому документу государственные органы и организации, общественные объединения должны предоставлять сведения о своей деятельности СМИ по запросам редакции, а также путем проведения пресс-конференций, рассылки справочных и статистических материалов и в иных формах. Эта деятельность призвана укреплять доверие граждан к властным структурам, создавать их благоприятный образ.

Формирование имиджа Правительства зависит от многих факторов, но прежде всего от политической жизнеспособности, идеологической привлекательности, культурных ценностей и динамичности экономики. Необходимо отметить, что СМИ по-разному трактуют деятельность Правительства РФ и премьер-министра В.В. Путина. К примеру, «Российская газета» дает исключительно положительную характеристику работе различным министерствам и кадровым структурам. И это неудивительно, ведь данная газета является официальным печатным органом Правительства РФ. В этом издании мы можем встретить федеральные конституционные законы, указы Президента России, постановления и распоряжения Правительства России, нормативные акты министерств и ведомств, а также публикуются новости, репортажи и интервью государственных деятелей, комментарии к официальным документам. Тем самым мы видим полноценное освещение работы деятельности Правительства РФ в исключительно положительном тоне.

«Новая газета» выступает в качестве оппозиции «Российской газете», делая акцент на своей независимой политической принадлежности. Здесь можно найти более острую информацию, а также встретить серьезную критику в отношении Правительства РФ и премьер-министра. Стоит отметить, что «Новая газета» довольно-таки смело показывает и тандем Медведева с Путиным, изображая их в насмешливом карикатурном виде.

Важно также отметить, что большинство газет, информационных агентств подают сведения о деятельности Правительства РФ сухо, без разъяснений: пользуется популярностью жанр информационной заметки. Но почему так мало аналитики среди журналистских работ?! Ведь порой так не хватает серьезного материала, в конце концов, более конкретной трактовки тому или иному событию.

На страницах российских изданий встречается много различных материалов о работе Правительства РФ и премьер-министра, ведь это главная структура нашей страны. И оттого как будут освещать журналисты их деятельность, зависит аура доброжелательного или недоброжелательного отношения к нему как к субъекту геополитического действия. Таким образом, с помощью СМИ быстро формируется устойчивое общественное мнение, если надо, ломаются устоявшиеся и создаются новые стереотипы, эталоны поведения и отношений, иначе говоря, формируется имидж того или иного объекта, в том числе и любого министерства. На сегодняшний день имидж становится реальным средством воздействия на массовое сознание. Практически каждый

объект, окружающий нас, обладает своей имиджевой структурой, будь то телевизионная звезда, авиакомпания, город или Правительство РФ.

Кузнецов Ю.Ю., ПГТУ

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО СПОРТА В ПЕРМСКОМ КРАЕ

Детско-юношеский спорт в Пермском крае играет большую роль как один из эффективных методов профилактики преступности, наркомании, алкоголизма, а также в формировании здорового образа жизни и верных ценностных ориентаций подрастающего поколения. Под детско-юношеским спортом мы понимаем спортивные занятия, спортивно-образовательную подготовку и соревновательную деятельность детей и подростков в возрасте до 18 лет⁸⁶.

Предметом исследования является современное состояние и перспективы развития учреждений детско-юношеского спорта в Пермском крае в качестве основы развития потенциальных возможностей и индивидуальных особенностей ребенка.

В настоящее время развитие детско-юношеского спорта обеспечивают 10 детско-юношеских клубов физической подготовки (ДЮКФП), 56 детско-юношеских спортивных школ (ДЮСШ), 24 специализированных детско-юношеских школ олимпийского резерва (СДЮШОР), которыми охвачено более 53,5 тысяч человек, из них более 41 тыс. детей и подростков 6-15-летнего возраста. Учебно-тренировочный процесс с учащимися спортивных школ различных типов осуществляют 1666 тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования⁸⁷. Таким образом, каждый тренер в Пермском крае должен работать с 32 детьми, и в этом заключается большая проблема, т.к. многим детям невозможно уделить должного внимания в силу загруженности тренеров. Также острой проблемой является закрепление молодых специалистов в сельских территориях из-за отсутствия жилья и низкой заработной платы. Данные проблемы касаются не только Пермского края, но и других регионов Российской Федерации.

Приоритетными направлениями в развитии детско-юношеского спорта в Пермском крае являются:

- совершенствование материально-технической базы, кадрового, методического обеспечения физического воспитания и детско-юношеского спорта в образовательных учреждениях;
- модернизация системы подготовки спортивного резерва;
- создание условий для развития детско-юношеского спорта по месту жительства;
- развитие детско-юношеского спорта в физкультурно-спортивных организациях различных организационно-правовых форм⁸⁸.

Создание условий для развития детско-юношеского спорта осуществляет Агентство по спорту и физической культуре Пермского края. Его управленческие воздействия реализуются по двум основным направлениям. Во-первых, проведение спортивных мероприятий совместно с федерациями по видам спорта. Во-вторых, реализация краевой целевой программы («Развитие физической культуры, спорта и здорового образа жизни в Пермском крае на 2008-2010 гг.»). Наиболее успешным проектом в рамках данной программы стал проект «Школьный спортивный сертификат».

⁸⁶ Закон Московской области от 8 февраля 2002 г. № 3/2002-ОЗ «О детско-юношеском спорте в Московской области».

⁸⁷ Отчет о работе Агентства по спорту и физической культуре Пермского края за 2010 год.

⁸⁸ Закон Пермского края от 14.07.2008 N 259-ПК (ред. от 29.06.2010) «О краевой целевой программе «Развитие физической культуры, спорта и здорового образа жизни в Пермском крае на 2008-2010 годы» (принят ЗС ПК 19.06.2008).

Проект был разработан и реализуется в целях повышения качества физического и нравственного здоровья, уровня физической подготовленности детей и подростков через привлечение их к систематическим занятиям физической культурой и спортом. В реализации данного проекта в настоящее время участвуют 6 территорий Пермского края. На пилотных территориях увеличилось число систематически занимающихся физкультурой и спортом детей на 13,5%. Региональный пилотный проект «Школьный спортивный сертификат» в 2009 г. получил высокую оценку на Всероссийском спортивном

форуме «Россия – спортивная держава». В настоящее время в Пермском крае реализуется ещё ряд проектов: «Массовое обучение школьников плаванию в плавательных бассейнах Пермского края»; «Межшкольный стадион»; «Юность спортивная»; «Приведение в нормативное состояние объектов социальной сферы».

Что касается организации физического воспитания в общеобразовательных и специализированных учреждениях Пермского края, то следует отметить, что физкультурно-оздоровительная работа ведется в 866 общеобразовательных учреждениях и в 174 учреждениях дополнительного образования детей.

Интересный опыт постановки физического воспитания детей в учреждениях дошкольного и общего образования есть в Кунгурском и Соликамском городском округе, в Очерском и Губахинском муниципальном районе Пермского края. В этих муниципальных образованиях удалось привлечь большое количество семей города к физической деятельности, что несомненно способствовало улучшению физического состояния детей.

В муниципальном учреждении «Дворец спорта «Фаворит» города Оса⁸⁹ созданы условия для развития потенциальных возможностей и индивидуальных особенностей ребенка. Основной проблемой, несколько снижающей эффективность развития возможностей детей, является проблема нехватки профессиональных тренеров. Так, на одного тренера в г. Оса приходится 14 детей, по сравнению с Московским клубом «На батуте», в котором на одного тренера приходится 4 человека⁹⁰, что позволяет уделить каждому посетителю максимум тренерского внимания. В результате проведенного нами анализа деятельности спортивных школ Пермского края удалось проследить положительную динамику развития школ в период с 2008 по 2009 гг. Радует тот факт, что положительная составляющая значительно увеличилась за небольшой относительно промежуток времени⁹¹.

Одним из инструментов воспитания, развития детей является спорт. Государственная политика спорта позволяет укрепить здоровье детей, а, следовательно, улучшить здоровье будущих поколений. Именно финансовая поддержка государства должна стать главной основой для воспитания здоровой и крепкой нации, способной сохранить нашу страну – Россию.

Кузьминчук А. А., Задорина М. А., науч. рук. Пилявский А. П., УрФУ
НА ПУТИ К «ДВУГЛАВОМУ» МЕСТНОМУ САМОУПРАВЛЕНИЮ

За последние несколько лет в российских городах стало практиковаться введение института сити-менеджеров как одной из моделей построения муниципальной власти.

⁸⁹ Отчет о работе Муниципального учреждения «Дворец спорта «Фаворит» за 2008 и 2009 год.

⁹⁰ На батуте, метро Автозаводская [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.roller.ru/content/batut/article-2725.html>

⁹¹ Свободные сведения по спортивным школам Пермского края (детско-юношеских спортивных школ, специализированных детско-юношеских школ олимпийского резерва и детско-юношеских клубов физической подготовки) по состоянию на 31 декабря 2008 года и на 31 декабря 2009 года.

Только в Свердловской области в 26 городских округах из 68 введен институт сити-менеджеров. Еще в четырех муниципальных образованиях идет подготовка к такому переходу. Речь идет о реформировании системы управления муниципалитетами, согласно которой власть должна быть поделена между избираемым населением или депутатами главой города – председателем городской Думы и назначаемым главой администрации – сити-менеджером. Иными словами предполагается лишить главу города единоличной власти и оставить за ним представительские и председательские функции, а заботы о городском хозяйстве передать главе администрации. Основанием для такой практики послужил принятый в 2003 году Федеральный закон №131 –ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», который предусматривает несколько вариантов формирования органов местной власти.

Выделяются три возможных модели построения муниципальной власти.

1. Глава муниципального образования избирается населением и возглавляет местную администрацию. Работу представительного органа организует председатель, избираемый из числа депутатов.
2. Глава муниципального образования избирается населением и возглавляет представительный орган местного самоуправления. Руководство местной администрацией возлагается на управляющего (сити-менеджера), нанимаемого по контракту на конкурсной основе.
3. Глава муниципального образования избирается из состава представительного органа местного самоуправления и является его председателем. Местную администрацию возглавляет управляющий, нанимаемый по контракту на конкурсной основе.

Главное различие между этими моделями заключается в статусе главы местной администрации: является ли он выборным главой муниципального образования или муниципальным служащим, принятым на работу по контракту.

До середины 2010 г. в городе Екатеринбурге практиковалась первая организационная форма местного самоуправления, когда глава города избирался на всеобщих прямых выборах и возглавлял городскую администрацию. 17 сентября 2010 г. в администрации Екатеринбурга состоялись общественные слушания по вопросу о внесении поправок в Устав города, предполагающих, в том числе, введение поста сити-менеджера. Жители города приняли активное участие в обсуждении данного вопроса, принимая во внимание все положительные и отрицательные стороны возможного нововведения. Особой критике подверглись упразднение возможности граждан напрямую выбирать градоначальника, а также зависимость главы администрации города от региональной власти, так как конкурсная комиссия, избирающая сити-менеджера, на две трети состоит из лиц, выбранных Думой, и на одну треть – из членов Законодательного Собрания Свердловской области, которых определяет губернатор. Кроме того у населения возникли опасения о возможной приверженности сити-менеджера к определенным бизнес- или политическим структурам⁹².

Не смотря на споры вокруг введения должности сити-менеджера, 12 октября 2010 г. были приняты окончательные поправки в Устав города Екатеринбурга, согласно которым была изменена модель построения муниципальной власти.

⁹² Рулева Н. Екатеринбург двуглавый [Электр. ресурс] // Российская газета. 2010. 21 сентября.

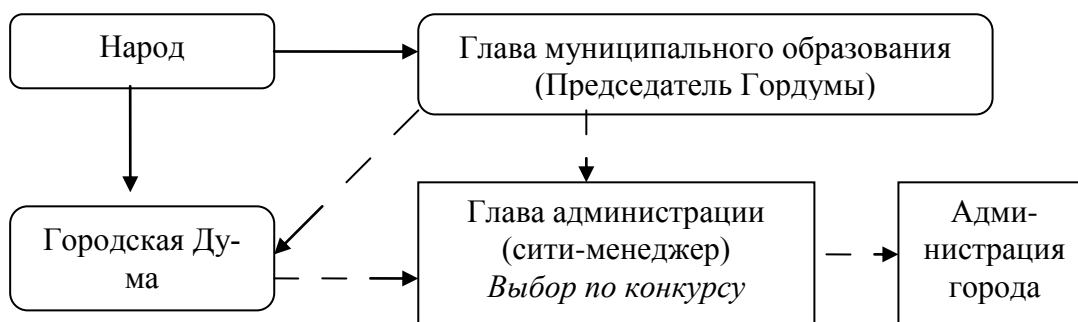


Рис. 1. Схема современного устройства муниципальной власти г. Екатеринбурга

При этом была сохранена система прямых выборов главы города и введен пост сити-менеджера. Наиболее весомым аргументом в пользу введения института сити-менеджмента является возможность разделения хозяйственной и политической функций между Главой администрации и Главой города. При этом депутаты получили большую возможность влиять на администрацию, что будет способствовать разрешению «некоторого несоответствия, которое возникает между населением города и городскими депутатами: во-первых, несоответствие представлений населения о возможностях депутата и его действительных компетенциях; во-вторых, минимальное влияние населения на избранного им депутата»⁹³.

«Мэр города - это политик, реализующий общегородскую политику. Он должен принимать политические решения, а это такие решения, которые касаются власти... А сити-менеджер - это профессионал-управленец в экономической сфере, который должен креативно исполнять полученные указания»⁹⁴.

Таким образом, сити-менеджер призван управлять городским хозяйством, вести бюджетом и решать кадровые вопросы. В то время как Глава города осуществляет представительские и иные политические функции согласно городскому Уставу.

Между тем, вопрос разработки критериев для осуществления конкурсного отбора кандидатов на должность сити-менеджера выходит на первый план. Актуальным также становится и вопрос о возможности населения влиять на деятельность управленца, то есть необходимость подотчетности сити-менеджера гражданам. *«Сити-менеджер подотчетен главе округа, его приоритетная обязанность - следить за городским хозяйством и развивать его, а не общаться с населением. Глава округа занимается стратегическим планированием, он подотчетен Думе, а не населению»⁹⁵.*

В качестве возможного выхода из сложившейся ситуации может выступать создание некой общественной коллегии, которой был бы подотчетен сити-менеджер. По словам Александра Александрова, заместителя руководителя администрации губернатора Свердловской области, *«Сити-менеджеры - это профессионалы, «белые воротнички», призванные качественно оказывать услуги населению»⁹⁶.* Поэтому общественная коллегия должна бы была состоять из граждан города Екатеринбурга. Таким образом, можно было бы компенсировать получившуюся независимость от населения сити-менеджера, введением подотчетности сити-менеджера не только Думе (т.е. косвенно гражданам), но и напрямую гражданам через общественную коллегия.

⁹³ Заборова Е.Н. Город на грани веков. Екатеринбург, 2007. С. 219

⁹⁴ Сити-менеджер или мэр? Найдите десять отличий [Электр. ресурс] / Фонд общественных инициатив «Перспектива». 2010. Режим доступа: <http://www.arhpr.ru/expertise/429-siti-menedzher-ili-myer.html>

⁹⁵ Колесник А. Двуглавое правление. Способны ли сити-менеджеры изменить жизнь горожан к лучшему // Российская газета – Неделя. 2010. 29 июля.

⁹⁶ Там же.

Говорить об абсолютных плюсах или минусах введения поста сити-менеджера пока рано. Результаты изменения структуры управления городом будут видны через некоторое время, когда можно будет в полной мере оценить достоинства и недостатки данного нововведения. Но уже сейчас можно утверждать, что переход к институту сити-менеджеров повышает роль представительной демократии, а значит повышается заинтересованность населения при формировании представительных органов власти и ответственность представительного органа за состояние дел в городе.

Кузьминчук А.А., Задорина М.А., УрФУ

СОЦИАЛЬНЫЙ PR: КОРРЕКЦИЯ ДЕВИАЦИЙ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

В настоящее время молодежная политика является одним из наиважнейших звеньев государственной политики России. Используя потенциал молодежи, можно получить мощный ресурс для реализации программ модернизации, сохранить человеческие ресурсы, решить демографические проблемы, сохранить родную культуру. Перед руководством страны встает важная задача: формирование жизненных установок, ценностей и моделей поведения молодых людей, соответствующих потребностям российского государства.

Следует отметить, что превалирующую роль в решении этой сложной задачи отдается образовательной среде вузов, которые сегодня обязаны готовить не только компетентных профессионалов, молодых специалистов, но и высоко культурных людей, готовых отвечать за свои поступки, вести здоровый образ жизни, используя нестандартные методы регулирования ценностных установок и формирования поведенческих паттернов. Одним из таких методов является социальный PR. Социальный PR – это деятельность, направленная на формирование, поддержку и развитие нужных (чаще всего позитивных) отношений к людям, организациям, объектам, событиям, идеям и т. д., на формирование у людей позитивных стратегий поведения. Социальный PR, как правило, направлен на решение проблем в области культуры, образования, социализации, коррекции девиантного поведения, а также на решение ряда социальных проблем общегосударственного масштаба:

- употребление ненормативной лексики: большинство наших сограждан – 72% – «часто» слышат ее на улицах, в транспорте, других общественных местах ⁹⁷;
- увеличение числа курящих людей: в 2007 году курили 32 %, в 2009 – 37 % ⁹⁸. Сегодня в России курят уже 41 % россиян ⁹⁹;
- употребление алкогольных напитков: употребляют алкогольные напитки 74% россиян, причем 8% делают это ежедневно ¹⁰⁰;
- большое число наркозависимых: в России до 6 млн. наркозависимых, около 4 млн. человек ежегодно «пробует» психоактивные вещества ¹⁰¹;
- рост хулиганства и мошенничества: об увеличении случаев хулиганства и мошенничества сообщают 43 и 41 % россиян соответственно ¹⁰².

⁹⁷ Шмерлина И. О нецензурных выражениях [Электронный ресурс] / ФОМ. Опрос населения. 2008. Режим доступа: http://bd.fom.ru/report/cat/lang_1/abuse/d082925

⁹⁸ Ограничения на курение табака: за и против [Электронный ресурс] / ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 1234. 2009. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=11935>

⁹⁹ Почти каждый десятый россиянин смог бросить курить [Электронный ресурс] / ВЦИОМ. Пресс-выпуск №1504. 2010. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=13541>

¹⁰⁰ Алкоголизация России: не пора ли опять звать Горбачева? [Электронный ресурс] / ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 1279. 2009. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=12206>

¹⁰¹ Наркоконтроль: 15 миллионов россиян хотя бы раз в жизни пробовали наркотики [Электр. ресурс] / NEWSru.com. Новости России. Электр. текст. дан. 2008. Режим доступа: <http://palm.newsru.com/russia/02jan2008/15mlnnnark.html>

Немаловажное значение также имеют и проблемы молодежи: среди молодежи курящих 48 %¹⁰³; молодые граждане составляют основную массу людей, употребляющих психоактивные вещества¹⁰⁴; не бранятся нецензурно лишь 22–24% людей молодого возраста¹⁰⁵. Социальный PR здесь используется в качестве ресурса воздействия на молодое население, что обусловливается нетрадиционностью подходов, возможностью задействовать современные средства коммуникации с молодежью, основная масса которой по данным ВЦИОМ использует Интернет¹⁰⁶ и является активным посетителем социальных сетей¹⁰⁷.

В ноябре 2010 г. было решено провести творческий конкурс «За чистоту слов, поступков и отношений». Благодаря проведению этого конкурса с применением технологий социального PR стало возможным оказание содействия формированию позитивных поведенческих паттернов среди молодежи, исключая из повседневных практик сквернословие, табакокурение, распространение девиантных форм поведения, а также распространение апробированных разработок проекта на другие регионы Российской Федерации.

Задачи проекта были поставлены следующие:

1. Провести информационную кампанию в поддержку здорового образа жизни в молодежной среде с целью противодействия сквернословью, табакокурению и распространению деструктивных форм поведения;
2. Создать творческое пространство, способствующее инновационному развитию и социальному становлению личности студента;
3. Изучить отношение студентов к ценности здоровья и чистоты русского языка;
4. Оказать содействие творческому самовыражению и самоутверждению студентов.

Социальный PR-проект творческого конкурса «За чистоту слов, поступков и отношений» был реализован в соответствии с исследовательскими, планирующими, организаторскими и экспертными функциями. При реализации проекта были использованы внешние, внутренние и аналитические PR-технологии.

Система разработки и реализации проекта творческого конкурса была построена по формуле RACE: исследование (анкетирование студентов УрФУ); действие (разработка концепции, структуры, плана управления проектом); коммуникация (реализация проекта на основе коммуникативного взаимодействия); оценка (оценка эффективности).

Аудиторный масштаб реализуемого проекта составил 20 000 чел. при сравнительно небольшом бюджете (70 000 руб.). Была реализована активная информационная кампания по проведению конкурса, а также по проблематике данного проекта – актуализации творческого потенциала и формированию позитивных поведенческих стра-

¹⁰² Хулиганы, мошенники и карманники: о росте преступности на фоне кризиса. [Электронный ресурс] / ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 1201. 2009. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=11734>

¹⁰³ Ограничения на курение табака: за и против [Электронный ресурс] / ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 1234. 2009. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=11935>

¹⁰⁴ Наркоконтроль: 15 миллионов россиян хотя бы раз в жизни пробовали наркотики [Электр. ресурс] / NEWSru.com. Новости России. Электр. текст. дан. 2008. Режим доступа: <http://palm.newsru.com/russia/02jan2008/15mlnnnark.html>

¹⁰⁵ Шмерлина И. О нецензурных выражениях [Электронный ресурс] / ФОМ. Опрос населения. 2008. Режим доступа: http://bd.fom.ru/report/cat/lang_1/abuse/d082925

¹⁰⁶ Зачем вам компьютер? [Электронный ресурс] / ВЦИОМ. Пресс-выпуск №1549.2010. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=13710>

¹⁰⁷ Рейтинг популярности социальных Интернет-сетей [Электронный ресурс] / ВЦИОМ. Пресс-выпуск №1501. 2010. Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=13526>

тегий студентов, подготовлена к изданию научно-популярная литература. Цели и задачи конкурса были выполнены.

В рамках конкурса проводилось социологическое исследование с целью сбора научных данных и привлечения внимания студентов к проблеме сквернословия и табакокурения, были получены репрезентативные исследовательские. Было опрошено 1200 человек, выборка скорректирована, проанализировано 540 анкет студентов Уральского федерального университета, из них – 48% юношей и 52% девушек (*выборка случайно-стратифицированная по признаку факультет и курс; ошибка не более 0.03*).

Среди студентов позволяют себе использовать ненормативную лексику в обыденной речи каждый пятый, один из пяти никогда этого не делает, трое из пяти позволяют себе использовать ругательства в редких случаях. Чаще всего используют ненормативную лексику юноши. Не видят в этом ничего страшного 25% из них, позволяют себе это в редких случаях 60%, никогда не используют в своей речи такие слова – 15 %. Каждая третья девушка никогда так не выражается, 54 % - могут себе это позволить в редких случаях. Важно отметить, что четко прослеживается зависимость – курящие студенты значительно чаще позволяют себе нецензурные выражения и не видят в этом ничего плохого (37 %), тогда как среди не курящих таковых всего 15 %. Никогда нецензурно не выражаются 9 % из числа курящих и 27% среди не курящих. Вместе с тем поддерживают идею введения штрафов и административных мер за недостойное поведение в вузе каждый второй юноша и 62 % студенток. При этом, младшие курсы наиболее заинтересованы в профилактике борьбы с деструктивными формами поведения в студенческой среде (по данным, отраженным на рис. 4).

Сегодня в УрФУ курит 29% студентов. Имеет эту вредную привычку каждая четвертая студентка и каждый третий юноша. Следует отметить, что лишь четверть курящих студентов не пробовала избавиться от этой привычки (26 %). Однако мы выявили, что сегодня в УрФУ приходят учиться все меньше курящей молодежи. Среди студентов 1 курса курит каждый четвертый, среди второкурсников 23% курящих, на третьем курсе – 29% на четвертом и пятом – 42% и 31 % соответственно.

Интересно отметить, что 38 % студентов считает основной причиной, по которой молодежь начинает курить, обыкновенное безделье. На втором месте по значимости мотивов курения стоят стрессовые ситуации (27%), на третьем – мода, о ней упомянул каждый пятый из числа опрошенных (20 %). Следует отметить, что каждый десятый представитель студенческой молодежи считает курение зависимостью или привычкой, которая нравится (12%).

На основе полученных данных, можно сказать, что студенты в большинстве случаев отрицательно относятся как к сквернословью, так и к табакокурению. Были предложены меры борьбы с неподобающим поведением в вузе – введение административных наказаний за разного рода проявления девиантного поведения. Большая часть студентов высказалась за введение данной формы наказания, результаты опроса представлены руководству УрФУ.

Оценка эффективности проведенного проекта оценивалась согласно критериям аналитического PR, т.е. на трех уровнях. Согласно результатам, эффективность проведения творческого конкурса «За чистоту слов, поступков и отношений...» вышла за пределы среднего уровня и имеет все шансы стать высоко-эффективным мероприятием творческого характера, проводимого при помощи социальных PR-технологий.

Следует отметить, что конкурс вызвал большой общественный резонанс. Творческие работы прислали не только студенты УрФУ, но и студенты многих других вузов

Свердловской области, а также школьники. В адрес оргкомитета поступали не только слоганы, но и благодарности, и обращения. Например, пришло письмо из управления по делам молодежи администрации Магаданской области со словами поддержки инициативы УрФУ и просьбой поделиться опытом. Одна из крупнейших металлургических компаний России – Русская медная компания – учредила свои специальные номинации, выбрав авторов четырех слоганов и наградив их ценными призами и поездкой в Верхотурье и Меркушино. Положительные отзывы о конкурсе также поступали и от органов исполнительной власти и общественных организаций (от Министерства социальной защиты населения Свердловской области и Общероссийского общественного движения «Всероссийское родительское собрание»).

Кукишинова А.С., ПГТУ

ПРОБЛЕМЫ ДОБРОВОЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ

В настоящее время сфера здравоохранения претерпевает ряд изменений. Распространение получает добровольное медицинское страхование (далее – ДМС). Согласно ст.20 «Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан» (утв. ВС РФ 22.07.1993 N 5487-1, ред. от 28.09.2010) граждане имеют право на дополнительные медицинские и иные услуги на основе программ ДМС. ДМС обеспечивает гражданам получение дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программ обязательного медицинского страхования (далее – ОМС).

Большое количество страховых компаний предлагают населению свои программы ДМС. В целом все эти программы схожи и имеют одинаковые преимущества и недостатки. В основном, медицинские услуги, оказываемые в рамках ОМС, не отвечают ожиданиям пациента. На фоне этого программы ДМС выглядят довольно привлекательно. Одним из достоинств этих программ является то, что застрахованное лицо свободно в выборе медучреждения, где бы оно хотело проходить лечение в случае возникновения страхового случая. Квалифицированность лечения в медучреждениях страховые компании проверяют самостоятельно во избежание крупных страховых выплат, которые могут возникнуть в результате претензий со стороны страхователя к качеству лечения. Многие организации приобретают полиса ДМС для своих сотрудников в качестве дополнительного поощрения и инструмента мотивации к труду.

Несмотря на все достоинства, у ДМС имеется ряд недостатков, которые являются проблемами, требующими решения. Во-первых, недоступность покупки полисов ДМС для основной массы населения страны. Далеко не каждая семья в нашей стране может позволить себе ежегодно покупать полиса ДМС на всех членов семьи. Большая часть населения продолжает стоять в больничных очередях, в ожидании оказания медицинской помощи, в основном не отвечающей ее ожиданиям. Таким образом, ДМС позволяет решить проблемы со здоровьем только для небольшой материально обеспеченной части населения. Возможным вариантом решения данной проблемы в перспективе могли бы стать субсидии государства малоимущим гражданам для использования ими программ ДМС.

Согласно внутренним правилам страхования страховых компаний договор страхования не может быть заключен с целым рядом лиц, к которым относятся больные, страдающие синдромом приобретенного иммунодефицита и являющиеся носителями вируса иммунодефицита человека (ВИЧ); больные, страдающие алкоголизмом и наркоманией; больные онкозаболеваниями, туберкулезом, кожно-венерологическими и психоневрологическими заболеваниями; инвалиды 1 и 2 группы по любому заболеванию. Эти ограничения весьма понятны – страховая компания попросту может разо-

ряться с такими клиентами. Но почему, например, нельзя заключить договор по программе стоматологической помощи с инвалидом, чье заболевание никак не связано со стоматологическими проблемами? К тому же группы лиц, которым страховые компании отказывают в заключении договоров, особенно нуждаются в качественной медицинской помощи, которую они редко могут получить в рамках ОМС.

Следующая проблема – дублирование ОМС и ДМС. Люди с невысоким уровнем дохода не хотят приобретать полиса ДМС, потому что при этом они будут продолжать оплачивать ОМС. Эта проблема, возможно, будет решена, если государство с помощью законодательных мер попытается скомбинировать эти два вида медицинского страхования. Например, если каждый человек сможет выбирать между ОМС и ДМС. Если при этом страховые компании постараются сделать полисы ДМС более доступными, то большее количество населения решит перейти на ДМС. Доходы страховых компаний увеличатся, следовательно, вырастут налоговые поступления в бюджет. Эти налоговые поступления государство сможет направить на развитие ОМС, которым будет продолжать пользоваться другая часть населения.

Еще одна проблема – самовозрастающая стоимость медицинских услуг, опережающая инфляцию. В год стоимость медицинских услуг в среднем вырастает на 15–30%. Средства, затраченные на приобретение полиса ДМС, защищены от инфляции и договоры со страхователями заключаются без учета повышения цен. В этом случае дополнительные расходы уже несут страховые компании, которые в дальнейшем сами вынуждены повышать цены на свои услуги. Существует еще одна проблема, из-за которой население боится приобретать полисы ДМС. Некоторые рассматривают ДМС как стремление государства в перспективе обойти положения Конституции РФ, которые гарантирует бесплатную медицинскую помощь.

Таким образом, для того, чтобы ДМС получило широкое распространение, должны произойти значительные изменения. Государству следует оказывать помощь и содействие группам лиц, которые самостоятельно не могут воспользоваться программами ДМС. Важным является повышение уровня благосостояния населения. Необходимо, чтобы население видело в ДМС возможность получения качественного и квалифицированного лечения, защиту от непредвиденных расходов, связанных с проблемами со здоровьем. ДМС в России нуждается в дальнейшем реформировании.

Кучкильдина М.А., науч. рук. Боронина Л.Н., УрФУ
ФЕНОМЕН СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Попытки реконструировать историю социального проектирования относят нас к разным источникам – либо к античности, признанию «Государства» Платона в качестве первого социального проекта, либо к утопическому творчеству французских философов. Скрещивание социального утопизма с практической проектной установкой, первоначально архитектурной, произошло лишь в начале XX столетия. Интерес к социальному проектированию и рефлексия научных деятелей по этому поводу начинается в 1920-е гг., когда накопленные знания позволили ученым в рамках существующей среды выделять специфические образования – сначала организацию, затем социальные группы и социальные институты. Идеи ученых того времени на практике воплотились в принципы научной организации труда и архитектурном градостроительном проектировании. Проектирование нового коллективного быта, как правило, консолидировалось с мечтой о новом человеке и новой социалистической культуре. Об этом свидетельствуют высказывания деятелей тех лет: «В плане будущего – несомненно, лежит не только переустройство всего человечества на новых началах, не

только овладение социальными и хозяйственными процессами, но и «переплавка» человека»¹⁰⁸ или «В настоящее время строятся не только заводы, но и новая культура, и новый человек¹⁰⁹».

Второй виток социального утопизма проявился в постулатах теории развитого социализма и научного коммунизма – стиранию различий между городом и деревней, умственным и физическим трудом, формированию всесторонней и гармонично развитой личности.

Интерес к технологии социального проектирования возобновился в России в 1960-е гг., вслед за признанием социологической науки. О социальном проектировании заговорили как об особой отрасли социологического знания. Активизация различного рода прикладных социологических исследований привели к институционализации социального проектирования в форме социального планирования, прогнозирования и моделирования. Вот что писал в начале 1970-х гг. И.И. Ляхов¹¹⁰, пытаясь обобщить первый, имеющийся в этом направлении, опыт: «с помощью социологических исследований мы приобретаем знание о состоянии социального объекта, социальное прогнозирование раскрывает тенденции развития объекта, социальное конструирование указывает на осуществимые формы его рационального преобразования»¹¹¹. Огромное значение в это время приобретает выявление методов и способов (методологии) сбора, анализа и детерминации информации о поведении объекта, выделение определенных закономерностей и их зависимостей, и осуществление прогноза, их структурная целостность, объективность и обоснованность выбора.

Значимость прогнозирования поведения объекта проектирования была обоснована и описана в работах Л.Н. Когана и С.В. Пановой. Прогнозы, по мнению этих авторов, являясь способом познания действительности, должны предшествовать социальному проектированию, повышая степень его научной обоснованности, объективности и эффективности¹¹².

Фактически все социальное проектирование в этот период сводилось в разработке планов социального экономического развития предприятий и организаций, что позволяло, впрочем, выделять предметное поле социального проектирования – социальные объекты, процессы и отношения.

В этот же период в рамках Московского методологического кружка (ММК), известного первоначально под названием школы Г.П. Щедровицкого, впервые в стране стали обсуждаться методологические проблемы и теоретический статус социального проектирования. Разработка универсальных алгоритмов «мыследеятельности» сопровождалась прикладными наработками в сфере дизайна, что осуществляло переход от строительного или технического проектирования в область проектирования социокультурных объектов. Однако высокое теоретизирование в области формальной логики с одной стороны и отсутствие междисциплинарных связей, с другой, не позволили ММК выйти на разработку универсальных проектных технологий, что спровоцировало длительное во времени параллельное и независимое существование теории и методологии проектного управления в менеджменте и декларированного в области социологии социального проектирования.

¹⁰⁸ Выготский Л.С. Психология искусства. М., 1987. С.250.

¹⁰⁹ Верещагин И. Об архитектурной достоевщине и прочем // Современная архитектура. 1928. С.130.

¹¹⁰ И.И.Ляхов – советский философ-методолог, член кружка Г.П. Петражицкого, активно разрабатывал методологию проектного мышления, особенно уделяя внимание его трансляции в образование.

¹¹¹ Ляхов И.И. Социальное конструирование. М., 1970. С.3.

¹¹² Коган Л.Н., Панова С.Г. Социальное проектирование: его специфика, функции и проблемы // Методологические аспекты социального прогнозирования. Красноярск, 1981. С.73.

Проектирование универсально как в экстенсивном (объектном), так и в интенсивном (инструментальном) смыслах. Сегодня проектные технологии применяются в промышленном производстве, строительстве, архитектуре, дизайне, политике, культуре, образовании, социальной сфере. Формирование широкой потребности в социальном проектировании во многом можно объяснить функциональной недостаточностью традиционного менеджмента. Представляется, что в длительной своей предыстории социальное проектирование являлось одной из функций управления, но не являлось сколько-нибудь регулярным занятием. Объективная потребность в социальном проектировании появляется и постепенно осознается лишь тогда, когда задачи управления распространяются на те области, где традиционные управленческие процедуры обнаруживают устойчивую неэффективность¹¹³.

Однако конституирование различных видов проектирования и реализация технологии проектного управления в социокультурной сфере порождает целый ряд проблем, которые требуют методологического осмысления и выработки универсального концептуального алгоритма социального проектирования.

Социальное проектирование представляется как управленческий процесс особого рода, включающий в себя взаимодействия (отношение) «субъект-среда», «субъект-объект» и «объект-среда». Отношения среды и субъекта проектирования опосредованы как историческими изменениями среды, так и мировоззрением субъекта проектирования. Формально и общепринято говорить о том, что процесс проектирования начинается с осознания субъектом проектирования противоречия определенного рода, или проблемы. В призме социального проектирования и сложности его объекта, характер функционирования которого зачастую носит саморегулируемый и саморазвивающийся характер. Проблемная ситуация – это, прежде всего, неспособность объекта в сознании субъекта самостоятельно разрешить противоречие, которое можно детерминировать как несоответствие ожиданий (интересов) субъекта от деятельности (бездеятельности) объекта. В результате формируется потребность в осуществлении воздействия субъектом на объект с последующей целью - достигнуть гармонизации интересов субъекта.

С точки зрения отношений среда-субъект, среда выступает фоном поиска вариантов решения субъекта о методе воздействия, т.е. определенным этапом развития и накопления знаний, их детерминации и применении. Приступая к процессу социального проектирования, для достижения наибольшей результативности действий, субъект проектирования должен иметь представления о существующей научной методологии, позволяющей наиболее близко к реальности сформировать комплекс знаний об объекте, основных тенденциях его развития.

Отношение среды и объекта проектирования описывается двумя взаимосвязанными процессами – соотношение среды и объекта до воздействия на объект и соотношение среды и объекта после произведенного воздействия на объект. В качестве объекта воздействия в социальном проектировании выступают социальные явления, процессы и формы организации.

Социальный объект, на который планируется осуществлять воздействия, существует в определенной среде и функционирует адекватно существующей среде. То же самое можно сказать о вновь создаваемом (реконструированном) объекте, полученным в ходе реализации проекта. Подтверждение этому мы находим у многих исследователей методологии социального проектирования: «Социально-культурное

¹¹³ Глазычев В.Л. Методические рекомендации по программированию культурного развития города // Социальное проектирование в сфере культуры. М., 1987. С.117.

действие делает своим предметом не чистые (сущностные) социальные процессы и явления, оторванные, абстрагированные от материальных, организационных и прочих условий («среды» в широком понимании), а социальные процессы и явления вместе со своей средой»¹¹⁴. Чтобы внедрение культурной инновации было успешным, необходимо, чтобы внедряемая инновация соответствовала культурному уровню среды¹¹⁵.

Воздействуя на объект и изменяя его, среда продолжает функционировать по присущим ей законам, и по прошествии времени t , которое будет потрачено на полную реализацию планируемых изменений объекта (пусть это будет временной промежуток «а»), в момент времени $t+a$ среда будет видоизменена, в зависимости от характеристики происходящих в ней процессов, их скорости и приоритетности. Иными словами, не учитывая отношения среды и объекта проектирования, субъект проектирования рискует впоследствии столкнуться с неадекватностью программируемых функций объекта проектирования. «Если не учитывать требования соответствия среде, будут необъяснимы ситуации, когда действенный институт окажется неэффективным в неадекватной ему среде»¹¹⁶.

Таким образом, субъект проектирования должен в процессе предпроектных работ, собирать, анализировать и структурировать информацию, непосредственно отражающую среду проектирования, для этого необходимо иметь ответы на ряд вопросов. Каково фактическое положение дел в той области социально-экономической деятельности, куда внедряется проектируемые нововведения? Какими методами и средствами можно повлиять на не устраивающие субъекта проектирования характеристики и параметры объекта преобразования? Кто из социально-экономических агентов будет вовлечен в новую схему взаимодействия? Какая информация нужна агентам, и каким образом она будет доведена до них? Какие преимущества приобретут агенты от участия во вновь созданном образовании? Какие действия необходимо осуществить, чтобы заданные субъекты стали действовать в соответствии с разработанной схемой (порядком)?¹¹⁷ Отношения субъекта и объекта проектирования должны учитывать основные условия использования социального проектирования в качестве единственного варианта воздействия на социальный объект и включать характеристику социального воздействия субъекта на объект в рамках методологии социального проектирования на основе базовых принципов социального проектирования.

Всем научно разработанным социальным проектам присуще:

- 1) наличие таких характеристик, которые у проектируемого объекта без четкого проекта не возникают;
- 2) параметры, способные обеспечить реализацию социального заказа;
- 3) характеристики, поддающиеся построению в течение только определенного промежутка времени.

Если все указанные выше критерии отношения субъект-объект имеют место, тогда следует говорить о необходимости и применимости методологии социального проектирования.

Социальное действие, которое оказывает субъект проектирования на социальный объект, как было сказано выше, носит нетрадиционный характер. Это объясняется,

¹¹⁴ Тамбовцев В. Теоретические вопросы институционального проектирования // Вопросы экономики, 1997. №3. С.13.

¹¹⁵ Там же. С.84.

¹¹⁶ Там же.

¹¹⁷ Там же. С.89.

прежде всего, принципом саморазвития социальных систем. Субъективное вмешательство в функционирование социального объекта может быть определено как творческое созидательное действие¹¹⁸. Вследствие этого, описать и регламентировать процедуры и алгоритмы социального проектирования, как деятельности не представляется возможным, как деятельности творческой. Однако в рамках любой творческой деятельности можно выделить ряд основополагающих принципов.

Принципы социального проектирования содержат как принципы проектной деятельности в целом, так и свои собственные, определяемые спецификой объекта проектирования.

1. Принцип поэтапной полноты проекта.

- Разработка проекта (нормативной модели) коллективной деятельности представляет собой разновидность процесса принятия и реализации управленческого решения, последовательность ее этапов совпадает с последовательностью этапов при принятии решения.
- Уяснение проблемы. Предметная проблемная ситуация (организационная, социальная) – некое социальное противоречие, требующее организации целенаправленных действий для его устранения или выбора одной из возможных альтернатив социального развития.
- Социальный заказ. Заказ выступает в качестве определенной социальной установки на разработку конкретных мероприятий по реализации материальных и духовных потребностей людей, разрешений противоречий, поиска компромисса. Социальный заказ формируется на осознании необходимости решения возникшей социальной проблемы, без чего невозможно дальнейшее эффективное функционирование и развитие общности, успешное продвижение вперед.
- Паспортизация объекта – получение точных данных о системе, процессе или явлениях, описание их состояний, функционирования и развития.
- Целеполагание включает в себя три основных звена: а) отображение потребности (мотив); б) отображение путей и способов ее удовлетворения (планирование, программирование действий); в) отображение конечных результатов, последствий (прямых и побочных, желаемых и нежелаемых). Формулировать цель можно различными способами, в том числе и графически. «Дерево целей» – это связанный ориентировочный граф, выражающий отношения между различными целями, их оценками, этапами и проблемами их достижения. Перед каждой системой выдвигаются сразу несколько целей. Одну из них важно конструировать в качестве главной, обобщающей, на достижение которой и направлено функционирование всей системы.
- Формулирование задач. Задача – это формулировка индивидуальной или общественной потребности, ожидающей своего удовлетворения. Задачи проектирования формируются на основе тщательного изучения состояния системы, ее материальных, трудовых, финансовых ресурсов, норм и нормативов, удовлетворения определенных социальных потребностей.
- Прогнозирование. Главная задача прогнозирования – научная разработка прогнозов. Прогноз – это научно обоснованное суждение о возможных состояниях объектов в будущем или об альтернативных путях и сроках их осуществления. Прогноз описывает будущее состояние системы. Прогноз как познавательная модель носит дескрип-

¹¹⁸ Тамбовцев В. Теоретические вопросы институционального проектирования // Вопросы экономики, 1997. №3. С.85.

тивный (описательный) характер. В основе прогнозирования лежат три взаимодополняющих источника информации о будущем – экстраполяция в будущее тенденций, закономерностей развития, которые хорошо известны в прошлом и настоящем; моделирование объектов исследования, представление их в упрощенной форме, схематическом виде, удобном для получения выводов прогнозного характера; прогнозная оценка эксперта. Существуют три дополняющих друг друга способа разработки прогнозов: анкетирование (интервьюирование, опрос); экстраполирование и интерполирование – построение динамических (статистических и логических) рядов развития показателей прогнозируемого процесса; моделирование – построение поисковых и нормативных моделей с учетом вероятного и желаемого изменения прогнозируемого объекта. Прогнозирование является составной частью процесса разработки социального проекта. В отрыве от проектирования прогнозирование теряет свой практический смысл. Социальное прогнозирование позволяет учитывать различные варианты движения и развития социальных систем. Выработка верных прогнозов позволяет сделать более совершенным управление, эффективным – проектирование. Применение социальных технологий позволяет весь процесс прогнозирования разделить условно на три части: определение исследовательского прогноза; определение нормативного прогноза; верификация и корректировка прогнозов в соответствии с целями и задачами, ресурсами и сроками. Исследовательский прогноз характеризует тенденции развития системы на основе действия объективных законов и предполагает отсутствие целенаправленного вмешательства людей. Исследовательский прогноз определяется путем продолжения от прошлого и настоящего к будущему и к выявлению тенденций развития систем. Нормативный прогноз – это движение от будущего к настоящему. Он предполагает прогнозирование на основе заданных целей, задач, норм, идеалов.

- На основе многочисленных вариантов верификации и корректировки прогнозов производится моделирование будущих состояний систем и процессов. В настоящее время моделирование – один из наиболее распространенных приемов познания и объяснительная часть любого исследования. Модель – это такая мысленно представляемая или материально реализованная система, которая, отображая и воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает новую информацию об этом объекте. В проектной деятельности модели отражают основные подсистемы, блоки и структуру, дают проектировщикам определенную информацию о системе, формируют информационный образ будущих объектов.
- Конструирование. Конструкт – это формирование теоретического знания. Из многообразия моделей очень важно выбрать наиболее эффективную при имеющихся ресурсах, обеспечивающую наименьшие затраты при достижении запланированного эффекта, — конструкт социальной системы.
- Проект системы. На этом этапе идеальная модель выражается в системе знаков, определяются проективные особенности системы, параметры как блоков, так и отдельных элементов, уточняются связи, наличествующие в ней¹¹⁹.

2. Принцип компонентной полноты проекта.

Любой социальный объект может быть представлен в виде коллективной деятельности, и если рассматривать эту деятельность с точки зрения общих представлений о структуре продуктивной деятельности, естественным является вопрос об элементах этого социального объекта. Любая продуктивная деятельность возможна при

¹¹⁹ Курбатов В.И., Курбатова О.В. Социальное проектирование: Учебное пособие. Ростов н/Д., 2001. С.6-68.

наличии следующих элементов: объекта преобразования, средств воздействия на объект, субъекта воздействия, знания субъекта о методах воздействия на объект, мотивации субъекта, условий и форм сосуществования перечисленных элементов. Все компоненты образуют минимальную систему и обладают принципом компланарности (взаимодополняемости). Таким образом, в проекте необходимо выделять технологические блоки проектируемого нововведения, которые должны подвергнуться вариантной проработке применительно конкретным целям проектирования.

Кроме того, проектируемое нововведение, как и процесс его проектирования являются сложной многосубъектной деятельностью, поэтому полный социальный проект должен включать в себя два подраздела: компоненты планируемых нововведений и компоненты, обеспечивающие его создание, т.е. проект должен указывать не только «что делать», но и «как делать»¹²⁰.

3. Принцип достаточного разнообразия стимулов.

С точки зрения коллективности действия объекта проектирования и многозначности его элементов, направляющее воздействие должно быть устроено таким образом, чтобы обеспечить максимальную вовлеченность элементов объекта (социальных субъектов) в требуемую субъектом функциональность. Для этого должна обеспечиваться широкая вариативность стимулов, обеспечивающих одинаковую для всех элементов или групп элементов модель поведения. Это может быть выполнено двумя способами. Первый заключается в максимальной индивидуализации условий действий субъекта за счет усложнения структуры всего проектируемого института. Второй способ – это связывание с каждой функциональной позицией множество стимулов для выполнения соответствующей деятельности, передав выбор тому, кто будет совершать требуемые действия в какой-либо промежуток времени.

4. Принцип соучастия.

5. Принцип максимальной защищенности от девиантного поведения.

Социальное действие, которое подразумевается управленческим воздействием в призме социального проектирования, направлено на социальный объект. Социальный объект отличается своим собственным характером и логикой развития и функционирования. Для того чтобы после произведенных преобразований, от социального объекта можно было ожидать тот же эффект, но в преобразованных условиях, необходимо свести к минимуму возможность отклонения поведения отдельных элементов социального объекта¹²¹.

Указанные принципы не являются исчерпывающими, многие авторы и теоретики социального проектирования, и институционального проектирования как его подвида, указывают в своих работах и другие принципы социального проектирования¹²². Это связано, в первую очередь, со сложностью и огромным разнообразием объектов социального проектирования, а во-вторых, зависит от масштабов воздействия. Вместе с тем, приведенные выше принципы служат основной конструкции построения проектных субъект-объектных отношений.

¹²⁰ Тамбовцев В. Теоретические вопросы институционального проектирования // Вопросы экономики, 1997. №3. С.90.

¹²¹ Там же. С.88-92.

¹²² К их числу относятся такие авторы, как В.Л. Тамбовцев, Г. Клейнер, В. Курбатов.

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Любое современное государство, заботящееся о будущем, постоянно разрабатывает и внедряет различные программы, направленные на эффективное и качественное развитие не только индустриальной составляющей страны, но в большей степени на социальное развитие общества. Однако, действительно ли поставленные цели, указанные в многочисленных федеральных и национальных программах, совпадают с фактическими потребностями общества в изменениях? Применение именно научного подхода к проектированию изменений, степень обоснованности отражения интересов большинства выступают критериями, показателями жизнеспособности и дальновидности социальных проектов и находят свое воплощение в эффективном изменении социальных процессов. Однако такое было не всегда.

Если обратиться к истории возникновения социального проектирования, то некоторые исследователи убеждены, что истоки этого явления уходят своими корнями вглубь веков, во времена античности. Значительный промежуток времени того периода характеризовался периодом социальных контрастов от спартанских нашествий до политических интриг, ядром которых был труд афинских земледельцев и их зажиточность. Так древнегреческий драматург Аристофан еще в VI-III веке до н.э. через содержание своих комедий высмеивал получившие широкое распространение различные утопические проекты, направленные на перераспределение богатства, добытого трудом рабов.

Однако понятие социального проекта вряд ли можно соотнести с понятием «утопический проект», ведь проект предполагает не только замысел изменения существующего состояния объекта проектирования, но и конкретные действия, программы, позволяющие реализовать замысел проекта. В свою очередь, под утопией понимаются сочинения и трактаты, проекты, содержащие нереальные планы социальных преобразований. Таким образом, возникновение социального проектирования невозможно отнести к периоду древней античности.

В X веке нашей эры язычество под влиянием распространившихся христианских учений постепенно утрачивает свое значение, начиная свой путь слияния с христианством. По мнению таких авторитетных ученых, как Сергей Булгаков, Макс Вебер, Иван Ильин, именно религиозные основы являются истоками общественного развития различных типов цивилизаций. В основе христианства - учение о Иисусе Христе, сыне Божием, который пришел к людям с добрыми деяниями, заповедал им законы праведной жизни и принял во искупление грехов людей великие страдания и мученическую смерть на кресте. Однако, как видно, христианские учения не давали ответа на вопрос о возможности улучшения или изменения социального мира средствами самих людей.

Идеи разумных социальных преобразований «руками человека» стали основным содержанием эпохи Просвещения. Кант рассматривал эпоху Просвещения как необходимую историческую эпоху развития человека, сущность которой состоит в широком использовании человеческого разума для реализации социального прогресса. По Канту, разумом называется способность, дающая принципы априорного знания. С культом чистого разума связано стремление просветителей подчинить идеальному началу общественный строй, государственные учреждения, которым, надлежало заботиться об «общем благе».

Эпоха Просвещения по праву может быть названа «золотым веком утопических проектов». Просвещение включало в себя веру в возможность изменять человека к лучшему, «рационально» преобразовывая политические и социальные устои.

Но уже в XIX веке возникла социология как учение о том, что социальная реальность подобна природной и не может быть переделана только лишь на принципах «чистого разума». Появляется учение о том, что социальное тождественно природному, и невозможно изменить природное, основываясь лишь на благих намерениях и замыслах разума. Таким образом, постижение законов природного бытия является залогом для успешных социальных изменений, при условии осуществления их рамках природного.

Однако после увлечения идеями такого рода, появилось осознание абсурдности уравнивания социального и природного, выраженное австрийским и британским философом и социологом К. Поппером в книге «Нищета историцизма». Главная идея книги состоит в том, что общество развивается совсем не так, как протекает тот или иной процесс неживой природы. Нет и не может быть определенных прогнозируемых социальных изменений, обусловленных законами природы, наступление которых возможно было бы предсказать столь же точно, сколь точно возможно рассчитать поведение физических тел в неживой природе.

В начале XX века возникает идея слияния архитектурного, градостроительного и социального проектирования. Это нашло свое выражение в концепции построения человека нового формата, новых социальных отношений. "Мы прекрасно чувствуем, – писал И. Верещагин, – что архитектурные требования можно и нужно предъявлять не только к зданиям, но и к любой вещи, любому человеку и его лицу. Однако, как отмечают критики того времени, такое социальное проектирование 20-30-х годов в реальности же позволило создать не новые социальные отношения или человека, а новые заводы, дома-коммуны, клубы, дворцы культуры; проекты микрорайонов или экспериментальных жилых районов 60-70-х годов привели не к новым формам общения и социализации (как замышлялось), а всего лишь к новым планировкам и благоустройству. Подход, применяемый для проектирования социальных изменений, основывающийся на изменении лишь окружающей среды общества, а не самого общества, потерпел явную неудачу.

Однако на этом этапе развития социального проектирования следует обратить особое внимание на зарождение качественно нового подхода социального проектирования. Так если проектирование от начала своего развития ставило перед собой задачу тотальных, всеобъемлющих изменений человечества в целом, существующих устоев в обществе, то проектирование 20-х годов смещается во времени и пространстве и становится ориентированным на относительно не большие объекты проектирования (группы людей, общности, слои населения и т.д.). Следующий огромный период истории социального проектирования можно соотнести с периодом социалистическим ориентированием государств. В СССР, например, огромное распространение получили так называемые «пятилетки» – планы по достижению технико-экономических показателей развития промышленности и общества. Такие планы в качестве первостепенной задачи имели рост и увеличение объемов производства и лишь при их выполнении предполагалось удовлетворение потребностей людей. Печальный опыт такого планирования широко известен.

В настоящее время, в эпоху социально-ориентированной политики государств, можно смело заявлять о широком развитии социального проектирования, в котором принципы архитектурного, дизайнерского подходов тесно переплетены со знаниями

гуманитарных наук. Разумеется, не приходится утверждать о том, что проекты, разрабатываемые в ходе социального проектирования, всегда приводят к заданным целям (скорее, даже наоборот), но опыт успешных социальных преобразований все же существует. Осталось лишь только грамотно его применить.

Леушканова Н.В., ПГТУ

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА «МАМИН ВЫБОР» В ПЕРМСКОМ КРАЕ

Повышение качества жизни граждан России – одно из главных задач государственной политики. Приоритетные национальные проекты на федеральном уровне и приоритетные региональные проекты в субъектах Федерации являются важными путями реализации государственной политики в данном направлении. В сентябре 2005 г. В. Путин, выступая перед Правительством РФ, Федеральным Собранием и членами президиума Государственного совета, объявил о трех направлениях реализации национальных проектов – в сфере образования, здравоохранения и жилья. Все три направления при успешной реализации работают на один общий результат: создают благоприятные стартовые условия для реализации человеческого потенциала. Данный курс государственной политики был провозглашен как курс на инвестиции в человека: проводимые государственными органами мероприятия должны иметь не только количественный результат, но и прежде всего качественный.

Очевидно, осуществление данного курса только на федеральном уровне не способно дать максимальный результат, поэтому данная политика должна быть подкреплена деятельностью и на уровне субъектов РФ. Пермский край является одним из ведущих регионов в реализации, как национальных проектов, так и региональных. Стоит отметить, что региональные проекты в крае реализуются по тем же направлениям, что и национальные и работают в дополнении друг с другом.

Что же такое инвестиции в человека? Это вложение в его образование – инвестиции в школы и вузы, в карьерный рост молодого специалиста, в подготовку кадров. В течение пяти лет федеральные власти всячески поддерживают сферу образования. Но разве образование и воспитание человека начинается только в школе? Никто из нас не рождается семилетним ребенком, умеющим писать и читать. Следовательно, инвестиции в образование должны начинаться не со школ, а с яслей и детских садов. Стоит учесть и то, что дошкольное образование в нашей стране находится в более плачевном состоянии, чем среднее и высшее.

Руководство Пермского края, очевидно, понимает, что инвестировать в человека необходимо начиная с раннего возраста, и поэтому из пяти, реализуемых в регионе проектов, направлены на поддержку дошкольного образования.

Одним из них является региональный пилотный проект «Предоставление пособий семьям, имеющим детей в возрасте от 1,5 до 5 лет, не посещающих муниципальные дошкольные образовательные учреждения», известный как проект «Мамин выбор». Проект, за время проведения, получил одобрение со стороны федеральных властей и заинтересовал другие регионы. Рассмотрим данный проект на предмет соответствия количественных и качественных показателей.

Проект «Мамин выбор» вступил в действие в соответствии с постановлением Правительства Пермского края от 15.10.2007 г. № 232-п «О пилотном проекте «Предоставление пособий семьям, имеющим детей в возрасте от 1,5 до 5 лет, не посещающих муниципальные дошкольные образовательные учреждения». Непосредственно действовать начал с 2008 года. Главной причиной внедрения данного проекта являлась потребность населения в услугах дошкольного образования. В Пермском крае

показатель обеспеченности местами в ДООУ составлял на тот момент 62%, что выше среднероссийского показателя, который составляет 58%, но существующие показатели не удовлетворяли потребности населения¹²³.

Для оценки количественных показателей мной было проведено собственное статистическое исследование, целью которого стало определение влияния проекта на реальную ситуацию, сложившуюся в дошкольном образовании. Полученные результаты говорят о том, что в среднем за два первых года реализации проекта общая очередь уменьшилась всего на 17,76%, а число участников проекта в свою очередь сократилось на 64%¹²⁴. Такое соотношение свидетельствует о том, что сокращение очереди не значительно, а число желающих участвовать в проекте сокращается довольно большими темпами.

Кроме основной цели проекта, сокращение очередей в ДООУ, проект должен был активизировать инициативу оказания коммерческих услуг в сфере дошкольного образования, таких как коммерческие детские сады, индивидуальные предприниматели в лице гувернанток или мини-садов. За время реализации проекта существенного увеличения поставщиков коммерческих услуг не произошло. Зато число нелегальных детских садов на дому растет. Также проект должен был поддерживать развитие семейных форм воспитания.

Оценить результаты проекта по качественным характеристикам сложно. В этом случае можно руководствоваться лишь мнением общественности и непосредственно родителей. И в большинстве случаев складывается такая ситуация: если в Перми родители еще могут воспользоваться услугами частных детских садов и быть уверенными, что оставили ребенка в надежных руках, то в периферийных районах денежная компенсация, с большой долей вероятности, уходит на потребности нерадивых родителей, т.к. нет ни мест, куда отвести ребенка, да и компенсации может, попросту, не хватить. Кроме того, остро стоит вопрос социализации детей идущих в школу, как правило, у детей, не посещавших детские сады, ее уровень ниже, что создает проблемы в дальнейшем обучении. Стоит отметить, что по опросам 64% родителей выступают за развитие системы муниципальных детских садов¹²⁵.

Подводя итог можно сказать, что и количественные, и качественные показатели оставляют желать лучшего. Но, тем не менее, руководство края принимает решение о введении проекта практически на постоянной основе, причем количество пилотных территорий увеличивается, если на начало проекта их число равнялось 14, то к 2010 г. оно увеличилось до 33, а по плану на 2011 г. их число должно увеличиться до 43¹²⁶. Значит можно говорить о том, что традиционный путь решения данной проблемы – реконструкция детских садов, находящихся в ненадлежащем состоянии, и строительство новых детских садов практически сходит на нет. Руководство края посчитало, что выгодней деньги, заложенные в бюджет, как и в региональный, так и муниципальные, пускать на компенсации, а не на увеличение реальных мест в детских садах. Но стоит предположить, что большая часть этих денег не вернется в казну края в виде налогов с частных предпринимателей, потому что большинство из них работает нелегально.

¹²³ Паспорт проекта от 5.12. 2008 г.

¹²⁴ «В садик? Нет, потому, что мы – «пилоты»...// Общественное мнение. – 2011. - №1. - 29 января.

¹²⁵ П. Миков не одобрил «Мамин выбор» // Properm.ru – Новости [Электронный ресурс]. – URL: www.properm.ru

¹²⁶ Почти 35 тыс. жителей Пермского края получают компенсацию в рамках проекта «Мамин выбор / «Business-class» [Электронный ресурс]. – URL: [//www .business-class.ru](http://www.business-class.ru)

При всех вышеперечисленных доводах, скорее всего нельзя говорить о равных стартовых возможностях для маленького гражданина РФ и о соблюдении ст. 43 Конституции РФ о всеобщем доступном дошкольном образовании. Бесспорно, данные компенсации во всех смыслах подходят под понятие «инвестиция в человека», но никто не контролирует, а, следовательно, не несет ответственности за то, дойдут ли инвестиции именно до того, кого надо и будут ли вложены правильно.

Максимова Л.Л., науч. рук. Талалаева Г.В., УрФУ

УПРАВЛЕНИЕ РОЖДАЕМОСТЬЮ – ВАЖНЫЙ КОМПОНЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНА

Рождаемость – массовый статистический процесс деторождения в совокупности людей составляющее поколение или несколько поколений (т.е. население). Репродуктивное поведение – это система действий, отношений и психических состояний личности или отказом от рождения детей любой очередности в браке или вне брака.

Понятие "рождаемость" используют для характеристики процесса рождения детей либо в конкретном поколении, либо в совокупности поколений или населении. Следует различать "рождаемость" и "плодовитость". Под "плодовитостью" понимается потенциальная возможность рождения детей, которая обычно оценивается относительно совокупности женщин в репродуктивных возрастах: 15-49 лет. Демография исходит из того, что рождаемость зависит не только от биологической способности к воспроизведению потомства, но и от социально-экономической структуры общества, существующей системы ценностей, общественной морали, образа и условий жизни людей. Поэтому рождаемость подвержена сильным изменениям, а ее закономерности носят исторический характер.

Показатели рождаемости в сильной степени зависят от репродуктивного поведения и мотиваций людей и. Часто термин репродуктивное поведение используют, когда говорят о намерении родить ребенка, о желаемом количестве детей и т.д. Часто в качестве синонимов используются понятия прокреативное поведение или генеративное поведение. Когда же речь идет об отказе от рождения, то это явление описывают в терминах планирования семьи и говорят о "регулировании рождаемости", "внутри-семейном контроле над рождаемостью", а в качестве синонима употребляют понятие "контрацептивное поведение". На репродуктивное поведение влияют как текущие условия жизни, так и события прошлых лет. Современные повседневные события влияют на семейную ситуацию и принятие конкретного решения о рождении ребенка. В то же время, нельзя переоценивать их значение. Если число детей в семье соответствует потребностям супругов в детях, то никакое улучшение экономической ситуации не способно привести к рождению новых детей. Лишь в тех случаях, когда данная потребность не удовлетворена, улучшение условий жизни дает прибавку семьи, да и то не всегда. Аналогичная картина наблюдается и в случае ухудшения экономической ситуации.

Условия жизни прошлых лет определяют уровень индивидуальной потребности в детях, которая обычно остается неизменной на протяжении жизни человека, так как потребность в детях является результатом усвоения определенной модели репродуктивного поведения и связана с устоявшимися нормами и правилами в обществе. Нормы многодетности или малодетности часто закрепляются в обычаях и традициях. Таким образом, потребность в детях – это самая консервативная часть репродуктивного поведения людей. На показатель рождаемости влияют такие факторы, как численность и половозрастной состав населения, зависящие от событий прошлых лет, по-

этому он быть не может корректной мерой рождаемости. Однако, он имеет самостоятельное значение, так является одним из главных компонентов изменения численности населения и определения коэффициента естественного прироста населения. На основе абсолютного числа рождений вычисляется общий коэффициент рождаемости как отношение числа рождений к численности населения отнесенный к 1000 человек. Оба эти показателя сильно зависят от структуры населения.

Современные социальные технологии управления рождаемостью и репродуктивным поведением:

1. Социально-экономический метод управления — создание наиболее благоприятных социально-экономических условий для реализации потребности в детях, а также система правовых ограничений и запретов, связанных с репродуктивным поведением.

2. Идеологический метод — воздействие на сферу идеологии, национального самосознания, гражданской и демографической ответственности, патриотизма с помощью пропаганды, социальной рекламы, апелляции к чувству долга и других форм информационно-идеологического воздействия и убеждения. Методология управления репродуктивным поведением с использованием идеологического (идейного) фактора подробно исследуется коллективом Центра проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования под руководством В. И. Якунина. Здесь особое внимание уделяется задаче «формирования национальной (цивилизационной) идентичности».

3. Психологический метод — психологическая поддержка индивида (семьи) в процессе принятия репродуктивных решений (применим только на индивидуальном уровне). Примером использования психологического метода является функционирование кабинета психологической поддержки кризисной беременности в женских консультациях с целью ориентации женщин на сохранение беременности. Управление на уровне глубоко интимной сферы формирования психологической потребности в родителе не представляется возможным.

4. Аксиологический метод — формирование мировоззрения, нравственных ценностей, детерминирующих репродуктивное поведение личности.

Если люди не рожают детей, прежде всего, вследствие сложности материальных условий реализации потребности в детях, то наиболее насущный метод — социально-экономический.

Если главной причиной низкой рождаемости является низкая потребность в детях, то акцент нужно делать на идеологическом и аксиологическом методах, способствующих формированию социальных норм, поскольку управлять «чадолюбием» не представляется возможным. Если же основная причина малодетности вызвана отсутствием аксиологических рамок и нравственной (аксиологической) мотивации в принятии репродуктивных решений, то приоритетным является аксиологический метод управления

Таким образом, можно говорить о приоритетной насущности аксиологического метода управления рождаемостью и репродуктивным поведением в городе Ирбите.

Маркова Ю.С., ПГУ

РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Сегодня человеческий потенциал воспринимается как движущая сила общественного развития в целом, и организации, в частности. Эффективность и продуктивность современной организации обусловлены многообразием различных факторов, основ-

ными из которых являются благоприятная деловая окружающая среда, правильная стратегия организации и качество человеческих ресурсов. Известно, что образование – это один из важнейших социальных институтов, целью которого является сохранение и развитие человеческого потенциала, интеллекта и духовно-нравственных ценностей российского общества.

Продолжающиеся стремительные общемировые изменения – как конструктивные, так и деструктивные – бросают вызовы образованию, экономике, всему обществу и отдельной личности. Меняется характер профессиональной подготовки. В информационном обществе человек должен уметь «перепрограммировать» себя (М. Кафельс)¹²⁷, быть нацеленным на непрерывное обучение и самообразование. Однако этот вопрос приобретает особую остроту в условиях духовного кризиса российского общества. Жестокость, агрессивность, чувство безысходности и потерянности могут лишить человека всякой возможности благотворного конструирования как собственной личности, так и окружающей реальности, постижения смысла своей жизни, ориентации на нравственные ценности. Человек как социальный индивид нуждается в поддержке общественных структур и систем, но, будучи заинтересованным в их качестве, сам должен быть способен активно воздействовать на условия протекания повседневных социальных практик, на жизнь общества в целом. Это, в свою очередь, подразумевает необходимость развития у человека ряда важнейших, особенно на сегодняшний день, способностей. Во многом именно образование должно быть нацелено на их развитие.

Можно назвать следующие основные группы способностей (не в порядке значимости). Во-первых, как уже было отмечено, способности, позволяющие человеку непрерывно учиться, переучиваться и заниматься самообразованием. Этого требует современность.

Еще одной группой являются творческие способности, тесно связанные с научно-исследовательской деятельностью как основой формирования гибкого и самостоятельного креативного мышления, воображения, мотивации к постоянному профессиональному совершенствованию, развитию способностей воспринимать, самостоятельно создавать и внедрять в производство новые идеи и продукты. Необходимо отметить: ценность познавательных и аналитических способностей людей заключается в том, что они помогают не просто усваивать определенные знания, но и владеть методологией поиска нового. Наука, искусство, язык инженерии, разнообразные курсы, нарративы, проекты, программы, различные методы и методики должны служить в образовании способами познания и преобразования человеком себя самого и окружающей действительности.

Не менее важным процессом является развитие коммуникаций. Современному человеку необходимо уметь понимать другого, осуществлять совместную деятельность, разрешать конфликты, достигать компромисса или консенсуса, сотрудничать и выстраивать взаимоотношения с представителями разных стран, а значит, владеть иностранными языками и знать особенности различных культур. Способность уважать окружающих, выстраивать диалогичные формы общения и доверительные отношения должна формироваться (или сохраняться, совершенствоваться) в процессе обучения, позволяя человеку эффективно и добросовестно взаимодействовать с другими людьми, в том числе, в течение своей профессиональной деятельности. Понятно, что эффективность здесь – это способность достигать поставленных общих целей, но только

¹²⁷ Скородумова О.Б. Проблемы системы высшего образования в информационном обществе / Вестник высшей школы. 2009. №11. С. 33.

при условии, когда другой человек воспринимается также как цель, а не как средство (И. Кант). Именно поэтому сегодня так значимы коллективные групповые работы, общие проектные задания, а также дискуссионность и диалогичность общения преподавателя с обучающимися. Свою роль здесь должны сыграть и современные коммуникационные технологии, в том числе Интернет.

Известно, что развитие деятельности человека, его саморазвитие невозможно без рефлексии. Способность рефлексии позволяет осмысливать собственные поступки, свое состояние, характеристики внутреннего духовного мира, пережитый опыт и, как следствие, изменяться, развивать себя и сложившиеся формы жизни. Таким образом, рефлексия служит и предпосылкой для возникновения инноваций, активной творческой деятельности. Кроме того, рефлексия тесно связана с образованием и личностным духовным развитием – необходимой составляющей человеческой жизни. Образование является одним из главных социальных институтов, который должен помогать человеку решать экзистенциальные проблемы, потому как в противном случае вероятно возникновение чувства, часто ведущего к трагическим ошибкам, – чувства бессмысленности собственного существования. Человек должен быть способен к осознанию уникальности и ценности своей личности, к самоопределению, к постижению смысла собственной жизни и ответственности за его реализацию. Как писал психолог и философ В. Франкл, «в такие времена, как наши, во времена, так сказать, экзистенциального вакуума, основная задача образования состоит не в том, чтобы довольствоваться передачей традиций и знаний, а в том, чтобы совершенствовать способность, которая дает человеку возможность находить уникальные смыслы»¹²⁸. Смысл в труде, в любви, в различных повседневных рутинных практиках, смысл собственной жизни вообще. Актуальной эта задача остается и сегодня. Ее решению могут способствовать разнообразные методы и методики, например, использование биографического метода, нарративного, дискурсивного и других подходов семиотики.

Духовная жизнь человека немислима без ориентации на нравственные ценности и ориентиры. Сегодня огромное количество бед и несчастий совершается по вине человека: бюрократизм, коррупция, обман и мошенничество, антропогенные экологические катастрофы и многое другое. Зачастую такие люди – профессионалы своего дела. Но профессионал в какой-либо области еще не есть общекультурно развитый человек, обладающий высокими этическими принципами. Поэтому образование должно быть нацелено не только на качественное профессиональное развитие человека, но и на общекультурное, духовно-нравственное. Воспитание нужно воспринимать и как воспитание ответственности: перед самим собой, другими людьми, природой и обществом. Именно поэтому сегодня так важны и необходимы предметы гуманитарного цикла. Гуманитаризация образования нацелена на глубокое личностное принятие человеком высших духовных ценностей и культурных качеств: добра, милосердия, сострадания, помощи другим, патриотизма, справедливости, истины, правды, ответственности, совести – которые позволяют ему жить в соответствии с высшим законом нравственности.

Таким образом, современный человек (каким он должен стать, воспринимать себя и восприниматься другими людьми, организациями и социальными институтами) – это, прежде всего, человек духовно-нравственный, интеллигентный, коммуникативный, рефлексивный, нацеленный на постижение и преобразование своей личности и существующей реальности. В таком развитии и саморазвитии важнейшую роль играет образование. Вместе с тем, функционирование самого института образования со-

¹²⁸ Франкл В. Человек в поисках смысла. М. Прогресс. 1990.

пряжено с серьезными проблемами и противоречиями как собственного внутриорганизационного пространства, так и глобальных и региональных экономических, политических, социальных, культурных тенденций и изменений. Тенденции мирового общественного развития, оказывающие воздействие на трансформацию института образования, служат импульсом к осознанию вызовов, которые они в себе содержат, и возможностей, которые они могут дать. Происходящие в образовании изменения ни в коем случае не должны привести к потере главного – его гуманистической и социально-культурной ценности.

Гусарова Ж.Ю., Жирнов М.А., науч. рук. Москаленко М.Р., УрФУ
**ПРОЕКТ «НОВОЙ РОССИИ» ГЕНЕРАЛА А.А. ВЛАСОВА:
КОЛОНИАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

В истории России были периоды, когда стране угрожала колониальная зависимость от соседей: Смута начала XVII в., поражение в I Мировой войне и интервенция бывших союзников, поражения начала Великой Отечественной войны, и, возможно, период начала 1990-х гг. (в силу относительной современности еще не отрефлексируемый обществом и не получивший полную и адекватную философско-историческую оценку). Возможно, подобные ситуации возникнут и в будущем. Поэтому представляет собой интерес анализ, во-первых, способов, которыми реагировало общество на данные исторические вызовы, и, во-вторых, рассмотрение альтернативных «колониальных» моделей государственности. Конечно, жутко представить, что было бы с нами, если бы они реализовались, но возникает вопрос: а всегда ли общество готово дать отпор подобным посягательствам на независимость нации? В начале 1990-х гг. в очередях за продуктами можно было услышать выкрики: «Вот проиграли бы войну, сейчас бы пили немецкое пиво!». Население поголовно одевалось в одежду с государственной символикой США, а любые патриотические высказывания тотчас клеймились как «коммунофашизм». Возникает вопрос: а не канул ли в Лету тот механизм национального самосохранения, который помогал обществу отстаивать независимость в критических ситуациях?

Чтобы дать более полный ответ, проанализируем один из проектов колониальной модели государственности – проект «Новой России» генерала А.А. Власова, который появился в разгар Великой Отечественной войны. Четкого проекта будущего государства у генерала А.А. Власова не было, и об его замыслах мы можем судить только из писем и листовок. Так, в открытом письме «Почему я встал на путь борьбы с большевизмом» А.А. Власов что русский народ в союзе и сотрудничестве с Германией должен построить ночью счастливую родину в рамках семьи равноправных и свободных народов Европы. При этом использовалась революционная риторика: «Я зову его к светлому будущему, к борьбе за завершение Национальной Революции, к борьбе за создание Новой России – Родины нашего великого народа»¹²⁹.

Другой программный документ – «Манифест Комитета Освобождения Народов России»¹³⁰ (организации, созданной в 1944 г., во главе которой стоял А.А. Власов), провозглашает равенство всех народов России и действительное их право на национальное развитие, самоопределение и государственную самостоятельность. В п. 2 говорилось об утверждении национально-трудового строя, при котором все интересы

¹²⁹ Почему я стал на путь борьбы с большевизмом (открытое письмо генерал-лейтенанта А.А.Власова). Электрон. ресурс: <http://www.bibliotekar.ru/general-vlasov/9.htm>

¹³⁰ Манифест Комитета Освобождения Народов России. 11 ноября 1944 г. Электрон. ресурс: <http://www.bibliotekar.ru/general-vlasov/8.htm>

государства подчинены задачам поднятия благосостояния и развития нации. Предполагалась ликвидация принудительного труда и обеспечение всем трудящимся действительного права на свободный труд, ликвидация колхозов и безвозмездная передача земли в частную собственность крестьян. Провозглашалась неприкосновенность частной трудовой собственности, восстановление торговли, ремесел, кустарного промысла и предоставление частной инициативе права и возможности участвовать в хозяйственной жизни страны. Говорилось об уничтожении режима террора и насилия, ликвидации насильственных переселений и массовых ссылок, введении действительной свободы религии, совести, слова, собраний, печати. Заявлялось о гарантии неприкосновенности личности, имущества и жилища, равенство всех перед законом, независимость и гласность суда, предоставление интеллигенции возможности свободно творить на благо своего народа.

Предусматривалось освобождение политических узников большевизма и возвращение на родину из тюрем и лагерей всех, подвергшихся репрессиям за борьбу против большевизма. Провозглашалось равноправие женщины, государственное обеспечение инвалидов войны и их семей, введение для всех без исключения действительного права на бесплатное образование, медицинскую помощь, на отдых, на обеспечение старости, обеспечение социальной справедливости и защиты трудящихся от всякой эксплуатации.

В данном «проекте» ничего не говорилось о политическом и государственном устройстве будущей России, а идеологически в нем сочетались национализм, антикоммунизм, либерализм, идеи социального государства. Совершенно непонятно, на какие социальные силы он мог опереться. Все это говорит об утопичности данного проекта.

Немецкому руководству, естественно, не нужна была сильная Россия, ставшая социальным государством (отметим, что прописанных в Манифесте социальных благ и гарантий не было тогда даже в самых развитых странах). Как пишет историк Л. Млечин, руководитель СС Г. Гиммлер отмечал: «... опасно делать из идеи славянина большую политическую программу, которая в конечном счете может обернуться против нас самих»¹³¹

Другой автор, Д. Чегин¹³², отмечает, что в случае поражения СССР и создания нового государства «новой России» Власова будет позволено иметь лишь очень небольшие вооруженные силы с очень слабым техническим оснащением. Эти военные формирования должны будут вести борьбу с партизанскими силами просоветски настроенных граждан, а также с различными национальными бандами, а самые боеспособные части этих войск должны будут оказывать помощь Вермахту в его продолжающейся борьбе с союзниками, осуществляя роль вспомогательных и охранных сил в ходе операций против Индии и на Ближнем Востоке. В «Новой России» сформировались бы административно-территориальные образования с высокой степенью сепаратизма, а многочисленные богатые разными полезными ископаемыми или плодородием земли были бы объявлены экстерриториальными, на которых хозяйствование и управление осуществляется германским или японским командованием. Таким образом, в итоге гипотетической победы Германии над СССР и реализации проекта А.А. Власова было бы создано неполноценное государство, с постоянно под-

¹³¹ Особая папка Леонида Млечина // Вечерняя Москва. 8 октября 2010. Электрон. ресурс: <http://www.vmdaily.ru/article/19481.html>

¹³² Чегин Д. Элементарная логика против «патриотизма» генерала Власова // Русский обозреватель. 8 октября 2010. Электрон. ресурс: <http://www.rus-obr.ru/day-comment/4078>

вергаемым сомнению суверенитетом, находящееся под частичной иностранной оккупацией, со слабой армией, которая вынуждена вести военные действия в интересах своих «союзников». Внутренняя организация этого государства аморфна и представляет собой конгломерат территорий, контролирующихся национальными и сословными сепаратистами, и районов, находящихся под личной властью местных «князьков», практически независимых от Центра¹³³.

Можно сделать вывод, что историческая альтернатива развития русской государственности как «Новой России» А.А. Власова является «мнимой», что это было бы чревато новым Смутным временем и быстрым исчерпанием цивилизационных ресурсов страны.

Непрозванных А.Л., УрФУ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЧИ- НОВНИКА КАК УСЛОВИЕ ЕГО УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ

Тема карьеры среди российских ученых и практиков стала популярной только в новейший период развития страны. Раньше это понятие считалось порождением буржуазного общества, капиталистических отношений, отождествлялось с карьеризмом, трактуемым как девиантное проявление поведения человека, отклонение от нормы. Сегодня карьера воспринимается в обществе как важный показатель развития человека в системе социальных отношений, фактор и условие повышения производительности труда, конкурентоспособности организации, улучшения социально-психологического климата в коллективе. Связано это не только со становлением рыночной экономики, а с трансформацией всех основных сфер российского социума, вызвавшими изменение подходов ко многим явлениям и процессам, остававшимся вне поля зрения исследователей либо из-за низкого уровня актуальности, либо в силу их негативного восприятия.

Что же такое «карьер» в современном понимании? По нашему мнению, это динамическое явление, постоянно изменяющийся процесс, который может рассматриваться как в узком, так и в широком смысле. Сущность карьеры как процесса подтверждается этимологией самого термина («карьер» в переводе с итальянского означает «бег»), а также отражена в большинстве определений этого понятия, о чем свидетельствуют используемые в них термины «движение», «продвижение», «рост». В узком смысле карьера связывается с трудовой деятельностью человека, его профессиональной ориентацией. В этом случае под карьерой понимается изменение навыков, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения за труд работника, показателем чего является поступательное продвижение по служебной лестнице, целенаправленный профессиональный и должностной рост. В широком смысле карьера понимается не только как продвижение по службе. В этом случае карьера – это общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни: досуговой, семейной, а не только трудовой, здесь можно говорить о карьере домохозяйек, матерей, и даже учащихся. Все это отражает организационный аспект карьеры.

Рассматривая понимание карьеры, важно отметить не только внешнее восприятие, но и особенности оценки ее самим деятелем, что предполагает изучение этого явления с позиции человеческой личности, отражения индивидом характера протекания своего карьерного процесса, рождающиеся по этому поводу личные ощущения. Т.е. карьера - это и самооценка, субъективно осознанные собственные суждения ра-

¹³³ Чегин Д. Элементарная логика против «патриотизма» генерала Власова // Русский обозреватель. 8 октября 2010 Электрон ресурс: <http://www.rus-obr.ru/day-comment/4078>

ботника о своей трудовой деятельности, профессиональном будущем, ожидаемые поведение, пути самовыражения и удовлетворения трудом, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении всей активной жизни. Это составляет личностный аспект карьеры.

Социальный аспект карьеры - это выработанные в процессе развития общества карьерные пути достижения определенных успехов в той или иной сфере профессиональной деятельности или общественной жизни, устоявшиеся представления о характере движения по этим путям, связанном с быстротой, траекторией карьеры, используемыми методами. Эти схемы движения к успеху, особенности их реализации влияют на оценку обществом частных карьер индивидов, выступая в качестве эталонов для сравнения.

Например, карьера понимается как движение человека в организационном пространстве, предполагающее последовательную смену профессиональных ролей, статуса, социально-экономического положения, и как продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни. То есть карьера - это процесс движения по пути овладения определенными ценностями, благами, признанными в обществе или организации. К ним можно отнести: а) должностные ступени, уровни иерархии; б) властные полномочия, влияние в организации (участие в принятии важных решений, близость к руководству); в) статусы, отражающие вклад работника в развитие организации (выслуга лет, значимые предложения, сделанные им), его положение в коллективе; г) квалификационные ступени и связанные с ней разряды, дифференцирующие знания и навыки по уровню мастерства; д) уровни материального вознаграждения, дохода (уровень заработной платы и разнообразие социальных льгот).

Названные блага могут рассматриваться как через субъективность человека, так и через среду (профессиональную, социальную сферы), т.е. оценены субъективно в форме самоощущений, самооценки достижений, и подкреплены признанием их в среде в виде повышения в должности, уровня оплаты и т.д. Например, человек может ощущать изменения своих навыков, знаний, но окружающие отследят его профессиональный рост только после повышения ему квалификационного разряда.

Таким образом, карьера - это процесс профессионального роста человека, его авторитета, статуса в социальной среде, выраженный в его продвижении по ступеням иерархической, квалификационной лестницы, росте вознаграждения, престижа. Она может быть профессиональной и внутриорганизационной. Профессиональная карьера - это такая карьера, когда сотрудник в процессе профессиональной деятельности проходит определенные стадии: обучение, поступление на работу, поддержка индивидуальных способностей, профессиональный рост, уход на пенсию. Эти стадии работник может пройти в разных организациях. Внутриорганизационная карьера охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации и реализуется в трех основных направлениях: а) вертикальное, при котором происходит подъем на более высокую ступень структурной иерархии; б) горизонтальное, характеризуемое перемещением в другую функциональную область деятельности, выполнением определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре, расширение (усложнение) задач в рамках занимаемой ступени адекватно изменению вознаграждения; в) центростремительное, под которым понимается движение к руководящему центру организации (доверительные обращения, участие в совещаниях у руководителей; отдельные важ-

ные поручения руководства, получение доступа к неформальным источникам информации).

Сегодня внимание исследователей привлекают различные факторы, способствующие построению успешной карьеры. Практика показывает, что наиболее важным фактором успеха в карьере является непрерывный личностный рост, саморазвитие, обусловленные как самообразованием, так и постоянным обучением сотрудника в течение жизни. Это главные направления повышения профессионализма и профессиональной компетенции. Особенно важными эти направления становятся в управленческой деятельности, более того, в сфере государственного и муниципального управления, как наиболее высокого управленческого уровня, требующего высочайшей компетенции и профессионализма.

Для исследования роли профессионализма и профессиональной компетенции в управленческой деятельности современного российского чиновничества необходимо уточнить определения этих понятий, выяснив, что в них предписано нормативно-правовыми документами, а что диктует сложившаяся социокультурная атмосфера и реальная ситуация на рынке социально-трудовых отношений. В научном обороте широко используются как термин «компетенция», так и термин «компетентность» - понятия однокоренные (буквально в переводе с латинского - «принадлежность по праву»), но несущие разную смысловую нагрузку. Термин «компетенция» употребляют, говоря о совокупности функциональных обязанностей, а также полномочий и прав, предоставленных законом (подзаконным актом) должностному лицу или органу управления, а термин «компетентность» происходит от лат. «competens» (competentis), что в переводе означает «соответствующий», «способный», т.е. пригодный к реализации тех или иных полномочий, исполнению возложенных функций.

В управленческой деятельности, связанной с государственным и муниципальным управлением, эти термины имеют свою специфику. На совершенствование управленческой компетенции оказывают воздействие уровень развития общества, формы и методы управления в конкретных исторических условиях, требования социума к управляющей структуре, социальный заказ, размеры управляемой структуры. Компетентность в конечном счете являет собой сумму компетенции, и личных, а также деловых качеств обладателя компетенции.

С возрастанием роли профессионализма чиновников тесно связаны приоритеты кадровой политики в системе государственной (муниципальной) службы. К ним относятся: а) совершенствование программ подготовки и профессионального развития государственных (муниципальных) служащих; б) формирование эффективного механизма подбора профессионального состава государственных (муниципальных) служащих и работа с ним; в) повышение авторитета государственных (муниципальных) служащих как специалистов, профессионалов государственного и муниципального управления.

Одним из важных факторов повышения эффективности государственного и муниципального управления может стать приток на государственную и муниципальную службу талантливой и заинтересованной в реализации общественных интересов молодежи. В настоящее время в России сформировалось поколение молодых специалистов, прошедших социализацию в совершенно иных, чем предшествующие поколения, условиях. В процессе социализации они усвоили абсолютно новые ценности и сформировали иные взгляды на экономическое и политическое устройство общества. Часть из них имеет за плечами опыт ведения собственного бизнеса или опыт работы в условиях рыночной экономики. Эту новизну молодежь может привнести в деятель-

ность государственных и муниципальных органов власти, способствуя их модернизации и росту эффективности.

Но на пути молодых специалистов, способных улучшить эффективность и качество работы государственной и муниципальной службы существуют серьезные препятствия. Для многих из них работа чиновника не является сегодня привлекательной, и они предпочитают ей или собственный бизнес, или работу на частных предприятиях. С другой стороны, и сами органы государственного и муниципального управления не всегда нацелены на рекрутирование наиболее квалифицированных представителей молодежи. В процедурах отбора по-прежнему преобладает практика личных, персонифицированных связей. Результаты социологических исследований показывают, что таких более 80%. Это указывает и на невысокий уровень сотрудничества между властными структурами и вузами с целью привлечения молодых кадров на государственную и муниципальную службу. Возможно, дело в том, что, на многие должности руководители не хотят брать молодежь, только что окончившую вуз, предпочитая «более зрелых» людей, имеющую опыт работы. Очень редко пока используются в администрациях и такие перспективные для отбора наиболее способных чиновников процедуры, как конкурсный отбор и квалификационный экзамен.

Хотя можно отметить благоприятную тенденцию, наметившуюся в последние годы. Исследование социального портрета молодых чиновников выявляет возрастающую значимость профессиональной компетенции при решении кадровых вопросов. Подобное восприятие ситуации создает у претендентов благоприятный фон для карьерной мотивации. Все большее значение приобретают не лояльность по отношению к руководству, не связи и знакомства, не знание тонкостей «аппаратной» работы, не формальные критерии, а достаточный уровень компетентности для новой должности, инициативность, способность осваивать новые виды работы, развиваться. К этой группе лидирующих факторов продвижения примыкают: принадлежность к группе единомышленников, к «команде», самостоятельность в работе, хорошая работа на предыдущей должности и умение «подать» себя как хорошего работника.

Реформа государственной и муниципальной службы должна придать развитию механизмов кадрового отбора большее значение. Если эти механизмы будут внедрены в жизнь, то в выигрыше окажется не только общество, получающее более компетентных и свободных от непосредственного административного давления чиновников, но и сами вновь нанимаемые чиновники, у которых будет больше прав на карьеру и рост профессионализма на государственной и муниципальной службе.

Ронжина Д.В., науч. рук. Москаленко М.Р., УрФУ
**КРИЗИС РОССИЙСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ:
ПРОГНОЗЫ И.А. ИЛЬИНА И Г.П. ФЕДОТОВА**

Проблема модернизации всех сфер жизни всегда была актуальна в России, стране «догоняющей» модели развития. После революционных потрясений 1917 г. и Гражданской войны в стране стал реализовываться большевистский проект модернизации. Критика принципиальной основы данного проекта – «построения социализма» – внутри страны была с 1930-х гг. запрещена, и поэтому самые ценные критические замечания и интересный анализ содержался в трудах мыслителей русского зарубежья. По глубине мысли и известности можно выделить двух русских философов – И.А. Ильин и Г.П. Федотов.

И.А. Ильин крайне негативно относился к советской системе, считал ее исторически инородной и чуждой России. Все это было бы малоинтересным и тривиальным –

обычная «антисоветчина», характерная для белой эмиграции, если бы ряд прогнозов философа не сбылись с потрясающей точностью в 1990-е гг. В статье «Что судит миру расчленение России?» (1950) И.А. Ильин отмечает, что в случае распада России ее территория закипит бесконечными распрями, столкновениями и гражданскими войнами, которые будут постоянно перерастать в мировые столкновения. Это перерастание будет совершенно неотвратимым в силу одного того, что державы всего мира (европейские, азиатские и американские) будут вкладывать свои деньги, свои торговые интересы, и свои стратегические расчеты во вновь возникшие малые государства; они будут соперничать друг с другом, добиваясь преобладания и «опорных пунктов». В этом случае, как отмечает мыслитель, возможны два продолжения:

-или внутри России встанет русская национальная диктатура, которая возьмет власть в свои крепкие руки и поведет Россию к единству, пресекая все и всякие сепаратистские движения в стране;

-или же такая диктатура не сложится, и в стране начнется непредставимый хаос разрухи, погромов, голода и безвластия

Если Россия будет расчленена, то при самом скромном подсчете на ее территории возникнет до двадцати отдельных «государств», не имеющих ни бесспорной территории, ни авторитетных правительств, ни законов, ни суда, ни армий, ни бесспорно национального населения. Новые государства окажутся через несколько лет сателлитами соседних держав, иностранным колониями или «протекторатами». О федерации никто и ни вспомнит, а взаимное ожесточение российских соседей заставит их предпочитать иноземное рабство всерусскому единению.¹³⁴

Другой выдающийся философ, Г.П. Федотов в статье с громким названием «Будет ли существовать Россия?», написанной в 1929 г., отмечает рост сепаратизма среди народов, входящих в состав СССР: «За одиннадцать лет революции зародились, окрепли десятки национальных сознаний в ее расслабленном теле. Иные из них приобрели уже грозную силу... в рядах самой коммунистической партии складываются кадры националистов, стремящихся разнести в куски историческое тело России»¹³⁵. Мыслитель полагает, что в момент падения коммунистической диктатуры могут выйти наружу подавленные ныне сепаратистские тенденции некоторых народов России, которые попытаются воспользоваться революционной ситуацией для отторжения от России, опираясь на поддержку ее внешних врагов. Благополучный исход кризиса зависит от силы новой власти, ее политической зрелости и свободы от иностранного давления¹³⁶. Как видим, четкий анализ проблемы межнациональных отношений в СССР позволил автору сделать прогноз, который впоследствии сбылся.

В более поздней своей работе, «Судьба империй», написанной в конце 1940-х гг., Г.П. Федотов отмечает, что с подъемом культуры народностей России и соответствующим ростом их сепаратизмов Россия приближалась к типу Австро-Венгрии. Поэтому в России усиливаются центробежные тенденции. В СССР национальные движения были загнаны в подполье. Но это значит, полагает мыслитель, что опять, как в царские времена, на окраинах скопляются центробежные силы, готовые взорвать мнимо-федеративную Империю. И чем более они сдавлены прессом НКВД, тем эффективнее должен быть их взрыв после освобождения. Поэтому нетрудно предвидеть, пишет Г.П. Федотов, что в случае военного поражения России произойдет не только падение

¹³⁴Ильин И.А. О грядущей России. Избранные статьи.. – Джорданвил, Н.Й. США, 1991. – С. 179.

¹³⁵Федотов Г.П. Судьба и грехи России. Избранные статьи по философии русской истории и культуры: В 2-х т. Т.1.СПб., 1991. С. 173-175.

¹³⁶Федотов Г.П. Указ. соч. С. 177-179.

советского режима, но и восстание ее народов против Москвы. Большинство национальностей, как в 1917 году, потребуют реализации своего конституционного права на отделение. Вероятно, произойдет гражданская война, приблизительно равных половин бывшей России. Если даже победит Великороссия и силой удержит при себе народы Империи, ее торжество может быть только временным¹³⁷.

В работах этих мыслителей поражает глубина анализа и удачное проведение исторических параллелей при прогнозировании будущей социальной нестабильности. Любопытно, что отмеченные ими критические тенденции, взорвав в свое время СССР, вовсе не прекратились, а в видоизмененном виде продолжают существование и в современной России.

Сагитова Д.Р., науч. рук. Москаленко М.Р., УрФУ

МОДЕРНИЗАЦИЯ РОССИИ: ЛИБЕРАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ 1990-Х

Современный российский либерализм возник в годы перестройки и постперестройки, когда на звание «либеральных» претендовали достаточно разнородные политические организации, которые объединяла критика советской модели развития и на западные политические институты, ценности, модели развития. Такие партии, как Демократическая партия России, Социал-демократическая, Конституционно-демократическая, Христианско-демократическая, Либерально-демократическая и ряд других заявляли о своей приверженности либерализму. Отметим, что в литературе все более распространяется точка зрения, что либеральное содержание западных идей было практически выхолощено при сохранении их либеральной формы¹³⁸, а формирование современной российской либеральной концепции будущего осуществлялось при полном игнорировании российской дооктябрьской традиции либерализма, важным программным положением которой была концепция взаимных обязательств индивидуумов, классов и государства по отношению друг к другу.

Сейчас уже можно говорить об утопичности планов и программ большинства указанных выше партий и отметить четкую историческую преемственность, проявившуюся в ходе больших русских революций XX в. И в 1917, и в 1991 гг. к власти приходили политические силы, имеющие своим лозунгом построить качественно новый тип общества, радикально отличающийся от прежнего демократическими свободами и минимизацией государственного регулирования общественной жизни. И в том и в другом случае страна, после некоторого периода хаоса и перераспределения собственности правящей элитой, возвращалась к достаточно жесткой вертикали власти, этатизму и необходимости власти сильного харизматического политического лидера как интегратора нации. Этому способствовали следующие факторы:

1. Власть-собственность. В 1917 г. при демагогическом лозунге «Заводы – рабочим, земля – крестьянам!» произошло перераспределение собственности. Практически вся собственность была государственной, следовательно, распоряжались ей властные структуры. Превращение номенклатуры в самостоятельный класс в 1950-1960-е гг. создало предпосылку, когда она, в полном соответствии с прогнозами Л.Д. Троцкого (книга «Что такое СССР и куда он идет?»), решила отбросить социалистические лозунги. После 1991 г. собственность делили представители партийной и комсомольской номенклатуры и присоединившиеся к ним выходцы из криминальных

¹³⁷ Федотов Г.П. Указ. соч. С. 345.

¹³⁸ См., напр.: Дергунова Н.В. Доктрина западноевропейского классического либерализма: история формирования и развития (проблемно-политологический анализ). Автореф. дис... докт. полит. наук. – М., 2001. – С. 3.

структур. Жесткая государственная власть должна была способствовать стабилизации и узаконению новых собственнических отношений.

2. Позиция СССР-России как лидера севера (а в некоторые исторические периоды – и всего полностью) Евразийского континента, необходимость интегрировать огромное географическое пространство со сложными климатическими условиями, континентальный тип власти с сильной ролью управленческих структур.

3. Достаточно частые разрушительные войны, требующие высокой концентрации людских и промышленных ресурсов, необходимость поддерживать военный паритет с крупными соседними державами при догоняющей модели индустриального развития.

Возникает вопрос: какова будет роль либеральной идеологии в обосновании дальнейшего социально-экономического и политического развития государства? В 1980-90-е гг. либеральная идеология преуспела в критике советской системы, но при этом оказалась неспособной создать конструктивные модели и проекты модернизации. Кажется бы, в России прочно возобладал этатизм: государственная власть взяла в свои руки значительную часть программ по инновационному развитию и модернизации экономики.

Но происходит ли переход к инновационной экономике? Технологическая модернизация России проводится вопиюще неэффективно. Устаревает оборудование на электростанциях и промышленных предприятиях, экономика во многом зависит от конъюнктуры мировых цен на нефть. В прессе появились упоминания о том, что ряд видов техники российская армия стала закупать за рубежом – отечественный ВПК, бывший когда-то гордостью экономики и сосредоточием передовых технологий, стремительно утрачивает конкурентоспособность. Высокая социальная поляризация, деградация системы образования, сохранение громоздкой и коррумпированной системы управления, демографический кризис славянского населения (европейский тип рождаемости при африканском уровне смертности и болезней населения), идеологический вакуум, доминирование негативных информационных потоков (среди новостей и телепрограмм доминируют содержащие криминал, сцены физического и психологического насилия, деструктивные формы поведения) – все эти факторы создают серьезную угрозу политической и экономической стабильности общества. Это повышает вероятность реализации самых пессимистических сценариев.

У российского либерализма пока не видно программ и идей, чтобы совершить масштабный цивилизационный проект. Идеологемы «правового государства» и «гражданского общества» совершенно лишены той спланированной, харизматической силы, которая была у советского мифа, и, в отдельные периоды истории, у монархического. В экстремальной социально-экономической и политической ситуации они могут быть отброшены, как это не раз бывало в российской истории, и новый авторитаризм будет иметь совершенно нелиберальные формы.

Орлова Д.В., УрФУ

ПНП и ФЦП. От ПЕРЕСТАНОВКИ БУКВ СМЫСЛ НЕ МЕНЯЕТСЯ!?

Социальное проектирование – явление относительно новое, но набирающее вес в тенденциях социальной политики современного Российского государства. Оказывается, еще в 70-е годы предпочитали говорить о таких процессах, как социальное планирование, программирование и нововведения. Однако, появление ряда новых сложных задач в области экономики, культуры, градостроительства обусловило выделение со-

циального проектирования как приоритетного подхода в решении социальных проблем.

Социальное проектирование, как и другие процессы, нацелено на результат. А что именно является результатом социального проектирования? Во многих статьях, учебных пособиях мы можем прочесть, что продуктом социального проектирования является проект. С этим утверждением нельзя поспорить, но и согласиться, думаю, тоже нельзя. В современной социальной политике огромную роль в развитии общества играют Федеральные целевые программы, так называемые ФЦП. Результатом какой деятельности они являются? Забытого после 70-х годов социального программирования или же их также можно отнести к проектной деятельности? В чем разница между федеральными целевыми программами (ФЦП) и приоритетными национальными проектами (ПНП), также получившими широкое распространение?

Как сказал Роберт Шекли – известный американский писатель, чтобы правильно задать вопрос, надо знать большую часть ответа. Касаемо социального проектирования задать «правильный» вопрос достаточно сложно, так как «верный» ответ остается для многих загадкой. Поэтому попытаемся методом рассуждения и анализа информации немного приблизиться к разгадке.

Обратимся к тезаурусу. Проект (от лат. *projectus* — брошенный вперед, выступающий, выдающийся вперед, торчащий) — это уникальная (в отличие от операций) деятельность, имеющая начало и конец во времени, направленная на достижение заранее определенного результата (цели), создание определенного, уникального продукта или услуги, при заданных ограничениях по ресурсам и срокам, а также требованиям к качеству и допустимому уровню риска.

Программа приоритетных национальных проектов была сформулирована В. Путиным 5 сентября 2005 года в обращении к правительству, парламенту и руководителям регионов. Ключевыми словами его речи можно считать следующие: «Концентрация бюджетных и административных ресурсов на повышении качества жизни граждан России — это необходимое и логичное развитие нашего с вами экономического курса, который мы проводили в течение предыдущих пяти лет и будем проводить дальше. Это гарантия от инертного проедания средств без ощутимой отдачи. Это курс на инвестиции в человека, а значит — в будущее России».

В свою очередь программа - (от греч. *προ* — пред, греч. *γραμμά* — запись) термин, в переводе означающий «предписание», т.е. предварительное описание предстоящих событий или действий. Алексей Кузьмин - международный консультант по оценке программ и организационному развитию написал в *live journal*, что наш регион - единственный в мире, где есть понятие "целевой программы". Во всем остальном мире принято считать, что программа - это такая форма организации деятельности, которая отличается именно ориентацией на достижение конкретного заранее заданного результата (цели). То есть программа попросту не может быть "нецелевой".

В соответствии с этими определениями проект представляется более проработанным, более научным и готовым к реализации, чем программа. У каждого проекта есть четко определенные начало и окончание. Проект заканчивается вместе с достижением всех его целей или наоборот, когда становится ясно, что эти цели не могут быть достигнуты. Программа же по данному определению не имеет точки завершения. Следовательно, программа, — это непрерывный процесс перемен.

Рассмотрим программы и проекты, реализуемые в Российской Федерации. Возьмем, например, Федеральную целевую программу «Дети России». В паспорте программы указаны сроки реализации (2007-2010 гг.), соответственно определены дата

начала и окончания программы. Также и в любом приоритетном национальном проекте есть временные ограничения. Выходит, что по данному основанию отличия между программой и проектом не выявлены.

Может ли искомое отличие состоять в масштабности программы и проекта? В интерактивной энциклопедии сказано, что проекты могут быть объединены в программу проектов для достижения единого результата, или в портфель проектов для более эффективного управления. Портфель проектов может состоять из программ. Можно бесконечное множество раз пытаться анализировать данное предложение, но так и не выявить отношение масштабов проекта к масштабам программы. Программа может состоять из нескольких проектов, портфель проектов - включать в себя несколько программ. Каковы масштабы наших ФЦП и ПНП по охвату социальных проблем, которые планируются решить в ходе реализации проекта или программы? Вернемся к анализу ФЦП «Дети России». В Программу входит три Подпрограммы («Здоровое поколение», «Одаренные дети», «Дети и семья»). Таким образом, Программа охватывает как минимум три сферы развития современного гражданского общества – здравоохранение, образование и социальную защиту населения. Или - в ПНП «Образование», само название проекта говорит о его цели – повысить качество образования. Казалось бы, в данном случае масштаб проекта однозначно меньше масштабов Программы, однако с этим сложно согласиться. Объектами ПНП «Образование» являются граждане Российской Федерации разного возраста, пола, профессиональной деятельности (школьники, студенты, учителя и т.д.), в то время как объектом ФЦП «Дети России» являются только дети до 18 лет. Непонятно, чей же масштаб все-таки больше, да и вообще, стоит ли масштаб проектного документа закладывать в качестве основания для сравнительного анализа. Могут ли масштабы проектирования влиять на название его результата? Можно, конечно, и Россию назвать Люксембургом, но маловероятно, что от этого изменятся ее масштабы.

Рассмотрим концепцию построения Программы и Проекта. Началом обоих документов является паспорт Программы (Проекта). В Паспорте указываются наименование Программы (Проекта), основание для разработки, государственные заказчики, основные разработчики, цель и задачи Программы (Проекта), важнейшие целевые индикаторы и показатели, срок и этапы реализации, объемы и источники финансирования, ожидаемые конечные результаты реализации Программы (Проекта) и показатели социально-экономической эффективности. Конструкции Программы и Проекта также схожи и включают в себя следующие составляющие: характеристику проблемы, на решение которой направлены Программа или Проект, основные цель и задачи, перечень программных (проектных) мероприятий, обоснование ресурсного обеспечения, механизм реализации, а также оценку социально-экономической эффективности реализации Программы или Проекта. Финансирование и Программы и Проекта осуществляется из средств Федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и внебюджетных источников.

Так в чем же тогда отличие федеральной целевой программы от приоритетного национального проекта?!

Безусловное сходство «проекта» и «программы» в том, что они – результат именно проектной деятельности – научно обоснованные определения вариантов планового развития новых социальных процессов и явлений.

Программно-целевой метод обеспечивает достаточно высокий уровень межведомственной координации, является инструментом налаживания взаимодействия при выработке общих подходов, как на федеральном, так и на региональном уровнях, а так-

же при реализации мер по социальной поддержке. Проектно-ориентированная технология позволяет четко определять цель, результаты проекта, состав работ, учитывать связи и влияние на проект окружающей среды и многочисленных участников проекта, рассчитывать эти влияния в виде определенных рисков, учитывать их в проекте и строить обоснованные на расчетах планы реализации проектов. В России применение проектно-ориентированного управления на государственном уровне началось совсем недавно и именно с реализации приоритетных национальных проектов в области здравоохранения, образования, жилищного строительства и сельского хозяйства. Национальные проекты представляют собой новую организационно-экономическую форму государственного регулирования отраслей экономики на основе соединения отраслевого и проектного методов управления.

В таких условиях проекты важны для решения проблем. Проект начинается с формулирования проблемной ситуации, цель возникает вместе с разработкой проекта, так как все особенности проблемной ситуации с самого начала неизвестны, в процессе проектирования цель «разворачивается» в деятельность. Цель же Программы задана с самого начала и все мероприятия направлены на достижения заданной цели.

Пальгуева И.А., науч. рук. Ольховиков К.М., УрФУ

ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ РЕФОРМЫ

В настоящее время в России идет становление новой системы образования, ориентированной на вхождение в мировое образовательное пространство. Этот процесс сопровождается существенными изменениями в педагогической теории и практике учебно-воспитательного процесса. Происходит смена образовательной парадигмы: предлагается новое содержание и новые подходы к образованию.

При создании новой образовательной системы центральная роль отводится широкому использованию современных информационных и коммуникационных технологий (ИКТ), а также, различных видов e-обучения или e-learning. Именно технологии e-learning в сочетании с технологиями Интернета создают все возможности для обучения в течение всей жизни, обеспечивая доступность образовательных ресурсов и услуг всем гражданам, включая наиболее обездоленные группы населения (потерявших работу во время экономического кризиса, лиц с ограниченными возможностями, этнических меньшинств и пр.). Информатизация процесса образования выступает на одном уровне с процессами демократизации системы обучения и воспитания, гуманизации и интернационализации образования. В результате преобразований, вводимых законодательным путем, ключевая сфера жизни общества (образование) должна определить качественно новый уровень науки и культуры, интеллекта и духовности, состояние экономики и гражданственности российского общества, что, в свою очередь, обеспечивает мощь, суверенитет и независимость страны.

По мнению доктора экономических наук Василия Ивановича Лисова развитие информационного пространства требует обеспечения как психологической, так и профессиональной подготовленности всех участников образовательного процесса, стремящихся к решению возникающих проблем. Основные проблемы современного управления образованием заключаются в необходимости наиболее эффективного использования всех доступных информационных ресурсов при своевременном реагировании на изменения внешней среды и требований к системе образования. Анализ состояния существующих проблем позволяет дифференцировать их развитие в методо-

логическом, экономическом, техническом, методическом и технологическом аспектах.

Главной проблемой методологического аспекта является выработка основных принципов образовательного процесса, соответствующих современному уровню информационных технологий. К сожалению, на данном этапе новые технологии искусственно накладываются на традиционные образовательные формы. Поэтому необходимо найти новые подходы к формированию основных требований каждого уровня образования. Например, умение сочетать традиционные требования умения грамотно писать и считать с возможностями компьютера, который это делает лучше и в силу присущей человеку лени не способствует формированию таких навыков. Аналогичный пример касается чтения. Легкий доступ к информационным ресурсам, создание которых никто не контролирует, атрофирует у человека стремление работать с литературой.

В рамках экономического аспекта выделяются отрасли информационной индустрии (телекоммуникационная, компьютерная, электронная, аудиовизуальная), которые переживают процесс корпоративных слияний. Происходит интенсивный процесс формирования мировой «информационной экономики», заключающийся в глобализации информационных, информационно-технологических и телекоммуникационных рынков, возникновении мировых лидеров информационной индустрии, превращении «электронной торговли» по телекоммуникациям в средство ведения бизнеса. К сожалению, наша страна активно не участвует в информационной индустрии, что во многом приводит к навязыванию западных стандартов в образовании.

Современное состояние технического аспекта характеризуется достаточно большим количеством программных и технических разработок, реализующих отдельные информационные технологии. Но при этом используются различные подходы, несовместимые технические и программные средства, что затрудняет тиражирование, становится преградой на пути общения с информационными ресурсами и компьютерной техникой, приводит к распылению сил и средств. Отсутствие единой политики в области оснащения техническими и программными средствами в угоду сиюминутной выгоде инициирует использование устаревших информационных технологий, вызывает трудности при переходе с одного уровня обучения на другой, является препятствием для включения в мировую образовательную систему. Очень серьезным моментом, связанным с использованием низкосортной вычислительной техники, является игнорирование вопросов экологической безопасности работы с компьютерами. Необходима интеграция усилий участников образовательного процесса в рамках формирования единого информационного пространства.

Технологической основой информационного общества являются телекоммуникационные и информационные технологии, которые стали лидерами технологического прогресса и неотъемлемым элементом любых современных технологий. Они порождают экономический рост, создают условия для свободного обращения в обществе больших массивов информации и знаний, приводят к существенным социально-экономическим преобразованиям и, в конечном счете, способствуют становлению информационного общества.

Основные преимущества методического аспекта современных информационных технологий (наглядность, возможность использования комбинированных форм представления информации – данные, стереозвучание, графическое изображение, анимация, обработка и хранение больших объемов информации, доступ к мировым информационным ресурсам) должны стать основой поддержки процесса образования.

Использование информационных технологий в образовании положительно влияет на адаптацию обучаемого к учебному материалу, возможность выбора более подходящего метода усвоения предмета, регулирование интенсивности обучения на различных этапах учебного процесса, доступ к ранее недостижимым образовательным ресурсам российского и мирового уровня, развитие самостоятельного обучения и т.д. Но при этом, имеют и отрицательные последствия, выражающиеся в нарушении культурных, социально-экономических, политических, этических и правовых ценностей. В целях предотвращения бесконтрольного использования чужой интеллектуальной собственности, разрушения гражданского общества, неравных возможностей получения качественного образования информатизация образовательной реформы должны быть управляемой. В связи с этим необходимо соблюдать такие дидактические требования, как целесообразность представления учебного материала, его полнота и современность, многослойность представления по уровню сложности, возможность выбора режима работы с ним.

В целом хочется отметить, что качественная проработка стандартов и нормативно-методической базы обеспечения преобразований, создание комплексных проектов по их совершенствованию, выработка единого механизма планирования, координации и прогнозирования этапов развития информационного обеспечения образовательных систем будут способствовать разрешению противоречий и трудностей, возникающих в процессе информационного обеспечения образовательной реформы.

Петрова Е.Е., ПГТУ

ПРАКТИКА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ НОРМОТВОРЧЕСКОГО ПРОЦЕССА В ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОМ ОРГАНЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ПЕРМИ)

Муниципальное нормотворчество является одной из важнейших функций органов местного самоуправления, поскольку посредством издания нормативных актов осуществляется регулятивное воздействие в отношении вопросов местного значения, направленных на непосредственное обеспечение жизнедеятельности населения муниципального образования.

В исследовательской практике сложился ряд подходов к определению дефиниции «нормотворчество», одним из которых является процессный подход. Он предполагает рассмотрение нормотворческого процесса как нормотворческой деятельности нормотворческих органов (должностных лиц) по разработке и принятию (изданию) нормативных правовых актов, введению их в действие.¹³⁹ Такая деятельность состоит из ряда этапов – стадий нормотворческого процесса: 1) планирование нормотворческой деятельности; 2) нормотворческая инициатива; 3) подготовка проекта нормативного правового акта; 4) рассмотрение и принятие нормативного правового акта; 5) официальное опубликование и вступление в силу нормативного правового акта; 6) включение нормативного правового акта в регистр муниципальных правовых актов.

Основным субъектом нормотворческого процесса в муниципальном образовании (далее – МО) является представительный орган МО. Реализация этапов нормотворческого процесса в данном органе сопровождается рядом существенных проблем, которые представляется возможным проанализировать на примере представительного органа г. Перми.

¹³⁹ Юридический словарь терминов и определений. –URL: <http://www.pravo.by/dict/text.asp>. (дата обращения: 30.06.2010).

1. Планирование нормотворческой деятельности. Данный этап нормотворческой деятельности включает разработку и практическое осуществление планов, определяющих будущее состояние нормативной базы МО, путей, способов и средств его достижения. К планам нормотворческой деятельности предъявляют требования полноты, стабильности и обоснованности. Однако, наше исследование продемонстрировало, что в Пермской городской Думе планирование нормотворческой деятельности не отвечает первым двум критериям. Например, в 2010 г. Пермской городской Думой было запланировано принять 102 акта, а фактически было принято 268 решений, то есть в 2,5 раза больше запланированного числа.¹⁴⁰ Кроме того, в нормативной базе г. Перми отсутствует определение периодичности составления планов нормотворческой деятельности.

2. Нормотворческая инициатива. Она рассматривается как право возбуждать в компетентном органе вопрос об издании нового правового акта или изменении или отмене старого.¹⁴¹ На этой стадии существует проблема представительства интересов населения в отношении принимаемых нормативных актов по вопросам местного значения. Так, в 2006 – 2010 гг. Пермской городской Думой было принято 1785 решений, при этом по инициативе населения не было принято ни одного решения. Среди решений, принятых Думой, преобладают правовые акты по вопросам МСУ, в то время как население волнует проблемы ЖКХ, благоустройства и экологии.¹⁴² Следовательно, представительный орган не вполне отражает интересы населения.

3. Подготовка проекта нормативного правового акта. Данный этап представляет собой формализованное оформление целей и задач нормативного правового акта, проверка его соответствия действующему законодательству, проведение согласования со всеми заинтересованными сторонами, ответственными за разработку лицами (органами). Однако, такая подготовка в Пермской городской Думе не соответствует требованиям, предъявляемым к управленческим решениям, а именно: отсутствует упоминание о констатирующей и постановляющей частях решений, не достаточно урегулирована процедура проведения внутренней экспертизы нормативных правовых актов. Внешняя же экспертиза осуществляется только Контрольно-счетной палатой г. Перми. Отсутствует возможность осуществления внешней экспертизы заинтересованными группами местного сообщества.

4. Рассмотрение и принятие проектов нормативных правовых актов. Эта стадия предусматривает обсуждение общих характеристик правового акта, его концепции, выявление актуальности и целесообразности правового акта и его принятие путем голосования за него депутатов представительного органа. Здесь Регламент Пермской городской Думы не регулирует порядок обращения с рядом нормативных правовых актов, как то: бюджет муниципального образования, Генеральный план, вопросы землепользования и застройки г. Перми. Серьезной проблемой является низкая степень участия населения в нормотворческом процессе. В частности, публичные слушания проводятся только в отношении тех нормативных правовых актов, для которых такая процедура является обязательной. Круглые столы как форма учета мнения населения нормативно не урегулирована. Правотворческая инициатива чрезвычайно сложна для реализации.

¹⁴⁰ Личный архив автора.

¹⁴¹ Малый энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона [Электронный ресурс]. – URL: <http://slovari.yandex.ru/инициатива/Брокгауз и Ефрон/ Инициатива/> (дата обращения: 12.12.2010).

¹⁴² Отчеты о деятельности Пермской городской Думы за 2006 – 2010 гг.

5. Официальное опубликование и вступление в силу нормативного правового акта. Только после этой процедуры акт начинает создавать правоотношение – права и обязанности. Однако, указанная процедура не вполне раскрыта в муниципальных правовых актах города Перми. Так, например, Регламент Пермской городской Думы, также как и Устав города Перми не содержат указания на особый порядок вступления в силу решений о бюджете, который был введен с 28.04.2007, а именно: решение о бюджете подлежит официальному опубликованию не позднее десяти дней после его подписания¹⁴³.

6. Включение нормативного правового акта в регистр муниципальных правовых актов. Эта процедура способствует формированию единой системы правовых актов Российской Федерации и обеспечению доступности правовых актов населению. Однако, в области регулирования такой процедуры существуют правовые пробелы как в муниципальных правовых актах, так и в региональном законодательстве. В частности, серьезным недостатком является регулирование данной процедуры подзаконными актами, а также наличие большого числа отсылочных норм в Законах Пермского края.

Важным элементом нормотворческого процесса является также и деятельность Пермской городской Думы по контролю за реализацией муниципальных нормативных правовых актов. Такая процедура не выделяется в отдельный этап нормотворческого процесса, однако является важной, поскольку необходима для оценки всего нормотворческого процесса и для эффективного планирования. Здесь существует серьезная проблема, связанная с отсутствием нормативно установленных мер ответственности за неисполнение муниципальных правовых актов. Кроме того, в случае выявления нарушений исполнения муниципальных правовых актов, должна быть предусмотрена возможность их модификации, однако данная процедура нормативно не урегулирована.

Таким образом, нормотворческий процесс в Пермской городской Думе осуществляется не достаточно эффективно. Это связано, в первую очередь, с существованием большого числа правовых пробелов в нормативной базе г. Перми и Пермского края. Кроме того, на всех стадиях нормотворческого процесса чрезвычайно низкой является степень участия населения. При этом представительный орган МСУ, формируемый непосредственно населением, должен в своей деятельности исходить из его интересов. Указанные проблемы возможно решить путем внесения изменений и дополнений в действующие правовые акты г. Перми и Пермского края, а также через привлечение населения к участию в нормотворческом процессе за счет внедрения института общественной экспертизы муниципальных правовых актов и информирование местного сообщества об их возможностях.

Турчина Ю.А., науч. рук. Радченко Т.Е., УрФУ

НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ АПК

Еще совсем недавно сельское хозяйство было одной из самых отстающих сфер деятельности. На сегодняшний день агропромышленный комплекс – динамично развивающийся сектор экономики. Агропромышленный комплекс играет значительную роль в социально-экономическом развитии страны. Сельское хозяйство должно полностью обеспечивать потребительский спрос на рынке страны по основным видам продукции.

¹⁴³ Бюджетный кодекс Российской Федерации. Ст.5. // СПС «КонсультантПлюс».

Последние несколько лет оказались непростыми для сельхозпроизводителей Российской Федерации в целом. Важнейшей проблемой во взаимодействии государства и производителей в этой сфере стало финансирование. Необходимость внешней поддержки сельского хозяйства обусловлена тем, что оно менее эффективно по сравнению с другими отраслями экономики, вложенный в него капитал приносит меньшую прибыль.

Поэтому принят ряд важнейших документов, реализация которых должна обеспечить целостность аграрной политики в стране, синхронизировать действия федеральных центров, регионов и муниципальных образований. Впервые в Российской Федерации приняты трехлетние бюджеты, в 2008 г. Правительством одобрена Государственная программа «Развития сельского хозяйства на период до 2012 года».

Основными направлениями государственного регулирования агропромышленного производства являются:

- формирование рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия;
- финансирование, кредитование, страхование, льготное налогообложение;
- защита отечественных товаропроизводителей при осуществлении внешнеэкономической деятельности;
- развитие науки и осуществление научной деятельности в сфере агропромышленного производства;
- развитие социальной сферы села.

В связи с этим финансирование этой отрасли увеличилось, что явилось решающим фактором поддержки с/х предприятий. В рамках программы «Развития сельского хозяйства на период до 2012 года» предполагается следующий объем финансирования в 2008 - 2012 годах: за счет средств федерального бюджета - 551,3 млрд. рублей (2008 год - 76,3 млрд. рублей, 2009 год - 100 млрд. рублей, 2010 год - 120 млрд. рублей, 2011 год - 125 млрд. рублей, 2012 год - 130 млрд. рублей); за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации - 544,3 млрд. рублей (2008 год - 83 млрд. рублей, 2009 год - 99,4 млрд. рублей, 2010 год - 108,3 млрд. рублей, 2011 год - 121,2 млрд. рублей, 2012 год - 132,4 млрд. рублей); за счет средств внебюджетных источников предусматривается привлечь в 2008 - 2010 годах 311 млрд. рублей.¹⁴⁴

Мониторинг реализации проекта показывает, что предполагаемый объем финансирования с 2009 года был урезан в ходе «оптимизации» расходов. Но в марте 2010 года депутаты Госдумы предложили пересмотреть финансирование в сторону увеличения.

Существует еще одно направление, в котором необходимо работать. Повышение уровня технической оснащенности и развитие производственного обслуживания сельскохозяйственных предприятий превратилось в острую технико-экономическую проблему в аграрно-промышленном комплексе. Физический износ сельскохозяйственной техники в настоящее время повышает критический уровень и в целом по России составляет 65% -80%. В этих условиях актуально решение проблем развития производственного обслуживания сельхозпредприятий на основе определенных методов сервиса.

Правительством РФ осуществляется государственная поддержка при создании новых и реконструкции старых производственных мощностей. На всероссийском агрономическом совещании, состоявшемся 27 января 2011 г., рассмотрены среди дру-

¹⁴⁴Режим доступа: <http://www.mcx.ru>

гих вопросы внедрения инновационных технологий с учетом использования новой высокопроизводительной техники, видов минеральных удобрений и средств защиты растений; опыта их практического применения и государственной поддержки пострадавших от засухи сельскохозяйственных товаропроизводителей.

В настоящее время идут разработки государственными органами долгосрочных планов развития, ориентированных на кардинальное повышение конкурентоспособности агропромышленного комплекса России. Регулярно проводится процедура заключения соглашений о предоставлении субсидий на поддержку сельскохозяйственного производства между субъектами Российской Федерации и Минсельхозом России.

Тот факт, что сельское хозяйство демонстрирует рост, обусловлен двумя основными причинами: поддержка со стороны государства в виде интервенций на рынке зерновых, дотирование мясного животноводства. Протекционистские меры в отношении отечественного производителя на фоне постоянного роста спроса на сельскохозяйственную продукцию дают ощутимый положительный результат. Но некоторое снижение темпов роста обусловлено общемировой финансовой ситуацией, в связи с которой отдельные инвестиционные проекты отложены либо реализуются в усеченном объеме.¹⁴⁵

Необходимо отметить, что в этом сезоне многие аграрии рассматривают государство, как наиболее выгодного покупателя зерна. Немаловажный факт интервенционной кампании 2009 года (итоги по 2010 году еще не подведены) — это существенное снижение ее финансирования. По словам министра сельского хозяйства Елены Скрынник, в текущем сезоне на эти цели будет потрачено 20 млрд. рублей. В прошлом году на покупку зерна было направлено 46 млрд рублей. Интервенционные государственные закупки в России проводятся всего третий год, но уже зарекомендовали себя, как хороший инструмент стабилизации ценовых колебаний на рынке зерна.¹⁴⁶

Таким образом, можно сделать вывод о том, что сфера АПК требует немалого совершенствования, для которого приняты значительные меры. Среди основных условий улучшения ситуации и достижения прогнозируемых темпов роста социально-экономического развития сельского хозяйства на 2008 год и на период до 2012 года можно выделить:

- развитие направлений, определенных приоритетными национальным проектом "Развитие агропромышленного комплекса";
- ускоренный переход к использованию новых высокопроизводительных и ресурсосберегающих технологий, а также к разработке зональных технологий сельскохозяйственного производства;
- улучшение финансового положения сельскохозяйственных товаропроизводителей и их материально-технической базы;
- повышение платежеспособности сельскохозяйственных товаропроизводителей;
- повышение производительности, совершенствование организации производства, а также организации труда и управления;
- создание условий для инвестирования в модернизацию и техническое перевооружение производства.

¹⁴⁵ Логвинов М. Аполлоновы планы. // Компания, № 25, ,2009, с.9

¹⁴⁶ Крылова Ю. Урожай – 2009: Ждем цены. Самые острые вопросы зернового рынка. // Плантовский вестник, № 7, 2009, С. 13

Нерешенными на данный момент остаются законодательные проблемы, выражающиеся в недостаточном совершенстве законодательной базы по регулированию сельскохозяйственной деятельности и сложности реализации оформления прав собственности на землю. При этом сложности юридического оформления права собственности на земельные участки ограничивают возможность сельскохозяйственным организациям использовать землю в качестве предмета залога и не позволяют сельскохозяйственным товаропроизводителям привлекать финансовые ресурсы на реальных рыночных условиях.

Савакова Д.Д., ПГТУ

ПОЛИС ДОБРОВОЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ – ЗВЕНО МОДЕРНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕГИОНА

В нашей стране существует два вида медицинского страхования – добровольное (ДМС) и обязательное (ОМС). Система финансирования здравоохранения сегодня постепенно доказывает свою несостоятельность. основополагающие принципы ОМС функционируют на слабом уровне: у граждан нет права выбора медицинского учреждения (или этот выбор формален), действует разделение застрахованных по территориальному признаку.

Опираясь на данные федеральной службы статистики по Пермскому краю (сборник «Социальная сфера», 2010 г.), число больничных учреждений падает: в 2000 г. их количество – 234, а уже на конец 2009 г. – 137 учреждений; соответственно падает и число больничных мест. Не находя в бесплатной государственной медицине желаемого уровня сервиса и качества услуг, люди сталкиваются с проблемой выбора. Из этого следует, что одной из основных предпосылок активного развития добровольного медицинского страхования является плачевное состояние государственной, формально бесплатной медицины, финансирование которой осуществляется через систему обязательного медицинского страхования.

С другой стороны, одним из важнейших сдерживающих факторов являются низкие доходы значительной части населения и запаздывание формирования среднего класса, приводящие к дефициту массового спроса на коммерческое медицинское страхование. Возможным вариантом решения данной проблемы в перспективе могли бы стать субсидии государства малоимущим гражданам для использования программы ДМС. В этом случае страховые компании могли бы стать мощным инструментом финансирования здравоохранения за счет создания собственной инфраструктуры или инвестиций в существующие лечебные учреждения.

Как следствие, в Перми, по заказу Правительства региона с 2011 года стартовал экспериментальный проект Министерства здравоохранения края «Медицинский сертификат», предполагающий добровольное медицинское страхование работников государственных краевых и муниципальных учреждений на условиях софинансирования. Софинансирование подразумевает, что полис ДМС предоставляется при условии внесения работником учреждения личных денежных средств в раз мере не более 3 тысяч рублей. Проект добровольное медицинское страхование бюджетников уникален для России и появился в нашей стране впервые. К его основным задачам можно отнести: удовлетворение спроса на медицинские и иные (сервисные) услуги со стороны целевой группы; развитие заинтересованности у целевой группы в качестве своего

здоровья; повышение качественных показателей жизнедеятельности (укрепление здоровья) целевой группы¹⁴⁷.

Пакет услуг по полису добровольного медстрахования должен быть шире, чем по полису обязательного. Работники бюджетных учреждений, как застрахованные по ОМС, будут по-прежнему получать медицинские услуги, прописанные в Программе госгарантий. А полис ДМС даст им возможность обратиться за консультацией в частную клинику или медицинский центр, пройти лечение у узкого специалиста не только в поликлинике по месту жительства, но и в любой другой клинике различной формы собственности, с которой у страховой компании есть договор. Полис ДМС дает право на сервисную палату в стационаре, на индивидуальный уход и индивидуальное питание, на лечение не только основного, но и сопутствующих заболеваний.

К основным преимуществам проекта можно отнести:

1. Для граждан полис ДМС обеспечивает получение качественного обслуживания, дополнительных медицинских услуг.

2. Организациям дает возможность применять действенный инструмент мотивации сотрудников дополнительно к заработной плате.

3. Медицинским организациям обеспечивает дополнительное финансирование, разгрузится муниципальная сеть, поскольку часть объемов, например, оказание услуг узкими специалистами, «уйдет» в частные медицинские организации. Лечебно-профилактические учреждения получают дополнительный финансовый ресурс.

4. Государство получает возможность переложить часть расходов на здравоохранение на плечи граждан и коммерческих организаций, наконец, страховые компании получают прибыль.¹⁴⁸

Однако стоит заметить, что из данных положений вытекает несколько конфликтов. Годовые договоры по ДМС с частными лицами невыгодны страховщику: полисы в основном покупают люди, которые намерены интенсивно лечиться, а когда вероятность наступления страхового случая (в ДМС – обращения в медучреждение) близка к 100% страховым компаниям неприбыльно осуществлять свою деятельность. При этом необходимо отметить еще один аспект программы, медицинская помощь и иные услуги в рамках ДМС, если сумма страхового покрытия вся израсходована даже при действии договора ДМС, оказываться не будут. При этом медицинская помощь будет оказываться за счет средств ОМС в установленном законодательством порядке и объемах, без финансовых вложений гражданина (работника)¹⁴⁹.

Между страховыми компаниями и медицинскими учреждениями возникает конфликт интересов. Страховые компании, заинтересованные в снижении риска по медицинскому полису и повышении рентабельности своей деятельности, пытаются снизить объемы необоснованных выплат, тогда как прибыль медучреждений напрямую связана с количеством посещений и ростом стоимости услуг. Важнейшей проблемой является и постоянный рост цен на медицинские услуги, значительно превышающий инфляцию, из-за чего страховые компании вынуждены брать на себя дополнительные расходы, так как договоры со страхователями заключаются без учета повышения цен.

¹⁴⁷ Постановление Правительства Пермского края от 29.10.2010 N 812-п «О порядке реализации на территории Пермского городского округа в IV квартале 2010 и 2011 гг. пилотного проекта «Медицинский сертификат»» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.referent.ru/129/33190>

¹⁴⁸ Тришкин Д.В. Презентация «Добровольное медицинское страхование работников бюджетной сферы» [Электронный ресурс]. – URL: <http://minzdrav.permkrai.ru/data/html/1273/DMS.ppt>

¹⁴⁹ Вопросы и ответы по реализации на территории Пермского городского округа пилотного проекта «Медицинский сертификат» [Электронный ресурс]. – URL: http://gorodperm.ru/upload/pages/5195/dat_1291357267432.pdf

Пользуясь практически монопольным положением, лечебные учреждения диктуют условия страховщикам.

Поскольку характер проекта обозначен как «пилотный», для анализа его результатов необходимо время. Он является одним из звеньев краевой программы модернизации здравоохранения, основными направлениями которой является: укрепление материально-технической базы медицинских учреждений; внедрение современных информационных систем в здравоохранении; внедрение стандартов оказания медицинской помощи. На модернизацию медицинской сферы регионам России в 2011 году выделяют 460 млрд рублей. Пермский край претендует на 6 млрд рублей из федерального бюджета, правительство внедряет различные инновации в систему здравоохранения¹⁵⁰.

А чтобы эти инновации заработали, необходима, прежде всего, обратная связь с населением региона. Таким образом, создание системы льгот для некоторой части населения должно способствовать популяризации ДМС – что, в свою очередь, является качественной гарантией получения медицинской помощи сегодня и повышение жизнеспособности населения завтра.

Соковнина Е.С., науч. рук. Заборова Е.Н., УрФУ

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОДЕЛИ ТСЖ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Сегодня вряд ли вы найдете страну, в которой бы не слышали о товариществах собственников жилья (ТСЖ), однако немногие страны, могут похвастать большим количеством товариществ. В увеличении числа ТСЖ сегодня можно заметить закономерность, сходную с принципом "богатые богатеют": в тех странах, где товарищества существуют уже какое-то время, достаточное для того, чтобы накопить опыт работы и создать определенную "критическую массу" товариществ, их количество продолжает возрастать. В целом нужно признать, что развитие процесса создания товариществ происходит медленно и противоречиво.

Представляется интересным дать сравнительную характеристику товариществ собственников жилья зарубежных стран и России. В качестве моделей для рассмотрения ТСЖ зарубежных стран были выбраны Австралия и США. Почему именно эти страны? США по своим размерам и природным условиям во многом похожа на Россию. Кроме того, по многим параметрам эта страна находится в авангарде развития, что вызывает к ней большой интерес и порождает желание исследовать ее опыт. В США существует два основных типа товариществ. Многоэтажные кондоминиумы возводятся в крупных городах для решения проблемы дефицита земельных участков и обеспечения населения жильём. Другой тип кондоминиумов возводится в курортных зонах юга страны и вдоль океанического побережья. Квартиры в кондоминиумах покупают частные лица в середине и ближе к концу своего карьерного пути как метод инвестирования накопленного частного капитала (похожий метод вложения денег существует и в крупных городах РФ и стран СНГ). При этом хозяин обычно приезжает в свою квартиру на 1-2 недели в год на отпуск у моря, а остальное время квартира сдаётся в аренду туристам/студентам и т. д. После выхода на пенсию хозяева обычно сами переезжают в кондоминиум, так как он требует меньших затрат, чем частный дом.

¹⁵⁰ Дмитрий Тришкин: Пермский край претендует на получение из федерального бюджета 6 млрд руб. для модернизации системы здравоохранения / КомпаньОНline [Электронный ресурс]. – URL: http://www.nk.perm.ru/news.php?news_id=15576

Природные условия Австралии кардинальным образом отличаются как от Америки, так и от России и их сравнение может дать возможность выявить характерные черты. Австралия – это одновременно и страна, и целый континент. Соответственно, граничит она только с океаном. Зимой здесь не бывает снега, а в январе жарче, чем в июле. Если Россия – шестая часть суши, то Австралия – шестая по размерам страна в мире. Разумеется, интересно это государство не только своей географией, но и своей моделью ТСЖ.

Австралийское законодательство о праве собственности основывается на различиях в схемах правового регулирования в зависимости от юрисдикции штатов и территорий.

Причиной является отсутствие унификации (единой национальной системы регулирования) права собственности, так как в соответствии с Конституцией все штаты наделены компетенцией в области регулирования права собственности. Поэтому при приобретении недвижимости в Австралии Вам лучше обратиться к юристу для выяснения всех особенностей. В то же время, несмотря на различия в локальных законах, по принципам правового регулирования они очень схожи.

Законодательство о праве собственности во всех австралийских штатах основывается на принципе регистрации права собственности Торренса. В основе данного принципа лежит понятие «strata title», который впервые был введен в 1961 году в австралийском штате New South Wales в целях улучшения регулирования прав собственников в многоквартирных домах.

В соответствии с данным принципом в каждом штате имеется единый реестр всех земель с указанием их владельцев. Эта система была разработана для уменьшения количества случаев мошенничества, связанных со сделками с землей из-за фальсификации титулов. Система также обеспечивает регистрацию других прав на землю, например, ипотечный кредит, с помощью которого земля используется для обеспечения

кредита.

Другим важным принципом этой системы является «нерушимость» права: в случае, если право зарегистрировано в реестре, оно не может быть отменено возникшими позднее правами (за исключением отдельных случаев).

До введения понятия strata title единственным доступным приемом для регулирования отношений собственников в многоквартирном доме было право общей собственности. Это создавало определенные препятствия по реализации права собственности, например по вопросам обременения собственности залогом, получения кредита в залог недвижимости, так как орган управления собственников жилья вынужден был обеспечивать страхование всего дома, а не только объектов общего пользования.

Само слово «strata» появилось в силу специфики многоквартирных домов, в которых квартиры и объекты общей собственности располагаются на различных этажах и уровнях (по-английски - level или strata).

Базовым понятием в рамках института strata title является концепция «юнит'а» (единица - unit). Объект правоотношения, чаще всего многоквартирный дом, делится на юниты - отдельные изолированные квартиры или их совокупность, право собственности на которые и регистрируется.

Принадлежность юнитов собственникам отражается в специальном реестре собственности (strata plan). При создании такого реестра и его регистрации обязательным является формирование особого органа собственников, в значительной степени напоминающего российские ТСЖ. Общая собственность участников реестра передается

органу собственников в доверительное управление. Орган собственников не имеет права облагать общее имущество залогом.

Согласно действующему праву австралийского штата New South Wales, органу собственников принадлежат права доверительного управляющего не только конструктивными элементами дома (стены, лестницы, площадки и пр.), но и земельным участком, на котором он стоит. Орган собственников обеспечивает эксплуатацию и текущий ремонт общего имущества и придомовой территории, разрешает вопрос о страховании объектов, находящихся в общей собственности. В свою очередь, страхование юнитов осуществляют сами собственники.

В России в июне 1996 года увидел свет Федеральный закон РФ "О товариществах собственников жилья". Опыт, накопленный товариществами за этот период, уже дает нам возможность делать определенные выводы о ходе и тенденциях дальнейшего развития этой формы самоуправления граждан в жилищной сфере в России. По данным Государственного комитета РФ по статистике, в общей сложности насчитывается более 4400 товариществ собственников жилья. Первые товарищества собственников жилья появились в начале 1994 года в Москве, Рязани и Ярославле. Правовой основой для них послужило "Временное положение о кондоминиуме" - фактически первый федеральный законодательный акт, разрешивший создание товариществ домовладельцев в России. Кондоминиум - совместное владение, обладание единым объектом, чаще всего домом, но также и другим недвижимым имуществом. Понятие «кондоминиум» получило большое распространение в ряде государств, в частности и в Америке. Затем, по мере того, как информация о развитии кондоминиумов стала распространяться по другим городам, ее подхватили Нижний Новгород, Владимир, Красноярск, Волгоград, Санкт-Петербург, Новосибирск, Екатеринбург, и др. Волна создания товариществ собственников жилья прокатилась по России после выхода Федерального закона "О товариществах собственников жилья" в 1996 году, но потом процесс вновь замедлился.

Сегодня ТСЖ в нашей стране стали широко распространенным явлением, однако в их функционировании существует большое количество проблем как юридического, так и организационного плана. Их деятельность во многом определяется активностью и степенью компетентности самих собственников жилья. Большое значение имеет система их отношений с администрацией и управляющей компанией.

Сивогорло Т.Н., Администрация г. Первоуральск

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

В современных условиях наблюдается особый интерес к этике – этой старейшей и вместе с тем неповторимо молодой отрасли философского знания. Осознана необходимость усиления внимания к морально – этическим аспектам поведения людей, в том числе служащих. Ввиду публичности службы деятельность муниципальных служащих, их профессиональные, личностные качества находятся под пристальным вниманием общественности, чем объясняется важность нравственных требований, предъявляемых к служащим. И это не случайно: от профессионализма и уровня нравственности муниципальных служащих как проводников государственной политики на местном уровне во многом зависит не только авторитет власти, эффективность реализации стратегических целей и конкретных управленческих решений, но и социальное самочувствие общества. В связи с этим важным представляется вопрос о профессиональной этике муниципальных служащих.

Муниципальная служба – профессиональная деятельность, работа непосредственно с населением ради обеспечения высокой степени удовлетворения общественных потребностей.

Важная роль в становлении нового типа российской муниципальной службы принадлежит так называемому мотивационному ресурсу муниципального служащего – нравственных убеждений и принципов поведения, которые будут способствовать воспитанию и формированию этических ценностных ориентаций и высокой нравственности.

Профессия муниципальных служащих носит комплексный характер. Она включает такие институционально оформленные виды жизнедеятельности, как консультативная, прогностическая, административно - распорядительная, организационно - регулятивная, коммуникативная деятельность и др. На работу служащего прямым образом влияют окружающие его условия труда, текущие изменения, события и, как следствие, эмоциональная составляющая. Поэтому исключительную важность в современном мире для муниципального служащего принимает умение максимально придерживаться нравственных поступков, норм деловых отношений с руководителями, коллегами и населением.

К сожалению, в местных органах власти и управления до сих пор отсутствуют технологии оценки кадров, на основе которых можно было бы определить этический уровень служащих.

Как правило, нормы и ценности формируются в процессе практической деятельности. Но, тем не менее, для них требуется закрепление, например, в виде свода этических правил муниципального служащего – системы определенных стандартов поведения особой социально – профессиональной группы, обеспечивающей реализацию функций муниципального управления.

Трансформация социально – политической системы, экономических отношений, переоценка ценностей создают множество нестандартных ситуаций, которые не регулируются правовыми нормами ввиду их отсутствия или устаревания. В связи с этим важной задачей законодателя является определение основных нравственных требований к муниципальным служащим. Шагом на пути к этому является решение президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 года, которым одобрен Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих. Данный кодекс предлагается использовать в качестве модели при принятии в муниципальных образованиях Кодекса этики и служебного поведения служащих.

Очевидно, что авторитет должностных лиц и органов местного самоуправления в глазах населения зависит не только от компетентности и профессионализма управленцев, но во многом и от их нравственной составляющей в силу того, что муниципальный служащий, как звено крупной системы власти, посредством выполнения своих должностных обязанностей влияет на социальное самочувствие в обществе.

Скорыходов А.А., Тиболт И.В., РГСУ (ТФ)

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ЛИЧНОСТИ, ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА

С развитием информационного общества наиболее актуальным становится вопрос о защите конфиденциальной информации личности, общества, государства. Сейчас, когда в мире хорошо развита глобальная компьютерная сеть Интернет, любое госу-

дарство старается усилить меры безопасности, направленные против утечки секретной информации. Каждый человек, предоставивший личные данные фирме, предприятию или государству, должен быть уверен в неразглашении этой информации. Таким образом, проблемы информационной безопасности имеют высокую степень актуальности для отдельно взятого человека, так государством в целом и отдельных его субъектов.

За последние годы была возможность наблюдать, насколько серьезными могут оказаться последствия нарушения информационной безопасности личности, связанные с применением современных технологий.

По мере развития информационного общества возникают такие проблемы как:

1. Вмешательство в личную жизнь людей или организаций в силу появления и развитию информационных технологий;

2. Влияние со стороны средств массовой информации и лиц, контролирующих их на социум;

3. Трудности, возникающие при фильтрации достоверной, качественной информации из общего потока, который с течением времени лишь возрастает;

4. Сложность работы с инструментами информационной среды и всё более усугубившаяся необходимость в повышении профессионального уровня;

5. Возникновение в нервной системе человека мало изученных, однако явно неблагоприятных психологических отклонений, возникающих в силу столкновения компьютерной или виртуальной с истинной реальностью;

6. Сохранение и усиление социального неравенства при переходе к информационному обществу;

7. Новые информационные технологии приводят к росту массовой безработицы и депрессии в глобальном масштабе.

Для решения вышеперечисленных проблем в текущем году была принята Доктрина информационной безопасности Российской Федерации¹⁵¹.

В ней были освещены организационно-технические, правовые и экономические методы обеспечения информационной безопасности страны, а также специфика обеспечения информационной безопасности РФ во всевозможных сферах социальной жизни: экономической, политической, науки, обороны и техники и др.

Особенно остро для современной России стоит проблема сохранения и рационального использования информационных ресурсов в области науки и техники, и в частности проблема «утечки мозгов». Процесс массовой эмиграции, при которой из страны или региона уезжают специалисты и квалифицированные рабочие наносит весьма значительный экономический, культурный, а иногда и политический ущерб. Многие из этих ученых являются носителями важной научно-технической, экономической, а так же информации, связанной с оборонным комплексом. Некоторые страны восточной Европы прилагают значительные усилия, чтобы привлечь к себе на работу ученых из стран, которые ранее входили в состав СССР. В связи с этим возникает проблема защиты научного потенциала нашей страны¹⁵².

Проблема информационного расслоения общества занимает ключевое место в Доктрине информационной безопасности РФ, поскольку она имеет прямое отношение

¹⁵¹ Поляков В.П. Информационная безопасность в курсе информатики /В.П.Поляков //Информатика и образование.-2006.-№10.-С.116-119.

¹⁵² Брандман Э. М. Глобализация и информационная безопасность общества/Э.М.Брандман //Философия и общество.-2006.-№1.-С.31-41.

к национальной безопасности. Особое внимание необходимо уделить проблеме информационной дифференциации общества в образовании, потому что:

1. Появилась тенденция разделения образовательных учреждений на элитные и массовые с соответствующей разницей в ресурсном обеспечении;
2. Огромно отличие уровней доходов семей учащихся;
3. Существенен разрыв в размерах финансового обеспечения образовательных учреждений в разных районах страны.

Преодоление информационного неравенства в России является задачей первоочередной государственной важности.

Таким образом, информационная сфера играет значительную роль в жизни общества. Трудно переоценить её значение для экономического, социального, политического и духовного развития общества. Именно поэтому решение проблем информационной безопасности имеет важнейшее значение.

Сорокин Г.Г., ТюмГНГУ

К ВОПРОСУ ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ГРАЖДАН ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Демографические тенденции, связанные с возрастанием доли пожилых людей в обществе, нашли своё отражение и в экономической сфере. Особенно сильное влияние глобальное старение оказало на экономику стран, в которых функционируют государственные системы пенсионирования. Старение населения изменяет соотношение работающих и пенсионеров, повышает демографическую нагрузку. Игнорирование данной проблемы, точнее, её решение посредством простого увеличения налогов представляет серьёзную угрозу как для экономики в целом, так и для эффективности функционирования самих пенсионных систем. В Российской Федерации проблема возрастания демографической нагрузки также приобретает чрезвычайную актуальность. Уже к 2020 году на одного работающего россиянина будет приходиться один пенсионер¹⁵³. Обратим внимание на то, что нормальное функционирование пенсионной системы, основанной на идее солидарности поколений, возможно лишь при соотношении 10:1 (на одного пенсионера должно приходиться десять плательщиков пенсионных взносов)¹⁵⁴. Названные мировые тенденции обуславливают возрастание актуальности проблемы поиска незадействованных трудовых резервов. В связи с этим внимание учёных всё чаще обращается к рассмотрению граждан пенсионного возраста, сохранивших трудоспособность как потенциального экономического ресурса.

Необходимо отметить, что, помимо реинтеграции пожилых граждан в производственно-экономическую сферу, существуют и другие варианты снижения демографической нагрузки. Например, Япония пытается решить данную проблему с помощью различных технологических инноваций, создания автоматизированных безлюдных рабочих мест (в этой стране уже существуют супермаркеты без продавцов и кассиров). Во многих странах ведётся политика по реализации незадействованных резервов занятости безработных, инвалидов, женщин. Большое распространение получили также идеи о восполнении дефицита рабочей силы посредством трудовой миграции из-за рубежа. Но, учитывая темпы роста доли пожилых людей в обществе, можно констатировать, что решить проблему возрастания демографической нагрузки без ис-

153 Гонтмахер Е. Важно добиться синхронизации процессов в экономике и социальной сфере // Человек и труд. - 2000 - № 12. с. 35.

154 Малеева Т., Синявская О. Пенсионная реформа в России: о политической экономии популизма // Отечественные записки №3 (24) 2005. с. 215-229

пользования трудового потенциала старшего поколения не представляется возможным. В связи с этим, реинтеграция пожилых граждан в производственно-экономическую сферу должна обязательно присутствовать в комплексе мер, принимаемых любым государством для разрешения задачи поиска трудовых ресурсов. Важным составляющим профессионально-трудоустройственной реабилитации геронтов должна стать система их профессионального образования.

В нашей стране пока не существует специализированных образовательных проектов, ориентированных на профессиональное образование и переквалификацию лиц “третьего возраста”. Тем не менее, успех зарубежных проектов и достижения отечественного геронтообразования позволяют утверждать, что у профессионального образования старшего поколения в России есть будущее. Анализ современной ситуации позволяет предположить, что на пути развития системы профессионального образования пожилых граждан в РФ возникнет ряд препятствий, влияние которых необходимо будет учитывать. Наиболее очевидными из них являются следующие:

1. Низкая оценка экономического потенциала пожилых людей в массовом сознании. Вовлечение в трудовую сферу пожилых людей в нашей стране пока не рассматривается как эффективная мера решения актуальных экономических задач.

2. Образование как средство профессиональной реабилитации пожилых не является самодостаточной мерой. Если мы утверждаем, что для обучения пожилого человека необходимы особые условия, специфические методы и подходы, которые не позволяют представителям старшего поколения повышать свою квалификацию в рамках существующих программ профессионального образования взрослых, то логично ожидать, что и на рабочем месте для него также потребуются создать особые условия.

3. Пассивность пожилых людей в направлении получения профессионального образования. Зачастую сами пожилые люди не рассматривают образование как действенное средство профессиональной реабилитации.

4. Нормативные ограничения. Нельзя игнорировать и юридические аспекты рассматриваемой проблемы. Некоторые из действующих сегодня законов Российской Федерации содержат моменты, которые в “верной интерпретации” могут использоваться для обоснования дискриминационных практик по отношению к пожилым людям в образовательной и экономической сферах.

Итак, тенденция возрастания демографической нагрузки, установившаяся в мире и в нашей стране, уже в ближайшее время приведёт к вовлечению значительного числа пожилых граждан в экономическую сферу. Это произойдёт вне зависимости от того, какая мера (меры) снижения демографической нагрузки будет выбрана обществом или государством. Данное обстоятельство по-новому поставит вопрос повышения профессиональной квалификации и переквалификации кадров. Возникнет необходимость в специальных образовательных программах, ориентированных на пожилых учащихся. При этом профессиональное образование представителей старшего поколения будет значительно отличаться как от традиционного образования взрослых, так и от образования пожилых в его сегодняшнем виде. Образовательный процесс будет ориентирован на социальный заказ или (что более вероятно) на заказ конкретного работодателя, сформулированный в виде перечня определённых знаний, умений, навыков, компетенций, предъявляемых к профессионалу. Социальная функция профессионального образования в третьем возрасте не должна сводиться исключительно к формированию у учащегося профессиональных знаний и умений. Оно обязано всемерно способствовать интеграции пожилых людей в производственно-экономическую сферу, учитывать широкий спектр факторов, детерминирующих по-

ложение представителей старшего поколения на рынке труда. В частности, необходимо научить пожилых людей выполнять профессиональные обязанности в условиях ограничений, которые накладывают возрастные изменения, умению работать в команде и многому другому. Эффективность профессионального образования пожилых будет в значительной мере определяться успешностью его сотрудничества с работодателями (предприятиями, предпринимателями и т.д.), степенью ориентированности на требования рынка. Таким образом, профориентация учащихся также должна стать одной из главных задач образовательных программ в третьем возрасте. В связи с обозначенными обстоятельствами, возрастает роль университетов третьего возраста и других образовательных учреждений, ориентированных на обучение пожилых, как экспериментальных площадок для разработки педагогических технологий будущего, изучения аспектов геронтообразования, которые могут быть использованы для разработки программ профессиональной подготовки старшего поколения.

Сытченко В.Н., УрГЭУ

СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

Сущность социального управления в надежных и подлинно-гуманистических идеалах, позволяющих эффективно работать в сфере «человек-человек». Отсутствие таких идеалов ведет к возникновению социальных проблем в конкретной организации, а в конечном счете и в обществе.

Гуманизм как целостная система взглядов означает признание социальной ценности человека, права личности на свободное и всестороннее развитие, проявление своих способностей во всех сферах жизни. В современном понимании гуманизация труда есть приспособление (адаптация) той или иной стороны трудовой жизни к человеку: усиление социальной ориентации производства, создание максимально благоприятных для работника условий труда, предоставление ему возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы, применения на практике имеющихся у него знаний, умений и навыков.

Необходимость гуманизация трудового процесса и трудовых отношений диктуется прогрессом производительных сил, совершенствованием техники и технологий, решающей ролью человека в общественном производстве, возрастанием материальных и духовных потребностей людей. Она становится особенно необходимой в условиях формирования постиндустриального общества. Достижения органичного сближения, соединения производства, техники и науки не могут найти полезного применения без уважительного и благожелательного отношения к человеку труда, осознания ценности работника как личности.

В настоящее время гуманизация труда является одним из краеугольных камней менеджмента вообще и управления персоналом в частности, важнейшим принципом управленческой деятельности по развитию социальной среды организации.

В этой связи Ворожейкиным И.Е. выделены шесть основных направлений гуманизации управления¹⁵⁵:

1. Признание приоритетной роли человека как главного компонента любой социальной системы, включая и отдельную организацию.

¹⁵⁵ Ворожейкин И.Е. Психология управления: Учебное пособие. - М.: Педагогическое общество России, 2001. 384 с.

2. Совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса.

3. Улучшение условий охраны и безопасности труда с учетом приоритетной роли человека в материальном и духовном производстве.

4. Усиление мотивации и формы стимулирования работников.

5. Создание и поддержание здоровой социально-психологической и духовно-нравственной атмосферы совместной деятельности.

6. Обеспечение функционального сотрудничества и социального партнерства в трудовых отношениях.

Первое направление отражает значимость личного, человеческого фактора трудовой деятельности, учитывает трудовой потенциал работника, его физические и духовные способности, а также потребности, интересы и мотивы, указывает тем самым на качества субъекта трудового процесса, взаимодействующего с вещественным фактором, предметами и средствами труда, окружающей природной и социальной средой.

Второе направление вбирает в себя целесообразность выполняемого работником круга обязанностей, оптимального объема, состава и характера, возлагаемых на него функций, рационализацию производства и трудовых операций, осознанное отношение к делу, цели и результатам прилагаемых усилий.

Гуманизация труда непосредственно связано с содержанием и организацией труда, степенью безопасности предмета и средств труда на каждом рабочем месте, состоянием производственной и социальной среды - со всем, что, так или иначе, воздействует на здоровье, настроение и трудоспособность работников. Опыт зарубежных и отечественных организаций подтверждает, что забота о людях, улучшение условий и охраны труда приносит ощутимую удачу.

Мотивы и стимулы, побуждая людей к полезному труду, выявляя возможности удовлетворения их разнообразных потребностей, соединения индивидуальных и групповых интересов работников с целями организации, составляют систему трудовой мотивации - узловое звено в ряду мероприятий, рассчитанных, в частности, на гуманизацию труда.

Пятое направление определяет ориентир гуманизации труда, как в любой другой сфере жизни, представлен, прежде всего, морально - особой формой общественного сознания и социальных связей. Нравственные установки выражаются в моральных нормах, которые, основываясь на общественных оценках, убеждениях и привычках людей, воспринимаются как некие идеалы добра и зла, справедливости и т.п. Это не правила получения какого-то результата в силу внешней целесообразности, а внутреннее повеление поступать в данной ситуации именно так, а не иначе.

Функциональное сотрудничество и социальное партнерство в трудовых отношениях выражается в связях отдельных работников и рабочих групп, выполняющих смежные трудовые операции, а потому непосредственно заинтересованных в конструктивном рабочем сотрудничестве, взаимной помощи и ответственности друг перед другом.

На наш взгляд, перечисленные направления гуманизации труда как раз и могут быть обозначены как социальные функции руководителя.

Под социальными функциями мы понимаем такую систему действий руководителя, которая имеет своей целью гармонизацию отношений в коллективе, повышение комфортности условий для всех его членов, заботу о каждом работнике, в том числе за пределами предприятия.

На этапе модернизации российского общества социальные функции руководителя должны дополняться такими направлениями деятельности, как:

1. Развитие персонала.

В том числе адаптация сотрудников в коллективе, повышение их профессиональной компетентности, обеспечение условий для карьерного роста.

2. Обеспечение гарантий занятости.

Это направление предполагает уверенность каждого работника, что ни при каких условиях он не станет жертвой изменившейся траектории развития организации.

3. Охрана здоровья работающих.

В том числе: соблюдение всех требований техники безопасности, организацию работы здравпункта и комнат психологической разгрузки; организацию питания (столовая, буфет) и т.д., а в нерабочее время через организацию активного отдыха и санаторно-курортное лечение.

4. Разрешение и предупреждение конфликтов всех уровней.

Данное направление деятельности руководителя является залогом поддержания здоровой социально-психологической обстановки в коллективе, а также условием обеспечения функционального сотрудничества и социального партнерства в трудовых отношениях, о которых уже было сказано выше.

5. Поддержка молодых специалистов.

В том числе: решение жилищной проблемы (например, через предоставление ведомственного жилья или кредитование жилищных программ), оказание поддержки в воспитании детей, особенно дошкольного возраста.

6. Забота о ветеранах.

В доперестроечный период был накоплен богатый опыт выполнения данной социальной функции руководством учреждений и предприятий. На настоящий момент подобная деятельность сводится к разовым благотворительным акциям, приуроченным к красным датам календаря.

7. Поддержка инвалидов.

Уважение этой группы работников, дополнительное оборудование рабочего места в соответствии с их потребностями и возможностями, соблюдение законодательных прав инвалидов.

8. Создание условий для совмещения производственных и наставнических ролей членов трудового коллектива.

В нашем обществе, несмотря на демографический кризис, наставничество пока что остается «за бортом» внимания государства. Но грамотный руководитель должен осознавать, что обострение ролевых противоречий между производственной деятельностью сотрудника и его наставническими обязанностями рано или поздно выливается в глубокие внутрисемейные и личностные проблемы, снижающие эффективность его труда. Поэтому данная социальная функция очень значима и несет в себе важный профилактический потенциал.

9. Социальная помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (потеря имущества, гибель родственников, разводы и др.).

Поскольку согласно современным исследованиям, личностные проблемы работников предприятия приводят к значительному снижению производительности труда, подобное направление деятельности также относится к важным социальным функциям руководителя.

Таким образом, сформировать корпус управленцев нового типа - задача исключительно сложная. Многие зависят от социальной политики государства, руководства

предприятий, организаций, их целенаправленной деятельности по подготовке и переподготовке кадров, по изучению и распространению передового опыта управления, по применению достижений управленческой науки на практике, и, наконец, по тому, насколько значимыми станут социальные функции руководителя.

Фассахова Т.А., ПГТУ

АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В ПЕРМСКОМ КРАЕ

В современном быстроразвивающемся мире во все сферы жизни постепенно внедряются информационные технологии. Система государственного и муниципального управления не осталась в стороне, на протяжении нескольких лет информационные технологии активно вовлекаются в управленческий процесс. Информационно-коммуникативные технологии стали основой для глобализации, все больше влияют на общественное развитие. В результате этого в ряде стран возникла необходимость проведения административных реформ. Их опыт показывает, что это длительная, сложная работа, требующая усилий всего общества и, что важно, открытости власти для диалога с ним. Интерес исследователей к развитию информационных технологий в управленческом процессе невероятно возрос за последние несколько лет, так как их широкое распространение преобразует современную действительность, приводит к серьезным сдвигам в политической, экономической, социальной и культурной сферах. В целом информационное общество предполагает неизбежную трансформацию политических институтов и государственного управления.

Объект исследования – процесс использования информационно-коммуникативных технологий исполнительными органами власти в России. Предмет - доступ к информации и обращения в органы исполнительной власти граждан посредством использования информационно-коммуникативных технологий.

Административная реформа в Российской Федерации началась в 2003 году. Указом Президента Российской Федерации от 23 июля 2003 г. № 824 «О мерах по проведению административной реформы в 2003-2004 годах» определены приоритетные направления административной реформы¹⁵⁶. Правительством была принята Концепция административной реформы в Российской Федерации. В рамках реформы была принята федеральная целевая программа – «Электронная Россия». Она признавала, что реформирование государственного управления в России является одним из важных условий ускорения социально-экономического развития страны.

Электронное правительство - это термин, который фактически раскрывает современный подход (сформировавшийся в условиях информационного общества) к определению роли правительственных органов в жизни государства и общества. Этот термин обозначает новый способ организации и развития государственного управления, способ его трансформации и совершенствования для ориентации на более тесную связь с гражданами, кардинального улучшения взаимодействия между органами власти федерального, регионального и местного уровней, большей эффективности деятельности и ответственности государственных органов. Электронное правительство представляет собой использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) для преобразования правительства с целью сделать его более доступным для граждан, более эффективным и более подотчетным, то есть повысить эффектив-

¹⁵⁶ Указ Президента Российской Федерации от 23 июля 2003 г. № 824 «О мерах по проведению административной реформы в 2003 - 2004 годах»

ность взаимодействия органов власти с населением для проведения политики, направленной на реализацию потребностей населения. Отсюда вытекает понятие обратной связи, это процесс ответного взаимодействия органов власти с населением. Не только у населения должна быть потребность и возможность обращения к органам власти, но и у органов власти к населению для повышения качества административно-управленческих процессов.

Электронное правительство в своей основе имеет целенаправленное и скоординированное применение новых информационно-коммуникативных технологий для реализации «функций правительства». Таких как: 1) обеспечение более полного доступа к информации (законы, законопроекты, другие нормативно-правовые акты, формы необходимых документов, а также экономические или научные данные) через Интернет; 2)- содействие гражданскому участию в государственной жизни путем создания возможностей для более удобного взаимодействия с чиновниками через электронные каналы, например, обеспечения возможности заполнять требуемые документы в электронном виде; 3) повышение подотчетности правительства путем повышения прозрачности его операций, что снижает риски коррупции; 4) поддержку выполнения целей развития путем уменьшения времени и материальных затрат, которые хозяйствующие субъекты и субъекты малого бизнеса несут в связи с общением с государственными структурами¹⁵⁷.

Для того что бы отслеживать, как развивается внедрение информационных технологий в сферу управления в регионах была разработана методика мониторинга сайтов. В её основу были положены требования, предъявляемые к официальным сайтам государственных органов и органов местного самоуправления действующим законодательством в сфере обеспечения доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления. На основе этого метода составляется рейтинг официальных сайтов высших органов государственной власти субъектов РФ.

Целью мониторинга содержания официальных сайтов органов исполнительной власти является определение количественных и качественных характеристик текущего уровня информационной открытости в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации по вопросам обеспечения доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления.

Основываясь на этой методике можно проанализировать сайт правительства Пермского края, в частности, как идёт работа в сфере эффективности работы с гражданами, их обращениями, просьбами и жалобами. Следует отметить, что на протяжении последних 5 лет соотношение письменных обращений граждан к устным практически не меняется, что свидетельствует о приоритетной форме письменного обращения к руководителям края¹⁵⁸. По обращениям граждан в отчётах о работе этой сферы есть информации о характере корреспонденции, её количественных параметрах, о социальном составе заявителей, об основных проблемах региона. Данных же по поводу количества электронных обращений, исполнения в срок обращений или взятых на контроль найти не удалось. На некоторых сайтах других регионов такая информация есть: человек, обратившейся в государственные органы, может проследить путь своего сообщения или ознакомиться с другими подобными обращениями.

¹⁵⁷ Постановление Правительства РФ от 28 января 2002 года № 65 «Об утверждении Федеральной целевой программы «Электронная Россия».

¹⁵⁸ Официальный сайт Правительства Пермского края [Электронный ресурс]. – URL: www.permkrai.ru

В 2009 г. была принята в промышленную эксплуатацию виртуальная приемная губернатора Пермского края. Основная доля проходящей через нее корреспонденции приходится на г. Пермь. Преобладают просьбы по улучшению жилищных условий, вопросы здравоохранения, образования, коммунального хозяйства, однако статистической оценки эффективности действий этой приёмной на сайте Пермского края, к сожалению, нет. Стоит отметить, что информация о результатах работы государственных органов с гражданами на сайтах разных субъектов представлена по-разному: не определены чёткие критерии, по которым можно было бы сравнить эффективность действия электронного правительства. Это, во-первых, очень затрудняет сравнение такой информации, во-вторых, органы власти освещают то, что для них наиболее выгодно.

К услугам обращений посредством электронного правительства прибегают небольшая часть граждан, во-первых, в основном этим пользуются жители городов, а из всех обращений в Пермском крае их всего 45,7%, то есть более 50% не пользуются вообще такой услугой электронного правительства, во-вторых, в таком направлении как «правительство – для граждан» деятельность слабо развивается, в основном работа идёт в сфере «правительство - для правительства»¹⁵⁹. Стоит заметить, что основными целями внедрения электронного правительства являются повышение степени вовлеченности граждан и органов власти в развитие информационного общества, рост вовлеченности граждан в демократические процессы и повышение открытости и прозрачности деятельности органов.

Исходя из анализа сайта Правительства Пермского края, стоит отметить, что электронное правительство повышает степень вовлечённости граждан в развитие информационного общества, повышает степень открытости информации, облегчает поиск необходимой информации об органах исполнительной власти. Однако на сегодняшний день, основную функцию повышения открытости и прозрачности деятельности органов власти электронное правительство на уровне нашего края не выполняет, практическая эффективность для граждан, как механизма реагирования на проблемные ситуации, невелика. Не осуществлена функция вовлеченности граждан в демократический процесс, то есть ИКТ, встроенные в систему управления, не оказывают значительного влияния на качество административно-управленческих процессов, принятия решений в интересах граждан.

Халилов М.Н., УрФУ

ИДЕАЛ «ВОЛЬНОГО КАМЕНЩИКА» ИЛИ РАЗМЫШЛЕНИЯ О СОЦИАЛЬНОМ ПРОЕКТИРОВАНИИ

Прежде чем приступить к рассмотрению понятия социального проектирования, обратим внимание на тот факт, что термин “социальный проект” (или как вариант “социальное проектирование”) в доступных источниках освещён крайне скупо. При этом имеющийся материал (прежде всего Internet-статьи) отличается субъективизмом, и нередко беспочвенен (отсутствуют практические примеры). Поэтому возьмем на себя смелость провести самостоятельный анализ, опираясь на имеющиеся проектные знания и логику исследования.

Итак, понятие состоит из двух слов – предметного “проект” и определяющего “социальный”. Смысл каждого из них в отдельности ясен, основная сложность интерпретации состоит именно в данном словосочетании. Применим следующую схему:

¹⁵⁹ Официальный сайт Правительства Пермского края [Электронный ресурс]. – URL: www.permkrai.ru

дадим определение каждому из двух слов, а затем попытаемся соединить их в единую смысловую конструкцию.

Проект - это совокупность последовательных, запланированных действий, призванных с помощью имеющихся ресурсов перевести объект из одного состояния (текущего) в другое (желаемое). При этом проект предполагает неповторимость и новизну: так как в проекте создаётся то, чего раньше не было – новый объект, его состояние, форма, характеристика и т.п. Проект, помимо прочего, ориентирован на фактически измеримый результат, то есть предполагает осязаемость, материальность и конструктивность. Проект невозможен без инициирования – должно быть лицо, видящее смысл и необходимость его реализации, а также проблема, требующая разрешения. И последнее - в буквальном переводе проект (проект от глагола «проекция») означает “заброшенный вперёд”, то есть, по сути, работа ведётся с проекцией будущего.

Определение “социальный” может употребляться в двух значениях - отражающий систему взаимодействия между индивидуумами внутри группы (в узком смысле слова) либо указывающий на отношения между социальными субъектами (группами, институтами, организациями)

Сведение слов в единую конструкцию даёт следующее определение социального проекта как последовательности определённых действий, направленных на позитивное изменение общественных отношений для достижения социально значимых целей. Более чем противоречивая формулировка, которая оставляет множество вопросов - кто иницирует социальный проект; как измерить эффект социального проекта (степень достижения социально значимой цели); каким образом возможно (и возможно ли) изменить сложившиеся внутри социума отношения посредством отдельно взятого проекта; возможна ли постановка целей для социума со стороны проектировщика и уместно ли проектирование социальных отношений? В целом рассуждения на эту тему отдаёт масоновщиной (в лучшем случае – утопизмом), поскольку не понятно кто, преследуя “социально значимые цели”, посредством целенаправленной пошаговой деятельности переустраивает общество. Чем не идеал “вольного каменщика”? Однако авторы публикаций на тему социального проектирования сами нередко обращаются за примерами в художественную литературу и философию.

В отсылочном знании чаще других упоминаются “Государство” Платона, утопические творения Мора, Кампанеллы и т.п., а также произведения научной фантастики 60-х годов. Обращение, по сути, обосновано. Независимо от специфики жанра речь так или иначе идёт о переустроенном, идеальном обществе, смоделированном по воле автора-проектировщика с целью устранения социальных пороков – неравенства, безделья, классового паразитизма, безбожья и т.п. В качестве социального проекта у того же Платона выступает модель сословно-специализирующегося общества, которая предусматривает новую систему социальных отношений: - от разделения трудовых функций и форм правления до воспитания детей. Для научной фантастики характерно увлечение другого рода “социальным проектом». По представлениям литераторов, углублённое изучение инженерно-конструкторской деятельности и космоса позволит обществу осваивать новые сферы бытия, повышать эффективность труда, развиваться динамичней.

Приведённые примеры позволяют раскрыть идею “социально значимой цели”, а также сущность преобразований внутри социума. Однако воспринимать их как полноценный социальный проект мы не можем по нескольким основаниям:

1) Фактическая реализация задуманного отсутствует либо откладывается в далёкое будущее. “Хорошо было бы, если б общество так устроилось” – типично мани-

ловская установка на проект. Конечный результат автор видит, а пути его достижения – нет.

2) Если автора при высокой степени абстракции мы можем назвать инициатором проекта, то генерального проектировщика в приведённых примерах нет. Никто не станет самостоятельно переустраивать общество на Платоновский манер; энтузиастов идеи научно-технического прорыва также не наблюдается.

3) Проект не разрабатывается, ресурсы для достижения целей не привлекаются, работы не ведутся. Если связать это с отсутствием фигуры проектировщика, можно заключить, что литературные и философские модели социального устройства изначально создавались как идеально-недостижимые.

Итак, рассмотренные примеры позволили лучше понять конечную цель социального проекта, однако оставили вопросы относительно прикладной деятельности. По сути, для выполнения задуманного (например, программирования общества на развитие инженерной мысли) необходим толчок, импульс, задающий вектор социального движения. Вероятно, *проект представляет собой совокупность действий, направленных на создание подобного импульса.*

Более удачным примером социального проектирования могут служить романы “Черновик” и “Чистовик” Сергея Лукьяненко. Если отбросить несколько линий и оставить идею, имеющую ценность для нашего исследования, сюжет произведений можно представить следующим образом. Земля, на которой живём мы, является не единственной и уникальной, а лишь одной из альтернатив развития (в произведении она называется “Земля-2”, Демос). По замыслу автора, существует и “Земля-1”, Аркан – мир исследователей и экспериментаторов, которые создают разные модели Земли, искусственно изменяя вектор развития общества. Аркан опережает другие миры по временной оси, поэтому обладает передовыми знаниями.

К примеру, арканцы решают, что разработка нефти неизбежно приводит к экологической катастрофе – и создают Вероз (Землю-3), полуфеодальный мир городов-государств без нефти; научная мысль в нём направлена на развитие паровых машин и двигателей, прогресс замедлен (соответствует уровню XIX века), однако экология безупречна и практически нет захватнических войн.

Другой пример: в качестве альтернативы “Земле-2”, в которой развитие науки, освоение космоса и военные разработки создали реальную угрозу атомной войны, создаётся Твердь (Земля-6). Этот мир развивает биотехнологию и генетику; в других направлениях прогресс работает слабо, поэтому в целом уровень развития мира соответствует Средневековью. Однако мир един (с центром в Риме), государственная власть прочно стоит на религиозном фундаменте (теократия); многие функции (бытовые, защитные, коммуникационные) выполняют генетически усовершенствованные звери и птицы, продолжительность жизни людей и животных многократно увеличена, болезни побеждены.

Для оценки целесообразности присутствия на человека на планете, создан “Заповедник” (Земля-17) – мир дикой природы без людей. Примеров Лукьяненко привёл много. Важно другое – автор показал, что *арканцы сами меняют миры*. Альтернативные Земли не возникают “из неоткуда”, по воле автора; учёные с Аркана также не могут запустить готовую модель – мир приходит к результату автономно. Для того чтобы общество следовало заданному вектору развития, арканцы определяют Куратора. Последний делает так, чтобы важные открытия были вовремя сделаны, информация нужными людьми получена, условия для их работы созданы, противники устранены. Кроме того, арканцы внедряют в миры так называемых функционалов – сверх-людей,

профессионалов-мастеров, привязанных к отдельной функции – производственной, научной, военной, бытовой и т.п. Функционалы, оказавшиеся в нужном месте в нужное время, способствуют стремительному развитию “родной” области знания.

Пример с романами Лукьяненко для отражения сути социального проекта более чем подходящий. Инициатор проекта – учёные с Аркана – определяют проблемную ситуацию (“разработка нефти приводит к экологической катастрофе”, “развитие науки вкупе с военной индустрией создаёт опасность ядерной войны” и т.п.). Разрабатывается проект нового мира (Вероз, Твердь, Антик, Нирвана, Демос и т.п.), который будет реализован на базе социума Земли (сам социум выступает как полноправный участник, влияющий на ход процесса). Ставится цель – например, “создать мир без нефти”, “добиться доминирования биотехнологий и генетики над другими направлениями научно-исследовательской деятельности” и т.п. Для реализации проекта на вновь созданную Землю направляется генеральный проектировщик (Куратор). Куратор привлекает ресурсы Аркана (интеллектуальные, технологические), а также возможности функционалов для достижения цели; практически он продуцирует и внедряет новые технологии, работает с нужными людьми, ускоряет наступление определённых событий и т.п. *В результате пошагового выполнения плана общественное развитие искусственно направляются в нужном направлении;* отношения внутри социума меняются стихийно, независимо от воли куратора, однако находятся в рамках заданного арканцами курса. В результате достигается цель проекта при сохранении самостоятельности социума.

Теперь попытаемся уйти от примеров и сделать рассуждение предметным. Социальный проект *начинается с проблемы и лица, её идентифицирующего*. Проблема должны быть социально значимой, а инициатор проекта – личностью, компетентной в вопросах социального управления (учёный, социолог, политик, государственный служащий). Инициатор проекта определяет негативную тенденцию в обществе, характеризует степень её опасности и социальной значимости, а также оценивает возможность и целесообразность устранения проблемы. Инициатором проекта может быть организация или объединение (например, политическая партия, фонд, комитет, профсоюз и т.п.), однако выражать интересы всё равно будет ответственное лицо. На этом же этапе происходит выявление объекта, с которым придётся работать в рамках проектной деятельности. Исходя из логики исследования и приведённых примеров, *объектом* может быть:

- социальный негатив (курение, алкоголизация, демографический кризис, наркомания, падение морали и т.п.);
- социальное отношение (к различным группам населения – старикам, молодёжи, мигрантам, потребителям и т.п.);
- социальные институты (больницы, школы, органы опеки, интернаты и т.п.).

Если в коммерческих проектах цель можно определить фразой “получение прибыли”, то в социальном, вероятней, уместна формулировка “*устранение социальной проблемы / противоречия*”. То есть в рамках объекта ведётся предметная деятельность по устранению или минимизации последствий проблемы.

Социальный проект, предусматривающий определённые изменения социальных отношений (включая взаимодействие между общественными группами, направление социальных усилий и инициатив, смещение приоритетов и прочее), требует значительных *ресурсозатрат*. Прежде всего это интеллектуальные ресурсы (требуется точная идентификация проблемы и её масштабов, определение тенденций, построение трендов, социальное прогнозирование, оценка рисков и последствий вмешатель-

ства, составление проекта и т.п.); организационные ресурсы (согласие ключевых участников, наличие рычагов воздействия, поддержка проекта со стороны властных структур и т.п.); финансовые ресурсы (проект, предусматривающий определённые изменения в обществе, требует масштабы, следовательно – и больших финансовых затрат).

Учитывая, во-первых, отсутствие прибыли от реализации социального проекта, а во-вторых, его высокую ресурсозатратность, можно заключить, что *заказчиком проекта в большинстве случаев выступает государство* (государственные структуры – Фонды, Министерства, объединения или органы местного самоуправления). Исполнять проект может и частная организация – она выполняет определённые задачи на возмездной основе, но при этом о генеральной цели может и не знать.

На практике социальный проект состоит из 2 частей: *прогностической и конструкторской*. Прогностическая часть включает обоснование необходимости проекта (анализ тенденции, прогноз её развития и масштаб проблемы), необходимые ресурсозатраты на каждом этапе и по каждой цели, промежуточные ожидаемые результаты, оценку рисков, разработку сценариев развития и анализ их вероятностей. Конструкторская часть включает перечень действий, успешное выполнение которых позволит устранить социальную проблему (или минимизировать её эффект); в неё входят дерево целей (проблем) – от генеральной до задач, управление ресурсами – от наличных до привлекаемых, распределение ответственности (задач) между участниками.

Своевременный мониторинг для социальных проектов важен не только как средство проверки соответствия плановых показателей фактическим. *Специфика проекта данного типа состоит в характере объекта проектирования* – социум не является пассивным участником; он способен ответить на влияние извне. В коммерческих проектах, как правило, мы создаём нечто (товар, организацию, событие, отношение), работая с пассивным объектом; его характеристики известны, а поведение – предсказуемо. Реакция общества на реализуемый проект может быть разнообразной, предсказать все варианты поведения на стадии планирования невозможно. Более того, на общество оказывают влияние и внешние факторы (экономика, мода, традиции, неформальные лидеры и прочее); предусмотреть их, оценить вероятность наступления и социальный эффект невозможно. Поэтому инициаторы проекта должны быть готовы не только к возможности существенно изменить проект, но и к его полной остановке.

Вероятно, в активном характере социума, а также непредсказуемости реакции на внешнее воздействие кроется причина провала многих социальных проектов. Если говорить о романах Лукьяненко, кураторы направляли развитие мира к конкретной цели, но были неспособны изменять общественные отношения (Твердь с развитой биотехнологией и отсутствием электричества стала теократической стихийно, равно как Вероз без нефти самостоятельно преобразился в планету полуфеодалных городов-государств). Из реальных примеров вспоминается антиалкогольная кампания 1985-1987 г.г. Проблемная ситуация была идентифицирована верно: “Пьянство в СССР неуклонно растёт”; проект был направлен на преодоление алкоголизма населения. Для достижения цели разрабатывалась система мер по нескольким направлениям:

- приняты соответствующие документы: Постановление ЦК КПСС «О мерах по преодолению пьянства и алкоголизма», Постановление Совмина СССР № 410 «О мерах по преодолению пьянства и алкоголизма, искоренению самогонварения», Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об усилении борьбы с пьянством и алко-

лизмом, искоренении самогонварения»; предусмотрена ответственность за нарушение предписаний;

- проведены практические мероприятия: закрыты магазины (или переведены на ограниченный режим торговли), запрещён алкоголь на банкетах и свадьбах, организована система доносов об опьянении на работу, алкогольные заводы прекращают функционирование, вырубаются виноградники;

- была организована идеологическая поддержка проекта: велась пропаганда трезвости в СМИ (из фильмов вырезают сцены с употреблением алкоголя, на экран выходит боевик “Лимонадный Джо”), распространялись тематические научные статьи о вреде пьянства, создаётся “Общество Трезвости”; в выполнение задачи втягивались в обязательном порядке профсоюзы, вся система образования и здравоохранения, все общественные организации и даже [творческие союзы](#).

От реализации проекта ожидали колоссальных результатов: снижение среднедушевого потребления алкоголя, увеличение продолжительности жизни, рост рождаемости и сокращение смертности. Однако попытка столь резко переменить многовековой образ жизни общества породила ответную, противодействующую реакцию. Развился теневой рынок кустарного алкоголя и самогонварение, возросла смертность от употребления алкогольного суррогата, увеличилось количество токсикоманов. Более того, побочным результатом проекта стало удорожание сахара (одного из основных компонентов самогона) и конфет; огромный удар был нанесён по трудам учёных-селекционеров (несколько сортов винограда истреблены полностью). Национальный доход от пищевой промышленности сократился наполовину, значительный урон понесла экономика Молдавии и Украины. Направленная на «моральное оздоровление» советского общества, антиалкогольная кампания в реальности достигла совершенно иных результатов. В массовом сознании она воспринималась как абсурдная инициатива властей, направленная против «простого народа». Массовое недовольство кампанией и начавшийся в 1987 году в СССР экономический кризис вынудили советское руководство свернуть борьбу с производством и потреблением алкоголя. Таким образом, проект, направленный на достижение благих социальных целей, не был принят социумом, и, по сути, провалился.

Подводя итоги, можно заключить, что социальный проект – изобретение положительное, но противоречивое. К очевидным *недостаткам социального проектирования можно отнести:*

1. “Кабинетность” - проекты пишутся учёными, с опорой на данные статистики и научные методы; при этом привязка к быту, повседневным реалиям, обыденной жизни отсутствует. Идеальные модели, увы, обещают идеальные результаты.

2. Ориентированность на будущее и сложность оценки. Эффект от реализации социального проекта не всегда измерим в ближайшей перспективе. Он может проявиться значительно позже, либо оказать влияние на другие сферы бытия (антиалкогольная кампания оказала влияние не только на социальную сферу, но и на экономику, генетику, мораль).

3. Сложность в корректировке. Социальный проект в процессе реализации подвергается мониторингу не только со стороны проектировщика, но и со стороны социума. Попытки внести изменения (в сторону ухудшения) будут восприниматься обществом как шаг назад, признание проектировщиком собственной неспособности к эффективной работе.

4. Социальный проект (равно как и коммерческий) субъективен. Возможность социального воздействия зависит от отношения проектировщика к объекту. Чем лучше

объект понят, тем выше будет качество проекта. Однако субъективное отношение рождает субъективную оценку событий, что чревато ошибками и кренами в определённых направлениях работы.

Завершая статью, важно сказать о социальных проектах с точки зрения государственного служащего. Помимо обязательных элементов (социально значимая цель, фигура проектировщика, программа действий, работа с ресурсами, мониторинг), проект должен отвечать требованиям легальности (законной обоснованности) и легитимности (допущение социумом возможности его реализации). В качестве успешных примеров можно привести:

- проект преодоления демографического кризиса в России. Для достижения заявленной цели были приняты соответствующие законы - Федеральный закон Российской Федерации №256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», проект закона о выделении земельных участков многодетным семьям и т.п. Привлечены ресурсы – организационные, финансовые, интеллектуальные и т.п., определён порядок выделения средств. Мероприятия получили практическую реализацию, в результате чего, по данным мониторинга, удалось увеличить рождаемость на 6,4% (в сравнении с допроектным периодом), снизить коэффициенты смертности; возросло количество семей, имеющих 2 и более детей;

- проект социальной рекламы донорства. Для продвижения идеи донорства крови, опять же, принимались соответствующие законы («О донорстве крови и её компонентов»), разрабатывался комплекс мероприятий (пропаганда в СМИ, привлечение авторитетных лиц и звёзд, предоставление льгот донорам и прочее), выделялись средства (на создание и размещение рекламы, организацию пунктов приёма). Результат – рост внимания к донорству возрос на 20%, увеличилось количество добровольных доноров, сократилась смертность из-за отсутствия донорской крови;

- проект пенсионной системы, направленный на повышение пенсионной обеспеченности граждан и преодоление «режима выживаемости» стариков, также включает обязательные элементы. В частности, легализацию (федеральные законы «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», «Об обязательном пенсионном страховании» и «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации»), планирование и реализация мероприятий (утверждение системы накопительных и страховых платежей, запуск программы государственного софинансирования пенсии, валоризация; предусмотрено выделение бюджетных средств), мониторинг. О результатах пока говорить преждевременно, однако наблюдается рост денежного дохода пенсионеров (приближение пенсии к уровню прожиточного минимума), исправно осуществляются социальные доплаты к пенсиям; косвенным результатом можно считать уменьшение коэффициента смертности (прежде всего – среди пожилых людей) и увеличение средней продолжительности жизни (69 лет).

Социальный проект – понятие комплексное. Оно включает практическую деятельность (проектный аспект) – совокупность последовательных действий, направленных на достижение социально значимой цели, а также ожидаемый социальный эффект. Социальный проект теряет смысл в отрыве от социума, поскольку достижение цели вне общества невозможно. Именно поэтому определение, данное в начале работы, выглядело достаточно туманным.

И, пожалуй, последняя специфическая черта. По ходу изучения понятия становилось всё более очевидным, что для социального проекта характерна *проектная онто-*

логия; она предполагает наличие системообразующих элементов, среди которых конструктивизм (ориентация на позитивный результат), инновационность, социальная нужность (проект должен быть обоснован социальной потребностью), а также *масштабность*. Проект, предполагающий определённые изменения в обществе, не может быть реализован в рамках микрогруппы; анализ флоры и фауны морских глубин на примере аквариума не имеет смысла. Поэтому без масштабной работы с макрогруппой социальное проектирование теряет смысл.

Хоменко П.М., УрФУ

ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

Коррупция является самой злободневной проблемой современного российского общества. По данным Всемирного Банка коррупционный оборот в России составляет практически половину ВВП – 48%. Коррупция как явление порождается многими причинами. Существуют экономические причины коррупции, влияют исторические корни. Многие из причин лежат в юридической плоскости – это жесткость правовой системы и отсутствие современных механизмов правового регулирования, бюрократизация органов власти, непрозрачность их деятельности, несовершенство законов, в которых заложены возможности действий (бездействий) коррупционного характера. Однако главная причина, как представляется, кроется в плоскости сознания. Проблема в низком уровне правовой культуры граждан, в том числе претендентов на должности, и лиц, уже состоящих на государственной службе. При опросе абитуриентов, поступающих в соответствующие учебные заведения, молодые люди не стесняются сказать об истинных причинах, побудивших их подать заявления в данные учебные заведения.

Коррупция находится в центре злободневных проблем российского общества. В связи с этим в стране осуществляется административная реформа, принимаемые законы проходят экспертизу на предмет противодействия коррупции, идет поиск новых механизмов противодействия этому явлению. На наш взгляд, именно уровень правовой культуры определяет те принципы, которыми индивид будет руководствоваться в своей деятельности, и то, какое место эти принципы будут занимать в системе мотивации человека.

В настоящее время можно ставить вопрос о разработке модели формирования государственного, муниципального служащего, выявлении качеств и способностей, которыми он должен обладать. К профессиональным навыкам служащего можно отнести знания, умения, навыки, опыт. Имеет значение мотивация деятельности служащего и воспитание. Процесс воспитания, в отличие от непосредственного мотивирования, более длителен, трудоемок, связан с идеологической концепцией организации. Зато результатом явится стойкая мотивация к общественно полезной деятельности, в гораздо меньшей степени зависящая от эгоистических желаний конкретного индивида. Такие понятия как «чувство профессионального долга», «честь», «преданность делу» всегда воспитывались и воспитываются в крупных стабильных структурах и организациях мира. В развитых странах честь и ответственность государственного служащего – неотъемлемые профессиональные качества, которые во многом определяют стиль деятельности и влияют на принятие решений. В нашей стране воспитание государственных служащих недооценивается и упускается из виду.

Система образования имеет ключевое значение для социально-экономического развития страны. Дело не только в том, что качественное образование поможет уве-

личить производительность труда и способствовать инновационализации экономической системы. В институтах образования формируется мировоззрение будущих членов общества, прививаются идеалы гражданского общества и правового государства. Многие качества, которые характеризуют деятельность государственного чиновника, формируются еще в школе или в ВУЗе. Именно поэтому очень важно противодействовать коррупции через систему образования. Лучше начинать бороться с коррупцией на тех этапах жизни, где угроза должностного преступления отсутствует. Важно формировать у будущих государственных служащих образ мыслей, в котором не будет места коррупции.

Квалификационные требования к должностям государственной службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы. Так, в число квалификационных требований к должностям гражданской службы категории «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» всех групп должностей, а также категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей входит наличие высшего профессионального образования. Образование может быть профильным, получение которого предполагается в рамках специальности «Государственное и муниципальное управление». По данной специальности готовят профессиональных государственных служащих, главной задачей профессиональной реализации которых станет обеспечение рационального управления экономическими и социальными процессами, организация систем управления, совершенствование управления в соответствии с тенденциями социально-экономического развития. Чиновник может иметь и непрофильное образование – техническое, естественнонаучное, педагогическое и др. В связи с этим противодействие коррупции необходимо осуществлять не только в системе подготовки будущих государственных служащих, но и во всех сегментах высшего образования.

Какие способы противодействия коррупции можно использовать в учебном процессе?

Самым эффективным способом противодействия коррупции будет использование всех существующих методов управления массовым сознанием. Эффект воздействия на студентов может быть полностью нейтрализован действием элементов информационной среды. Поэтому важно налаженное взаимодействие всех ее элементов.

В противодействии коррупции через систему образования можно использовать следующие методы:

- 1) Интеграция в систему лекционных и семинарских занятий убеждений и внушений, направленных на блокирование коррупционного поведения.
- 2) Организация самостоятельной работы студентов над материалами, изучение которых сможет сформировать очищенное от коррупции мышление.
- 3) Издание учебной литературы, содержащей информацию антикоррупционного характера.
- 4) Введение дополнительных условий отбора на специальность «Государственное и муниципальное управление» (ГМУ).
- 5) Организация внеучебных мероприятий, направленных на противодействие коррупции.

Интеграция в систему лекционных и семинарских занятий убеждений и внушений, направленных на блокирование коррупционного поведения. В межличностных коммуникациях выделяется два основных способа донесения информации: убеждение и внушение. Успешное убеждение ведет к принятию и последующему включению новых сведений в сложившуюся систему взглядов и убеждений, к определенной транс-

формации мировоззрения, а значит, и мотивационной основы поведения. Это преимущественно интеллектуальное воздействие, апеллирующее к аналитическому мышлению, где преобладает сила логики, доказательность, аргументация, с помощью которых информация приобретает черты убедительной и достоверной. Основа метода убеждения – отбор, логическое упорядочение фактов и выводов, согласно единой функциональной задаче. Внушение (суггестия) – это процесс воздействия, связанный со снижением критичности при восприятии и реализации внушаемого содержания. В работе с массовым сознанием прибегают к косвенному внушению – когда прямое побуждение отсутствует, а содержание включено в передаваемую информацию в условном или скрытом виде. У потребителя создается впечатление, что он приходит к транслируемому выводу сам. Одним из методов косвенного внушения является использование манипулятивного принципа авторитета преподавателя. Его статус может быть полезен в процессе влияния на внутренний мир личности студента. Преподаватель, который имеет ученую степень, продолжительный стаж работы, грамотную речь сможет выступать в качестве авторитета для студентов. С его помощью можно транслировать на студентов мысли, почти полностью исключая критику подаваемой информации. Внешне все может выглядеть как процесс лекции. Информация подается студентам как познавательный и интересный материал и подводит к необходимости совершить внушаемое действие.

Организация самостоятельной работы студентов над материалами, изучение которых сможет сформировать очищенное от коррупции мышление. Самостоятельная работа – это планируемая работа студентов, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. К самостоятельной работе относятся решение задач, составление таблиц и подготовка рефератов, докладов, лабораторных работ и домашних заданий, написание курсовых и дипломных работ, работа с дополнительной литературой.

Количество времени, затрачиваемое на самостоятельную работу и отводимое на аудиторную работу, может варьироваться в широких пределах. Соотношение времени, отводимого в системе образования на аудиторную и самостоятельную работу, согласно мировым стандартам, составляет 1:3,5. По разным дисциплинам оно может составлять 1:1, 1:2, 1:3 и т.д. Эта пропорция еще раз подчеркивает ключевую роль самостоятельной работы в процессе формирования системы знаний у студента в процессе обучения.

Результаты самостоятельной работы подвергаются мониторингу со стороны преподавателя. Обычно ее состав образуют наиболее продуктивные способы самостоятельной работы – выполнение курсовых, контрольных и лабораторных работ. Гораздо реже преподавателем отслеживается успешность выполнения домашних заданий, решение задач, заполнение таблиц и работа с дополнительной литературой, что происходит по целому ряду объективных и субъективных причин. В рамках контролируемой самостоятельной работы студентов можно сделать следующее:

- предлагать студентам контрольные работы, предполагающие развитие навыков законодательного регулирования и контроля за коррупционным оборотом;
- предлагать в качестве домашних работ задачи на применение законодательных санкций за совершение коррупционных преступлений;
- предлагать задания, представляющие конкретные жизненные ситуации в сфере государственного или муниципального управления, которые необходимо проанализировать и разрешить с использованием правовых механизмов;

- в состав тем курсовых работ включать работы, направленные на исследование законодательства в области коррупции;
- интегрировать в процесс самостоятельной работы иные элементы, через которые можно бороться с коррупцией.

Задания будут способствовать повышению гражданской ответственности студентов, а также познакомят их с основными формами борьбы с коррупцией и сформируют отрицательное мнение о ней.

Издание учебной литературы, содержащей информацию антикоррупционного характера. Учебные и методические пособия занимают центральное место в процессе обучения студентов. Учебно-методические материалы могут применяться для расширения и углубления существующих знаний, организации самостоятельной работы и выполнения аудиторных заданий. Противодействия коррупции можно добиться путем увеличения удельного веса глав и параграфов, посвященных антикоррупционному законодательству, борьбе с ее проявлениями и воспитанию гражданской культуры.

Введение дополнительных условий отбора на специальность «Государственное и муниципальное управление». Для поступления в ВУЗы на специальности, не связанные с некоторыми видами государственной службы (военной, например) достаточно предоставление в отборочную комиссию результатов ЕГЭ, копий либо подлинников документов об образовании и медицинских справок. Аналогичным образом осуществляется прием и на специальности, связанные с последующим прохождением государственной службы. Известно, что в некоторых вузах к абитуриентам предъявляются дополнительные требования – различные методики профессионального отбора. К ним относятся тестирование абитуриентов с целью составления их психологического портрета и оценки моральных качеств, выполнение нормативов физической подготовки. Тестирование и собеседование можно проводить и с абитуриентами, поступающими на специальность ГМУ. В ходе выполнения специально составленных тестов можно определить наличие коррупционных намерений у абитуриентов, их материальные интересы, связанные с государственной службой, а также уровень гражданской сознательности.

Хомова О.В., Палкина Ю.А., науч. рук. Пилявский А.П., УрФУ

СМЕНА ПРАВЯЩИХ ЭЛИТ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ВЛАСТИ.

Из самой сущности политической власти вытекает неизбежность разделения общества на управляющих (элиту) и управляемых. В элите можно выделить два главных типа, последовательно сменяющих друг друга: элиту «львов» и элиту «лис» - так называемая теория «циркуляции правящих элит» Вильфредо Парето. Для «львов» характерно использование силовых методов правления, консерватизм. «Лисы» предпочитают поддерживать свою власть пропагандой, они мастера политико-финансовых комбинаций. Правление «лис» эффективно, когда политическая система неустойчива, но «лисы» не способны применять насилие. Тогда им на смену приходит элита «львов», которая готова действовать решительно. Каждый тип правящей элиты обладает определенным преимуществом, которое постепенно перестает соответствовать потребностям руководства обществом, обеспечивая постоянную смену одной правящей элиты другой.¹⁶⁰

¹⁶⁰Гудков Л., Дубин Б., Левада Ю. Проблема «элиты» в современной России. М.: Наука, 2007. 327с.

Деятельность правящей элиты тесно связана с личностью лидера, его происхождением и процессом становления; условиями, в которых осуществляется его руководящая роль; политическими убеждениями лидера.

Политический стиль руководства задает тон и модель лидерства. Мотивации лидерства влияют на политическое поведение. Лидер терпит поражение, если его мотивы несовместимы с его руководящим положением. Его деятельность требует сотрудничества с множеством людей и организаций. Предшествующий политический опыт серьезно влияет на поведение лидера, особенно опыт его успеха периода становления, превращения из юноши во взрослого человека. При выяснении природы деятельности лидеров важно понимать, насколько они свободны в принятии решений, какие факторы оказывают на них воздействие:

1. Подотчетность лидера. Избранные лидеры гораздо больше зависят от тех, кто голосовал за них. Назначенные лидеры вынуждены проявлять лояльность и поддержку тем, кто их назначил, часто балансируя между своими обязанностями и необходимостью угождать.

2. Сила и тип оппозиции. Наиболее опасна оппозиция среди сторонников, особенно если она пользуется широкой поддержкой и стремится "свалить" лидера.

3. Политические убеждения сторонников. Чем шире разделяются политические убеждения среди сторонников лидера, тем последовательнее он должен им следовать.

4. Ресурсы. Стратегия и тактика лидера зависят от наличия или отсутствия ресурсов.

5. Обстановка, в которой действует лидер: является ли данный период спокойным, без кризисов и социальных потрясений, или это время быстрых изменений и серьезных волнений.¹⁶¹

Решения правящих элит и их лидеров серьезно влияют на происходящие события, общественную жизнь и даже могут изменить ход истории. Ярким примером смены правящих элит является ситуация в Свердловской области. Долгое время региональным лидером был Эдуард Эргартович Россель (1991-2009гг.). Россель был дважды избран на должность Губернатора, затем переназначен на эту должность Президентом РФ В.В. Путиным. Э.Росселю достался очень сложный исторический период. Его можно отнести к типу лидера «лиса»: Росселю приходилось принимать много неоднозначных решений, проявлять изворотливость и хитрость в борьбе с оппозицией. За период своего правления он не единожды пытался выделить Свердловскую область из остальных регионов РФ, создав Уральскую республику. В 1996 году Россель первым из российских губернаторов подписал договор о разграничении полномочий области с центром, после чего предпринимал попытки введения в области "не прописанных ни в одном федеральном законе местных налогов", а также при нём была напечатана собственная валюта - уральский франк.

Другая инициатива Росселя в области финансов - легализовать капитал, в том числе и криминальных структур. Россель считал, что в области существует вращение огромного количества теневых рублей, которые необходимо сделать «официальными». Губернатор сумел подобрать разделяющую его политические убеждения команду, много лет следовал своим политическим принципам. Россель предпочитал эволюционный путь развития и работу с опытными кадрами, прошедшими серьёзную аппаратную школу.¹⁶² Как управленец, Россель выполнял свои функции в рамках полномочий, предоставленных ему федеральным центром, проявлял новаторскую деятель-

¹⁶¹ Егорова Е., Шестопал Е. Имидж власти и политиков. Самара.: Академия, 1999. 248с.

¹⁶² Кириллов Д.А. Средний Урал в преддверии Новой России, 1985-1991гг. Екатеринбург.: Пакрус, 2010. 382с.

ность в сфере экономики, отстаивал уникальность Уральского региона, направлял все силы на развитие промышленности и ресурсов. Рассчитывать Росселю приходилось, в основном, только на ресурсы Свердловской области, федеральный центр помогал мало и неохотно. Под руководством Росселя, Свердловская область разработала и приняла один из первых и самых юридически грамотных региональных Уставов, был сформирован двухпалатный парламент, создан Уставный суд. Будучи долгое время избранным Губернатором, отвечая только перед избравшим его народом Свердловской области, Россель не вступал ни в какие партии, однако, согласившись с необходимостью быть назначаемым губернатором, выбрал для себя партию «Единая Россия», став подотчётным этой партии и федеральному центру.

Оппозиция, с которой Россель всё это время боролся, оказалась и в рядах партии «Единая Россия», именно однопартийцы и решили судьбу Росселя, передав руководство областью новому лидеру: в ноябре 2009г. президент Д.А. Медведев предложил на пост губернатора Свердловской области кандидатуру А.С. Мишарина, а не Росселя, на утверждение которого настаивал премьер-министр В.В. Путин. Медведев сделал ставку на Мишарина, который, как "крепкий хозяйственник быстрее поставит область «на ноги»». ¹⁶³ Последствия кризиса 2008г. Свердловская область преодолевает с новым лидером, которого можно отнести к типу «лев». Мишарину А.С. предстоит сформировать правящую элиту новой формации. Начал Мишарин с назначения членов Правительства Свердловской области, существенно обновив состав. Однако методика подбора министров вызвала большое неодобрение у оппозиции – кадры не имели большой управленческой и политической практики. Часть министров из Правительства СО Мишарин уже готов заменить, опробовав разработанную им шкалу оценки работы по конечному результату.

А.С. Мишарин делает свои решения на местах, не редко можно наблюдать его не только в столице Свердловской области, но и в других городах, занимающихся производством, сельским хозяйством. Мишарин довольно легко изменил политическую систему управления муниципалитетами, встроив муниципалитеты в вертикаль государственной власти. Руководителей г. Екатеринбурга - мэра Порунова Е.Н. и руководителя администрации города Якова А.Э. включил в состав Президиума Правительства Свердловской области. Мишарин активнее, чем Россель принимает участие в жизни г. Екатеринбурга (при нём возобновилось строительство метро, начался масштабный ремонт дорог, уделяется внимание строительству детских садов). Он обладает большими возможностями привлекать федеральные ресурсы в область, оказывает необходимое давление на исполнительные органы при принятии политических и экономических решений. При Мишарине существенно изменён Устав Свердловской области. Мишарин показал себя довольно жестким правителем, он расставляет четкие границы деятельности, проводит организованный своевременный контроль выполнения своих указов, продвигает своих сторонников на ключевые посты, формируя правящую элиту. Оппозиция, с которой боролся Россель, продолжает борьбу и с новым региональным лидером, используя новые технологии и ресурсы. Не обладая достаточным политическим опытом, Мишарин порой проигрывает оппозиционерам, не уделяет достаточного внимания разъяснению своих позиций, расстановке приоритетов.

В целом, Мишарину за полтора года правления удалось изменить очень многое, используя также и ресурс, наработанный командой Э.Э. Росселя. Правильность при-

¹⁶³ Кириллов А. Д., Кириллов Б. А. Губернаторы Урала: первые всенародно избранные. Екатеринбург.: Уральский рабочий, 2009. 248 с.

нятых новым Губернатором политических и экономических решений всем нам ещё предстоит оценить.

Шандакова Р.М., науч. рук. Талалаева Г.В., УрФУ
**РИСКИ СОВРЕМЕННЫХ ВИДОВ МИГРАЦИИ ДЛЯ УРАЛЬСКИХ
ТЕРРИТОРИЙ**

Приток мигрантов на территорию уральского округа порождает ряд противоречий. Основными из них являются следующие. Обогащение и обнищание населения (социальная поляризация). Противоречие между принципами «рациональной» культуры и культурой отдельных групп населения. Люди все чаще стараются подчеркнуть свои этнические, религиозные и национальные особенности. Наиболее это заметно в деятельности диаспор, что отчасти объясняет, почему многие современные социальные конфликты не связаны непосредственно с глобальными интересами.

Миграция неизбежно ведет к культурно-этнической диверсификации населения к размыванию традиционных границ. Это связано в первую очередь с тем, что некоторые, адаптировавшись, становятся полноправными членами нового общества, в то время, как другие становятся маргиналами. То есть проблема включения одних и исключения других становится центральным пунктом всех социальных противоречий, связанных с миграцией. Этнические общности неизбежно начинают конкурировать между собой в областях занятости, проживания и общения.

Культурный обмен и межнациональные браки также ведут к стиранию национальных границ и затруднению самоидентификации людей. Катастрофическое уменьшение численности населения к востоку от Уральских гор делает огромную территорию беззащитной от бесконтрольного ее заселения миллионами иммигрантов со стороны Китая без каких-либо особых затруднений. Другая опасность возникает со стороны Средней Азии, точнее от некоторых стран СНГ, население которых быстро растет, встречаясь с недостатком продовольствия и воды.

На фоне неблагоприятных экономических условий, сокращения возможностей в удовлетворении элементарных потребностей мигранты одновременно сталкиваются с потерей своих прошлых статусных характеристик. В любом случае у большинства приехавших на новое место формируются по отношению к новой среде негативное, а иногда и враждебное отношение. Рост преступности, склонностей к тем или иным видам правонарушений. С другой стороны, мигранты, предлагая свою относительно дешевую рабочую силу, уклоняясь от уплаты налогов, профвзносов, и не претендуя на какие-либо социальные привилегии, составляют серьезную конкуренцию местным жителям и их социальной защищенности. Под угрозой бюджетного обеспечения оказываются выплаты денежных пособий по больничным для коренных жителей региона, выплата пособий на детей, защита от необоснованного увольнения, пятидневная рабочая неделя, отпуск и многое другое.

Важно подчеркнуть одно обстоятельство: противоречия такого типа являются лишь опосредованными источниками миграционных конфликтов, они, как правило, проявляются лишь при определенных условиях и в конкретных ситуациях. Поэтому для эффективного социально-экономического менеджмента уральских территорий необходимо объективно оценивать баланс между плюсами и минусами трудовой миграции. Это особенно важно для территорий УрФО, где активно развиваются процессы трудовой миграции, в т.ч. для ХМАО.

Власть должна добиваться перелома общественного мнения в отношении миграции. нужны долговременные программы воспитания этнической и культурной толе-

рантности со стороны местных жителей. И в то же время должна быть выработана и реализована стратегия «перековки» мигрантов, желающих влиться в российское общество; необходимо обеспечить им доступ к «лифтам» вертикальной социальной мобильности, не ущемляя при этом интересов местного населения. Вопрос о способности принимать и интегрировать мигрантов — это один из главных вопросов экономической и идеологической конкурентоспособности развитых стран в XXI веке. Россия — не исключение

В РФ иммигрируют преимущественно жители из стран СНГ (главным образом из Украины, Молдовы и Азербайджана), из стран дальнего зарубежья лидируют Турция (28,25% от общей численности работников-мигрантов дальнего зарубежья), Китай (18,45%) и страны бывшей Югославии (11,4%). Мигранты занимают в основном низкооплачиваемые рабочие места, не требующие высокой квалификации. Однако вместе с тем образовательный уровень мигрантов выше, чем безработных. Мигранты, тем не менее, никак не влияют на уровень безработицы в России. Основными регионами России, куда притекает рабочая сила, являются Центральный район (Москва и Московская область, сюда приезжают главным образом иммигранты из Вьетнама, Украины, Молдавии), Ханты - Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа (приток жителей из Средней Азии и из Украины), а также Дальний Восток (приток жителей Китая и Вьетнама).

По мнению специалистов Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, в отношении иммиграции для максимизации национальных выгод необходимо поощрять укрепление миграционных сетей и развитие агентств по трудоустройству в России, создать законодательную базу, обеспечивающую права мигрантов на территории РФ, принятие мер для снижения объемов нелегальной миграции, которая способствует развитию преступности.

В современных условиях перед российскими законодателями, таким образом, стоит важная задача выработки эффективной миграционной политики России, которая позволит нашей стране в полной мере использовать преимущества и компенсировать недостатки сложившейся системы внешней миграции рабочей силы. «Новые подходы, среди которых циклическая миграция и использование экономических стимулов, могли бы содействовать укреплению двусторонних соглашений, - комментирует ведущий экономист Всемирного банка Виллем ван Ээген. - Если такие подходы окажутся действенными, то они принесут «тройную выгоду»: мигрантам, странам выезда мигрантов и принимающим странам».

Потенциальные выгоды от циклической миграции таковы: принимающие страны, регионы могли бы ликвидировать дефицит рабочей силы, повысить доходы и ослабить социальное напряжение, связанное с незарегистрированной и неуправляемой миграцией. Страны выезда могли бы наращивать человеческий капитал, который в противном случае был бы утрачен. Сами мигранты могли бы повысить свой доход, увеличить человеческий капитал и финансовые сбережения, поддерживать связи со своими семьями, снизить издержки, связанные с денежными переводами, и создавать торговые и инвестиционные связи между странами. По оценкам населения ХМАО, привлечение трудовых мигрантов создает угрозу стабильности в округе, и проявляется это в следующих негативных моментах: в росте безработицы среди местного населения, снижении доходов населения округа, росте преступности, росте национальной напряженности. Именно поэтому население считает более эффективным привлечение трудовых мигрантов в регион на временную работу (39%), а не на постоянное место жительства: (16%). В качестве мер по росту темпов социально-экономического раз-

вития и снижения социальной напряженности в области миграции в Уральском федеральном округе, ХМАО выступают: 1) политика миграционного учета мигрантов; 2) формирование идеологии позитивного отношения к мигрантам (экологизация сознания, расширение спектра и объема потребительского спроса, стремление к социальному взаимодействию и связности). В своем прошлом, настоящем и будущем Север — пространство миграции. Север — кочующий, Север — добывающий, Север — формирующий идентичность встречаются на новом витке освоения в XXI веке. Большие пространства предполагают ускоренное перемещение людей и идей, без которого становится невозможным ни экономическое развитие, ни существенное улучшение качества жизни. Именно город как место жизни, а не корпорация или отрасль производства превращают экономический рост в осязаемое качество жизни. Формирование большинства городов на севере России происходило на основе масштабных миграционных процессов. Новый виток урбанизации, целью которого является качественное изменение стандартов жизни и плотности городской среды, будет неизбежно связан с управляемой миграцией, позволяющей выстраивать оптимальную структуру профессиональной занятости и социального взаимодействия.

Шатров М.П., ПГТУ

ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ СТРОИТЕЛЬСТВА ПЛАТНЫХ АВТОДОРОГ В ПЕРМСКОМ КРАЕ

Платные автодороги давно стали нормой в Европе, однако, для России это в новинку. Для отечественного автомобилиста, приехавшего в Европу, может показаться неожиданным и точно непривычным платить за проезд по автодорогам. Но скорость и безопасность передвижения по Европе имеют свою цену. Не так давно и в нашей стране был принят Закон № 257-ФЗ «Об автомобильных дорогах и о дорожной деятельности». В январе 2010 года премьер-министр РФ Владимир Путин подписал правила пользования платными дорогами. Это дало определенный толчок в развитии автодорожного строительства.

В чем же основные преимущества платной автодороги над существующими дорогами общего пользования или, как их чаще всего называют, альтернативными? Прежде всего — это сокращение времени пути транспорта, экономия денег, высокое качество дорожного полотна, предлагаемый сервис. Частного владельца платного участка дороги, инвестора привлекает его самоокупаемость. Выбрав платную дорогу, водителю гарантируется безопасное движение и экономия топлива. В Европе платить за дороги стало нормой, которую пропагандирует Ассоциация платных автомагистралей. Лидерами являются Франция и Италия. Ассоциация занимается строительством и управлением этих дорог. Но как расставит приоритеты российский водитель?

Пермский край славится на всю Россию новаторской идеей, так почему бы и не стать одним из «пионеров» вслед за Ростовской, Московской и Ленинградской областями. Общая протяженность автодорог в Пермском крае составляет 27,9 тыс. км, в том числе федеральных трасс — 432 км (с учетом транспортных развязок). Одним из самых оживленных участков является трасса федерального значения Пермь — Екатеринбург. Как известно, в данный момент ведется строительство участка Пермь — Кунгур, поэтому мне было предложено Дорожным Агентством Пермского края исследовать участок Кунгур — граница Свердловской области на предмет целесообразности организации на нем платной автодороги. Данный участок страдает низким качеством дорожного полотна, большим количеством аварий, поэтому, на первый взгляд, он до-

вольно перспективен для подобного эксперимента. Но будет ли это выгодно краю и самим автолюбителям?

Итак. Предполагаемая платная автотрасса Кунгур – граница Свердловской области имеет протяженность 71 км. Это на 4 км меньше, чем уже существующая автодорога. Предполагаемый новый участок дороги – будет иметь статус первой категории, то есть траты на строительство составят 500 млн рублей за 1 км. Планируемый срок сдачи подобной дороги – 5 лет.

Пропроходимость данного участка довольно высокая, так как связывает два крупнейших промышленных и культурных центра Урала – Пермь и Екатеринбург. Ниже приведена таблица, в которой сведены данные о количестве прохождения различных типов автомобилей по данному участку автодороги.

Таблица
164

Пропроходимость участка дороги Кунгур – граница Свердловской области

Год	Кол-во легковых автомобилей в сутки	Кол-во грузовых автомобилей в сутки
2005	4086	11741
2006	4125	12032
2007	4201	12651
2008	4236	12872
2009	4827	13619
2010	5108	14011

Из данных, приведенных в таблице, видно, что с каждым годом количество автомобилей в Пермском крае имеет тенденцию к увеличению. С помощью статистических инструментов было спрогнозировано, что к 2020 году количество легковых автомобилей уже составит 7021, а грузовых – 14995. К 2030 году эти показатели возрастут до 9092 и 17372 соответственно. На первый взгляд – приток весьма значительный и принесет большой экономический эффект, но это лишь на первый взгляд. Исходя из этих прогнозов, мной была рассчитана плата за проезд автотранспорта на данном участке дороги. Для легковой машины она составит 260 рублей, а грузовой – 350. Это довольно приемлемая цена, но только лишь по европейским меркам. Российский менталитет таков, что проще сэкономить сейчас, чем думать о последующих потерях. Да и участок не такой уж и большой, и времени не так много можно сэкономить.

Так же, если соотнести траты на ремонт дороги с учетом инфляции и доход от ее эксплуатации, то срок окупаемости составит 25 лет. Кому это будет выгодно: государству, которое выделило на строительство значительную сумму бюджетных средств, или инвестору, ждущему вложенных денег так долго? Может имеет смысл подумать о сотрудничестве государства и частного инвестора?

Участок Кунгур – граница Свердловской области еще и довольно-таки аварийный – в среднем по 144 аварии в год, 35 тыс. руб. тратится на ремонт автомобиля, 219 человек получают травмы, 35 – погибают. Статистика весьма печальна. Выходом из подобной ситуации как раз может послужить платная дорога, где будет гарантирована безопасность. Но опять же, выгодно ли это теперь уже для автомобилистов? Из расчетов получается, что каждая машина получает ущерб в 70 копеек, проходя 75 км имеющейся трассы. Совершенно невыгодно платить около 300 рублей за проезд, чтобы сэкономить 70 копеек.

¹⁶⁴ Данные предоставлены Дорожным агентством Пермского края.

Теперь рассмотрим траты на бензин и его экономию. Расход топлива составляет в среднем 7 л на 100 км. Получается, что проехав один раз по платной дороге, можно сэкономить по 13 рублей на топливе каждого автомобиля, а общая экономия за год составит 88 млн руб. Цифра внушительная, но не сопоставимая с платой за проезд. Из-за высокой стоимости проезда по платной дороге и учитывая, что часть водителей продолжит ездить по бесплатной дороге – ее наличие прописывается в Законе, а так же учитывая экономическую ситуацию, можно сделать вывод, что строительство платной автодороги Кунгур - граница Свердловской области в настоящее время нецелесообразно. Следует принять во внимание и тот факт, что тема платных дорог применима для Пермского края будет актуальна после того, как на 1 тыс. жителей региона придется 500 автомобилей. В настоящее время на 1 тыс. жителей Прикамья приходится 260 автомобилей. Нужна интенсивность движения для того, чтобы затраты на организацию платности окупали затраты на содержание, ремонт и строительство. По оценкам Росавтодора достигнуть цифры в 400 автомобилей на 1 тыс. человек станет возможным лишь к 2020 году. А пока следует уделить большее внимание имеющимся дорогам и проанализировать другие участки в крае на предмет целесообразности строительства платных автотрасс.

Шатрова Е.И., ПГТУ

ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ЛЕСНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПЕРМСКОГО КРАЯ

Проблема модернизации отечественной промышленности стоит сегодня как нельзя остро. О необходимости незамедлительно приступить к решению данной задачи, как известно, неоднократно говорил президент России Дмитрий Медведев, подчеркивая, что это вопрос выживания нашей страны в современном мире¹⁶⁵. Одной из задач, которую модернизация ставит перед лесной промышленностью, является развитие инфраструктуры и освоения новых лесных массивов¹⁶⁶.

Пермский край по лесосырьевому и промышленному потенциалу относится к ведущим регионам Приволжского федерального округа и даже России. Лесные ресурсы края составляют (на 1 января 2009 года) 11,9 млн. га и занимают 1,3% общей площади лесного фонда страны. Лесные площади Приволжского федерального округа охватывают 39,1 млн. га, из них Пермскому краю принадлежит 30,1%. В количественном выражении общий запас древесины края на начало 2009 года насчитывал 714,7 млн. кубометров или около 1% запаса древесины по России¹⁶⁷. Как мы видим, у Пермского края есть все основания для того, чтобы быть в числе лидеров ЛПК: огромные лесные богатства, развитая промышленность, выгодное географическое положение. Однако положение дел в отрасли иначе как плачевным не назовешь. Одной из наиболее серьезных проблем лесопромышленного комплекса региона является ежегодное сокращение объемов освоения расчетной лесосеки¹⁶⁸ (рис. 1 и 2).

¹⁶⁵ Модернизация как способ выжить // Российская газета. - Столичный выпуск. - №5166 (87). – 2010. - 3 апреля.

¹⁶⁶ Отчет о деятельности Министерства Промышленности и торговли РФ в 2010 году и планы на 2011. [Электронный ресурс].-URL: www.minpromtorg.gov.ru

¹⁶⁷ Лесозаготовительная деятельность в Пермском крае.2010. Аналитическая записка. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю (Пермьстат). [Электронный ресурс].- URL: <http://minprom.permkrai.ru>

¹⁶⁸ По данным Министерства Природных ресурсов Пермского края [Электронный ресурс]. – URL: <http://priroda.permkrai.ru>

Фактическая вырубка за 2003-2010 гг.

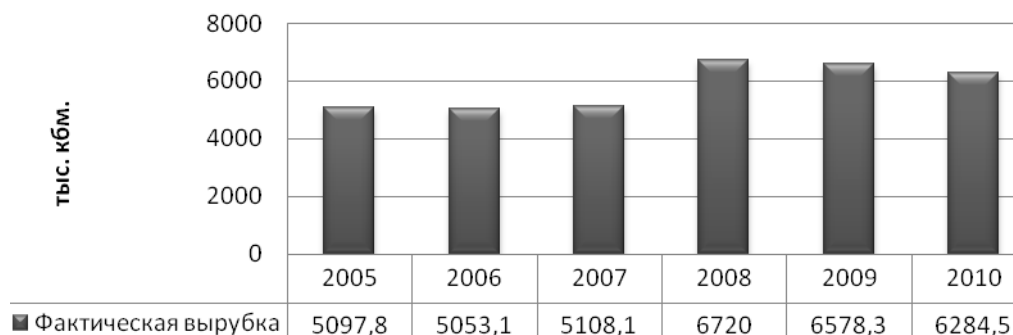


Рис. 1.

Главная причина – недостаточный уровень развития дорожно-транспортной инфраструктуры. Особенно это касается наиболее богатых лесом северных районов. Иными словами огромное количество кубических метров древесины – это так называемый «экономически недоступный ресурс», подобраться к которому можно разве что на вертолете.

Освоение расчетной лесосеки, в %



Рис. 2.

На основании подсчетов нами было установлено¹⁶⁹, что объемы лесозаготовок в крае почти на 30% зависят от протяженности дорог. При этом автомобильные дороги круглогодичного действия оказывают наибольшее влияние. В 2009 году зависимость составляла 40%. В то же время так называемые дороги-зимники решающую роль в заготовке не играют, с 2007 года зависимость заготовки от зимников не превышает 12%. Это явление само по себе странно с точки зрения технологии, ведь основная часть лесозаготовок ведется в труднодоступных лесных местностях, откуда вывозка леса возможна только в зимних условиях, при минусовой температуре¹⁷⁰. Этот факт объясняется, прежде всего, тем, что предприниматели не проявляют интереса к вложению денег в строительство лесных дорог, это не рентабельно. Там, где ведутся лесозаготовки – используются в основном уже проложенные «дороги-круглогодички».

¹⁶⁹ Подсчитано автором по данным Лесного плана Пермского края. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.minpromperm.ru>

¹⁷⁰ Зимники распространены в болотистых районах. Вывезти большую часть года лес через топь не представляется возможным. Зимой болото замерзает, и на него кладут бревна, по которым без труда может проехать груженный лесовоз.

Справедливости ради, нужно заметить, что решение проблем инфраструктуры – приоритет собственника леса – государства.

Фабрики и комбинаты региона все больше переходят на привозную древесину. Если ситуация с транспортным обеспечением лесхозов не изменится, то согласно прогнозным данным объем лесозаготовок в крае не превысит 10,4 млн м³ древесины, в то время как расчетная лесосека в Прикамье на сегодняшний день составляет 16,7 млн м³ древесины. Низкий уровень лесозаготовок делает лесопромышленный комплекс края непривлекательным для инвестиций, ведь это фактически означает, что в регионе нет товарного леса. По словам В. Баранова, президента ОАО «Соликамскбумпрома», депутата Законодательного собрания Пермского края, сегодня наличие в крае богатого лесного ресурса абсолютно не является стратегическим преимуществом. Проще лес привезти из Кировской или Нижегородской области.

Если лес перестанет заготавливаться, то это неминуемо приведет к краху лесной промышленности края. Так почему же у региональных властей не наступило полного понимания необходимости скорейшего решения данной проблемы?

На самом деле, для развития дорожной инфраструктуры краевая целевая программа «Развитие лесопромышленного комплекса Пермской области на 2004–2010 гг.» предусматривала выделение 270,3 млн. рублей. Но данные по освоению бюджетных средств в сфере дорожного строительства неутешительны. Так, дорога Соликамск-Коса по документам строится уже много лет, начиная с 2000 года. Но, например, в 2007 году не было сдано не одного километра этой дороги, хотя деньги на нее были заложены по программе¹⁷¹. И таких примеров множество.

Процветание коррумпированности в данной отрасли промышленности очевидно. И дело даже не в законодательной базе. Любой крупный проект нынешней власти сводится к выделению бюджетных средств, но не подкрепляется мерами жесткого контроля за их расходованием. Поэтому, в частности, средства целевой программы, выделенные на строительство лесных дорог, не принесли должного эффекта: в Прикамье на 1 тыс. га леса приходится 0,5 км лесовозных дорог, а должно быть не менее 10. Реально же прокладка лесных дорог сейчас если и осуществляется, то за счет средств вертикально интегрированных структур, т.е. холдингов с полным циклом в структуре.

Таким образом, коррупция ставит под угрозу не только развитие одной из самых перспективных отраслей края, но и модернизацию экономики региона и страны в целом. Ведь если глубоко вникнуть в проблемы развития отраслей промышленности, то неизменно корнем всех бед окажется коррупция. В таких условиях модернизация невозможна.

Южакова Н.О., науч. рук. Вишневский Ю.Р., УрФУ

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Социальное проектирование как отрасль социологической науки появилось в XX в. На первых этапах своего становления оно было производным от научного и технического проектирования. Социальное проектирование стало научной и практической проблемой не так давно. Еще в 1970-е гг. предпочитали писать о социальном планировании, программно-целевых методах, нововведениях. Но появление класса новых сложных задач в сфере экономики, культуры, градостроительства, дизайна среди прочих типов социально-инженерной деятельности выделило социальное проектирование как разновидность социальных

¹⁷¹ «Время рассуждений прошло» В.Баранов./ Архив Законодательного собрания Пермского края [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.parliament.perm.ru>

технологий.

Сущность социального проектирования состоит в конструировании желаемых состояний будущего. В отличие от конструирования мечтателем или авантюристом будущего создатель социального проекта ставит перед собой реальные цели и имеет в своем распоряжении необходимые для осуществления проекта ресурсы.

Социальное проектирование – это научно-теоретическая и одновременно предметная практическая деятельность по созданию проектов развития социальных систем, институтов, социальных объектов, их свойств и отношений на основе социального предвидения, прогнозирования и планирования социальных качеств и свойств, являющихся значимой социальной потребностью. Прогнозируемые, моделируемые и конструируемые качества и свойства социальных объектов дают возможность управлять социальными процессами и являются выражением того социально нового, что характеризует тенденции социального развития. В соответствии с этим социальное проектирование связано с инновационной деятельностью и внедрением социальных инноваций.

В основании социального проектирования заложены следующие параметры:

- противоречивость социального объекта;
- многовекторность развития социального объекта;
- невозможность описания социального объекта конечным числом терминов любой социальной теории (принципиальная неформализуемость);
- многофакторность бытия социального объекта;
- наличие множества субъективных составляющих, определяющих соотношение должного и сущего в отношении развития социального объекта;
- субъективные факторы формирования социального ожидания, социального прогноза и социального проектирования;
- факторы, определяющие разные критерии оценки зрелости развития социального объекта.

Отличительные особенности социального проектирования:

1) является одной из форм выработки и принятия решения. Выступает элементом процесса управления, обеспечивающим реализацию последующих его стадий (программирования, планирования, практики технологизации и экспериментирования). Социальное проектирование допускает многовариантность решений, исходя из имеющихся материальных, трудовых и финансово-экономических ресурсов.

2) может и не иметь определенных сроков, основываясь лишь на примерных расчетах, без строгого временного ограничения. В этом социальное проектирование имеет общие черты с "социальным конструированием", которое базируется на существовании, наряду с наиболее вероятной тенденцией развития, менее вероятных, но реально возможных и воспринимаемых как некоторый запас внутренних социальных ресурсов для мобилизации процесса решения конкретных социальных проблем. Кроме того, перспективные цели, близкие по содержанию, могут на каком-то этапе развития меняться своим положением, или одна и та же цель обеспечиваться различными средствами.

3) существенно отличается от социальной инженерии, которая стремится конструировать возможные пути развития объекта, исходя из потребностей той непосредственной среды, процессы которой в первую очередь интересуют самих проектантов.

Таким образом, социальное проектирование – это специфическая созидательная деятельность по научно обоснованному определению вариантов развития социальных

процессов и явлений, а также по целенаправленному изменению конкретных социальных институтов. Фактически проектировать означает заниматься перебором вариантов и схем будущего действия (выработкой механизма и форм реализации социального прогноза).

Социальное проектирование в качестве особого типа социально-инженерной деятельности оказывается одной из наиболее перспективных технологий использования социологического знания. В этом смысле оно представляет собой эффективное средство практического освоения всех видов научной информации, новый способ относительно обособленной, целостной инновационной деятельности, метод решения экономических, организационных, социальных и культурных проблем.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

Алимова И.Н., Муромский институт (филиал) ВлГУ

ЧАСТНЫЕ АГЕНТСТВА ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЕ КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ЗАНЯТОСТИ

Перспектива массовой безработицы обусловили повышение внимание государства к созданию новых институтов рынка труда. Со временем монополия государства на посредничество в трудоустройстве была разрушена: наряду с государственной службой занятости, появились частные агентства по трудоустройству и подбору персонала. Их появление способствовало развитию новых рыночных механизмов трудовой мобильности, росту открытости и гибкости российского рынка труда.

Частные агентства по трудоустройству – это новый посреднический институт, набирающий свою силу и значимость. Агентства обязаны иметь высококвалифицированный и подготовленный персонал. Они не имеют права осуществлять наем или трудоустройство граждан для работ, связанных с неприемлемым риском или опасностью для жизни и здоровья, либо для таких, где работники могут стать жертвами злоупотреблений или дискриминации. Им запрещено заключать и публиковать объявления о вакантных рабочих местах или предложениях по найму на работу, прямо или опосредованно ущемляющих интересы кандидатов на вакантные места в зависимости от пола, возраста, религиозных убеждений и др., а также использовать детский труд. Кроме того, обработка частными агентствами личных данных должна осуществляться с учетом защиты данной информации и обеспечения режима конфиденциальности (в соответствии с требованиями национального законодательства). Работники, нанятые через агентства, подписывают оформленный должным образом трудовой контракт, в котором фиксируются условия труда.

Можно выделить несколько видов негосударственных служб по трудоустройству:

- работают на коммерческой основе;
- созданы различными благотворительными или муниципальными организациями.

В случае организации работы службы на коммерческой основе возникает вероятность мошенничества со стороны подобных структур. Афера с трудоустройством – довольно популярный вид мошенничества ещё с начала 1990-х гг. Единственный метод обезопасить себя в таких ситуациях – внимательно читать контракт, настойчиво

просить вписать туда конкретный список информационных услуг, которые обещает агентство, и конкретную ответственность за качество услуги.

Агентства, созданные на коммерческой основе можно разделить на 2 типа: частные агентства по трудоустройству и частные агентства по подбору работников. Частные агентства по трудоустройству взимают с кандидатов на трудоустройство гонорары или комиссионные вознаграждения прямо или опосредованно, полностью или частично (за исключением отдельных категорий граждан – по решению компетентного органа власти).

Организации, на коммерческой основе занимающиеся платным обеспечением работодателей кандидатами на заполнение вакантных рабочих мест, могут быть двух основных типов. В первом случае – кадровые агентства по подбору офисного персонала, которые в основном располагают информацией о вакансиях канцелярской, офисной работы, машинописи и компьютерного набора и т.д. Работодатель информирует агентство об образовавшейся вакансии, агентство со своей стороны предлагает ему подходящих кандидатов из числа тех, кто зарегистрирован в его базе данных. Когда кандидат поступает на место, работодатель перечисляет кадровому агентству заранее оговоренную плату за услуги, причем часть этой платы возмещается работодателю в случае, если подобранный кадровым агентством кандидат покидает компанию в течение заранее установленного периода времени. Самому кандидату на место услуга агентства ничего не стоит; он вправе зарегистрироваться как соискатель не в одном, а в нескольких агентствах.

Агентство анализирует характер и особенности работы, подготавливает квалификационные требования и требования к личности кандидата, размещает рекламные объявления, рассылает для заполнения анкеты соискателя и проводит собеседование с отобранными кандидатами, а иногда даже тестирует их. Затем работодателю передается список кандидатов на вакансию с описанием их карьерного продвижения и уровня квалификации, так что работодатель имеет достаточно данных для того, чтобы сделать окончательный выбор. Это весьма дорогостоящий метод подбора персонала, поскольку обычно работодатель платит кадровому агентству в любом случае, даже если ему не удастся выбрать подходящего кандидата из представленного агентством списка.

Основное различие в деятельности органов государственной службы занятости и частных агентств по трудоустройству безработных заключается в том, что, согласно законодательству, деятельность государственной службы направлена на решение социальных задач: помощь безработным гражданам в трудоустройстве, оказание им материальной поддержки, и особый акцент в работе делается на лицах, относящихся к категории социально незащищенных, прежде всего женщин. Частные же структуры преследуют цель получения дохода от деятельности, связанной с предоставлением услуг по трудоустройству граждан или подбору персонала. Таким образом, одной из предпосылок выработки эффективной политики занятости является солидарная ответственность всех структур, государственных и частных, действующих в области трудоустройства. Реальным шагом на пути к достижению поставленной цели может стать формирование партнерских отношений между работодателями, государственной и коммерческими структурами, содействующими занятости, базирующимися на согласованности действий и сегментации рынка труда с учетом особенностей лиц, ищущих работу, и сложившейся структуры вакансий. Именно совместные действия позволят добиться равновесия между спросом и предложением на рынке труда, эффективно проводить упреждающие меры по борьбе с безработицей.

В настоящее время создаются смешанные структуры, оказывающие платные услуги, как работникам, так и работодателям.

В городе Муром Владимирской области примером негосударственной службы занятости может служить Агентство по трудоустройству при комитете по делам молодежи администрации округа Муром. Цель его работы – повышение трудовой занятости молодежи. Основные задачи его деятельности – обеспечение молодежи округа достоверной, широкой, полной и оперативной информацией о возможностях трудоустройства, частичной занятости и учебных заведений; оказание практической помощи в поиске мест работы и трудоустройства молодежи; расширение сферы профконсультационных, психологических и юридических услуг для различных категорий молодежи; разработка и выпуск методических материалов по вопросам занятости; выполнение на рынке труда посреднических функций между молодежью и работодателями.

Поиск работы представляет собой определенную технологию, включающую сбор и анализ информации о вакансиях, составление резюме, составление рекомендательных писем, подготовку и прохождение собеседования с работодателем. В поиске работы можно получить содействие со стороны государственных (центров занятости) и частных служб трудоустройства (агентства по трудоустройству и кадровые агентства). Эффективность частных агентств в трудоустройстве граждан достаточно высока, но возможности и ресурсы государственной службы занятости все же значительно превышают возможности частных агентств. Однако вместе с этим, агентства по трудоустройству способствуют решению проблемы безработных граждан, поэтому необходимо оказывать поддержку деятельности таких организаций на общегосударственном уровне.

Банникова Л.Н., УрФУ

ОЦЕНКА ВНУТРЕННЕЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Традиционные формы оценки специалистов не позволяют выявить и адекватно оценить возможности персонала, такие как квалификационный потенциал (соответствие уровня знаний и навыков выполняемым профессиональным задачам), менеджерский (готовность руководящего состава предприятия к реализации его стратегических и тактических целей), инновационный (готовность к изменениям), личностный, творческий, что снижает возможности успешной реализации стратегии инновационного развития предприятия. Мониторинг трудового потенциала «ключевых сотрудников», факторов его эффективного использования полезен компаниям, использующим новые технологии и подходы в управлении людьми, стремящимся выйти на более высокий уровень эффективности работы персонала, а значит и организации в целом.

Для анализа кадрового потенциала специалистов и руководителей крупного промышленного предприятия (ОАО «НПК Уралвагонзавод») исследовательской группой была разработана и применена *система формализованной и мотивирующей* оценки работников.

Разработанная исследователями методика определения внутренней конкурентоспособности специалистов и руководителей предполагает не сравнение работников между собой, а сравнение сотрудников по степени их соответствия стандарту выполняемой работы. Отличие данной методики от множества других в том, что конкурентоспособность работника оценивается не столько на измерении индивидуального

вклада работника в деятельность организации, как на определении соответствия сотрудника функционалу, выполнению его целевых функций. Сотрудник оценивает свои индивидуальные достижения, своё соответствие функционалу в сравнении с достижениями других, что вызывает некоторое напряжение¹⁷². Этот момент в используемой методике оценки получил особый акцент, он сознательно усилен исследовательской группой применением «зеркальной» методики оценивания (по аналогии с методом групповой оценки личности). В качестве экспертов для оценки специалистов использовались оценки их непосредственных руководителей. В качестве экспертов для оценки руководителей использовались оценки их подчинённых. Эти оценки сопоставлялись с самооценками сотрудников и самооценками руководителей.

Акцент на сравнение оценок обусловил определение методики как «оценки внутренней конкурентоспособности» специалистов и руководителей. Создание конструктивного напряжения, то есть некоторой состязательности при открытых возможностях продвижения, способствует выведению мотивации сотрудников на более высокий уровень. Оценка строится на соответствии способностей и возможностей работников их функционалу. Вопрос только в том, насколько функционал увязан с целями отделов, предприятия в целом. Неявно предполагалось, что есть стандарты выполнения работ, последние работают на цели предприятия, а сотрудники оценивают соответствие своих способностей и возможностей по этим стандартам.

Одно из основных условий применения такой методики – учёт уровня конфликтности в подразделениях. В данной конкретной ситуации исследовательская группа воздержалась от персональной оценки сотрудников по отдельным конструкторским бюро, поскольку не имела диагноза состояния психологического климата в каждом из подразделений. Персональные оценки даны только по руководителям. Для снятия напряжения среди руководителей рекомендовалось ознакомить руководителя конкретного подразделения только с его оценками. Остальные оценки (по другим подразделениям) предлагаются ему анонимно, только для того, чтобы дать возможность сравнить свои достижения с результатами других.

Методика оценки предполагает определение объективных и субъективных параметров внутренней конкурентоспособности специалистов и руководителей. Для этого были использованы такие объективные параметры как оценка возрастных, образовательных и квалификационных ресурсов, а также экспертные оценки уровня соответствия способностей и возможностей работников их функционалу (субъективные параметры конкурентоспособности). Общая оценка такого соответствия позволила определить достаточность или недостаточность квалификации специалистов их функционалу. На основе экспертных оценок был рассчитан средний показатель реализации способностей специалистов и руководителей.

Итоговая оценка уровня внутренней конкурентоспособности специалистов проведена с использованием матрицы человеческих ресурсов. Матрица человеческих ресурсов позволяет совместить субъективные и объективные оценки эффективности использования кадрового ресурсов, выявить «ключевых компетентов», «рабочих лошадей», «проблемных сотрудников», «балласт» как среди специалистов, так и среди руководителей. Для формирования матрицы были использованы два параметра: вклад сотрудников в успех организации (средний показатель реализации способностей) и коэффициент их профессиональной перспективности. В результате совмещения матриц человеческих ресурсов руководителей и специалистов подразделений была оценена структура кадрового потенциала ключевых специалистов и руководите-

¹⁷² Пригожин А.И. Методы развития организации. М, 2002. С. 532-534.

лей. Основной опорой организации являются категории «ключевые компетенты и кадровый резерв» и «рабочие лошадки». По итогам оценки было выявлено, что «балласт» есть как среди руководителей, так и среди специалистов – это каждый четвёртый из опрошенных. Половина специалистов и руководителей относятся к категории «ключевые компетенты».

Согласно полученным данным эффективность использования человеческих ресурсов руководителей и специалистов одних и тех же подразделений различна: в том случае, когда специалисты подразделения попадают в категорию «балласт», руководители подразделения относятся к категории «рабочие лошадки» или «ключевые компетенты и кадровый резерв». С другой стороны, если руководители попадают в категорию «балласт», то сотрудники относятся к категории «кадровый резерв», что в целом *выравнивает* работу подразделений (положение спасает принцип дополненности). Ряд отделов являются приятным исключением из этой закономерности, и руководители и специалисты попадают в категорию «ключевых компетентов», что позволяет с определённой долей уверенности предположить о существовании возможности их более эффективного применения, о высоком потенциале персонала этих подразделений.

Оценка внутренней конкурентоспособности предполагала учет, как результатов трудовой деятельности, так и деловых качеств сотрудников. Отдельно были оценены деловые качества руководителей и специалистов с помощью метода «идеального портрета». Были получены следующие результаты: специалисты и руководители единодушны в высокой оценке таких качеств руководителей как их профессиональная компетентность, способность принимать решения и работать в экстремальных условиях. В два раза ниже оценки таких качеств руководителей как «способность стимулировать инициативу», «умение создать благоприятный климат в коллективе». Средние оценки получили и организаторские способности руководителей.

По такому же принципу, но на основе другого набора признаков была проведена оценка деловых качеств сотрудников. Свою компетентность они оценивали чаще всего на среднем уровне. Руководители оценили компетентность своих сотрудников выше, чем сами специалисты. Большие расхождения в оценках руководителей и специалистов по признакам «сознание ответственности за последствия своих действий, принимаемых решений» и «способность четко организовать выполнение порученных заданий, рационально использовать рабочее время». По этим параметрам оценки руководителей значительно ниже самооценок сотрудников.

Полученные результаты оценивания было рекомендовано использовать для принятия управленческих решений по профессиональным перемещениям, для формирования кадрового резерва и программы его подготовки, и для разработки программ стимулирования сотрудников.

Вавилова А.С., УрФУ

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОБ УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ТРУДЕ: ОПЫТ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Сегодня изучение проблем, связанных с управленческим трудом, приобретает особую актуальность. Это вызвано целым рядом обстоятельств: возрастанием роли интеллектуальных активов среди ресурсов организаций (а результаты управленческого труда можно рассматривать в качестве как раз одного из видов такого рода активов); изменением содержания труда вообще и управленческого труда в частности сначала в рыночной, а затем и в инновационной экономике; возникающей необходи-

мостью трансформации управленческого образования и переподготовки. Сегодня даже на уровне обыденного сознания приходит понимание того, что управленческий труд – это сложный, содержательный, высокоответственный труд, требующий существенных затрат временных и других ресурсов для его успешной реализации. В свою очередь, поиск возможных инструментов реализации успешного управленческого труда усложняется такими методическими проблемами, как сложность его измерения, отсутствие универсальных рецептов его оптимизации и др. В связи с этим изучение содержания, поиска эффективных механизмов реализации управленческого труда сегодня является крайне актуальным.

Эволюция представлений об управленческом труде в науке и практике весьма существенна.

В эпоху донаучного знания не были сформулированы представления об управленческом труде. Исследователи-основоположники различных теорий и концепций, тем не менее, выделяли труд, имеющий специфические субъект, объект и предмет, которые в дальнейшем были соотнесены с управленческим трудом. Этот вид труда на ранних этапах развития экономических теорий, как правило, относился к категории умственного труда.

Умственный труд как отдельный и в какой-то степени привилегированный вид труда выделяли античные мыслители (Платон, Аристотель), указывая на избранность людей, которые могут заниматься этим видом деятельности, а также на его особое значение для развития общества.

С развитием экономической мысли в эпоху Нового времени к характеристикам умственного труда добавился показатель его эффективности. Это вид трудовой деятельности был определен как непроизводительный, но имеющий свою стоимость. К. Маркс утверждал, что умственный труд занимает второстепенную позицию по отношению к труду физическому. Однако именно у него мы находим упоминания уже о труде управленческом, который он определяет как необходимый вид деятельности при построении любого производственного процесса.

В современных экономических школах сам труд определяется, прежде всего, как мыслительный, творческий процесс, что дает основание говорить о первостепенности и приоритетности умственного труда в современном обществе.

Большую роль в раскрытии сути и содержания управленческого труда сыграли теории менеджмента, разрабатываемые как западными, так и отечественными учеными. Большая часть исследований в рамках этих теорий была посвящена выработке механизмов повышения производительности труда, среди которых одним из ключевых признавался процесс управленческой деятельности. В этих теориях были приняты попытки определить предмет и функции управленческого труда, обобщить его задачи, рассмотреть объекты и субъекты. Кроме того, специализация управленческого труда позволила определить его современную метаморфозу – менеджмент – понятие, активно используемое в современной науке, в том числе и в качестве категории экономики труда.

В современных экономических теориях и подходах чаще всего категорию управленческого труда связывают с такими понятиями, как менеджмент и менеджеры. Можно говорить о том, что валентность этих понятий больше характерна для стран с развитой рыночной экономикой. В отечественной же литературе она, как правило, обуславливается резким влиянием Запада на российскую экономику в последние десятилетия.

Эквивалентность менеджмента и управленческого труда – вопрос неоднозначный. Это связано, в первую очередь, с тем, что категория менеджмента в литературе по управлению используется достаточно широко и трактуется абсолютно по-разному, в зависимости от стороны изучения того или иного общественного, экономического явления.

В условиях перехода к инновационной экономике управленческий труд приобретает иные механизмы реализации. Это обусловлено развитием таких тенденций, как переход на новый уровень коммуникационных и информационных технологий; глобализация, обуславливающая стирание границ национальных экономик и господство транснациональных корпораций; усиление конкуренции; изменение содержания труда как такового. В этих условиях управленческий труд приобретает новый уровень развития, связанный с высокой интеллектуальной составляющей, а также использованием новых форм реализации взаимодействия субъекта и объекта. Управленческий труд становится, прежде всего, трудом по управлению людьми и мотивацией их на работу в условиях изменения сути экономической категории «организация».

Витик С.В., науч. рук. Багирова А.П. МаГУ

СТИМУЛИРОВАНИЕ РЕПРОДУКТИВНОЙ АКТИВНОСТИ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ¹⁷³

За последние десятилетия в нашей стране произошли серьезные экономические преобразования. В результате преодоления монополии государственной собственности практически во всех сферах народного хозяйства частная собственность превратилась в одну из основных форм собственности. Появились многообразные организационно - правовые формы хозяйствования: акционерные общества, товарищества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные предприятия. Это привело к серьезным изменениям на рынке труда. Работодатель сегодня заинтересован в высококвалифицированных трудовых ресурсах, в проявлении творчества, росте квалификации работников. Кроме того, деятельность современных промышленных предприятий характеризуется резким возрастанием темпов производства, необходимостью работы в условиях жесткой конкуренции. Это, в свою очередь, требует поиска скрытых резервов и новых путей повышения эффективности деятельности. Человеческий ресурс или человеческий потенциал становится организационным ресурсом, скрывающим наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации. В связи с этим менеджмент современных предприятий сталкивается с необходимостью разработки новых систем управления и организации работы с человеческими ресурсами. Безусловно, что основой реализации этих задач должно стать стимулирование трудовой профессиональной деятельности.

Однако, по нашему мнению, сегодня стимулирование деятельности персонала не должно ограничиваться исключительно сферой профессионально-трудовой активности. Это связано с тем, что для современных крупных предприятий, работающих в условиях жесткой конкуренции, важен экономический рост. Однако, сокращение численности населения, увеличение численности персонала пенсионного возраста, диспропорция между большим количеством управляющего персонала и недостатком квалифицированных рабочих ведут к ухудшению возможностей для экономического роста.

¹⁷³ Статья выполнена в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» ГК -14.740.11.0224

В современном российском обществе, приходящем к пониманию того, что рождение и воспитание детей также лежит в плоскости труда (родительского, или репродуктивного), предприятие не должно оставаться в стороне от этих процессов. На наш взгляд, такой вид стимулирования, как установление определенных выплат, компенсаций, льгот работникам, имеющим детей, и работницам, собирающимся и уже находящимся в декретном отпуске, выделение средств на организацию дошкольного и школьного воспитания является серьезным стимулом трудовой мотивации работника, аспектом, влияющим на престижность работы на предприятии. Сегодня стимулирование рождаемости должно стать важной задачей предприятия, решение которой одновременно создает стимул и усиливает трудовую мотивацию работников. С другой же стороны, стимулирование рождаемости – это элемент демографической политики всего государства, поскольку как государство в целом, так и предприятия в частности заинтересованы в притоке трудовых ресурсов на рынок труда.

Крупные предприятия, обладая совокупностью различных инструментов и методов стимулирования репродуктивной активности, способны побуждать человеческие ресурсы к качественному репродуктивному труду. Среди инструментов стимулирования репродуктивного труда на уровне предприятия можно выделить:

- 1) наличие дополнительной оплаты из фондов предприятия участникам репродуктивного труда за его осуществление;
- 2) признание предприятием деятельности по рождению детей в качестве полноценной трудовой деятельности;
- 3) применение предприятием системы поощрения в виде льгот и дополнительных выплат за реализованный репродуктивный труд;
- 4) юридические условия (принятие нормативных актов и распоряжений в рамках действующего предприятия) по реализации репродуктивного труда;
- 5) дополнительные пенсионные надбавки из фондов предприятия за качественную реализацию репродуктивного труда;
- 6) создание благоприятной атмосферы на предприятии для реализации репродуктивного труда.

Воспроизводство человеческих ресурсов на предприятии выступает органической частью воспроизводства населения в целом. При этом воспроизводство человеческих ресурсов на уровне предприятия включает в себя фазу производства человеческих ресурсов для труда, фазу их распределения и перераспределения, фазу использования. На наш взгляд, целесообразно говорить и о фазе воспроизводства будущих человеческих ресурсов. На данной фазе следует учитывать рождение людей, стадию их обучения, приобретение специальности и определенной трудовой квалификации. Выделенные фазы воспроизводства действующих и будущих ресурсов предприятия органически взаимосвязаны между собой. Но если фазам распределения, перераспределения и использования уделяется достаточное внимание в рамках работы кадровиков на современном предприятии, то фаза воспроизводства ресурсов зачастую выпадает из поля зрения служб предприятия. Необходимо создание структуры на предприятии, в основу работы которой будет положено определение методов и разработка средств, направленных на поддержание уровня воспроизводства будущих ресурсов предприятия, т.е. осуществление контроля над репродуктивным процессом в рамках предприятия.

СОЗДАНИЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ PR-МЕНЕДЖЕРА

На современном рынке труда наблюдается увеличение количества людей, имеющих высшее или несколько высших образований, обладающих дополнительными навыками (знание специальных компьютерных программ, иностранных языков и т.д.) – такова тенденция развития общества. В таких условиях при отборе персонала успешному HR-менеджеру необходимо делать акценты на другие критерии отбора, ломая систему, формировавшуюся годами. Особенно проблематично процесс отбора протекает в случаях с вакансиями на, так называемые, творческие специальности. В этой ситуации особенно сложно подобрать систему методов, способных за короткое время определить соответствие кандидата должности. Примерами таких «сложных» вакансий являются: журналист, дизайнер, копирайтер; мы будем рассматривать в качестве примера PR-менеджера.

Именно при отборе на такие должности все более активно используются методы деловой оценки и метод составления модели компетенций в частности. Основным преимуществом использования модели компетенций как основы для оценки кандидата на творческую специальность является тот факт, что модель как бы адаптирует разнообразие и специфику творческой деятельности (которое порой невозможно четко сформулировать) к конкретным требованиям к способностям человека.

Определим компетенции как основную характеристику личности, обладатель которой способен добиться высоких результатов в работе¹⁷⁴. В большинстве случаев компетенции представляются в форме какой-то структуры. В ней поведенческими индикаторами являются основные элементы каждой компетенции. Родственные компетенции объединены в кластеры. Каждая компетенция - это набор родственных поведенческих индикаторов. Эти индикаторы объединяются в один или несколько блоков – в зависимости от смыслового объема компетенции. Чтобы помочь пониманию, компетенции обычно обозначаются определенным названием, которому дается соответствующее описание. Кроме названия компетенции, многие модели компетенций включают и описание компетенции.

Все выше перечисленное составляет модель компетенций, которая должна оптимально содержать 7-8 компетенций. Модель компетенций должна быть недвусмысленной, описываться простым языком, иметь простую структуру, обладать стройной структурной логикой, релевантной. Какой бы ни была цель введения модели компетенций, сама модель должна относиться: к сегодняшнему и будущему штату, на который распространяется принятая модель и к современным и перспективным интересам компании.

Как пример использования модели компетенций при оценке кандидатов на творческие специальности, нами была разработана модель компетенций PR-менеджера.

«Модель компетенций PR-менеджера»

Кластер: профессиональные навыки. Ключевая деятельность: профильные знания.

Уровень 1:

- Имеет образование в сфере маркетинга, связей с общественностью, либо психологическое образование (дополнительное образование).
- Понимает профессиональную терминологию рекламы, маркетинга, PR.

¹⁷⁴ GHORADE, J.V. Job Analysis: A handbook of human resource directors, New Jersey. 1988.

- Знает основные технологии, приемы и методы PR.

Уровень 2:

- Знает основные современные тенденции развития связей с общественностью.

- Имеет опыт работы в сфере PR, понимает специфику работы, легко использует профессиональные термины.

- Изучает дополнительную литературу (реклама, методология маркетинга, НЛП и т.д).

Кластер: личные качества. Ключевая деятельность: обучаемость.

Уровень 1:

- Способен воспринимать новую информацию.

Уровень 2:

- Самостоятельно определяет свои слабые места

Уровень 3:

- Предвосхищает возможные «слепые» зоны в своей деятельности

Кластер: Профессиональные навыки. Ключевая деятельность: работа с общественным сознанием

Уровень 1:

- Имеет общее представление о современном обществе

- Знает важнейшие проблемы внутренней и внешней политики России, современных международных отношений; положения важнейших международно-правовых документов ООН, ЮНЕСКО, ОБСЕ и других международных организаций, регламентирующих деятельность в области международной информации, гуманитарного и культурного сотрудничества.

- Имеет целостное представление о процессах и явлениях, происходящих в современном мире, знаком с принципиальными проблемами современного естествознания, развития науки и техники, понимает их социально-экономические и политические последствия.

- Знает Конституцию Российской Федерации.

Уровень 2:

- Знаком с последними тенденциями развития общества.

- Знает основные проблемы информационной политики, национальной безопасности Российской Федерации, владеет методами и приемами их анализа.

- Знаком с основными учениями в области политических, правовых и социально-экономических наук, способен научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, умеет использовать методы этих наук в различных видах профессиональной и социальной деятельности.

Уровень 3:

- Способен влиять на общественное мнение.

- Знает основные проблемы массовой коммуникации и современных СМИ, механизмы и закономерности их формирования и развития, основные теории и концепции, относящиеся к сфере информации, коммуникации и формирования общественного мнения, умеет применять их выводы, методы и приемы исследования для анализа проблем, возникающих в ходе его профессиональной деятельности.

- Владеет основами научного анализа и прогнозирования различных явлений и процессов, умеет осуществлять их качественный и количественный анализ, способен определять цели специальных исследований и использовать для их осу-

ществления методы изученных наук, готов к работе над междисциплинарными проектами.

Кластер: Личные качества. Ключевая деятельность: адаптация к работе
Уровень 1:

- Минимальный набор личных характеристик.
- Активность – проявление заинтересованного отношения к окружающему миру и к самому себе.
- Настойчивость – проявление силы воли, упорства, умение доводить дело до конца.
- Работоспособность – выносливость, способность много и продуктивно работать.

Уровень 2:

- Постоянное саморазвитие и самосовершенствование.
- Выстраивает собственное знание об организации, ее людях и службах.
- Ищет возможности развития собственных навыков.
- Позитивно относится к обратной связи.
- Регулярно анализирует и совершенствует планы личного развития

Уровень 3:

- Соотнесение работы и ритма и образа жизни. Развивает на высоком уровне такие качества, как стрессоустойчивость, самообладание, эмоциональная уравновешенность.
- Обладает высокой мотивацией достижения, испытывает постоянную необходимость двигаться вперед, достигать новых высот, совершенствовать мир вокруг себя

Кластер: Профессиональные навыки. Ключевая деятельность: ораторские способности

Уровень 1:

- Способности к общению
- Имеет желание быть включенным в межличностное общение, находиться среди людей, ориентация на совместную деятельность, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.
- Умеет выслушивать другого человека, способен воспринимать и принимать точку зрения другого.

Уровень 2:

- Способности к эффективному использованию ораторского искусства.
- Владеет культурой мышления и публичного выступления, способен правильно и логично оформить свои мысли в устной и письменной форме, участвовать в дискуссиях по профессиональным проблемам.

Уровень 3:

- Способность оказывать влияние на людей.
- Владеет иностранным языком (языками), способен выполнять функции переводчика, переводчика-референта и продолжать обучение и осуществлять профессиональную деятельность в иноязычной среде.
- Владеет навыками невербальных коммуникаций.

• ает коммуникационно-дистанционные зоны, использует их во время общения.

В данный момент модель находится на стадии проверки, она запущена в обращение в организации, ожидается обратная связь для ее корректировки и последующего внедрения.

Ворошилова А. И., УрФУ

ПРОЕКТ КЛУБА ДЕЛОВЫХ ИГР НА БАЗЕ УРФУ КАК ЧАСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ ПО ПОДДЕРЖКЕ И РАЗВИТИЮ БИЗНЕСА

Согласно ежегодному отчету Национального Института Системных Исследований Проблем Предпринимательства (НИСИПП), итоги 2009 г. оказались для малого и среднего бизнеса довольно неутешительными – за исключением численности предприятий все ключевые показатели деловой активности сектора снизились. Одной из перечисленных причин этого стала низкая квалификация как самих управляющих кадров, так и занятых на предприятиях работников.

Государственная политика на федеральном уровне в условиях кризиса дала явный крен в сторону стимулирования создания новых предприятий и содействия занятости оказавшихся без работы граждан. Основной акцент при этом был сделан на финансовую поддержку старт-апов, оператором которой выступило Министерство здравоохранения и социального развития России. В рамках данного направления была разработана система поощрительных грантов и образовательная программа «Начни свое дело». Однако эксперты НИСИПП пока воздерживаются от каких-либо оценок эффективности мер, принятых в направлении повышения квалификации предпринимателей, так как эти результаты относятся к разряду стратегических.

Выделение данных программ на государственный уровень свидетельствует о признании необходимости перехода на качественно новый уровень подготовки предпринимателей и развития бизнес-образования. Одним из основных аспектов этого может стать внедрение методов активного обучения, таких как тренинги, семинары, деловые игры и проч.

Однако неразумно будет не использовать мощный потенциал высших учебных заведений в целях приобретения и развития навыков, необходимых для формирования конкурентоспособных специалистов в области управления бизнесом. Существующая теоретико-методологическая база является надежной основой для создания собственного, адаптированного под современные российские условия учебно-тренировочного материала.

В рамках реализации идеи о методах активного обучения на базе основного образования был создан Клуб Деловых Игр УрФУ. Деловые, тематические, ролевые игры в форме тренинга проводятся с целью получения участниками навыков эффективного общения, стратегического и масштабного мышления, усвоения определенных знаний, получения практических навыков и опыта, а также получения участниками обратной связи от специалистов и других участников игры. В рамках игр продолжается изучение экономических и управленческих дисциплин: маркетинг, бизнес-планирование, управление персоналом и так далее.

Целями и задачами клуба являются:

- Развитие у студентов навыков делового мышления;
- Получение студентами практического опыта по теме бизнеса, мотивации и управления;

- Применение студентами знаний, полученных на лекционных и семинарских занятиях по экономическим дисциплинам;
- Выявление активных студентов и стимулирование их образовательного и профессионального роста;
- Стимулирование студентов на дополнительное самостоятельное изучение экономических дисциплин;
- Выявление инициативных студентов и обучение их организаторским навыкам и навыкам проведения деловых игр, а также привлечение их к разработке подобных игр;
- Установление взаимодействия студентов с потенциальными работодателями, приглашенными в качестве жюри на игры.

На данный момент основная тематика деловых игр следующая:

1. Ролевые игры (детективы, общение). Их задача – познакомить студентов с такой формой активного обучения, как деловая игра, научить играть и учиться на этой игре.

2. Деловые игры:

- Игры на распределение ролей в команде, выявление ценностей, мотивацию
- Составление плана бизнеса, рабочего плана, разработка стратегии с последующей реализацией
- Продажи, презентации, переговоры, реклама, генерация идей, знакомства, деловые связи
- Решение конфликтных ситуаций, конкуренция.

Регулярная практическая тренировка профессиональных компетенций позволяет не только закрепить конкретные теоретические знания, но и сформировать определенные личностные качества у будущего управленца, развить осознанное отношение к предмету своей профессиональной деятельности и повысить мотивацию студентов к профессиональному и личностному росту.

Дальнейшее развитие данного, а также последующих аналогичных проектов закрепит становление взаимовыгодного сотрудничества между всеми заинтересованными в формировании компетентной профессиональной группы управленцев, а в долгосрочной перспективе повлияет на уровень деловой активности выпускников в целом.

Дегтярева Т.П., УрФУ

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

Очередной этап административной реформы, продленной до 2013 года настоятельно требует применения в государственном и муниципальном управлении современных моделей менеджмента, реализация которых за рубежом и в Российской Федерации доказали свою эффективность. В данном случае речь идет о такой модели, как управление качеством.

TQ (всеобщее качество) включает философию, научные методы и инструменты для улучшения, рассматривает знания, и способность к изменениям как ключ к успехам, подчеркивает важность индивидуальных и силу объединенных усилий. Стратегия менеджмента в основе, которой лежит полное качество, получила название стратегии TQM – Total Quality Management, т.е. руководство организацией на основе *полного качества (менеджмент полного качества)*.

Еще в 80 –е годы прошлого века в США высказывались идеи распространения принципов всеобщего качества на деятельность государственных органов управления на базе тех успехов, которые демонстрировали различные сектора экономики в конкурентной среде. Под *качеством* понимается степень соответствия присущих характеристик требованиям (редакция международного стандарта ISO 9000:2000). Требование рассматривается как *потребность* или *ожидание*, которое установлено, обычно предполагается или является обязательным. Очевидно, что эти понятия и их определения универсальны для любой организации.

Кратко рассмотрим, каким образом могут реализовываться основные восемь принципов менеджмента всеобщего качества, которые зафиксированы в международных стандартах ИСО – 9000 последних версий на организацию деятельности органов государственной и муниципальной власти.

8 принципов менеджмента качества (стандарт ISO 9004 : 2000)

1. Ориентация на потребителя
2. Лидерство руководителя
3. Вовлечение работников
4. Процессный подход
5. Системный подход к менеджменту
6. Постоянное улучшение
7. Принятие решений, основанных на фактах
8. Взаимовыгодные отношения с поставщиками

Итак, первый принцип «Ориентация на потребителя» означает, что *организации зависят от своих потребителей, и поэтому должны понимать их текущие и будущие потребности, выполнять их требования и стремиться превзойти их ожидания*. В данном случае, как и в любой организации или на предприятии у властных структур есть свои *внешние* и *внутренние* потребители. К *внешним* относятся: граждане, проживающие на территории РФ или конкретного региона, муниципалитета, представители бизнеса и государственных учреждений и предприятий на данных территориях, зарубежные партнеры. К *внутренним* потребителям – собственный персонал государственных и муниципальных органов, который является одновременно «поставщиком» и «потребителем» результатов своей деятельности, как по горизонтали, так и по вертикали организационной структуры. От качества промежуточных результатов персонала зависит конечный результат деятельности всего государственного или муниципального органа. При этом руководству следует четко представлять, что по отношению к своему персоналу оно само является поставщиком управленческих решений (как основного продукта любого руководителя) качество которых является первостепенным. Новое видение каждого чиновника своих сотрудников, как внутренних потребителей, потребности которых необходимо удовлетворить и даже превзойти для улучшения качества результатов деятельности, требует кардинального переосмысления ценностей организации по отношению к персоналу. В то же время, трудность реализации первой части принципа – *зависимости от своих потребителей* – требует пересмотра критериев оценки деятельности чиновников государственных и муниципальных органов и постановку всей системы вознаграждений на этой основе, а где – то и изменения закона о государственной и муниципальной службе.

Второй принцип – «Лидерство руководителя» предусматривает, что *руководители обеспечивают единство цели и направления деятельности организации. Им следует создавать и поддерживать внутреннюю среду, в которой работники могут быть полностью вовлечены в решение задач организации*. Это возможно только в том

случае, если сами руководители являются первыми приверженцами качества государственной и муниципальной службы, являются его идеологами и разделяют идеи философии качества. Для этого требуется изменить технологию подбора кадров на руководящие должности с введением критерия понимания качества государственной службы. Второй принцип тесно связан с первым и могут реализоваться только одновременно.

Третий принцип - «Вовлечение работников» подразумевает, что *работники всех уровней составляют основу организации, и их полное вовлечение дает возможность организации с выгодой использовать их способности*. Данный принцип вновь подтверждает, что организационной ценностью № 1 становятся служащие государственного или муниципального органа власти, которые должны быть внутренне мотивированы на улучшение качества и, что особенно важно, высоко квалифицированы и постоянно готовы к обучению для достижения надлежащего качества результатов своей служебной деятельности. В данном случае, при реализации третьего принципа должны внедряться передовые персонал – технологии в систему управления персонала (в частности: при найме, отборе, оценке обучении, мотивации).

Четвертый принцип - «Процессный подход», означает, что *желаемый результат достигается эффективнее, когда деятельностью и соответствующими ресурсами управляют как процессом*. Организация всей деятельности на основе процессного подхода требует от бюрократических организаций особенных усилий для идентификации основных, вспомогательных и управленческих горизонтальных процессов в иерархических структурах государственных органов. Но, если этого не сделать, то реализовать принцип «ориентация на потребителя» будет невозможно, а значит контролировать качество процесса государственной службы.

Пятый принцип – «Системный подход к менеджменту» тесно связан с процессным подходом (четвертый принцип), так как *выявление, понимание и менеджмент взаимосвязанных процессов как системы содействуют результативности и эффективности организации при достижении её целей*. Системный подход - универсальный принцип не только в менеджменте. Он требует установить в структуре деятельности государственного органа связи и отношения между идентифицированными процессами, с целью улучшения качества результатов. Данный принцип также требует вдумчивого исследования основных видов деятельности государственного учреждения, исключения дублирования в функциях или невыполнения какой – либо функции.

«Постоянное улучшение» - шестой принцип, суть которого *постоянное улучшение деятельности организации в целом следует рассматривать как её неизменную цель*. Для реализации данного принципа (как, впрочем, и всех остальных) необходимо четко определить критерии и показатели качества процесса и результатов государственной и муниципальной службы. На сегодняшний день делаются попытки определить критерии эффективности деятельности, где иногда появляются качественные критерии (в частности, охраны здоровья, заболеваемости; уровня рождаемости и смертности и некоторые другие), но в целом отечественные ориентиры деятельности государственных и муниципальных органов слабо ориентированы на показатели качества жизни в соответствии с европейскими стандартами, как по содержанию, так и по сути. Только четко определив качественные параметры результатов деятельности по всем направлениям, следующим шагом должно быть создание системы мониторинга оценки деятельности как внутренними, так и внешними потребителями. Эффективный механизм обратной связи, привлечение научного сообщества, тщательное

изучение положительного опыта государств, достигших успехов в данном направлении, остро необходимы для реализации данного принципа.

Седьмой принцип – «Принятие решений, основанных на фактах» подразумевает, что *эффективные решения основываются на анализе данных и информации*. Только на основе выполнения этого принципа можно постоянно улучшать качество. Выше уже говорилось об осуществлении обратной связи. Следует дополнить, что применение арсенала инструментов по управлению качеством процесса, получение достоверных фактов о причинах и следствиях отклонения от установленного уровня качества в государственном и муниципальном управлении будет способствовать правильному и качественному принятию управленческого решения по согласованию интересов населения, проживающего на конкретной территории, предприятий и иных сфер бизнеса.

«Взаимовыгодные отношения с поставщиками» - последний восьмой принцип всеобщего управления качеством. Данный принцип означает: *организация и её поставщики взаимозависимы, и отношения взаимной выгоды повышают способности обеих сторон создавать ценности*. Под организацией в нашем случае понимаются органы государственной и муниципальной власти, которые функционируют в интересах субъектов, находящихся на управляемой территории. Поставщики - это широкий круг физических и юридических лиц, которые на основе партнерских отношений с органами власти создают максимально благоприятные условия для проживания и ведения бизнеса, которые и являются ценностями для потребителей (люди, проживающие на конкретной территории, являющиеся получателями определенных благ от государства и субъекты хозяйственной деятельности).

Эти восемь принципов менеджмента качества являются тем ориентиром, идеалом к которому должны стремиться органы государственной и муниципальной власти. Безусловно, что каждый принцип требует детальной конкретизации относительно их функционирования, в целях повышения результативности и эффективности проведения административной реформы. Задача эта непростая, но при наличии политической воли, вполне выполнимая.

Замерханова Д. А., науч. рук. Шаброва Н.В., УрФУ

ТЕХНОЛОГИЯ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Современная экономика требует наличия широкого слоя квалифицированных работников, сертифицированных организациями, не зависимыми от системы образования. С точки зрения конкурентного бизнеса, персонал фирмы должен быть достаточно подготовлен и настроен для того, чтобы обеспечивать требуемое качество продукции (услуг) организации в такой рыночной ситуации, когда требования потребителя и его ожидания постоянно повышаются. В настоящее время в нашей стране наряду с традиционной формой оценки деятельности работников предприятия – аттестацией, начинает формироваться система сертификации персонала.

Сертификация персонала – установление соответствия качественных характеристик персонала требованиям отечественных и/или международных стандартов¹⁷⁵. Категории персонала, подлежащие сертификации, определяются группой предприятий или видов экономической деятельности, структурным подразделением предприятия (функции управления), должностным уровнем специалиста, квалификационными характеристиками и требованиями¹⁷⁶.

¹⁷⁵Электронный словарь. Режим доступа: <http://www.glossary.ru/>

¹⁷⁶ Из стенограммы интервью с руководителем органа по сертификации А.М. Колясниковым и начальником отдела сертификации А.А. Васильевым

Сертификация персонала проходит в четыре этапа: подготовительный этап, этап оценки сотрудника и его трудовой деятельности, квалификационный экзамен, этап принятия решения по результатам аттестации.

На подготовительном этапе руководитель организации формирует заявку на сертификацию персонала. К заявке прилагаются биографические справки и квалификационные характеристики специалистов. Оценка персонала проводится органом по сертификации по результатам рассмотрения представленной заявителем информации. Орган по сертификации рассматривает заявку и не позднее десяти рабочих дней после ее получения сообщает заявителю решение о возможности (или невозможности) проведения сертификации.

При отказе в процедуре сертификации указываются:

- несоответствие заявленного персонала требованиям Системы;
- несоответствие представленного пакета документов требованиям Системы.

В случае принятия органом по сертификации решения о возможности проведения процедуры, руководитель заключает с органом по сертификации договор, издает приказ о проведении сертификации, составляет список сотрудников, подлежащих сертификации, информирует трудовой коллектив о сроках, целях, особенностях и порядке проведения сертификации.

Орган добровольной сертификации утверждает состав оценочной комиссии, в которую должен входить представитель заказчика, разрабатывает положение о сертификации, разрабатывает нормативные документы, в соответствии с которыми будет проходить процедура

сертификации специалиста.

На этапе оценки сотрудника и его трудовой деятельности оценочная комиссия запрашивает необходимые сведения в подразделениях, где работают аттестуемые, а затем, по соответствующей методике осуществляет оценку показателей уровня знаний, умений, навыков, качества и результатов труда аттестуемого.

Квалификационный экзамен заключается в заседании оценочной комиссии, на которое приглашаются сертифицируемые; рассмотрении всех материалов, представленных комиссии; заслушивании сертифицируемых и их руководителей; обсуждении материалов сертификации, высказывании приглашенных, формировании заключений по сертификации работников.

Оценочная комиссия с учетом обсуждений, в присутствии аттестуемого, открытым голосованием дает одну из следующих оценок: сертифицирован в качестве специалиста заявленной должности, не сертифицирован в качестве специалиста заявленной должности. В течение недели с момента сертификации специалиста орган добровольной сертификации выдает сертификаты соответствия.

Руководитель организации с учетом рекомендаций оценочной комиссии в установленном порядке поощряет или наказывает работников. Инспекционный контроль за деятельностью держателя сертификата проводится органом по сертификации в течение срока действия сертификата соответствия. Инспекционный контроль может проводиться в виде периодических плановых и внеплановых проверок. Периодический плановый инспекционный контроль проводится не реже одного раза в год; по решению органа по сертификации допускается проведение плановых проверок по сокращенной процедуре (на основе анкет по профессиональной деятельности держателя сертификата, представлении сведений о выполненных работах (услугах) в заявленной области).

Сертификация персонала как технология аттестации работников предприятия имеет, на наш взгляд, как преимущества, так и недостатки. К сильным сторонам сертификации можно отнести объективность оценочной комиссии; индивидуальную, документально подтвержденную оценку компетентности и квалификации специалиста по итогам его деятельности и полученных знаний; повышение самооценки, престижа и авторитета сотрудника; создание благоприятных условий для осуществления карьеры, систематизирование знаний специалиста, обеспечение психологической комфортности и уверенности в собственных возможностях. Кроме того, сертификация позволяет компании повысить свою репутацию, конкурентоспособность, имидж, проанализировать ее слабые и сильные стороны.

Основными недостатками сертификации, по результатам проведенного социологического исследования, являются: недостаточная информированность персонала о целях и последствиях сертификации, что может послужить основанием для опасений, беспокойств и снижения эффективности работы; неразработанность системы поощрения работников по результатам проведенной сертификации, что может вызвать увеличение текучести кадров и понизить мотивацию сотрудников.

В заключении хотелось бы отметить, что сертификация персонала является позитивной мерой для оценки и демонстрации для потребителей качества сотрудников, предоставляющих услуги. Но вместе с тем, она должна быть скорее дополнительной мерой, не заменяющей традиционную аттестацию. Чтобы избежать негативные аспекты сертификации персонала, руководителю, на наш взгляд, следует информировать сотрудников о целях проведения сертификации, ее преимуществах для организации и специалистов; заранее обозначать, на что повлияют результаты сертификации, будет ли предусмотрен карьерный рост, обучение, повышение заработной платы, премирование; сотрудники должны заранее изучить методику сертифицирования, регламент проведения процедуры и критерии оценки квалификации и компетентности – все это обеспечить максимальную плодотворность и эффективность сертификации персонала.

Жукова Е.И., науч. рук. Казакова М.И., УРФУ

ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ

Одной из причин высокой текучести кадров, как показывает диагностика, является негативный социально-психологический климат. Под социально-психологическим климатом понимают эмоционально-психологический настрой, который складывается в коллективе в процессе работы и проявляется в тех взаимоотношениях, которые устанавливаются на основе объективных и субъективных взаимосвязей между членами коллектива, формальными и неформальными группами при личных контактах между людьми.

Существенным элементом в общей концепции социально-психологического климата является характеристика его структуры. Это предполагает вычленение основных компонентов в рамках рассматриваемого явления. Тогда в структуре СПК становится очевидным наличие двух основных подразделений – отношения людей к труду и их отношения друг к другу. В свою очередь, отношения друг к другу дифференцируются на отношения между товарищами по работе и отношения в системе руководства и подчинения. В конечном итоге все многообразие отношений рассматривается через призму двух основных параметров психического настроения – эмоционального и предметного. Под предметным настроением подразумевается направленность

внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности. Под тональным – его эмоциональное отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами. Психологический климат коллектива, обнаруживающий себя, прежде всего, в отношениях людей друг к другу и к общему делу, этим все же не исчерпывается. Он неизбежно сказывается и на отношениях людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии. А это, в свою очередь, может проявиться во всей системе ценностных ориентации личности, являющейся членом данного коллектива. Таким образом, климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе.

Очень часто причиной текучести кадров является стиль руководства. Диагностика социально-психологического климата проводилась с помощью методики «Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе», авторами методики являются О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто. Однако, результаты диагностики, как правило, не соответствуют информации полученной в ходе неформального общения. В известной сети «Стокманн» была проведена диагностика социально-психологического климата с помощью данной методики. В результате были получены следующие результаты: социально-психологический климат в целом удовлетворяет сотрудников организации. В ходе неформального общения были получены следующие результаты: сотрудники организации недовольны стилем руководства менеджера и полностью неудовлетворены условиями труда. Причиной такого несоответствия является боязнь репрессивных действий со стороны менеджера. А именно: менеджер предъявляет завышенные требования, прилюдно критикует сотрудников, часто наказывает и редко поощряет, не ценит их вклад в совместную деятельность, угрожает, пытается запугать увольнением, лишением премии. И ещё одной причиной несоответствия является потеря рабочего места.

Также проблемой социально-психологического климата являются плохие условия труда, работа, в которой нет особой нужды, неадекватные меры по введению в должность; несправедливая структура оплаты труда. В крупных сетях есть смысл менеджеру по персоналу головного офиса диагностировать стиль руководства в филиалах, выявлять неэффективных менеджеров. Социально-психологическим климатом надо управлять. Иначе негативный климат влияет на имидж организации, на прибыль и также на эффективность производства.

Меркулова Н.Э., науч. рук. Казакова М.И., УРФУ

**ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

Максимально полное использование трудового потенциала работников предприятия – ключевой фактор успешной деятельности в условиях рыночных отношений. Трудовой потенциал – это возможная трудовая дееспособность, скрытые ресурсные возможности в области труда.

В системной характеристике трудового потенциала выделяют действительный и возможный трудовой потенциал. *Действительный* трудовой потенциал существует в конкретный промежуток времени в конкретном «содержательном» пространстве общественного производства. Например, уровень образования, достигнутый опыт и т.д. *Возможный* трудовой потенциал характеризует постоянную способность работника к изменениям, которые происходят при определенных условиях. Например, возможные результаты деятельности работника.

Трудовой потенциал коллектива предприятия не есть величина постоянная. Напротив, его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием не только объективных факторов, но и управленческих решений. Известно, что чем выше трудовой потенциал предприятия, тем выше потенциальные возможности нанятой рабочей силы, тем более сложные задачи могут решаться коллективом (в отношении выпуска продукции, ее качества, быстроты освоения новых ее видов, эффективности производственно-хозяйственной деятельности и т.д.). Однако наличие таких преимуществ отнюдь не свидетельствует о том, что главная задача управления персоналом – максимальное наращивание трудового потенциала. Здесь есть и ограничения, в частности, появление рабочей силы, чей трудовой потенциал будет слишком завышенным для конкретных условий производства, не соответствовать его потребностям, являться «излишним». Такая ситуация нежелательна по нескольким причинам. Во-первых, набор или подготовка рабочей силы такого качества обходится предприятию слишком дорого. А во-вторых, этот трудовой потенциал не будет полностью использован, и средства, затраченные на рабочую силу, не окупятся. У самих работников это может вызвать неудовлетворенность работой на данном предприятии, за чем последует увольнение по собственному желанию.

Для оценки трудового потенциала уместно использовать формулу, где варианты соотношения трудового потенциала работника (или коллектива) (обозначим его через Π), фактического его использования (Φ) и требуемого по условиям производства уровня трудового потенциала (T) могут быть различны.

Идеальный случай характеризуется следующим соотношением: $\Pi = \Phi = T$. Это значит, что имеющийся трудовой потенциал, т.е. все возможности работников как носителей рабочей силы, используется полностью и это соответствует потребностям производства.

Широко распространен и такой вариант: $\Pi > \Phi = T$. Подобное соотношение свидетельствует: имеющийся трудовой потенциал используется не полностью, но уровень фактического его использования отвечает потребностям производства. Предложение рабочей силы, ее возможности больше спроса на нее. Имеющийся резерв по этой причине не может быть использован, так как прямой необходимости нет.

О недоиспользовании имеющегося трудового потенциала работников свидетельствует недоиспользование целодневного и внутрисменного фонда рабочего времени по вине работников и по организационно-техническим причинам, отставание среднего разряда работ от среднего разряда рабочих, использование в организации труда слишком глубокого операционного разделения труда, обедняющего содержание труда работников, слабая мотивация работников на высокопроизводительный труд, низкий уровень интенсивности труда и т.д. При существенном расхождении между трудовым потенциалом и его фактическом использованием, у работников появляется разочарование, неудовлетворенность работой из-за отсутствия возможностей для профессионального роста.

Ситуация, когда недоиспользование имеющегося трудового потенциала становится слишком большим, т.е. $\Pi > \Phi < T$, свидетельствует о том, что фактический уровень использования имеющегося потенциала уже настолько низок, что страдает производство и остро стоит проблема реализации имеющихся резервов рабочей силы.

Возможен и такой вариант: $\Pi = \Phi < T$ – несмотря на полное использование имеющегося трудового потенциала, потребности в рабочей силе в отношении и количества, и качества не удовлетворяются полностью. Индикаторами данной ситуации служат нехватка рабочей силы, большое число сверхурочных работ, отставание сред-

него разряда рабочих от разряда выполняемых работ, что приводит к низкому качеству их выполнения, к большому браку продукции по вине рабочих и т.п. В этих условиях управленческие решения должны быть направлены на наращивание трудового потенциала, изменения его количественных и качественных характеристик.

Таким образом, управление формированием трудового потенциала реализуется с помощью системы мероприятий. Они могут быть направлены на наращивание и развитие трудового потенциала, в чем предприятия в значительной степени должны быть заинтересованы.

Козлова А.Ю., науч. рук. Багирова А.П., УрФУ

ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА ОСНОВЕ РЕЗУЛЬТАТОВ АНАЛИЗА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Одним из важнейших факторов увеличения объемов производства продукции и развития предприятия в целом является обеспеченность его основными фондами в необходимом количестве и ассортименте. Более полное и рациональное использование основных средств предприятия способствует улучшению всех его технико-экономических показателей: росту производительности труда, увеличению выпуска продукции, снижению ее себестоимости, экономии капитальных вложений. Анализ основных фондов может проводиться по нескольким направлениям, разработка которых в комплексе позволяет дать оценку структуры, динамики и эффективности использования основных фондов.

Представлены результаты нашего анализа структуры, динамики и состояния основных фондов промышленного предприятия, занимающего изготовлением титановой продукции (ОАО «Корпорация «ВСМПО-Ависма»).

Таблица 1

Анализ динамики и структуры основных средств

Группы ОФ	Наличие на начало года, тыс. руб.		Структура ОФ, %		Структурные сдвиги, %
	2010	2011	2010	2011	
Здания	1639885	1820422	10,37	10,21	-0,17
Сооружения и передаточные устройства	1044191	1063420	6,60	5,96	-0,64
Машины и оборудование	9 941 087	10883630	62,87	61,01	-1,86
Транспортные средства	276 425	305264	1,75	1,71	-0,04
Производственный и хозяйственный инвентарь	1836745	2096383	11,62	11,75	0,14
Многолетние насаждения	949	1390	0,01	0,01	0,00
Другие основные средства	980 225	1576138	6,20	8,84	2,64
Земельные участки и объекты природопользования	91380	91420	0,58	0,51	-0,07
Итого:	15810887	17838067	100	100	0,00

Значение каждой из перечисленных групп основных средств в производстве и повышении его эффективности неодинакова. Активными основными средствами, непосредственно влияющими на уровень технической вооруженности труда на промышленном предприятии, являются рабочие машины, оборудование, транспортные

средства и инструмент, т.е. орудия производства. От их качества, степени использования зависят объем производства и его эффективность.

За рассматриваемые периоды структура основных фондов изменилась в лучшую сторону, при этом доля активной части основных фондов снизилась с 64,5% до 63% в основном за счет снижения удельного веса машин и оборудования. Основное изменение структуры было связано с увеличением удельного веса других основных средств на 2,64%.

При рассмотрении динамики изменения удельного веса активной части основных фондов мы исходим из того, что курс на первоочередное направление капитальных вложений на техническое перевооружение и реконструкцию действующих предприятий означает более быстрый рост и обновление этой части фондов. Повышение удельного веса активной части фондов характеризует прогрессивность их структуры, рост технической оснащенности предприятия, способствует увеличению выпуска продукции, росту фондоотдачи. Причем темпы роста машин и оборудования должны, как правило, опережать темпы роста других основных фондов.

Анализ сложившейся ситуации в части основных фондов на предприятии говорит о том, что руководству необходимо вкладывать средства в модернизацию и реконструкцию имеющегося оборудования, иначе будет наблюдаться снижение выпуска продукции, что ведет к торможению развития предприятия.

Особую значимость имеет анализ технического состояния основных фондов предприятия. Техническое состояние основных фондов характеризуется степенью их изношенности, обновления, выбытия, возрастным составом оборудования. Коэффициенты, рассчитанные в процессе нашего анализа, таковы:

Таблица 2

Анализ движения основных фондов

Наименование показателей	2010 г.	2011 г.
Коэффициент износа на конец года	0,464	0,520
Коэффициент обновления основных средств	0,203	0,051
Коэффициент выбытия основных средств	0,070	0,047

Анализ основных фондов предприятия позволяет сделать следующие выводы:

- показатели, характеризующие основные средства предприятия, значительно изменились; уменьшение доли активной части основных средств связано со снижением темпов роста обновления активной части над темпами роста неактивной части основных средств предприятия;
- коэффициент износа основных средств увеличился по сравнению с предыдущим периодом, что говорит о росте износа оборудования;
- снижение коэффициента обновления связано с небольшим количеством ввода в эксплуатацию основных средств по сравнению с прошлым годом, снижение коэффициента выбытия обусловлено снижением в отчетном периоде объемов списанного оборудования в абсолютных значениях по отношению к объемам прошлого года.

Следствием анализа структуры и состояния основных фондов предприятия должны стать замена старого оборудования либо проведение модернизации оборудования. Кроме того, руководству следует задуматься над коррекцией соотношения групп основных фондов в пользу увеличения доли активной части. Все эти мероприятия создадут условия для инновационного развития предприятия.

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ТОРГОВЫХ СЕТЯХ

Работа в больших розничных сетях ведет за собой множество проблем связанных с адаптацией персонала. И одной из таких проблем торговых компаний, является высокая текучесть кадров, например в компании «М. Видео Менеджмент» текучесть кадров составляет 30%.

Чтобы вновь принятый работник не уволился в первые две-три недели работы, надо позаботиться, чтобы помочь ему адаптироваться в новом коллективе. С приходом на новую работу большинство людей, как правило, испытывает сильный стресс, потому что теряют на некоторое время свой привычный социальный статус, поскольку не знакомы с этическими нормами, взаимоотношениями, принятыми в компании. Поначалу новый работник не может в полной мере проявить свою профессиональную компетентность.

Все это требует использования специально разработанных программ адаптации персонала. Их реализация положительно влияет на отношение новых работников к организации, способствуют более быстрому включению в должность и в конечном итоге сокращают текучесть кадров. Адаптационные программы должны быть емкими, а не ограничиваться только информацией об истории компании, ее прошлых и настоящих достижениях. В программу должны входить рассказ об оргструктуре, основных клиентах, либо состоять из системы периодических тренингов и экзаменов, позволяющих достичь требуемого профессионального уровня всех сотрудников. Ведь чем больше информации будет у новичка, тем быстрее он «вольется» в непривычную для него среду и станет своим среди чужих.

В компании «М. видео» существует достаточно большой пакет документов, регламентирующих адаптацию персонала (например, План работ на адаптационный период, Положение о системе адаптации, Положение о наставничестве, Учебное пособие для продавцов). Но фактически отсутствуют адаптационные мероприятия, во время которых новичок имеет возможность познакомиться с организационным подразделением, должностью.

Еще одной важной проблемой адаптации персонала особенно в розничной торговле, является прикрепление наставника к новому сотруднику. На самом деле в компаниях, в которых присутствует большая текучесть кадров, наставничество является довольно тяжелой работой, которая не стимулируется. Как показывает практика, в основном у сотрудников, которые были поставлены наставниками, возникал один единственный вопрос: «Почему за такую работу не доплачивают?». Обращаясь к менеджерам и директорам магазинов, обычно они приводят довольно весомые аргументы: «Наставничество – затратный по времени и усилиям процесс для наставника. Наставничество не входит в круг непосредственных обязанностей всех сотрудников». Решение данной проблемы заключается в том, чтобы не платить всем наставникам дополнительно, а ввести специальные премии или грамоты для ограниченного количества наставников (2-3 человек), чьи «подопечные» за первые полгода работы показали наивысший суммарный прогресс в результатах работы. Помогут выбрать лучшего наставника (а затем и поощрить его) опросы сотрудников.

Система наставничества полезна и продуктивна для компаний разных масштабов и разных отраслей. Создание и реализация эффективных программ по адаптации персонала позволит предотвратить нежелательную текучесть кадров в торговых предприятиях.

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОЦЕНКЕ ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ РИСКОВ

Рост техногенной нагрузки на социум обусловлен развитием новых технологий, увеличением объемов промышленного и сельскохозяйственного производства, расширением сети транспортных систем и систем передачи энергии и энергоносителей и рядом других факторов. Следствием этих процессов являются все чаще возникающие чрезвычайные ситуации, аварии и катастрофы, характеризующиеся значительными материальными и социальными последствиями. В настоящее время назрела необходимость в разработке новых подходов к обеспечению социальной безопасности человеческого социума и среды его обитания. Не случайно, поэтому в странах с развитой экономикой сформировалась новая отрасль знания – анализ экологических рисков и управление ими. Более чем актуальной стала подготовка специалистов, которые могут квалифицированно заниматься исследованием эколого-экономических рисков (ЭЭР), основной задачей которых является – выработка для лиц, ответственных за принятие решений, рекомендаций по эффективным мерам управления рисками. На рис.1 представлена схема социального проектирования стратегии и структуры анализа и управления экологическими рисками (ЭР).

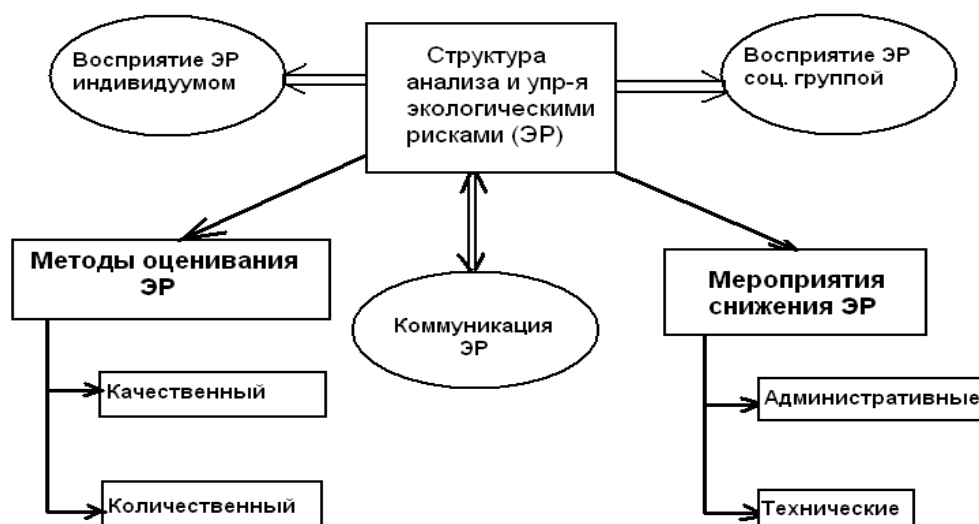


Рис.1. Схема социального проектирования стратегии управления экологическими рисками

Специалист в области анализа экологических рисков и управления ими должен уметь:

- оценивать закономерности восприятия экологического риска отдельными индивидуумами и социальными группами;
- идентифицировать психологические факторы и механизмы восприятия ЭР, устанавливать причины неадекватного восприятия риска;
- пользоваться методами качественного и количественного оценивания ЭР;
- моделировать и прогнозировать развитие опасных ситуаций;

- владеть приемами анализа всей достоверной информации и сопоставления различных точек зрения в процессе принятия решения;
- проводить эффективную коммуникацию экологического риска, рассматривать ее как интерактивный процесс, не ограничиваясь простым информированием аудитории о риске, а стимулируя обсуждение сопряженных с риском проблем;
- рекомендовать меры по снижению экологического риска, с анализом всех имеющихся альтернатив и сопоставлением необходимых затрат с ожидаемыми эффектами по каждому из планируемых вариантов стратегии управления риском;
- выявлять приоритеты в реализации инновационных мероприятий, направленных на уменьшение риска.
- осуществлять контроль за эколого-экономическими рисками, составной частью которых являются системы контроля за состоянием окружающей природной среды (ОПС) и источниками повышенной экологической опасности (ПЭО);
- осуществлять определенные виды оценочно-аналитических процедур, среди которых наибольшее распространение получили экологическая экспертиза и оценка воздействий на окружающую среду (ОВОС).

Остановимся на последнем моменте. ОВОС основывается на принципе презумпции потенциальной экологической опасности любой намечаемой хозяйственной и иной деятельности¹⁷⁷.

Для того, чтобы по экологическим причинам не останавливать строительство и не закрывать предприятия после ввода его в эксплуатацию, неся при этом большие убытки, необходимо подвергать тщательной экспертизе материалы экологического обследования намечаемого развития промышленных объектов в предпроектной документации. Только при положительном заключении экологической экспертизы должно открываться финансирование и кредитование.

Данная процедура позволяет выработать такие хозяйственные решения, осуществление которых не приведет к неприемлемым экологическим и социально-экономическим рискам. Выбор хозяйственных решений должен производиться при обязательном соблюдении заданных экологических ограничений.

Характерен такой пример. Количество и состав вентиляционных выбросов промышленных предприятий строго регламентирован, в частности, в соответствии с законом РФ №7-ФЗ от 10.01.2002 «Об охране окружающей среды». Так, для предприятия ОАО «Троицкая камвольная фабрика» (г. Троицк, Московская область) авторами была разработана двухступенчатая установка для очистки воздуха от вентиляционных выбросов гребнечесального цеха¹⁷⁸, где запыленность воздуха рабочей зоны превышала ПДК и составляла 8,5 мг/м³. В качестве первой ступени комбинированной очистки воздуха был предложен к использованию вихревой пылеуловитель типа ВЗП новой конструкции¹⁷⁹, а в качестве второй ступени – инжекционно-пенный аппарат¹⁸⁰.

С использованием проведенных технических мероприятий по снижению запыленности воздуха рабочей зоны были достигнуты следующие результаты: запыленность воздуха не превышает ПДК и составляет 3,5 мг/м³, т.е. воздействие на окружа-

¹⁷⁷ См.: Кочетов О.С. Экологическое право. Учебное пособие. М., 2002.

¹⁷⁸ Кочетов О.С. Двухступенчатая установка для очистки воздуха от пыли // Экология и промышленность России. – 2009, № 10. С.31-34.

¹⁷⁹ Кочетов О.С. Вихревой пылеуловитель. Патент РФ № 2259889. Бюллетень изобретений. № 25 от 10.09.2005 г.

¹⁸⁰ Кочетов О.С. Инжекционно-пенный аппарат для обработки газа. Патент РФ № 2314145. Бюллетень изобретений. № 1 от 10.01.2008 г.

ющую природную среду от хозяйственной деятельности рассматриваемого предприятия уменьшилось в 2 с лишним раза. Расходы на инновационный проект отнесены на повышение себестоимости выпускаемой продукции.

Если не удастся на предприятии соблюдение экологических нормативов, но объект необходим с социально-экономических позиций, то должно предусматриваться соответствующее дополнительное снижение антропогенных воздействий на других предприятиях региона, чтобы в целом по данной территории не выйти за рамки установленных экологических ограничений. Дополнительные эксплуатационные и капитальные затраты для этих целей должны учитываться при экономической оценке хозяйственных решений. При невозможном выполнении указанных ограничений или их экономической неэффективности предложение о строительстве нового объекта или расширении действующих предприятий в данном регионе должно отклоняться. Хозяйственная деятельность должна допускаться только при соблюдении экологических требований и ограничений.

Кративина К.М., науч. рук. Липатова С.Д., УрФУ

ПРОБЛЕМА ИЗУЧЕНИЯ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Под стилем управления понимают манеру и способ поведения менеджера в процессе подготовки и реализации управленческих решений. Однако в современной литературе существует целый ряд разнообразных мнений по поводу определения данного явления в менеджменте. Одно из наиболее точных, на наш взгляд, определений стиля руководства предлагает В.Р. Веснин: «под стилем руководства можно понимать общую характеристику способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных. Он отражает методы работы руководителя, организацию деятельности, взаимоотношения в коллективе, приоритеты, позиции администрации, преобладающую систему ценностей, тип культуры...».¹⁸¹

Каждому руководителю свойственен уникальный личный стиль управления, но определенные элементы оказываются общими для всех стилей руководства. Поэтому сегодня существует большое количество теорий об основах формирования управленческих стилей.

Одна из наиболее полных и точных классификаций теорий стилей управления – американская, выделяющая следующие подходы к изучению и руководства в целом, и его стилей, в частности:

- 1) Подход с позиции личных качеств (Trait Approach);
- 2) Поведенческий подход (Behavioral Approach);
- 3) Ситуативный подход (Situational Contingency Approach).

Подход с позиции личных качеств представляет собой ранние исследования управленческой деятельности, цель которых – выявить свойства или личностные характеристики эффективных руководителей. Согласно личностной теории лидерства, также известной под названием теории великих людей, лучшие из руководителей обладают определенным набором общих для всех личных качеств.¹⁸²

Исходя из полученных результатов исследований можно сделать вывод, что не существует никаких научно-гарантированных качеств, необходимых успешному руководителю, поэтому эффективность руководства имеет ситуационный характер.

¹⁸¹ Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. М., 2003. С.286.

¹⁸² Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. М., 2004. С.345.

Поведенческий подход создал основу для классификации стилей руководства или стилей поведения. Согласно поведенческому подходу к лидерству, эффективность определяется не личными качествами руководителя, а скорее его манерой поведения по отношению к подчиненным.¹⁸³ Основными критериями для разделения стилей руководства в данном подходе послужили: степень активности руководителей и сотрудников и степень вовлеченности сотрудников в процесс принятия решений. Стоит отметить наличие разнообразных теорий в рамках поведенческого подхода, одна из которых – типология стилей руководства, предложенная К. Левином. В ее основе – деление стилей руководства по трем основным направлениям:

- 1) Авторитарный
- 2) Демократический
- 3) Либеральный (попустительский)

Интересен и *двухмерный подход Блейка-Мутона*, где для характеристики комбинаций вариантов руководства Блейк и Мутон обратились к анализу двух параметров: деловая задача и задача, связанная с деятельностью человека. Р. Танненбаум и В. Шмидт предложили теорию лидерского континуума. В ней различаются 7 видов стилей поведения руководства, которые связаны и расположены в зависимости от величины авторитета начальника и свободы решения сотрудника.

Ситуационный подход к изучению эффективности управления исследует взаимодействие различных ситуационных переменных для того, чтобы обнаружить причинно-следственную зависимость в отношениях руководителя и подчиненных, позволяющую предсказать возможное поведение руководителя и последствия этого поведения.

Традиционные подходы к построению ситуационного менеджмента различаются комбинацией трех основных переменных: личностных качеств руководителя, поведенческих характеристик руководителя и ситуации в организации. Каждый из подходов предлагает свое решение эффективного управления.

Для измерения и определения лидерского стиля Фидлер, например, предложил использовать разработанную им шкалу характеристик наименее предпочитаемого работника (НПР).

Одной из наиболее современных является модель стилей руководства, предложенная американскими учеными В. Врумом и Ф. Йеттоном. В основе данной концепции лежит процесс принятия решений и уже исходя из того, как решения принимаются руководителем, так и определяется стиль его управления.

Модель, описывающую зависимость стиля руководства от ситуации, предложили Т. Митчел и Р. Хаус. В своей основе она базируется на мотивационной теории ожидания.

Однако на формирование стиля управления руководителя серьезное влияние оказывают не только индивидуальные представления об эффективном руководстве, но и ряд внешних факторов, среди которых степень развития организации, масштаб и сфера ее деятельности.

Поэтому для выбора наиболее эффективного стиля управления ЕФ ЗАО «КАПО Дьюти Фри»¹⁸⁴, нами был использован теоретический подход Митчела-Хауса в совокупности с теорией жизненного цикла организации.

¹⁸³ Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. М., 2004. С.363.

¹⁸⁴ ЗАО «КАПО Дьюти Фри» было основано в 1996 г. Деятельность общества – беспошлинная торговля – предполагает таможенный режим, при котором товары продаются в розницу непосредственно в магазинах дьюти

В ходе сопоставления целей организации ЕФ ЗАО «КАПО Дьюти Фри» на разных стадиях ее жизненного цикла и представлениями об эффективном управлении мы пришли к следующим выводам:

1. *Стадия создания организации* – использование «инструментального» стиля руководства, при котором руководитель полностью контролирует процесс, а подчиненным, в свою очередь, отводится роль ответственного исполнителя.

2. *Стадия роста организации* – использование «стиля поддержки» и «стиля, ориентированного на достижения». С одной стороны, будет уделяться внимание социальному аспекту деятельности работников, создаваться сильная мотивация для увеличения производительности труда и улучшения социально-психологического климата в коллективе, а с другой, – будут в полной мере удовлетворяться потребности организации в увеличении темпов роста и объемов производства.

3. *Стадия зрелости организации* – наиболее применимы и практичны в использовании стили, «ориентированные на участие в управлении» и «принятии решений». На этой стадии персонал компетентен и способен принимать ответственные и серьезные решения, а с другой стороны, для сотрудников необходим качественно новый подход в мотивации к трудовой деятельности, когда расширение должностных полномочий и участие в управлении делами фирмы может способствовать возрождению интереса к рутинной деятельности.

4. *Стадия спада организации* – наиболее адекватным и эффективным будет использование «инструментального» стиля. На данном этапе жизненного цикла организации происходит кардинальная смена руководящего состава, задается иное направление развития организации, поэтому только руководитель может видеть ситуацию в целом и его указания будут служить для подчиненных хорошим ориентиром.

Таким образом, на формирование управленческого стиля руководителя оказывает влияние целый комплекс как внутренних, так и внешних факторов. Поэтому при исследовании данного явления необходимо использовать комплексный подход, представляющий собой сочетание нескольких теорий. В данном случае наиболее эффективным и адекватным оказалось исследование, на основе теории Т. Митчела и Р. Хауса «путь-цель» и теории жизненного цикла организации.

Мельницкая А.Т., Лебедева Ю. А, УрФУ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ КОМПАНИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «УРАЛСВЯЗБИНФОРМ»)

Эффективность деятельности организации в значительной мере определяется такими основополагающими факторами, как производственные мощности, технологии, персонал, его квалификация, потенциал развития. Наряду с ними, к наиболее значимым относится организационная культура предприятия, которая выступает в качестве условной системы, состоящей из набора правил и стандартов, определяющих взаимодействие и согласованность членов коллектива, управленческого звена, структурных подразделений и ключевых факторов развития предприятия.

В организационной психологии и теории управления сегодня нет, пожалуй, более широко исследуемого термина, чем понятие организационной культуры. Ведь в настоящее время в бизнесе организационная культура выступает важным условием успешной работы фирмы, фундаментом ее динамичного роста, своего рода гарантом стремления к повышению эффективности.

фри с последующим вывозом за пределы таможенной территории РФ. Среднесписочная численность персонала – 72 человека.

Степень разработанности данной проблемы, в частности, российскими специалистами выглядит весьма скромно. Есть соответствующие разделы в учебниках Э.А. Смирнова «Основы теории организации», О.С. Виханского «Менеджмент», в книге В.А. Спивака «Организационное поведение». Можно найти статьи в периодических изданиях, например «Управление персоналом».

Изучению организационной культуры, проблемам ее формирования и управления посвящены и работы зарубежных авторов: Э. Шейн «Организационная культура и лидерство», К. Камерон и Р. Куинн «Диагностика и изменение организационной культуры», исследования Питерса, Уотермана и других специалистов.

Для достижения максимальных результатов деятельности организации должны стремиться к укреплению своей организационной культуры, к превращению слабой культуры в сильную. В 2010 г. было проведено исследование – опрошено 48 сотрудников ОАО «Уралсвязьинформ» (выборка стратифицированная по признаку отдела). На основе полученных данных стало возможным оценить организационную культуру компании «Уралсвязьинформ».

Среди положительных черт организационной культуры компании «Уралсвязьинформ» можно выделить следующие:

- рационально организованная система обучения и адаптации новичков: прохождение испытательного срока, который в большинстве случаев способствует лучшей адаптации на рабочем месте, закрепление опытных наставников, которые помогают разобраться в специфике работы;
- традиция отмечать День Рождения компании;
- наличие униформы (делового стиля одежды);
- символику предприятия, выпуск различной продукции с этой символикой: ручек, календарей больших и малых форматов, футболок, папок, бланков и др.;
- комплекс обрядов. Например, обряды по поводу окончания учёбы, стажировки (торжественное вручение дипломов, сертификатов);
- выпуск рекламных и информационных бюллетеней, общественные связи со СМИ, выпуск собственной газеты;
- четко регламентированные и письменно закрепленные правила поведения.

Примечательно и то, что большинство работников знают миссию, цель, стратегию и структуру своей организации.

Согласно теории Ф. Харриса и Р. Морана, рассматривающей содержание организационной культуры на макро- и микроуровне на основе 10 характеристик, можно сделать следующие выводы:

1. В компании «Уралсвязьинформ» в человеке ценится индивидуализм, профессионализм, коммуникабельность и творческий подход к выполняемой работе.

2. В коммуникационную систему входит письменная, устная и невербальная коммуникация, открытость.

3. В работнике ценится умение хорошо выглядеть. Для служащих характерен деловой стиль одежды, опрятность и др. Человек в любой рабочей ситуации должен с честью представлять имя фирмы.

4. Питание организовано в офисе, что очень удобно – нет продолжительного отрыва от работы. Питание дотируется компанией.

5. Соблюдение временного распорядка и пунктуальность являются неотложными требованиями.

6. Отношения в организации нельзя называть чисто формальными, в них присутствует определенная степень свободы. Но четко определены конкретные рамки, регулирующие взаимоотношения с выше стоящим по рангу.

7. В организационной жизни люди ценят работу и свое положение. Однако рвения к высшим должностям не наблюдается, при этом лучшие человеческие качества немного затухают. Эти ценности закреплены в уважении ответственности, профессионализма и здоровой конкуренции.

8. У работников присутствует вера в руководство, свои силы, во взаимопомощь, в этичное поведение и в справедливость. Моральные нормы также оказывают влияние на качество работы.

9. Все работники стремятся к осознанному выполнению работы, полагаясь на интеллект и силу. Существуют процедуры информирования работников (собрания).

10. Отношение к выполняемой работе рассматривается с позиции ответственности. Среди важных моментов организации работы отмечается чистота рабочего места и качество работы. Человека не осуждают за его привычки, главным является то, чтобы они не оказывали отрицательного влияния на окружающих и на выполняемую работу, которая осуществляется как индивидуально, так и в группе.

На основе этих характеристик можно сделать вывод об особенностях организационной культуры и организации в целом. ОАО «Уралсвязьинформ» – компания, в которой уважают человека как личность и за то, как он выполняет работу, ценят лучшие человеческие качества и черты. Эту компанию можно назвать достаточно демократичной, так как давление руководителя на подчиненных не ощущается.

По результатам проведенного анализа организационной культуры ОАО «Уралсвязьинформ» предложены практические рекомендации по использованию результатов проведенного исследования. Среди них можно выделить следующие: организовать конкурсы профессионального мастерства среди работников компании; установить льготы и поощрения для сотрудников, работающих в компании длительное время; расширить ассортимент услуг, оказываемых службами организации, своим сотрудникам и др.

Подводя итоги, необходимо еще раз отметить, что организационная культура – это тонкий инструмент в руках руководителя, с помощью которого можно привести компанию к успеху, процветанию и стабильности, но при неумелом или неуместном использовании возможны прямо противоположные результаты. Поэтому организационную культуру необходимо изучать, следить за ее формированием, совершенствовать и регулировать ее изменения, т.е. управлять ею. Она должна стать органичной частью всего предприятия, быть адекватной современным требованиям, продиктованными экономическим и технологическим развитием, а также спецификой конкретной организации и содействовать достижению поставленных целей, а, следовательно, и повышению эффективности деятельности компании.

Мельницкая А. Т., УрФУ

ЗНАЧЕНИЕ И РОЛЬ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В ЭКОНОМИКЕ СТРАНЫ В ПЕРИОД МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

Экономический кризис, поразивший Россию осенью 2008 г. в свое время оказал немалое влияние на социально-экономическое и политическое развитие российского общества. Воздействию кризиса были подвержены абсолютно все сферы деятельно-

сти. В частности, финансовая нестабильность негативно сказалась на развитии малого и среднего предпринимательства в нашей стране.

Но можно было наблюдать различные тенденции политического развития, которые находили свое отражение в политике государства в период финансового кризиса, а именно – власть на данном этапе демонстрировала не только заинтересованность в развитии малого и среднего бизнеса, но и подчеркивала свою готовность нести ответственность перед обществом за выполнение этой важной социально-экономической задачи¹⁸⁵.

Действительно, от степени развития малого и среднего бизнеса, от активности предпринимателей во многом зависит не только уровень демократизации государства, но и открытость его экономики и дальнейший экономический рост. Оказывая поддержку сегменту малого и среднего предпринимательства, государство решает ряд проблем: повышение уровня благосостояния населения и увеличение в процентном соотношении граждан со средним уровнем дохода; налоговые поступления от малого бизнеса в значительной мере способствуют пополнению бюджета. Более того, малый и средний бизнес позволяет повысить уровень социальной ответственности, экономической инициативы и осведомлённости граждан, частично решает в государстве проблемы с безработицей. Как известно, конкуренция, являющаяся основным условием работы малых и средних предприятий, позволяет сдерживать рост цен на товары и услуги, и побуждает предпринимателей постоянно повышать качество продукции и внедрять новые технологии. Следует отметить, что роль малых и средних предприятий в экономике нельзя недооценивать, так как «именно предпринимательство является конструктивной единицей и гарантией существования развитой экономической системы»¹⁸⁶. На период кризиса предпринимательская среда видела озабоченность правительства развитием и поддержкой деловой активности населения, но о высокой эффективности воздействия власти на экономику говорить было рано. Кроме того, «экономические новации государственного регулирования, предлагаемые президентом и премьер-министром РФ, не привели к массовому развитию сферы малого бизнеса»¹⁸⁷.

Наиболее остро стоящей перед российскими предпринимателями проблемой тогда, по их оценке, являлся дефицит квалифицированных кадров (по мнению 60% российских бизнесменов). Кадровой проблеме уступал рост цен (52%) и претензии к налоговой политике (размеров налоговых ставок, в целом неэффективное налоговое администрирование – 43%) и распространенность коррупции на всех уровнях власти (42%). Реже предприниматели говорили о недостаточной защищённости прав собственности и контрактных прав, неэффективном государственном управлении и судебной системе. Вопросы, связанные с политической ситуацией, ясностью целей и ориентиров развития государства почти не беспокоили бизнес¹⁸⁸.

¹⁸⁵ Сергеева О. Политическая институционализация воздействия российской власти на малый бизнес // Власть. 2009. №12. С.66-68.

¹⁸⁶ Малый бизнес: его значение и перспективы развития в России [Электронный ресурс] / Тематический портал «Малый бизнес». Электрон. текстовые дан. 2009. Режим доступа: <http://small-business.web-3.ru/basics/small/>

¹⁸⁷ Сергеева О. Политическая институционализация воздействия российской власти на малый бизнес // Власть. 2009. №12. С.66.

¹⁸⁸ Кризис кризисом, а квалифицированных кадров все равно не хватает [Электр. ресурс] / ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 1237. 2009. Режим доступа: <http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/11947.html>

Но «неэффективное государственное управление и экономическая политика», по мнению предпринимателей¹⁸⁹, являются важнейшими обстоятельствами, которые препятствуют выходу России в число наиболее развитых стран в мире (37%).

Сквозь пелену экономического кризиса можно четко рассмотреть общественно-политические и социально-экономические реалии реформирования России на фоне проблем и рисков глобального мира, их взаимосвязь с развитием предпринимательства в стране. Известно, что в условиях финансовой нестабильности малый и средний бизнес может стать наиболее перспективной сферой развития экономики.

Очевидно, что главная задача государства в то время состояла в выработке и реализации различных антикризисных мероприятий и программ поддержки, способных сохранить «на плаву» малый и средний бизнес, который в дальнейшем стал бы залогом успешного преодоления кризиса, а также повышения общего благосостояния страны в целом.

На данный момент в России принято необходимое законодательство по поддержке малого и среднего предпринимательства (например, Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О поддержке малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» со всеми принятыми к нему изменениями и дополнениями), но все еще существует множество факторов, сдерживающих позитивное развитие малого и среднего бизнеса. Осуществление всех принятых мер и программ поддержки может стать условием, необходимым как для успешного решения ряда назревших экономических проблем, связанных не только с мировым финансовым кризисом, так и возможного перехода России на новый, более высокий уровень экономического развития.

Неживых Е.А., науч. рук. Казакова М.И., УрФУ

ПРОБЛЕМЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ БАНКОВСКИХ РАБОТНИКОВ В ОАО «СБЕРБАНК РОССИИ»

Способность организации постоянно повышать квалификацию персонала является одним из важнейших факторов успеха её деятельности в целом. Не менее важно определить методы и формы обучения, которые будут полностью соответствовать стратегическим, корпоративным целям. Большую популярность в последнее время приобрело дистанционное обучение персонала с использованием новейших информационных технологий. Оно позволяет снизить затраты на проведение обучения, проводить обучение большого количества человек, повысить качество обучения за счет применения современных средств.

Банковские работники обязаны идти в ногу с прогрессом в своей области. Именно так считает Правление ОАО «Сбербанк России». Наряду со многими крупными компаниями и коммерческими банками Сбербанк создал свой собственный «Корпоративный университет». Структуре такого масштаба необходима система обучения сотрудников, чтобы способствовать внедрению единых корпоративных стандартов. Главная цель – лояльные сотрудники, разделяющие философию, политику и стратегию банка. Корпоративный университет ОАО «Сбербанк России» – это единая база знаний на основе современных дистанционных и телекоммуникационных форм обучения. Будет продолжено развитие существующей системы массового дистанционного обучения, которая будет технически модернизирована, станет комплексной и всеобъемлющей.

¹⁸⁹ Бизнесу в России мешает нехватка кадров, высокие налоги и коррупция [Электр. ресурс] / ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 887. 2008. Режим доступа: <http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/>

С 2007 г. в банке функционирует региональная автоматизированная система повышения квалификации (АСПК), к которой подключено более четырех тысяч рабочих мест, размещено более 380 учебных материалов, тестов для контроля знаний практически по всем направлениям банковского дела. В дистанционном тестировании одновременно из всех отделений могут принимать участие до 1 500 человек. Работники сектора дистанционного обучения персонала сталкиваются с трудностями при обработке результатов тестирования, связанными с несовершенством данной автоматизированной системы.

Также с 2008 г. в банке активно внедряется региональная система видеоконференц-связи между учебными площадками центрального аппарата, территориальных банков и организационно подчиненных им отделений (система ВКС «Обучение»). Данная система имеет множество преимуществ:

- сокращение расходов на командировки;
- увеличение количества обучаемых;
- экономия времени внутренних тренеров;
- сокращение времени отрыва работников от решения бизнес-задач;
- сокращение сроков внедрения новых технологий за счет регулярной и оперативной передачи знаний и опыта в банке по мере возникновения необходимости;
- прямая передача знаний и опыта разработчиков новых банковских продуктов и технологий в филиалы банка;
- унификация программно-технических решений во всех подразделениях банка.

Наряду с организационными и техническими трудностями внедрения ВКС (оборудование помещений для трансляции видео-семинаров специальной техникой; увеличение производительности серверов ВКС; расширение пропускной способности каналов связи с территориальными банками, головными отделениями и отделениями Сбербанка) существуют трудности другого характера. Например, возможно ли с помощью видеоконференцсвязи охватить все направления обучения? Целесообразно ли обучать все категории персонала? Насколько эффективно дистанционное обучение с использованием АСПК и ВКС?

Таким образом, можно выделить следующие недостатки дистанционного обучения:

1. Отсутствие прямого очного общения между обучающимися и преподавателем (тренером), отсутствие эмоциональной окраски, сложность создания творческой атмосферы в группе обучающихся.
2. Высокие требования к постановке задачи на обучение, администрированию процесса, сложности мотивации слушателей.
3. Как правило, обучающиеся ощущают недостаток практических занятий. Отсутствует постоянный контроль над обучающимися, который для русского человека является мощным побудительным стимулом. Зачастую на ВКС не приходят и половины участников.
4. Высокая трудоемкость разработки курсов дистанционного обучения.
5. Недостаточная компьютерная грамотность обучающихся и обучаемых, отсутствие опыта дистанционного обучения, многие тренеры и обучающиеся еще не готовы к такому методу обучения.

6. Требуется высокая квалификация разработчиков, для создания качественных мультимедийных курсов нужна команда из специалиста предметной области, художника, программиста и т.д.

7. Недостаточная интерактивность дистанционного обучения. В настоящее время содержательную основу курсов составляют лекции в виде текстовых материалов и простейших графических объектов (рисунки, фото), блоки контроля знаний в виде тестовых заданий.

Для устранения существующих недостатков можно предложить следующее:

1. Разумное сочетание традиционного очного обучения и дистанционного. В некоторых случаях просто необходимо непосредственное общение тренера и обучающегося. Например, для управленческой подготовки целесообразно выбирать традиционные формы обучения.

2. Для проведения ВКС необходимо выбрать из числа внутренних тренеров, наиболее опытных, тех, кто лучше всего управляет аудиторией.

3. Необходима четкая разработка курсов или разовых мероприятий дистанционного обучения с определением программы, целей, задач обучения.

4. Усилить контроль посещаемости, после ВКС-семинаров проводить срез знаний или обсуждение полученной информации внутри отдела, таким образом можно отследить насколько эффективно усвоены полученные знания.

5. Необходимо подготовить высококвалифицированных тренеров, разработчиков, программистов и других специалистов, участвующих в процессе создания и проведения дистанционного обучения. Обучить их можно, отправив на внешние курсы.

6. Усовершенствование автоматизированной системы повышения квалификации (АСПК) с целью более широкого использования системы для обучения без отрыва от работы.

7. Развитие корпоративного интернет-портала в области обучения (размещение учебных материалов, которыми могут пользоваться работники во время работы).

Николаева П.В., Саламатова Е.В., УрФУ

ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЛЕКСА ВНУТРЕННЕГО МАРКЕТИНГА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА

На рынке услуг все больше и больше появляются организации, которые предлагают высококачественные продукты. Однако чтобы выделиться на фоне конкурентов, компаниям не достаточно иметь только хороший продукт, также необходимо помнить, что любую продажу надо сопровождать хорошим качеством обслуживания клиентов. Качественное обслуживание клиентов можно считать одним из конкурентных преимуществ компании. Сотрудники, обслуживающие клиентов, формируют представление образа организации в глазах покупателей. И чтобы обслуживание клиентов находилось на высоком уровне, необходимо мотивировать персонал.

Проблема мотивации персонала является одной из самой популярной темой в России. Согласно оценкам ученых, только половина всех предпринимателей в России формируют и используют какие-либо системы мотивации.

С точки зрения психологии, мотивация – это влечение или потребность, побуждающая людей действовать с определенной целью, это внутреннее состояние, которое придает энергию, направляет и поддерживает поведение человека¹⁹⁰.

¹⁹⁰ Кулагин, О.А. Как разработать систему стимулирования персонала? М., 2007.

Важно добиться, чтобы каждый сотрудник в компании хорошо осознавал, какие его поступки могут разладить отношения с клиентом, а какие улучшить, сохранить или закрепить. Руководство фирмы должно стремиться к тому, чтобы нормы поведения работников ориентировали бы их на уважение запросов клиентов. Это формирует такой социально-психологический феномен, как «клиентурный» тип поведения работников. Он возникает на определенной фазе развития фирмы, когда она перемещается к концепции маркетинга отношений.

На таком этапе развития компании применяют комплекс внутреннего маркетинга. Согласно определению Ф. Котлера: «Внутренний маркетинг – маркетинг организаций сферы услуг, используемый для эффективной мотивации сотрудников, непосредственно контактирующих с клиентами...»¹⁹¹ В этом случае к персоналу следует относиться как к специфическим клиентам фирмы и обеспечить их специфическим продуктом, который удовлетворял бы их потребности.

К примеру, в одном коммерческом банке г. Екатеринбурга были проведены исследования, которые дали следующие результаты. Важные факторы, определяющие различные аспекты мотивации сотрудников:

- способы оплаты труда работника банка;
- условия труда (график, бесплатные обеды, служебный транспорт);
- обучение, тренинги, семинары по повышению квалификации;
- предоставление льгот при использовании услуг компании;
- перспектива карьерного роста.

Факторы, обеспечивающие возможность успешного осуществления предлагаемых услуг:

- имидж банка и «раскрученность» торговой марки;
- удачное месторасположение и достойное оформление офиса;
- эффективная реклама;
- комфортное рабочее пространство (наличие собственного рабочего места, персонального компьютера и т.д.);
- свободный доступ к телефонам и к информационным базам.

Это и будет являться «продуктом» комплекса внутреннего маркетинга. То, насколько соответствуют потребительские свойства товара ожиданиям самого персонала компании, определяет его «стоимость», выражаемую, степенью мотивации сотрудников, их готовностью приложить определенные усилия для добросовестного и качественного выполнения своих обязанностей. Компании должны сформировать мотивированный климат для успешной работы персонала. На мотивированный климат влияют:

- стиль управления (авторитарный, демократичный, либеральный);
- организационная культура (миссия организации – ее общая философия и политика, базовые цели организации, моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы);
- средства труда и технология (машины и оборудование, инструменты и приспособления);
- организация производственного процесса (планирование, организация и контроль);
- условия труда – санитарно-гигиенические факторы (шум, освещение и пр.); эстетические факторы (оформление интерьера, производственной одежды и т.п.); со-

¹⁹¹ Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Д., Вонг В. Основы маркетинга. М., 1998.

циально-психологические факторы, характеризующие взаимоотношения в трудовом коллективе и создающие у работника соответствующий психологический настрой;

- система стимулирования.

Так чем же заинтересовать и как необходимо руководителю мотивировать сотрудника? Сегодня существуют различные формы мотивирования персонала: материальное вознаграждение (премии, надбавки, материальная помощь) и нематериальное вознаграждение (устная благодарность, карьера, доска почета). Разграничивают индивидуальное и коллективное вознаграждения, где размер вознаграждения зависит от проделанной работы. В своей статье Ф.Н. Филина выделила такое стимулирование, как промежуточное достижение. По ее мнению, мотивацию желательно подкреплять через не слишком большие интервалы времени. Важно дать сотрудникам почувствовать себя уверенно, поскольку того требует внутренняя потребность в самоутверждении.

Как один из важнейших инструментов экономического стимулирования многие предприятия предлагают социальную политику организации. Почему же социальная политика играет столь важную роль при выборе работником нового рабочего места:

- организации предоставляют льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников, социальное страхование по старости, медицинское страхование, безработицы, временной недееспособности
- Вторая причина предоставление своим работникам, а также членам их семей дополнительные льготы

Нельзя забывать о психологической и ценностной структуре личности. Ведь она определяет характер потребностей. Составляющими психологической структуры являются: характер и темперамент личности, ее направленность, предрасположенность, способности, одаренность, производительность. Поэтому компаниям необходимо определить личностные факторы сотрудника и выявить насколько соответствует их ожиданиям товар, который они «продают». Необходимо использовать индивидуальный подход к стимулированию и привлекать работников к участию в разработке этих программ. При определении данных факторов можно составить для каждого сотрудника свою систему мотивации, либо подбирать персонал, сразу с похожими приоритетами и применять единую систему мотивации для них.

В заключение бы хотелось отметить, что эффективность труда персонала проявляется тогда когда происходит практически полное совпадение его индивидуальных мотив и целей с мотивами и целями руководства. К сожалению, полное совпадение невозможно, поэтому руководитель должен выстроить систему мотивации так, чтобы максимально сблизить свои цели и мотивы с целями и мотивами сотрудника.

Пинженина М. В., Шаблыко Е. Ю., УрФУ

НОВАЯ МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ: СОЦИО-КУЛЬТУРНЫЙ ПОДХОД

Общественная потребность в новой стратегии обучения вызревала не одно десятилетие, прежде чем стала осознанной и вылилась сначала в критику, а затем и в требование смены сложившейся веками традиционной стратегии организации учения. Какие же исторические и социальные перемены помогли рождению нового педагогического сознания и новых обучающих технологий, которые в настоящее время резко меняют образ традиционной школы?

Наиболее глобальная черта всех социокультурных перемен в мире определилась с начала XX века. Эта черта — ускорение. Она пронизала все сферы социального

бытия, коснувшись, прежде всего условий жизни и труда людей. Несоответствие между развитием школы и общим уровнем культурного и технического окружения проявилось особенно ярко в эпоху научно-технической революции, когда школа перестала полностью справляться с формированием человека, способного управлять техникой и самим собой в новом, быстро меняющемся мире.

Новое поколение вступает в жизнь, где ничто не напоминает условий труда и навыков жизнеустройства поколения предшествовавшего. Даже сопоставление сроков внедрения новых научных идей в производство и создание нового продукта говорит о том стремительном наступлении будущего, которое чревато «футуршоком», по словам О. Тоффлера. Мы живем в эпоху «неповторимостей»: наше техническое, культурное, духовное окружение не воспроизводит более того, что составляло привычки и смысл жизни наших родителей.

Вторая глобальная черта социально-исторических перемен, прямо связанная с ускорением общественного прогресса, — это коренные изменения самого характера общественного труда как в материальной, так и в духовной сферах. Они охватили многие направления организации труда и жизни людей. Во-первых, с появлением массового производства не только вещей, но и идей, труд утрачивает личностно своеобразную печать, он становится все более анонимным, поглощая в совокупном общественном продукте своеобразие индивидуальности его творцов.

Во-вторых, массовый характер труда связан одновременно с углублением его разделения, что увеличивает его анонимность, разрушает целостность личностного подхода к процессу и продукту труда. Всеобщность наемной формы труда, включая труд творческий, усиливает обезличенность человека, формализует его профессиональные и личностные позиции. Вместе с приобретением этих свойств труда в интеллектуальной сфере интеллигенция утрачивает свои исключительные привилегии быть выразителем Истины, духовных ценностей, этических норм.

Интеллектуал теряет свое былое право быть духовным наставником, пастырем, и растворяется в массе других носителей частичного труда. Эти особенности современного труда придают исключительную роль школе и другим институтам образования в противостоянии формализующим и обезличивающим тенденциям. Создается объективная потребность в том, чтобы школа помогала усилению социализации личности, формированию ее индивидуальной неповторимости.

Это становится еще более очевидным, если учесть противоречия в изменении характера труда, что выражается в таком его новом свойстве как усиление его интеллектуализации, управляемости, планируемости в макромасштабах всего общества. Вступив вместе с социальной, научно-технической и информационной революциями в эру «быстрого» развития, человечество создало предпосылки для сверхбыстрого функционирования экономического механизма. Не только все большее число предприятий начинает работать по «быстрому циклу», но и процессы потребления, управления, становясь все более контролируемыми и взаимосвязанными приводят к невиданной экономии, уплотнению и возрастанию ценности каждой единицы общественного времени. Эра «быстрых» изменений проложила водораздел между странами с высокоразвитой экономикой и странами с «медленной» экономикой.

Общество «быстрого» развития создает, таким образом, потребность в «новых» людях, а вместе с этим и потребность в системе образования, способной ответить на вызов как возрастающего ускорения, так и управляемости, предвосхищаемости развития всех сфер общественного бытия. Инновационные процессы в системе образования есть более или менее осознанный ответ на эти социальные требования.

Следующее свойство современного труда — возрастание его коммуникативности, рефлексивности (осознанности), насыщение его информативно-техническими компонентами. Не только все виды городского труда, но и труд крестьянина, фермера немислимы сейчас вне развитой сети коммуникаций, включающих производителя в цепь и экономических, и межличностных трансрегиональных коммуникаций. Этот процесс также сопровождается противоречивыми тенденциями: вместе с увеличением информатизации общения появляется индустрия услуг, охватывающая сферу не только труда, но и повседневного быта людей, что неизбежно вносит элементы формализации и отчуждения в частую интимную жизнь граждан. Технология компьютеризованного общения на базе персональных компьютеров, включающих аудиовизуальные устройства и соединенных с межнациональными сетями, обновляется каждые 3—4 года. Уже существует возможность приобщить не только любого специалиста, но и любого школьника к обучению совместному решению общечеловеческих проблем на основе использования таких разновидностей компьютеризованного общения как электронная почта, учебное спутниковое телевидение, интерактивное видео, дистанционное использование микрокомпьютеров, компьютерные конференции. Практика внедрения школьной электронной почты, учебно-профессиональных и профессиональных компьютерных конференций уже распространяется с помощью различных региональных и межгосударственных программ. В частности, проведены первые конференции, подытожившие начальные попытки и наметившие новые конкретные шаги в развитии электронной почты между школами России и Великобритании и других стран.

Итак, в современном мире мы имеем дело с двумя противоположными тенденциями развития общественного труда и жизни человека, с которыми не может не считаться система образования. Первая — омассовление, разобщение, обезличивание, формализация и бюрократизация труда и социальных отношений. Эта тенденция дает себя знать в таких явлениях как: рост потребительства; экологическая опасность деятельности человека; отчуждение; профессиональная, национальная и культурная разобщенность; увеличение числа людей, «выпадающих» из социальных норм деятельности и общения; рост преступности, криминализации и дегуманизации общества. Последние феномены получили общее название «аномия» — отклонение и утрата значимости социальных норм, неприятие моральных ценностей любой социальной системы, отсутствие этических эталонов сравнения с другими людьми, чувства солидарности. Разрушительные функции сознания аномичной личности проявляются не только в ее отношении к другим — в экстремизме, криминальности, но и в отношении к себе самой в самоубийстве и других формах самоуничтожения, связанных с самоотчуждением человека от своего тела и превращением его в «гомо- и биоматериал», пригодный для купли-продажи.

Вторая, противостоящая первой, но не менее сильная тенденция — возрастание роли психологического, личностного фактора, интеллектуальных функций в современном труде и жизни человека, наукоемкости труда, развитие управляющих и предвосхищающих функций во всех видах труда; усиление ноосферного влияния совокупной деятельности человечества; рост общности людей и социальной сплоченности перед лицом экологических и социальных катастроф; увеличение роли межкультурного мирового общения; повышение значения этических норм и доверия между людьми, роли индивидуальной инициативы и творчества, открытости перед будущим. Эта тенденция обнаруживается в росте сознательных творческих инициатив во всех сферах деятельности и общения; во все более раннем и массовом приобщении детей к

творчеству; в стремлении профессионалов к совершенствованию на протяжении всей жизни; в повышении роли массовых движений, озабоченных будущим человека, общества, природы; в значительном расширении каналов и сфер общения между людьми, и прежде всего духовного межличностного общения и обмена мировоззренческими и этическими ценностями, вопреки прагматическим установкам и результатам. Интерес людей друг к другу и их сближение, несмотря на все социальные катаклизмы XX столетия, продолжают расти.

Сколярова А.А., Одинцова Н.Ф., УрФУ

РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ФОРМИРОВАНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

По определению Хамера реинжиниринг это фундаментальное осмысление и радикальное изменение решений о деловых процессах с целью достижения улучшения в критически важных показателях деятельности, таких как издержки, качество, скорость и другие. Реинжиниринг радикально изменяет деловую среду, организационную структуру компании. Для повышения гибкости предприятия актуальным видится реинжиниринг бизнес-процессов организации маркетинговых коммуникаций, обеспечивающих эффективное взаимодействие организации с ее внешней средой. Традиционно маркетинговые коммуникации поддерживаются собственным подразделением предприятия. Однако в условиях непредсказуемости и изменчивости рыночной среды более продуктивно, если программа коммуникаций разрабатывается и реализуется специальным агентством. Решение о наличии в структуре организации рекламного отдела, ответственного за маркетинговые коммуникации, связано не только с финансовыми вопросами. Многие, даже крупные предприятия предпочитают обращаться в рекламные агентства, на это есть несколько причин:

- независимость агентства. Оно работает на несколько клиентов и перед каждым несет ответственность, но не подчиняется ни одному из них. У независимого агентства есть возможность взглянуть на проблемы своего клиента со стороны и дать им объективную оценку. Агентство будет скорее подчиняться собственным принципам создания рекламы, чем прихотям руководства организации рекламодателя;
- обширные знания и опыт, которые сотрудники агентства накапливают в процессе работы над различными заказами. Знания, полученные в одной отрасли, часто оказываются полезными в другой;
- в рекламных агентствах сосредоточены лучшие профессионалы, поэтому любая экономия, полученная клиентом при создании рекламы внутрифирменным рекламным отделом, как правило, оказывается меньше суммарной ценности высококачественного обслуживания рекламного агентства;
- работа со специализированным рекламным агентством в рамках деловой сети, возникающей в связи с усилением требования к квалификации и специализации деятельности, повышает гибкость компании.

Рекламное агентство – это организация, которая советует, координирует и реализует коммуникацию от лица заказчика, с которым у него устанавливаются деловые связи. Организация-заказчик может выбрать рекламное агентство полного или ограниченного цикла услуг. Рекламное агентство полного цикла предлагает наиболее полный набор услуг (проведение маркетинговых исследований, выбор средств распространения рекламы, создание рекламных сообщений и зрительных образов, производство рекламы).

Агентства, которые помогают клиенту в создании и в размещении рекламных объявлений, обычно взимают комиссионное вознаграждение в размере 5 – 10 % от стоимости закупаемых средств рекламы. Однако с принятием компаниями курса на оптимизацию издержек возникли новые методы оплаты услуг рекламных агентств. Размер гонорара оговаривается обычно при подписании договора с агентством и привязывается к планируемой отдаче от рекламной кампании. Диапазон маркетинговых взаимоотношений предприятия с рекламным агентством может развиваться по схеме:

Транзакция → Повторяющаяся транзакция → Долгосрочное сотрудничество → Партнерские отношения → Объединения → Создание деловых сетей.

Деловая сеть – это комплексная организационная структура, включающая в себя предприятия различной отраслевой направленности, создаваемые на основе стратегических альянсов. Основной характеристикой деловой сети является конфедеративное устройство, предприятия входящие в нее имеют юридическую самостоятельность. Важнейшей задачей организации взаимодействия внутри такой деловой сети можно считать реализацию принципов маркетинга партнерских отношений. Маркетинг партнерских отношений – это непрерывный процесс определения и создания новых ценностей совместно с потенциальными потребителями, а затем совместное получение и распределение выгоды от этой деятельности между участниками взаимодействия. Маркетинг партнерских отношений – это качественно новая ступень развития отношений между рекламным агентством и организацией-заказчиком.

В последнее время на российском рынке наметилась тенденция к появлению всё большего количества агентств полного цикла. Современная марочная политика требует использования всей совокупности коммуникаций, поэтому рекламные агентства всё шире предоставляют своим клиентам услуги по PR, организации программ стимулирования сбыта, использованию новых технологий.

Популярностью на российском рынке рекламных услуг пользуются такие отечественные агентства, как «Бегемот», «Максима», «Телец», «Блик Communications», конкурирующие с крупными международными агентствами *Saatci & Saatci*, *McCann-Erickson*, *ARS Communications* и др. Рекламная группа Телец Видео Интернешнл занимает лидирующие позиции на рынке рекламных услуг г. Екатеринбурга (порядка 60% рынка). Для того чтобы удержать позиции группа Телец стремится внедрять новые приемы и методы работы со своими клиентами, стремясь установить с ними сетевое взаимодействие.

Стержневая компетенция компании определяется опытом работы, эффективностью управления, а также организационной культурой, способствующей творчеству и инициативе сотрудников. Говоря о конкурентном преимуществе, следует отметить, что оно является внешним, обеспечиваемым дифференциацией предлагаемых рекламных продуктов, инновациями и высоким качеством.

Основным конкурентом рекламной группы Телец является рекламное агентство Алькасар, обладающее эксклюзивным правом на размещение рекламных возможностей на каналах «НТВ», «РЕН TV», «ТВЦ» и «ТНТ» в Екатеринбурге. Компания Алькасар занимает позицию претендента на лидерство, агрессивно атакуя для увеличения своей доли рынка.

Реализуя принципы маркетинга партнерских отношений для усиления своих конкурентных преимуществ, группа Телец успешно вводит в процессы взаимодействия со своими бизнес-партнерами новшества. В 2009 г. была введена уникальная разработка – автоматизированная система планирования и подготовки эфира *Vi-Planner*, предназначенная для информационной поддержки технологического цикла

телеканала. Открылась программа тренингов для сотрудников с целью усиления клиенто-ориентированности компании. В 2010 г. открыт Vireklama.ru – интернет-магазин рекламы Группы Компаний Видео Интернешнл, где можно купить размещение в сетях digitalindoor, обслуживаемых ВИ-Плазма более чем в 500 точках в 90 городах России, введена такая услуга, как «Объединенная Считалка» – инструмент, предназначенный для расчета стоимости рекламных кампаний по всем типам СМИ Видео Интернешнл на основе параметров рекламной кампании. В 2010 г. в компании Телец появилась услуга, с помощью которой клиенты могут оформить заказ на рекламное место с помощью Интернет. На сайте компании в конце каждого месяца размещается информация о непроданных рекламных местах, которые клиенты могут приобрести по сниженной цене.

Постоянный анализ потребностей, инновационные приемы работы компании Телец Видео Интернешнл повышают лояльность заказчиков, что является хорошей предпосылкой для формирования деловых сетей в сфере маркетинговых коммуникаций. Долговременное тесное сотрудничество организации с рекламной группой способствует лучшему взаимопониманию, позволяет планировать и осуществлять программы маркетинговых коммуникаций комплексно, в системе и с минимальными издержками.

Орлина Е.Я., науч. рук. Казакова М.И., УрФУ

E-LEARNING И WE-LEARNING:

ПЕРЕДОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ

По данным Bersin&Associates, лидеров среди исследователей и консультантов в сфере организационного обучения и управления талантами, более 30% всех корпоративных программ обучения, т.е. аудиторные или другие формальные программы, не приносят какой-либо поддающейся измерению пользы.

При этом итогом обучения сотрудников должна стать команда профессионалов, соответствующая не только ожиданиям компании, но и постоянно меняющимся условиям внешней среды: экономическим, политическим, социальным. Самый короткий и эффективный путь сократить огромные расходы на обучение сотрудников, не потеряв при этом в результате – заменить учебные комнаты и дорогие тренинги на быстрый e-learning и неформальный we-learning.

Дистанционное обучение стало прорывом в корпоративном обучении в начале 2000-х. Сегодня, благодаря замедлению экономического роста и расширению доступа к таким благам сети Интернет как Википедия, YouTube и Google, намечается следующий переворот в обучении персонала – we-learning. Эти два подхода сокращают финансовые и временные затраты на обучение, а также дают уникальную возможность сотрудникам получать необходимую информацию в любое время, в любом месте. Более того, e-learning и we-learning легко объединяются.

В докладе Американской Комиссии по вопросам технологии и обучения взрослых дается такое определение E-learning или виртуального обучения: «e-learning – это учебные материалы или практические задания, предоставляемые посредством информационных технологий». Виртуальное обучение на сегодняшний день дает достаточно преимуществ, чтобы отказаться от прежних трат на традиционный тренинг персонала:

- Работники получают нужную информацию в любой момент, в любой точке земного шара.

- Современные виртуальные тренинговые программы «скроены» специально под заказчика и меняются вместе с потребностями компании, помогая ей достигать поставленных целей и решать текущие оперативные задачи.

- E-learning дает возможность обучить большое количество сотрудников в рамках единой концепции, сократив в разы затраты заказчика. Обучение на рабочем месте избавляет от многих других затрат: замена работника на время обучения, транспорт, проживание и т.д.

- Благодаря постоянной обратной связи и интерактивной форме, можно успешно контролировать сам процесс обучения и результаты.

Принимая решение об использовании интерактивных программы для обучения своих работников, нужно учитывать возможные трудности. Самые распространенные из существующих барьеров:

- Недостаточность навыков в работе с информационными технологиями
- Отрывочные или ошибочные знания о предлагаемых учебных курсах и материалах, которые подойдут конкретно вашему бизнесу.
- Ложные ожидания от интерактивного обучения.
- Уровень развития коммуникаций в организации.
- Стоимость разработки внедрения системы.
- Индивидуальные особенности ученика.
- Организационная культура, сопротивляющаяся обучению в целом и e-learning, в частности.

Для того чтобы преодолеть эти барьеры:

- рядовые сотрудники и менеджеры должны быть замотивированы на использование возможностей e-learning;
- нужно совершенствовать навыки владения компьютером, Интернетом, используемым в процессе такого обучения софтом;
- необходимо четко сформулировать общую стратегию организации в области обучения. Компания должна воспринимать e-learning как инструмент достижения целей, а не как спасение от всех бед;
- нужно выбрать пионеров в этой области – и в организации, и за ее пределами – для продвижения интерактивного обучения.

Специфика We-learning'a или неформального обучения в том, что процесс обучения в организациях осуществляется через неформальное общение или, например, когда мы задаем рабочий вопрос Google. Природа такого обучения сильно отличается от классического понимания этого процесса. В то время как социальные сети разрастаются, внутренние сетки предприятий и коллаборативные веб-механизмы быстро становятся инструментами системы обучения и управления талантами. К примеру, Aberdeen Group, аналитики в сфере информационных технологий, в недавнем своем исследовании установили, что работодатели, использующие блоги, википедии и внутренние социальные сети, уже сейчас с удовольствием наблюдают 26%-ый рост профессиональной активности сотрудников по сравнению с прошлым годом. Вот немного статистики, которую приводит Bersin&Associates:

- 80% всего корпоративного обучения на самом деле проходит через постоянные «рабочие» взаимодействия с коллегами, собеседниками, менеджерами (предполагаемая цифра, установленная в результате опроса более 1100 L&D менеджеров в 2008 г.).

- Практически все работники из поколения Миллениума (в возрасте до 25) ожидают найти в своей организации собственный учебный портал «по требованию» на подобие Google или YouTube.

Как превратить неформальное обучение в инструмент достижения целей компании? Для этого организации необходимо пройти три основных шага:

- 1) Переопределить роль руководителя в процессе обучения. Теперь менеджер по обучению – катализатор, он создает такие системы и процессы, чтобы неформальное обучение вообще начало работать, а затем только наблюдает за его успехом.

- 2) Выбрать технологию. Людям необходимо место, в которое они могут «сложить» свои «активы» неформального обучения – документы, презентации, видео, электронные таблицы и многое другое. Одни компании используют MicrosoftSharepoint, другие строят свои системы с помощью недорогих вики-сайтов и социальных сетей.

- 3) Создать подходящий фон, продвигать и наслаждаться результатами. Менеджеру по обучению нужно стать пионером. Идти к линейным менеджерам, показать им, как делиться информацией. Не бояться разрешить людям делиться всем, чем они посчитают нужным.

Хороший пример – NetworkAppliance, где разрешают своим инженерам размещать видео со своими изобретениями и лучшими работами во внутренней сети типа YouTube, а затем премируют инженеров, чьи видео имели наилучший рейтинг в квартале. Они создают самоподпитывающуюся культуру обмена знаниями – самое мощное профессиональное обучение, которое когда-либо можно было создать.

Подводя итоги, хотелось бы сказать, что каждый день в мире появляются новые технологии, и методы обучения также постоянно совершенствуются. Несколько лет назад e-learning «отобрал» власть у живого тренера, ныне we-learning начинает «отбирать» власть у дизайнеров и разработчиков обучающих программ. Менеджеры должны осознать свою новую роль – помощников, организаторов и катализаторов неформального обучения, а не только разработчиков.

Пельвицкий В.Ф., УрФУ

МАЛЫЙ И СРЕДНИЙ БИЗНЕС В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Развитие малого и среднего предпринимательства создает благоприятные условия для функционирования экономики, которая влияет на конкурентную среду, позволяет снизить социальную напряженность, расширить потребительский сектор. Малые и средние предприятия проявляют способность к воспроизводству, несмотря на трудности, с которыми они сталкиваются в процессе их развития. Сегодня уже совершенно очевидно, что малые и средние предприятия занимают всё большее пространство в национальной экономике, особенно в решении проблем занятости населения.

Мировой опыт свидетельствует: в странах, где малому и среднему предпринимательству принадлежит значительная доля создаваемого национального богатства, имеются наиболее благоприятные условия для оздоровления экономики. Малый и средний бизнес при достаточно высоком уровне развития, оказывает значительное влияние на экономический рост. Деятельность малых и средних предприятий ориентирована в наибольшей степени на удовлетворение местных нужд, на развитие регио-

нов и решение социально-экономических проблем на местах. Многие индустриальные страны мира оказывают всестороннюю поддержку малому и среднему бизнесу.

Государственная поддержка и регулирование малого бизнеса - процесс, задачами которого в развитых рыночных экономиках являются поддержание и обеспечение равного доступа субъектов малого предпринимательства к необходимой им инфраструктуре, защита конкуренции от попыток монополизации¹⁹².

Предпринимательство в России зародилось еще в Киевской Руси. К концу 1920-х гг. права частных предпринимателей стали сужаться и в результате в начале 1930-х гг. в роли предпринимателей фактически выступали государственные и кооперативные организации. Возвращение частного предпринимательства в России началось к концу 1980-х гг. В настоящее время нормативно-правовое регулирование развития малого и среднего предпринимательства в России основывается на Конституции РФ 1993 г. и осуществляется Федеральным законом от 24 июля 2007 г. N 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами.

Основными целями государственной политики в области развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации являются:

- развитие субъектов малого и среднего предпринимательства в целях формирования конкурентной среды в экономике России;
- обеспечение благоприятных условий для развития субъектов малого и среднего предпринимательства;
- обеспечение конкурентоспособности субъектов малого и среднего предпринимательства;
- оказание содействия субъектам малого и среднего предпринимательства в продвижении производимых ими товаров (работ, услуг), результатов интеллектуальной деятельности на российский и зарубежные рынки;
- увеличение количества субъектов малого и среднего предпринимательства; обеспечение занятости и самозанятости населения;
- увеличение доли производимых субъектами малого и среднего предпринимательства товаров (работ, услуг) в объеме валового внутреннего продукта;
- увеличение доли уплаченных субъектами малого и среднего предпринимательства налогов в налоговых доходах федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов.

Значение малого предпринимательства для развития современной экономики России трудно переоценить, поскольку именно оно призвано поддерживать здоровую конкурентную среду и препятствовать монополизации рынка. Как справедливо отмечает И.А. Ляшевич, в секторе малого бизнеса создается и циркулирует основная масса национальных ресурсов, которые служат питательной средой для крупного и среднего бизнеса¹⁹³.

Международный финансовый кризис привел к ухудшению состояния многих предприятий, в том числе, субъектов малого и среднего бизнеса. Правительство объявило развитие малого бизнеса в России в условиях кризиса одним из приоритетных направлений работы государства и финансовой системы страны. Несмотря, на поиск эффективных форм государственной поддержки уже в 2009 г. был значительно уве-

¹⁹² Петрова Ю.А. Новый закон о развитии малого и среднего предпринимательства в России. М., 2008. С. 17.

¹⁹³ Ляшевич И.А. Правовые проблемы регулирования малого и среднего бизнеса в России на современном этапе // Журнал российского права. 2006. №5. С.62.

личен объем финансовой помощи малому бизнесу государством. При этом Правительство ужесточило контроль прямого участия в работе по кредитованию в реальном секторе экономики банковских структур, получивших государственные ресурсы на поддержку малого и среднего предпринимательства, полученных в рамках тех или иных программ поддержки. Был принят федеральный закон, направленный на поддержку малого и среднего предпринимательства. Завершается процесс внесения изменений во вторую часть Налогового кодекса РФ о порядке учета доходов и расходов субъектов малого и среднего предпринимательства при оказании им финансовой поддержки (принят Госдумой 22 февраля и одобрен Советом Федерации 2 марта 2011 г.) – устанавливается особый порядок учета средств финансовой поддержки в виде субсидий, получаемых субъектами малого и среднего предпринимательства в соответствии с федеральным законом «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

В течение 2010-2011 гг. демонстрируется уверенный экономический рост малого и среднего предпринимательства, приближаясь к докризисным показателям, что позволяет сделать вывод: предприниматели окончательно вышли из кризиса. Несмотря на стабилизацию положения субъектов малого и среднего предпринимательства, еще встречаются определенные кризисные явления, а значительное число представителей малого и среднего бизнеса опасается, что у них не хватит денежных резервов, чтобы пережить еще один экономический спад. В настоящее время малые и средние предприятия идут на риски, которые могут контролировать. Одним из последствий финансового кризиса является ужесточенная конкуренция и рост затрат, что ухудшает общую рентабельность бизнеса и влечет направление кредитных средств на укрепление потенциала. Инвестиции в основном используются для приобретений и финансирования расширения деятельности компаний на местных или международных рынках.

Несмотря на принятие различных мер в целях поддержки малого и среднего предпринимательства со стороны государства, остается ряд проблем в данной области которые необходимо решить: снятие административных барьеров, правовая помощь, упрощенная система налогообложения, информационная поддержка, финансовая поддержка бизнеса, создание бизнес-инкубаторов и поддержка инноваций.

Проворова Е..А., науч. рук. Тесленко И.В., УрФУ
РОЛЬ БРЕНДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Успешность развития бизнеса в ситуации формирования рыночной экономики в России все чаще в последнее время связывается с такими явлениями как реклама и бренд. Бренд играет огромную роль в сохранении и упрочнении позиций фирмы на рынке. Создание сильного бренда – важнейшая составная часть комплекса маркетинговых

мероприятий, своеобразный информационный выход на потребителя.

Для российских предприятий в целом, разработка и использование бренда – достаточно молодое направление деятельности. В связи с этим в ходе разработки бренда и его «запуска» возникает много вопросов, сложностей, идет апробирование технологий.

Бренд учебного заведения в нашей стране не норма, а скорее исключение из правил. У нас до сих пор понятие «бренд» в первую очередь связано с товаром, а не с услугой, тем более – образовательной. Безусловно, ряд учебных заведений нашей страны известны еще со времен СССР не только россиянам, но и во всем мире: доста-

точно вспомнить монументальное здание со шпилем на Воробьевых горах в Москве. Эта «картинка» безошибочно говорит о Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова. Для многих свердловчан эмблема с античным портиком навсегда останется в памяти как Уральский государственный политехнический университет. Нечто подобное сегодня ждут все студенты и работники УрФУ от бренда нового учебного заведения.

В Великобритании понятия «качество образования» и «бренд учебного заведения» практически неотделимы. Для того чтобы стать брендом, вузу или бизнес-школе приходится проделывать огромную работу, проходить долгий путь от зародыша до сильного активного организма. Если человек выбирает для себя учебу в брендовом вузе, то он гарантированно получает качественное образование.¹⁹⁴

В связи с этим, изучение и анализ опыта по разработке брендинговой стратегии образовательного учреждения высшего профессионального образования являются своевременными и актуальными. В представленной работе анализируется практический опыт по подготовке к процедуре разработки бренда, ход кампании.

В настоящий момент Уральский Федеральный Университет переживает новый этап – формирование университета всероссийского уровня. После соединения ГОУ ВПО «Уральский государственный технический университет – УПИ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» и ГОУ ВПО «Уральский государственный университет» формируется новое, престижное учебное заведение, которое нуждается в новом имидже и узнаваемом бренде. На данном этапе, когда официальные документы, касающиеся объединения оформлены, руководство вуза значительное внимание уделяет разработке брендинговой стратегии современного университета, стремящегося привлечь в свои аудитории лучших абитуриентов и преподавателей.

Брендинг для многих в университете – пока новая, не до конца ясная сторона жизни вуза. Но понятно, что без него уже нельзя. Нельзя говорить, что УрФУ – это бывший УГТУ–УПИ. Необходимо, чтобы бренд Уральского федерального университета был узнаваем. Также многие воспринимают брендинг просто как комплекс мероприятий: провел их – и все в порядке. Бренд – это и авторитет университета, и его графический символ, и девиз. Разработкой этих основных моментов и занимается команда специалистов, компания Brandflight и основатель компании Т. Гэд – специалист по брендингу мирового уровня.

Несомненно, главной ролью образовательного учреждения является непосредственно образование, но и остальные функции являются неотъемлемыми и необходимыми для успешного существования. Вообще маркетинг и разработка брендовой стратегии помогут решить ряд практических проблем: привлечение большего количества абитуриентов в ситуации демографической ямы, проблемы имиджа и статуса нового Федерального Университета.

Конечно, учебный процесс во многом стандартизирован: существуют стандарты, образовательные программы, учебные планы и т.д. Но даже в этом случае можно выделиться, создать уникальные продукты: интересные научные исследования. Можно привлечь интересных сотрудников, построить уникальные отношения внутри университета. В планах – создание грандиозного кампуса – студенческого городка. Все это может стать основой бренда. Сегодня ценно все, чем обладает объединенный Университет. Надо только найти самые яркие его черты, полюбить их и предложить

¹⁹⁴ Российский PR-портал. КиркпатрикД. Бренды не должны быть отделены от качества [Электронный ресурс]: науч. статья/ автор., про-вице-канцлер по качеству Открытого университета Великобритании. Электрон.дан. М., 15 декабря 2009

полюбить другим. Решено создать положительный образ университета в представлении общества, который состоит из особой мифологии и культуры вуза в сочетании с современными научными исследованиями, инновационными проектами и учебными программами. Идея состоит в поиске того, что из воспринимаемого наиболее значительно и отличительно. А потом драматизировать эти отличия, акцентировать на них внимание.

Процесс создания бренда для учебного заведения – это особо важный момент в жизни крупной организации. Такому вузу как ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н.Ельцина» (УрФУ) крайне необходимо поддерживать свою репутацию, заботиться об имидже и бренде. В связи с большими переменами в университете началось активное формирование нового бренда, который поможет реально выйти на федеральный уровень, привлечь новых студентов, работников, заказчиков, создать четкий образ Уральского Федерального Университета в сознании людей.

В рамках проделанной работы нами сделана попытка соединить воедино опыт Уральского Федерального университета по разработке бренда через анализ деятельности задействованных специалистов в данном процессе, отношении к происходящему со стороны студентов и профессорско-преподавательского состава. Данная работа стала определенным подведением итогов проведенной работы на настоящее время, что позволило выявить некоторые недостатки и интересные разработки. Стало ясно, что использование отработанной технологии разработки брендинговой стратегии образовательного учреждения станет залогом быстрой и качественной работы и создания узнаваемого бренда.

Путь разработки бренда в ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н.Ельцина» – это интересные находки и промахи, успех и подводные камни, это, безусловно, опыт, заслуживающий внимания и анализа.

Турчина Ю.А., науч. рук. Радченко Т.Е., УрФУ

ВЛИЯНИЕ КРИЗИСА НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Одной из важнейших целей оценки конкурентоспособности является повышение эффективности деятельности фирмы. Анализ конкурентоспособности можно проводить в сравнении с деятельностью фирм-конкурентов. Но определенный интерес представляет оценка изменения конкурентоспособности компании во времени, без учета конкурентов. Безусловно, такая оценка носит ограниченный характер. Показатели конкурентоспособности в данном случае характеризуют только динамику изменения эффективности рыночной деятельности и не содержат информацию о позиции предприятия относительно конкурентов.

Одну из методик оценки конкурентоспособности во времени предложил В.Л. Белоусов в статье «Оценка конкурентоспособности фирмы (на примере ООО «Каскад»)»¹⁹⁵. В измененном и дополненном виде этот методический подход был применен для ООО «Планта». Он позволяет выявить сильные и слабые стороны в деятельности, проанализировать в целом рыночную позицию фирмы.

Оценка эффективности проводилась в динамике за 2 года кризисного периода: 2008-2009 гг., с тем, чтобы выявить возможности повышения конкурентоспособности в посткризисный период. Итоговый показатель конкурентоспособности фирмы рассчитывается как средняя величина трех составляющих по формуле:

$$K = \frac{Mc \times K\phi \times \Pi}{Rобц}$$

¹⁹⁵ Белоусов В.Л. Оценка конкурентоспособности фирмы // Маркетинг в России и за рубежом. 2005. №6.

Мс – маркетинговая составляющая;
Кф – финансовая составляющая;
Робщ. – общий коэффициент риска;
П – прибыль за отчетный период.

Итоговый показатель конкурентоспособности фирмы по маркетинговой составляющей (Мс), рассчитывается по формуле:

$$M_c = K_n \times K_{сб} \times K_{рек}, \text{ где}$$

Кп – продуктовая конкурентоспособность;

Ксб – конкурентоспособность сбыта;

Крек – конкурентоспособность продвижения продукта на рынок, в частности, рекламной деятельности.

Оценку продуктовой конкурентоспособности возьмем из исследований автора по аудиту маркетинга в области конкурентоспособности, рассчитанному как сила бизнеса по ключевым факторам успеха. При этом максимально возможный балл – 10. Этот показатель в «Планте» равен: Кп 2008 г. = 6,68; Кп 2009 г. = 5,98.

Коэффициент эффективности каналов сбыта Ксб, характеризующий усилия фирмы по доведению продукта до потребителя, рассчитывается по формуле:

$$K_{сб} = \frac{V}{C}, \text{ где}$$

V – суммарный объем продаж; C — затраты на функционирование каналов продаж.

$$K_{сб} \text{ 2008 г.} = 544872 / 4\ 122,5 = 132,2$$

$$K_{сб} \text{ 2009 г.} = 418753 / 5\ 441,4 = 77,0$$

Коэффициент рекламной деятельности рассчитывается для компании за годы, когда проводились рекламные кампании. В «Планте» в 2008-2009 гг. они не проводились, по некоторым направлениям проводилось текущее рекламирование.

Таким образом, итоговый показатель конкурентоспособности фирмы по маркетинговой составляющей равен:

$$M_c \text{ 2008 г.} = 6,98 + 132,2 = 139,18$$

$$M_c \text{ 2009 г.} = 6,68 + 77,0 = 83,68$$

Второй составляющей итогового показателя, по которому оценивается конкурентоспособность в динамике, является финансовая составляющая, рассчитываемая по формуле:

$$K_{ф} = K_{пт} \times P_{ф} \times \Pi_{л} \times \Pi_{фу} \times \Pi_{да} \times \Pi_{ос}, \text{ где}$$

Кпт – коэффициент переуступки прав требования;

Рф – рентабельность фирмы, характеризует уровень отдачи затрат и степень использования средств фирмы;

Пл – показатель ликвидности, характеризует способность фирмы к быстрой реализации активов;

Пфу – показатель финансовой устойчивости;

Пда – показатель деловой активности;

Пос – показатель, характеризующий основные средства.

После получения результатов по каждому показателю, вычисляется финансовая составляющая конкурентоспособности:

$$K_{ф} \text{ 2008 г.} = 0,82 * 0,037 * 1,056 * 0,39 * 2,78 * 0,0003 = 0,00001$$

$$K_{ф} \text{ 2009 г.} = 0,80 * 0,088 * 0,25 * 0,03 * 0,53 * 0,0006 = 0,000001$$

Для расчета рисков составляющей конкурентоспособности общий риск, складывающийся из влияния операционного и финансового левириджа. Для оценки

рисков используем механизмы финансового левеиджа, который является индикатором финансового риска.

$ФЛ = ТпрЧП / ТпрПдно$, где

ФЛ – финансовый левеидж;

ТпрЧП – темп прироста чистой прибыли;

ТпрПдно – темп прироста прибыли до налогообложения.

2008 г.: ФЛ = -0,99 2009 г.: ФЛ = 1,08

За анализируемый период ФЛ возрос, что означает еще больший прирост коэффициента рентабельности собственного капитала.

Влияние финансового левеиджа накладывается на эффект операционного рычага.

$ОЛ = ТпрПП / ТпрВП$, где

ОЛ – операционный левеидж,

ТпрПП – темп прироста прибыли от продаж;

ТпрВП – темп прироста выручки от продаж.

2008 г.: $ОЛ = 459,37 / -46,2 = -9,94$ 2009 год: $ОЛ = -91,15 / 30,12 = -3,03$

Произведение двух этих показателей называется общим или комбинированным левеиджем.

$Ор = ФЛ * ОЛ$, где

Ор – общий риск (комбинированный).

2008 г.: $Ор = 0,99 * (-9,94) = -9,84$ 2009 г.: $Ор = 1,08 * (-3,03) = -3,27$

Общий риск предприятия резко возрастает, так как операционный и финансовый левеидж имеет значение выше 1.

Динамика показателей, характеризующих конкурентоспособность ООО «Планта», приведена в таблице 1.

Таблица 1.

Результаты оценки конкурентоспособности ООО «Планта»

Показатель Год	Мс	Кф	П/ Робщ.	К
2008	139,18	0,00001	$1559,25 = 15343 / 9,84$	2,17
2009	83,68	0,000001	$8981,04 = 29368 / 3,27$	0,75

Анализируя полученные результаты, можно сделать вывод о том, что конкурентоспособность в 2009 г. по сравнению с 2008 г. снизилась. Факторная диагностика показывает, что это произошло вследствие сокращения объема продаж, что отрицательно повлияло на эффективность сбыта, так как расходы на него остались на прежнем уровне. Этот фактор снизил и финансовую составляющую конкурентоспособности, несмотря на то, что прибыль удалось повысить. Ситуация сложилась таким образом и потому, что ассортиментный портфель фирмы не был адаптирован к измененным условиям рынка. Его адаптация, внедрение новых услуг может положительно сказаться на увеличении объема продаж. Основным фактором уменьшения маркетинговой составляющей стало снижение качества обслуживания. В данных условиях необходимо улучшать свои позиции на рынке в посткризисный период. Этого можно достичь, лишь проведя соответствующие организационные, технологические, экономические преобразования: менять ассортиментный портфель фирмы, повышать качество, снижать издержки на реализацию и улучшать обслуживание клиентов.

ПРОБЛЕМЫ РИСКОВ ПЕРСОНАЛА ПРИ УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Распространенность рисков в сфере профессиональной трудовой деятельности очень высока. Характерной особенностью современного производства является применение на одном предприятии самых разнообразных технологических процессов. В связи с этим увеличивается степень риска возникновения профессионального заболевания, негативного воздействия условий труда на состояние здоровья работников. Широкое распространение профессиональных рисков персонала объясняется высоким уровнем развития индустриального труда, когда применение техники и технологии, химических и биологических веществ, различных видов энергии и проникающего излучения приводит к тому, что практически все сферы жизнедеятельности людей (включая и непроизводственные) буквально пронизаны рисками.

Многие учёные глубоко убеждены, что полностью избежать рисков ситуаций в процессе труда в сфере материального производства сегодня уже практически невозможно. Профессиональный риск тесно связан с проявлением сложного комплекса условий труда и трудового процесса (воздействие технических устройств на человека), биологического состояния человека и его здоровья (восприятие рисков), развитости организационных механизмов защиты от рисков (охрана и медицина труда, социальное страхование и реабилитационное обеспечение). Каждую из сфер риска – формирующую профессиональный риск важно определять и отдельно, и в комплексе.

С позиции медицины труда (гигиены труда и профессиональной заболеваемости) профессиональный риск рассматривается в аспекте возникновения профессиональных заболеваний работников и разработки механизмов его предупреждения. С позиции техники безопасности и охраны труда профессиональный риск рассматривается в аспекте выявления факторов риска (техника, технология и вид производства, организация труда, профессиональная подготовка персонала и проведение профилактической работы по охране труда). Таким образом, с позиции медицины, охраны труда и техники безопасности оценка профессионального риска представляет собой анализ причин его возникновения и масштабов влияния на профессиональные группы работающих в отдельных отраслях экономики.

Проблемы трудовых рисков были всегда актуальными при любых формах организации труда. Они остались такими же актуальными и в условиях современного производства, которое основано преимущественно на использовании труда наемных работников, заключивших трудовой договор с работодателем о выполнении работы по обусловленной трудовой функции. В трудовом праве риск почти не исследован. Слабую разработанность в трудовом праве рисков можно рассматривать как пробелы в праве. Потребность же в устранении пробелов более чем очевидна, ибо пробелы в трудовом праве вызывают много негативных последствий, например, препятствуют стабильной всесторонней защите прав работников, мешают последовательной охране законных интересов работодателей и т. д.

Риски и связанная с ними неопределённость постоянно окружают нас в реальной действительности. Выбор профессии и места работы для каждого лица связан с рисками. Каждый гражданин, используя право на труд, рискует. Среди рисков, связанных с трудовой деятельностью человека, можно назвать риски с выбором места работы, риском увольнения с работы, риском опасных и вредных условий труда,

риском заболеваемости, смертности, подверженности риску, а также производственные, профессиональные риски. Как показывает практика, особо выделяются риски, связанные с несоблюдением (нарушением) правил охраны труда и безопасности. При этом риск выполнения работ в связи с нарушением правил охраны труда представляет опасность не только для самого нарушителя, но часто и для тех, кто трудится рядом, или находится на территории работодателя в момент возникновения аварийной ситуации.

В трудовых отношениях, в управлении трудовыми ресурсами имеют место быть и риски работодателя: риск персонала, риск потерь, связанный с возможными ошибками персонала, мошенничеством, недостаточной квалификацией, неустойчивостью штата работодателя, риск некачественного выполнения работ, риск некачественного подбора персонала, риск аварий, финансовые риски и т.д. По нашему мнению, при правовом регулировании трудовых отношений наряду с «риском работника» было бы целесообразным ввести в трудовое законодательство термин «риск работодателя».

Итак, можно обозначить следующую классификацию реально существующих рисков в управлении человеческими ресурсами в трудовых отношениях:

1) риски работников: производственный, профессиональный риск, связанный с определенной сферой деятельности, риск, связанный с утратой работы, риск тяжелых, опасных и вредных условий труда, риск заболеваемости, смерти, риск правильного выбора работы, риск с исполнением обязанностей по трудовому договору и т.д.

2) риски работодателя: производственный, профессиональный, страховой риск, организационный, риск неправильного подбора персонала, риск ошибок персонала, риск текучести кадров, риск инвестирования в работников, финансовые риски, связанные с выплатой заработной платы, риск аварий, риск выполнения обязательств по охране труда, возможность неблагоприятных изменений в трудовом законодательстве и т.д.

Многообразие рисков, существующих в сфере труда, требуют наиболее совершенного механизма правовой защиты, как для работников, так и для работодателей. Проблема рисков персонала при управлении человеческими ресурсами продолжает существовать. Действующее Российское законодательство регулирует эти вопросы весьма слабо и, конечно, же требует дальнейшего совершенствования.

Соловьева О.А., науч. рук. Липатова С.Д., УрФУ

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ПОСТКРИЗИСНОГО РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Кризис – это ситуация, когда один тренд сломался, а другой еще не начал формироваться, т.е. ситуация неопределенности.¹⁹⁶ Посткризисное управление – это особое искусство¹⁹⁷. В начале кризиса компании были озабочены больше оптимизацией численности персонала, чем его подбором. На рынок вышло значительное количество кандидатов, что создало некоторую иллюзию «избыточности» талантов и в дальнейшем способствовало формированию ключевых тенденций на кадровом рынке¹⁹⁸.

К основным тенденциям кадрового рынка кризисного и посткризисного периода можно отнести:

¹⁹⁶ Газета «Новая газета» №128 от 18.11.2009

¹⁹⁷ <http://hrm.ru/>

¹⁹⁸ <http://planetahr.ru/publication/>

1. Оптимизацию численности персонала. Уменьшение потребности в персонале в целом. Компании, сокращая персонал, приостанавливая новые проекты и, соответственно, подбор персонала для них, старались удержаться на плаву и выйти с наименьшими потерями из кризиса.

2. Рост интереса к временному персоналу. Сокращение персонала и перераспределение обязанностей внутри коллектива породило проблему перегруженности кадров. В этой ситуации компании чаще стали привлекать временный персонал для выполнения четко очерченного объема работы, замены отсутствующего по разным причинам (отпуск, болезнь и т. д.) штатного сотрудника. Подобное решение позволяло справляться с объемом работы и, вместе с тем, не раздувать штат компании за счет увеличения численности постоянных сотрудников компании, что в условиях нестабильности было крайне рискованно.

3. Увеличение срока закрытия вакансии. С одной стороны, этому способствовал возросший в разы поток входящих откликов на вакансию. С другой стороны — желание компании найти именно «звезду».

4. Ужесточение требований к соискателям. Ранее работодатель готов был взять на работу кандидата, соответствовавшего заявленной вакансии на 60—70%, и доучить. В свете сокращения бюджетов на обучение внутри компании сейчас рассматриваются кандидаты, практически, со 100% соответствием.

Тем не менее, кадровый рынок начинает «оживать», о чем свидетельствует постепенное увеличение заявок на подбор персонала со стороны работодателей. Рынок труда в 2010 г., безусловно, оживился. Количество открытых вакансий неуклонно растет, хотя все еще не успевает за количеством свободных или желающих поменять работу специалистов. Предложение превышает спрос на 30-40%. Однако хороших специалистов по-прежнему приходится искать. Более того, они не готовы к смене работы. Бренды перестали быть привлекательными сами по себе. Нужны стабильные компании и конкретные возможности роста для профессионалов. При этом важно отметить, что работодатели ужесточили процедуру отбора¹⁹⁹.

В настоящее время работодатели нацелены на наем высококвалифицированных сотрудников со сложным и редким набором компетенций, которые отлично зарекомендовали себя на рынке и не находятся в активном поиске работы. Иными словами, предпочтение отдается хорошо устроенным успешным специалистам. В этой связи подавляющее большинство открывающихся проектов требует применения инструментов прямого поиска, и сам процесс закрытия вакансий значительно усложнился. При этом не в последнюю очередь объектом оценки становится личность кандидата, его совместимость с корпоративной культурой новой компании, или, как говорят, «форматность». В большинстве случаев работодатели предлагают кандидатам заработную плату существенно ниже их ожиданий (на 10-30%). Основная масса вакансий сейчас появляется в результате: реструктуризации компаний; внутренних перемещений и продвижений; замены существующих сотрудников на более сильных профессионалов.

Среди методов подбора персонала выделяются – прямой поиск сотрудников (executive search), массовый подбор линейного персонала, классический рекрутинг, работа с базами резюме специалистов, способы активного поиска, размещения информации о вакансии – Интернет или бумажные СМИ (наличие своих ресурсов продвижения вакансий снижает стоимость услуг по подбору персонала). Роль Интернета в поиске персонала, достигнув доминирующей роли, теперь будет видоизменяться.

¹⁹⁹ Газета: ИнвестГазета, № 12 от 6 апреля 2010

Кроме общеизвестных и самых посещаемых job-сайтов активнее как для размещения вакансий, так и для поиска подходящих кандидатов станут использоваться: отраслевые профессиональные сайты, нишевые специализированные job-сайты, социальные сети и такие экзотические пока ресурсы, как Twitter, возрастет роль корпоративных сайтов самих компаний-работодателей, которые частично начнут поворачиваться лицом не только к своим клиентам, но и к потенциальным сотрудникам.

Другие метода подбора кадров:

1. Внедрение систем рекомендаций внутри компаний. Несмотря на развитие различных джоб-сайтов, наибольшее количество лучших кандидатов появляется в ведущих компаниях с подачи своих же сотрудников, хорошо осведомленных о квалификации и интересах своих знакомых. Чтобы система рекомендаций исправно работала, следует постоянно поддерживать к ней интерес сотрудников, делать акцент на целевом переманивании лучших профессионалов, стимулировать сотрудников использовать социальные сети по делу – для установления и поддержания деловых связей с нужными для компании людьми. Система вознаграждения за эффективные рекомендации должна быть прозрачной, быстрой и понятной.

2. Активное использование социальных сетей. Многие социальные сети превращаются из места для болтовни в место налаживания деловых контактов и рекрутинга.

3. Видео в рекрутинге: видеовакансии. Движущиеся картинки, видеоэкскурсия по офису, по цехам, видеоинтервью с руководителями или с сотрудниками. Все это повышает привлекательность и открытость компании. Большинство видеопрезентаций компаний размещаются пока на YouTube и Rutube. Появились уже сайты типа CareerTours, которые специализируются на рекрутинге с помощью видеороликов. Работодатели дают возможность соискателям ознакомиться в режиме видео-онлайн с работой, культурой и историей своей компании.

Таким образом, подбор персонала в условиях посткризисного развития малого и среднего бизнеса требует учета основных тенденций кадрового рынка и расширения методов и технологий работы менеджеров по найму и подбору персонала.

Маннанова А.А., науч. рук. Белоусова Л.А., УрФУ

ТВОРЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ НА РЫНКЕ УСЛУГ

Современный рынок в России находится в стадии становления. Бизнесмены, менеджеры и маркетологи активно усваивают европейские практики организации и управления.

Качество оказания услуг кафе и ресторанов обуславливается, прежде всего, фирменным стилем компании. Многие бизнесмены выбирают европейский стиль обслуживания и активно используют английские названия. Так екатеринбургское кафе «NOON» (ПОЛДЕНЬ) оформлено в соответствии с ожиданиями молодых людей, посещающих кафе. Ожидания клиентов – это главный ориентир в фирменной деятельности. Молодые люди стремятся приятно провести вечер в кругу друзей или любимого человека. Поэтому менеджеры компании постарались оформить интерьер в духе вечернего романтического ужина. Но название кафе оставили старым, потому что оно соответствует некоторому романтическому многозначительному звучанию, соответствующему русским смысловым формам «Ну-у!» «О-он!». Логика рациональности хотя и нарушена, отражает несколько туманные, но многозначительные эмоциональные ожидания и фантазии молодых людей, которые не очень-то разбираются в английских словечках, хорошо владея собственными эмоциями.

Можно увидеть, что повседневные фантазии и эмоции потребителей становятся решающим инструментом формирования фирменного стиля компании. Рациональное стремление к достижению европейского уровня своего стиля ориентирует бизнесменов на широкое использование английской лексики. Часто процесс организации услуг формально тоже ориентируется на европейские стандарты качества, однако, ожидания и возможности российского клиента подталкивают бизнесменов к воплощению смысла и содержания услуги «по-русски», отдавая приоритет «широте» или «всеядности» русской души. Рыночная творческая повседневность продолжает существовать «по-русски», хотя и в новых европейских одеждах.

Турчина Ю.А., науч. рук. Боронина Л.Н., УрФУ

**КОМПЛЕКСНЫЙ АУДИТ МАРКЕТИНГА
В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В научной литературе существуют различные подходы к определению конкурентоспособности предприятия. Так, Р.А. Фатхутдинов, один из известных российских теоретиков менеджмента, определяет конкурентоспособность как способность фирмы выпускать конкурентоспособную продукцию, преимущество фирмы по отношению к другим фирмам данной отрасли внутри страны и за ее пределами.²⁰⁰ На конкурентоспособность компании влияют самые разнообразные факторы: экономический потенциал и темпы роста экономики; уровень развития науки техники; участие в международном разделении труда; социально-экономическая и внутрисполитическая ситуация; динамичность и емкость внутреннего рынка; гибкость финансовой системы; государственное регулирование экономики; обеспеченность трудовыми и материальными ресурсами; уровень квалификации человеческих ресурсов. Многообразие факторов, их разноуровневость и сферность предопределяют разные подходы и методы к оценке конкурентоспособности организации. Существующий факторный, а, следовательно, ситуационный подход в практическом маркетинге во многом оправдан. Но это не отменяет, а наоборот, актуализирует разработку универсальных маркетинговых методик, претендующих на комплексный аудит маркетинга, выступающего в качестве основополагающего метода предпроектного анализа.

Специфика управленческих проектов заключается в высокой степени неопределенности в процессах планирования и реализации управленческих решений. В ситуации отсутствия заданных стандартов и предписаний основной задачей предпроектного анализа является выявление причинно-следственных связей сложившейся неблагоприятной ситуации и формулировка проблемы. Проблема в процессе предпроектного анализа напоминает положение «поворотного вала». С одной стороны, под проблемой представляют суть проблемной ситуации как выражения негативного состояния и ее непосредственные причины; с другой стороны, с проблемой соотносятся существенные и непосредственные последствия, так же выраженные причинно-следственной связью. Более того, выделение основной проблемы или стартовой ситуации определяется не только стратегическим выбором организации и ресурсными ограничениями, но и подвержено селективному восприятию субъекта проектирования. Предпроектный анализ считается законченным, когда вскрыты существенные причинно-следственные отношения круга проблем, что происходит во время глубокого дискурсивного процесса со стороны всех субъектов проектной деятельности. Подобный дискурс детерминирован интеллектуальными возможностями, системностью

²⁰⁰ Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. Учебник. 2-е изд., испр. и доп. М., 2005.

мышления и применяемыми методами анализа. Методы предпроектного анализа, в свою очередь, должны быть адекватны проектным целям и задачам.

Для разработки проекта по повышению конкурентоспособности организации нами была разработана комплексная система оценки конкурентоспособности фирмы. Авторская методика предполагает использование и количественных, и качественных методов оценки конкурентоспособности – построение матричной модели «General Electric», расчет интегрального показателя конкурентоспособности, использование метода идеальной точки, методов Фишбейна и Портера. Фактически речь идет о комплексном маркетинговом аудите, который позволяет решать такие маркетинговые вопросы как сегментация рынка, оценка прибыльности и доходности основных стратегических хозяйственных единиц, оценка привлекательности рынка, сравнительный конкурентный анализ. Реализация методики дает возможность проследить изменение конкурентоспособности компании в динамике. Апробация методики осуществлялась в кампании ООО «Планта», структурной единице холдинговой компании «Молоко», образованной в 1997 г. За 13 лет работы холдинг стал лидером в деле развития сельского хозяйства в Западно-Сибирском регионе.

Оценка с помощью посегментного сравнения показателей привлекательности и конкурентоспособности показала, что ООО «Планта» уступает своему главному конкуренту лишь в одной позиции: сервисное обслуживание. Именно этот фактор оказывает отрицательное влияние на итоговый показатель конкурентоспособности, что приводит к снижению относительной силы бизнеса.

Опираясь на построенную матрицу, можно сделать вывод о том, что в направления деятельности компании являются перспективными, но необходимо активизировать ресурсы для повышения качества сервисного обслуживания. Оценка по трем основным показателям конкурентоспособности, используемым в практике бизнеса²⁰¹, показывает, что необходимо обратить внимание на интегральный показатель относительной конкурентоспособности компании, который < 1 . Это означает, что относительный имидж продукции меньше ее относительной стоимости, значит, цены на продукцию необходимо сокращать или улучшать качество сервиса.

Таблица 1

Сравнение интегральных показателей относительной конкурентоспособности

Показатель	ООО «Планта»	Конкурент 1	Конкурент 2
ИПОК	0,9	1,03	2,00
ИТ	1,25	3,51	9,02
МФ	20,95	16,525	17,525

Для оценки конкурентной ситуации была использована также модель, опирающаяся на модель М. Портера.²⁰² В ней внимание экспертов было обращено на тот факт, что, выходя на рынки, фирмы предоставляют новый, часто более широкий ассортиментный набор услуг. «Планта» же длительное время работает со сформированным и устоявшимся ассортиментом товаров и услуг, что может подорвать ее позиции перед конкурентами. Можно сделать вывод: на рынке существуют негативные тенденции, к развитию которых необходимо подготовиться.

²⁰¹ Катернюк А.В. Маркетинговое исследование конкурентных преимуществ мясоперерабатывающих предприятий Приморского края // Маркетинг в России и за рубежом. 2008. №6. С.19.

²⁰² Шкардун В.Д., Ахтямов Т.М. Методика исследования конкуренции на рынке // Маркетинг в России и за рубежом. 2000. № 4. С.31.

Проведенный комплексный аудит маркетинга позволил не только выбрать оптимальную стратегию, но и разработать конкретные мероприятия по повышению конкурентоспособности, представленные в форме проекта, реализация которого утверждена компанией. Повышение конкурентоспособности производится по двум основным направлениям.

Первое направление – внедрение новых услуг. В рамках этого направления необходимо внедрение новых услуг, таких как предоставление услуги доставки товара клиенту и оформление дотаций на средства защиты растений. Внедрение доставки товара позволит создать в процессе продвижения материального потока завершающий этап. При этом уровень издержек будет незначительным, так как у компании налажено тесное сотрудничество с транспортными организациями. Внедрение услуги по оказанию помощи потребителям при оформлении дотаций на средства защиты растений создаст для клиента уникальное предложение. Реализация данного мероприятия будет включать в себя набор действий по двум направлениям: организационное и нормативно-правовое обеспечение.

Второе направление – улучшение качества обслуживания. Это направление предполагает организацию работы с рекламациями клиентов. В «Планте» опыта работы с подобными системами нет, хотя персонал отмечает, что жалобы иногда поступают, но они нигде не фиксируются и порядок работы с ними не определен. Для организации работы с рекламациями клиентов необходимо внедрить в клиентскую базу направление «Рекламации клиентов», разработать и утвердить положение «Стандарты принятия решений по претензиям клиентов» и ознакомить персонал с этим положением. Внедрение системы управления рекламациями создаст такую систему, которая позволит выполнять работу максимально хорошо, а также составить план действий, моментально вступающий в силу при возникновении проблем.

Особое значение в улучшении качества обслуживания приобретает персонал, его квалификация и умение работать с клиентами. Обучение персонала – важнейшая задача организации, ориентированной на клиента. В направлении повышения профессионального уровня сотрудников предполагается проведение обучающего тренинга «Психология и технология продаж». Также планируется возобновить практику проведения семинаров поставщиками продукции «Планты».

В рамках этого направления предполагается также провести пробный тренинг по работе с жалобой на основе Положения «Стандарты принятия решений по рекламациям клиентов». В целом проведение вышеуказанных мероприятий приведет к повышению уровня конкурентоспособности. За счет этого будут достигнуты следующие результаты: установление новых конкурентных преимуществ, создание эффективной информационной системы по работе с рекламациями клиентов, улучшение взаимоотношений с клиентами, стимулирование повышения объемов продаж, повышение квалификации и практического опыта персонала, повышение уровня показателей деятельности организации.

Тесленко М.А., МГУ, Тесленко И.В., УрФУ

СТРАХОВАНИЕ В РОССИИ: ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ, БУДУЩЕЕ

В современном постиндустриальном мире каждый желает заручиться поддержкой влиятельных и мощных органов власти и иметь твёрдую почву под ногами. Рыночная экономика позволяет организовать отличный бизнес, но сопряжена с борьбой, конкуренцией и постоянным риском. Кто-то ведёт «нечестную игру»: удерживает

налоговые выплаты, выплачивает зарплату «в конвертах»... Однако есть иной честный выход – страхование.

Страхование не является порождением индустриального развития или рыночной экономики, оно постепенно формировалось одновременно со становлением государственности. Первоначально в эпоху Древнего мира возникло взаимное страхование – простое объединение людей для взаимопомощи и сотрудничества. С развитием сельскохозяйственного производства взаимное страхование приобрело форму натурального страхования – запасы общин формировались путём объединения подушных взносов, а в годы голода и неурожая распределялись между пострадавшими хозяйствами.

С развитием товарно-денежных отношений, страхование объективно претерпевало изменения. Во-первых, оно приобрело денежную форму. Исторические факты гласят, что впервые страховой договор за плату был заключён по поводу перевозки груза из Генуи на остров Майорка в 1347 г. Во-вторых, в эпоху Великих географических открытий в конце XV в., происходило активное исследование территорий, что породило невероятное количество новых опасностей, связанных, в том числе, с освоением водных пространств и абсолютно диких территорий. Сфера страхования была востребована и перспективна, в связи с этим в XVII в. начали появляться первые страховые общества.

Страхование долгое время носило чисто бытовой характер. Большинство развитых и густонаселённых городов вплоть до XVIII – XIX вв. было деревянными. Риск пожаров был очень велик, а человек без сомнения всегда заботился о своём жилище. Не зря сложилась поговорка: «Мой дом – моя крепость». Известно немало историй о больших пожарах. Особо стоит отметить пожар 1666 г. в Лондоне, когда выгорел весь центр города. После этой трагедии был учреждён первый в мире «Огневой офис» и особо выделилось страхование от огня. Параллельно появилось и страхование жизни.

В современном мире сложно найти материальные объекты и интересы не защищённые страхованием. Страхование проникло во все сферы нашей жизни. На примере РОСГОССТРАХа можно констатировать факт: 25 млн. граждан и около 240 тыс. предприятий являются клиентами этой ведущей страховой организации в РФ, сравнимой по своему охвату с такими организациями, как Почта России и Сбербанк России²⁰³.

Страхование – это «отношения по защите имущественных интересов физических и юридических лиц при наступлении определенных событий за счет денежных фондов, формируемых из уплачиваемых ими страховых взносов (страховых премий)». По российскому праву страхование может осуществляться в добровольной (на основе договора) и обязательной (в силу закона) формах. Страховщиками являются юридические лица любой организационно-правовой формы, предусмотренной законодательством РФ, созданные для осуществления «страховой деятельности и получившие соответствующую лицензию». Страхование – «особый вид экономических отношений, призванный обеспечить страховую защиту людей и их дел от различного рода опасностей; в широком смысле – различные виды страховой деятельности (первичное, перестрахование, сострахование), обеспечивающие в комплексе страховую защиту; в узком смысле – отношения по защите имущественных интересов физических и юридических лиц при наступлении определенных событий за счет денежных фондов, формируемых из уплачиваемых ими страховых взносов»²⁰⁴.

²⁰³ Росгосстрах. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rgs.ru/>

²⁰⁴ Большой энциклопедический словарь. 2-е изд., перераб. и доп. Норинт. 2004.

В разных государствах страхование реализовывалось по-разному. Чётко выделяется частный сектор и государственное страхование. В России роль государства абсолютно во всех сферах общественной жизни была чрезвычайно значима. Страхование не явилось исключением: широко известна страховая монополия Екатерины II Великой 1786 г. Несмотря на то, что об этом «эксперименте» отзываются скорее отрицательно, чем положительно, опыт был важным и полезным – до этого момента купцы платили иностранным страховщикам, что способствовало оттоку капитала за рубеж. Манифест 28 июня 1786 г. гласил: «Запрещаем всякому в чужие государства дома и фабрики здешние отдавать на страх и тем выводить деньги во вред и убыток государственный»²⁰⁵.

Россия до XX в. имела опыт и частного страхования. В 1827 г. вступил в силу указ Императора Николая I о создании «Российского страхового от огня общества». Было обозначено, что председателем правления общества стал адмирал Н.С. Мордвинов, а уставной капитал составил 4 млн. рублей. Основная дилемма, обсуждаемая инициаторами проекта – быть новому страховому учреждению государственным или частным – решила в пользу Мордвинова, отстаивавшего «частную» позицию еще при жизни Александра I и задолго до Декабрьского восстания. Но хотя акционерами становились частные лица, для будущего общества предусматривался жесточайший государственный контроль. В целом, проект оказался очень удачным – это именно «золотая середина», идеально подходящая для российских условий того времени²⁰⁶.

К 1875 г. частное страхование достигло пика, начался «бум страхования». Такое положение дел требовало государственного участия: в 1894 г. утверждено «Положение о надзоре за деятельностью страховых обществ и учреждений», а при Хозяйственном департаменте МВД создан Комитет по надзору за страховой деятельностью. Впоследствии комитет в рамках МВД был реорганизован – объединен с противопожарным ведомством. Помимо МВД государственным органом, на которое были возложены функции регулирования страхования, было Министерство Финансов, осуществляющее методологическое руководство, участие в подготовке законов, налоговый контроль. В дальнейшем, во времена СССР, государственная монополия стала основной, единственной формой реализации страхования. На протяжении 70 лет страхование развивалось в условиях государственной монополии и развивалось очень успешно.

Встаёт вопрос – всегда ли лучше совершенная конкуренция объединения и монополизации? Какую стратегию выбирать сегодня страховой компании? Для ответа на поставленные вопросы, нами и проведен анализ становления советской модели страхования.

Особые успехи Советского Госстраха были достигнуты в сфере сельскохозяйственного страхования до войны и в области личного страхования в послевоенные годы. Проводя параллель с настоящим временем мы можем наблюдать трагическую картину – разорение сельскохозяйственные комбинаты, а долгосрочное страхование жизни после падения курса рубля в 1992 г. было полностью разрушено.

Вопрос перестрахования является насущным в наши дни – современный российский рынок в данной области характеризуется малой ёмкостью. Перестрахование идет за рубежом, что негативно сказывается на отечественном страховом рынке. Такая ситуация является и стимулом к развитию перестраховочных пулов в нашей

²⁰⁵ Аско. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.acko.ru/insurance/russian_insurance

²⁰⁶ Жилкина М. 175 лет назад. // Русский полис, 2002, № 11, с.70-73. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.insuranceconsulting.ru/publik/story34.html>

стране – специализированный Российский антитеррористический пул ярчайший пример.

Государственное страхование переживало взлёты и падения, но всегда оставалось востребованным, и пользовалось доверием советских граждан и организаций Советского Союза. Несмотря на непризнание за рубежом страхового монополиста в лице государства, Госстрах СССР независимо от иностранного вмешательства совершенствовался и успешно развивался. Опыт страхования эпохи СССР интересен и сейчас.

Третьяк А.И., Плотников А.В., Перм. институт (филиал) РГТЭУ
**ОБ ОСОБЕННОСТЯХ И ПЕРСПЕКТИВАХ МОДЕЛИ
ФРАНЧАЙЗИНГА**

В России тысячи людей желают обзавестись бизнесом, выгодно вложить капитал. Самым неприятным в новом бизнесе оказывается – риск потерпеть фиаско на начальном этапе. Но он минимизирован в случае, если Вы работаете под известной торговой маркой. Для работы под известным брендом требуются капиталовложения и применение франчайзинговой модели организации бизнеса. В настоящий момент франчайзинг – один из наиболее перспективных и эффективно развивающихся способов быстрого открытия собственного бизнеса на национальном рынке с использованием опыта и при помощи другой компании (франчайзера). В России на начало 2010 г. насчитывается 485 франчайзеров и более 20 тыс. франчайзинговых точек. Россия опережает другие страны по темпам прироста франчайзинговых точек – за последние три года прирост составил 98%.²⁰⁷ Наряду с высокими темпами прироста франчайзинговых точек в отдаленных регионах страны франчайзинг находится в зачаточном состоянии, а в небольших городах о нем и вовсе не знают, в частности, из-за отсутствия административных и финансовых ресурсов у региональных предпринимателей.

Покупка франшизы привлекательна для представителей малого и среднего предпринимательства в связи с рядом неоспоримых преимуществ по сравнению с открытием собственной точки: надежный способ инвестировать капитал, возможность снизить риски путем использования проверенной бизнес системы, возможность открыть свое дело, минимизация затрат на рекламу и маркетинг, получение доступа к базе знаний и опыту франчайзера (поддержка профессионалов), гарантированная система поставок. Можно утверждать, что франчайзинг в долгосрочной перспективе – мощнейший инструмент развития национальной экономики, позволяющий Государству увеличить налогооблагаемую базу, что вызвано особенностью франчайзинга – объединить достоинства предприятий малого, среднего и крупного бизнеса. Но на первоначальном этапе для этого необходима государственная поддержка предприятий малого и среднего бизнеса в сфере льготного кредитования – за рубежом ставки по кредитам для франчайзинга могут быть ниже 7%, тогда как в России – единственным аналог таких кредитов являются кредитные программы для малого бизнеса, хотя, процентные ставки и устанавливаются индивидуально для каждого заемщика, но они не ниже 18%. Отчасти поэтому потенциал развития франчайзинга в России огромный, но при этом довольно рискованный.

Наибольшее применение франчайзинг находит в торговле (более 46%), индустрии общественного питания (22%) и сфере услуг (13%). Спрос и специфика реали-

²⁰⁷ Pandora заходит с Кузнецкого – [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.buybrand.ru/news/news10338.phtml>

зуемых товаров и услуг определяет общую структуру франчайзинга – наиболее приемлем сектор специализированной торговли непродовольственными товарами с ограниченным ассортиментом товаров зарубежных брендов (одежда и обувь), где минимальными вложениями на открытие точки составляют от 1 до 5 млн. руб. Этапами по открытию такого фирменного магазина по франшизе будут являться: ознакомление с коммерческим предложением фирмы; предварительные переговоры о сотрудничестве; подбор торговой площадки для будущего магазина; составление в офисе компании заявки на открытие магазина и предоставление пакета необходимых документов; согласование с руководством отдела региональных продаж местоположения магазина, его площади; предоставление детальных планов будущего магазина; обсуждение дизайн –проекта и спецификации торгового оборудования, разработка дизайн – проекта вывески; подбор ассортимента; обучение сотрудников франчайзером; подготовка комплекта оборудования и формы сотрудников, а также комплекта POS-материалов целью использования которых является вызвать интерес потребителя к предлагаемому товару в максимально короткий срок; разработка плана рекламных и маркетинговых мероприятий.

К основным документам, которые должен предоставить будущий франчайзи относятся: копия свидетельства, ИНН, устав для ООО, свидетельство ОГРН, наличие документов, подтверждающих наличие открытого расчетного счета или наличие собственных оборотных средств либо подтверждение из банка об открытой кредитной линии, копия паспорта, копия договора аренды помещения или свидетельство о собственности. Использование франшизы регламентируется договором (соглашением) коммерческой концессии; единой формы его не существует, форма устанавливается в соответствии с общим гражданско-договорным законодательством; соглашение составляется на официальном языке страны нахождения франчайзи или переводится, также оно должно вводить в действие взаимные обязанности и ответственность сторон, и все другие существенные элементы их отношений, не допуская неопределенности; его срок действия должен быть достаточно продолжительным, что бы франчайзи мог погасить свои первоначальные капиталовложения. Как правило, в договоре коммерческой концессии указывается размер отчислений за пользование франшизой: отчисления могут быть фиксированные – роялти или единовременные – паушальный взнос.

Использование франчайзинговой модели ведения бизнеса в индустрии общественного питания можно с уверенностью назвать характерной особенностью современного бизнеса. В частности, 40% сетевых компаний быстрого питания и 20% сетевых компаний ресторанного формата на территории РФ используют франчайзинг в качестве способа развития и распространения сети своих заведений.²⁰⁸ При выборе франчайзера франчайзи важно не гнаться за дешевой франшизой, следует отдавать предпочтение известному бренду и четко стандартизированной франшизе. Особенность договоров о передаче франшизы предприятий общепита, заключается в наличии перечня жестких норм и ограничений, направленных на превращение франчайзи в зависимое лицо, а не в партнера, что связано с начальным этапом формирования в России культуры франчайзинговых отношений.

Что касается франчайзинга в сфере услуг, то популярно инвестирование средств в туристический бизнес, в настоящее время в России существует 5 серьезных туристических сетей, предлагающих франчайзинг, одной из них является «TEZ

²⁰⁸ Франчайзинг в сфере общественного питания: ситуация и перспективы – [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.retail.ru/articles/12361>

TOUR». Сумма инвестиций в открытие одного турагентства по франчайзингу с нуля составляет 5000 – 15000 долларов США.²⁰⁹

Ожидаемые перспективы в сфере франчайзинга:

- 1) развитие тенденции по приобретению франшиз на издание регионального выпуска газет, например, воронежскими бизнесменами приобретена франшиза на издание регионального выпуска газеты «Коммерсантъ» с 1 октября 2010 года, целью её приобретения - сделать издание окупаемым и получать от его деятельности прибыль;²¹⁰
- 2) продолжится стремительный рост числа франшиз зарубежных брендов;
- 3) распространение датских франшиз по реализации ювелирных украшений;
- 4) улучшится качества самих франшиз, предлагаемых на рынке, что вызвано ростом значимости франчайзинга в экономике РФ и необходимостью совершенствования данного вида отношений.

Трофимова Е.А., Плотников А.В., Перм. институт (филиал) РГТЭУ
МОТИВАЦИЯ КАК ОБЩАЯ ФУНКЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И СПОСОБЫ ЕЕ
ОПТИМИЗАЦИИ

Главная задача любого руководителя – определить цель функционирования организации и эффективное распределение запланированных работ. Осуществляя процесс руководства, руководители используют различные принципы и методы воздействия на работников, побуждая тем самым к действию.

Мотивация – это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.²¹¹ Мотивация труда – это интерес к профессиональным проблемам и творческому труду, стремление к расширению кругозора, ориентация на перспективу, успех и достижения, готовность к социальным конфликтам в интересах работников и дела, к обоснованному риску.²¹² Обобщая вышесказанное можно сказать, что мотивация – это воздействие на людей для достижения конкретных целей, которые организация ставит перед собой.

Некоторые способы для повышения мотивации персонала:

1. Моральное стимулирование. Следует обращать внимание на лучшие внутренние качества индивида, хвалить за оптимально выполненную работу (даже за небольшой успех).
2. Следует установить четкие и ясные правила работы и придерживаться их. Сотрудники ценят стабильность и постоянство.
3. Стимулировать работников планировать свою работу заранее и принимать решения самостоятельно в рамках своих полномочий.
4. При допущенной ошибке необходимо оперативно признаться своим подчиненным о данной допущенной ошибке. Это не только не уронит вас в глазах подчиненного, а наоборот, поднимет за счет доверительного отношения к своим сотрудникам.
5. Узнавать у подчиненных об их интересах. Чтобы повысить мотивацию персонала, следует найти индивидуальный подход к каждому сотруднику.

²⁰⁹ Франчайзинг в туризме – [Электронный ресурс] – режим доступа: http://www.bishelp.ru/gde_dengi/fran/otrasl/

²¹⁰ В Воронеже хотят нажиться на «Коммерсанте» – [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.buybrand.ru>

²¹¹ Управление персоналом организации Учебник /Под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. М., 2005. С.485.

²¹² Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., и доп. М., 2002. С.204.

6. Проявлять интерес к результатам работы коллег. Чем больше вы получите информации, тем будет выше мотивация.

7. Материальное вознаграждение (социальные выплаты, премии и т.д.) Нужно сразу объяснить сотрудникам принятую вами систему вознаграждений, так как произвольность в награждениях может привести к цинизму, но никак, ни к росту мотивации. Награждайте сотрудников в меньших объемах, но чаще. Это придаст им дополнительный стимул для работы.

8. Необходимо усилить взаимодействие персонала. На некоторых предприятиях руководители и их сотрудники имеют постоянную занятость, поэтому редко видятся друг с другом, тем самым снижая коммуникационную активность. У них почти нет возможности общаться. Организуйте работу в офисе таким образом, чтобы менеджеры чаще пересекались с рядовыми сотрудниками. Следует как можно чаще устраивать всеобщие собрания, конференции для обсуждения планов, проектов организации.

9. Предоставлять возможности развития и обучения. Направляйте сотрудников на дополнительное обучение, конференции, тренинги и т.д. Так он сможет развить в себе дополнительные навыки и умения.

10. Улучшать качества организации труда (использование гибких графиков работы, улучшение условий труда).

11. Расширять трудовые функции. Это позволит увеличить рабочий цикл предприятия, что вследствие приведет к увеличению интенсивности труда. Можно внедрить новые обязанности, полномочия, должности.

Этот список может быть продолжен. Оптимальным условием будет, если в организации будет работник, который станет владеть всеми необходимыми знаниями, методиками и предложит новые идеи для оптимизации мотивации, что приведет к развитию предприятия, к реализации планов и достижению целей.

Фазлиева Л.Ю., науч. рук. Тесленко И.В., УрФУ

ПРОШЛОЕ И БУДУЩЕЕ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА В РОССИИ

Тема социальной ответственности бизнеса всегда вызывала много споров. В настоящее время полемика вокруг понятия продолжается. Должен ли бизнес брать на себя решение социальных проблем? Или его задача сводится лишь к максимизации прибыли и минимизации издержек? И какую позицию занимает само общество по этому вопросу? В условиях постиндустриализма общество выходит на новый уровень развития; складываются более совершенные подходы к управлению организацией, формируется новый взгляд на роль бизнеса в обществе; современный менеджмент переживает эволюционные изменения, связанные с гуманизацией и социализацией.

Сегодня социальная ответственность – мировая тенденция. Внутренние принципы социально ответственного поведения, социальные годовые отчеты – непеременимые атрибуты сайтов крупных компаний.

Данный вопрос особо актуален для нашей страны, российского бизнес-сообщества. Вложения в корпоративную социальную ответственность многими российскими компаниями, к сожалению, воспринимаются как ненужная трата денег. Однако мировой опыт показывает, что при разумном подходе затраты в рамках социальной ответственности могут не только окупиться, но и принести солидную прибыль.

В условиях глобализации российские компании принимают «правила игры» для выхода в мировое пространство и успешного функционирования в нем. Однако

опыт социально ответственного поведения является для России относительно новым. Если обратиться к истории СССР, то такое сочетание как «город-завод» хорошо опишет былое положение вещей: еще в недавнем прошлом на предприятиях лежала существенная доля всей работы по социальной защите населения. В советское время обеспечение социальными благами через предприятие являлось общепризнанным: здравоохранение, жилье, питание, культурный досуг, образование, оздоровление, занятия спортом – все это было непосредственно связано с родным предприятием... В начале 1990-х гг. в России основная масса людей пользовалась услугами социальной сферы предприятий: 42 млн. человек жили в домах ведомственного фонда, 31 млн. детей обслуживались детскими садами, яслями, которые находились в ведении предприятий и ведомств, около 2,5 млн. детей ежегодно отдыхали в ведомственных пионерских лагерях. Каждый пятый житель России пользовался услугами ведомственного здравоохранения.²¹³ При этом понятия «социальная ответственность бизнеса» в стране Советов в ситуации плановой экономики не было. Интересно получается: понятия не было, а ответственность была. С падением «моральной», плановой экономики СССР перед предприятиями встала проблема элементарного выживания, социальная политика буквально сошла на нет.

В результате проведенного нами социологического исследования среди студентов Уральского Федерального университета²¹⁴ выяснилось, что сегодня лишь 60% респондентов знают, что такое социальная ответственность бизнеса. Люди мало осведомлены о том, что это такое, так как социально ответственная позиция предприятий до сих пор не стало нормой в нашей стране. Получается, советское наследие разрушено, а нового ничего так и не построено?

Это не так, сегодня традиции возрождаются. Гиганты российской экономики, ОАО «Газпром» и ОАО «УГМК», реализуют огромное количество социальных проектов в поддержку детей и ветеранов, культуры и искусства, спорта и здорового образа жизни, науки и образования, здравоохранения, экологии, религии и церкви, муниципалитетов. К примеру, Программа «Газпром – детям» – ключевой социальный проект Группы, реализуемый с 2006 г. С начала 2007 г. по настоящее время «Газпром» выделил более 9,3 млрд. рублей на ее реализацию²¹⁵. Или Программа «Ветеран» холдинга УГМК, цель которой – забота и материальная поддержка ветеранов²¹⁶.

Однако тот факт, что уровень жизни населения в последнее время как будто бы замер на месте и не хочет расти, точно также как и уровень информированности о социальной ответственности бизнеса, говорит о том, что все это ничтожно мало в размере всей страны.

В России идея социально ответственного бизнеса находится на ранней стадии развития, рамки понятия достаточно размыты, население не имеет четких представлений о том, что это такое, о чем свидетельствуют результаты опроса. 66% опрошенных считают, что в настоящее время социальная ответственность – это больше, чем просто своевременная выплата налогов и ненарушение закона; она включает в себя

²¹³ Социальный капитал организации и социальная политика российского предприятия [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2008/0325/analit04.php>

²¹⁴ Социологическое исследование проведено среди более 100 студентов ФГАО ВПО «Уральский Федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», студентов ГОУ СПО «Профессионально-педагогический Колледж технологии красоты», студентов НОУ ВПО «Уральский филиал Российской международной академии туризма» весной 2011 г.

²¹⁵ Газпром в вопросах и ответах [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gazpromquestions.ru/index.php?id=31>

²¹⁶ Наши ценности. Благотворительность [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2008/0325/analit04.php>

благотворительность, охрану окружающей среды, поддержку культуры и спорта, образования, социальную политику в отношении кадров и мн.др. А 34% уверены, что предприятие социально ответственно, если оно увеличивает свою прибыль, обеспечивает население рабочими местами без нарушения норм государственного регулирования.

Практика показывает, что число предприятий, стремящихся иметь репутацию социально ответственной организации, становится ощутимо больше. Этот процесс имеет место, хотя, как показал опрос, и не определяет ситуации в целом.

Серьезная проблема – низкая мотивация среднего и малого бизнеса к ведению социально-ответственной политики. Безусловно, это связано и с тем, что сегодня в стране не развита система государственной поддержки социально ответственного бизнеса такие как, снижение налоговой ставки, дотации и всяческие стимулирующие программы. 78% наших респондентов уверены, что государство должно поощрять социально ответственное поведение компаний.

Окружающая среда, природопользование, отечественное образование и социальная поддержка населения – это те сферы общественной жизни, которые в большей степени нуждаются в поддержке со стороны бизнеса, по мнению опрошенных.

Идеи социально ответственного поведения бизнеса в России, конечно, применяются, но зачастую неполно и несистемно. Этим должны заниматься не только гиганты экономики, и с этим согласны 74% опрошенных. Все фирмы по мере возможности должны быть ответственными в отношении общества, в котором они функционируют, начиная от своевременной платы налогов государству, заработных плат сотрудникам и заканчивая хотя бы небольшими вложениями в благотворительность. Только тогда система заработает в полную силу и будет приносить реальную помощь обществу, когда каждый ее винтик начнет крутиться в нужном направлении.

Что можно сделать сегодня? Теперь это дело совести, и командные методы управления не помогут, а значит, новая задача социума – воспитывать таких его членов, для которых необходимость нести ответственность перед обществом будет не тяжким бременем, а своеобразной аксиомой поведения.

Таким образом, дальнейшее развитие социально ответственного бизнеса в России возможно лишь при совместных усилиях общества, государства и бизнеса.

Фефилова М.В., Орлина Е.Я., науч. рук. Казакова М.И., УрФУ
ТРЕНИНГ КАК МЕТОД АДАПТАЦИИ

Вопросу адаптации новых сотрудников уделяет внимание всего 49% компаний, показал опрос, проведённый Исследовательским центром рекрутингового портала SuperJob.ru среди 1000 представителей предприятий и организаций из всех округов РФ. Исследования показывают, что около 90% служащих, добровольно уволившись с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации. Причины? Не влился в коллектив, не понял, что вообще должен делать, не получил ответов на вопросы. Зачастую новичком никто не занимается, в лучшем случае его представляют коллегам, которые не очень хотят тратить своё время на помощь. В руках у него оказывается должностная инструкция и кипа бумаг, которые нужно разобрать.

Неадаптированный сотрудник – это реально потерянные средства. Он не только не выполняет работу на ожидаемом уровне, но и учится на своих ошибках, так как по-другому не умеет. А эти ошибки зачастую стоят компании больших денег. Существуют не только прямые «зарплатные» издержки. Кадровые агентства берут за под-

бор персонала среднего звена 15-18% его годового дохода. То есть при месячной зарплате нового сотрудника 25 тыс. руб., агентство возьмет за подбор 35-50 тыс. В случае ухода сотрудника в течение испытательного срока агентство выполняет всю работу по подбору заново.

Как же избежать этих потерь? В идеале, правильно осуществленный процесс адаптации должен привести:

- к уменьшению стартовых издержек за счет сокращения сроков адаптации;
- к сокращению текучести кадров;
- к экономии времени непосредственного руководителя и рядовых работников;
- возникновению у новичка чувства удовлетворенности работой, снижению тревожности;
- повышению лояльности новичка к компании.

Одним из методов адаптации является «Welcome! Тренинг». Это понятие новое и для широкой публики на данный момент неизвестное. Оно пришло к нам из традиций крупных западных компаний, давным-давно озаботившихся вовлечением персонала в работу и созданием лояльности еще на этапе входа в организацию. «Welcome! Тренинг» – вводное занятие для новичков компании, которое является элементом процесса адаптации их к новой работе. Цели «Welcome! Тренинга»: 1) передача новых знаний об организации и существующих в ней правилах 2) формирование и повышение лояльности сотрудников к организации.

«Welcome! Тренинг» может быть представлен в одной из следующих форм:

1. Аудиторный тренинг. Это классический вариант вводного обучения. Его преимущества для новичков – живое общение как со старожилками организации, что дает возможность получить ответы на все интересующие вопросы, так и с новыми работниками из других подразделений.

2. Электронный курс (e-learning). Такая форма обучения рекомендуется, если: на предприятие одновременно трудоустраивается много новых сотрудников; обучается персонал удаленных филиалов.

3. Смешанный вариант. Включает как аудиторные занятия, так и элементы электронного обучения. Именно данный формат сегодня самый популярный. Объясняется это тем, что он позволяет создавать сбалансированные программы: специалисты службы персонала определяют, какая часть информации может быть изучена новичками самостоятельно, а когда целесообразно живое общение с опытными сотрудниками.

Содержание «Welcome! Тренинга»:

1. Сведения о компании, например: миссия, история создания, основные конкуренты, клиенты и партнеры, победы и достижения.

2. Продукты и услуги: технология работы, основные продукты/услуги, отношение к клиентам.

3. Организация: структура, ключевые фигуры и корпоративная легенда, кодекс компании, корпоративные стандарты в области дресс-кода, делового этикета.

4. Корпоративная политика в области управления персоналом: возможности профессионального развития, политика вознаграждений, условия работы и отдыха.

5. В экскурсию по компании можно включить такие мероприятия, как: посещение производства, музея компании или «Аллеи славы» (экспозиция дипломов и наград компании) и т.д.

Частью «Welcome! Тренинга» может быть специально разработанная «Книга сотрудника», выдаваемая новичкам. В ней должна быть приведена основная информация, освещенная на тренинге, чтобы новый сотрудник мог в любой момент «освежить» ее в памяти. Помимо этого «Книга сотрудника» может включать в себя такие разделы: 1) приветствие руководителя, 2) карта-схема предприятия, 3) описание организационной структуры (с указаниями имен и фотографиями), 4) описание функций и сферы ответственности подразделений, основные положения кадровой политики, 5) сведения о корпоративной символике, 6) словарь основных терминов, 7) телефонный справочник. Оформление может отражать индивидуальный стиль организации, содержать эмблему, образы, с которыми ассоциирует себя компания. Это привлечет внимание к содержанию и не воспримется как «макулатура». Более технологически продвинутый вариант «Книги сотрудника» - это раздел «Для новых сотрудников» на сайте компании. Его касаются те же правила и законы, что и книги. Но его плюс в интерактивности. Там новичок может задать вопросы, могут проводиться конкурсы для вновь принятых сотрудников, может быть предложена видео-экскурсия по помещениям организации. Особенно важно помнить об этом тем компаниям, которые серьезно занимаются онлайн-образом и стабильно тратят на разработку и обновление сайта немалые средства.

К подготовке «Welcome! Тренинга» важно привлечь специалистов и руководителей разных подразделений. Она должна включать следующие этапы:

1. Уточнение целей курса и ожидаемых результатов.

2. Определение структуры и содержания программы. Для этого можно провести фокус-группу или интервью среди тех сотрудников, которые работают в организации сравнительно недавно (полгода, год) и могут подсказать, дефицит какой информации они испытывали, когда только пришли в компанию.

3. Подготовка содержательной части тренинга, определение продолжительности и формы проведения. На этом этапе нужно выделить интересные примеры из жизни компании, составить список вопросов для интерактивного обсуждения и подготовить раздаточные материалы.

4. Оценка курса. Как было указано выше, «Welcome! Тренинг» не является тренингом в его привычном понимании, поэтому процесс оценки может включать всего два шага: фиксирование реакции новичков: понравилась ли им форма проведения программы, все ли было понятно и т. д. В конце обучения участникам можно предложить для заполнения небольшую анкету, так называемый smiles-тест, включающий не более 7–10 вопросов.

Итак, какие же плюсы для бизнеса дает «Welcome! Тренинг»? Очевидно, что такое мероприятие снижает нагрузку на непосредственного руководителя в вопросах адаптации новых сотрудников. Кроме того, «Welcome! Тренинг» погружает сотрудника в целом в информацию о компании, сразу расширяет его деловой «кругозор», позволяет понять, что он работает не только в конкретном отделе, но и в большой компании, а также дает информацию в целом о корпоративной культуре, структуре компании, ценностях, знакомит со всем руководством сразу.

Хабибуллина Е.С., науч. рук. Липатова С. Д., УрФУ

ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРНОГО РОСТА ЖЕНЩИН

В настоящее время женщины занимают активную позицию во всех сферах деятельности. На протяжении последних десятилетий они стремятся стать преуспевающими бизнес-леди, отказавшись от привычной роли домохозяйки. Особенно заметны

процессы эмансипации женщин в Европе и Америке. Однако, несмотря на десятки лет борьбы женщин за равные права, они до сих пор остаются дискриминируемой группой. По наблюдениям Р. Линдштедта, практически ни в одной европейской компании женщины не представлены в руководстве наравне с мужчинами. Проблема равенства и неравенства полов является одной из наиболее актуальных и для нашей страны.

Не секрет, что положение женщин в обществе зависит от полоролевых стереотипов поведения, принятых в конкретной социальной среде. У нас принято различать традиционно мужские и женские профессии, сферы деятельности и должности. Стоит заметить, что такое разделение не носит научно-обоснованного характера, а объясняется лишь бытовым восприятием гендерных ролей.

По данным Федеральной службы государственной статистики численность женщин на 8% превышает численность мужского населения Российской Федерации²¹⁷. Доля женщин с высшим образованием больше на 12%, чем доля мужчин, имеющих такой же уровень образования²¹⁸. Однако число мужчин-руководителей в два раза превышает число женщин-руководителей²¹⁹. Следовательно, женщинам приходится чаще сталкиваться с дискриминацией на рабочем месте, что не позволяет им достигать карьерных высот наравне с мужчинами.

Женщины, желающие делать карьеру в фирме, часто встречаются с явлением «стеклянного потолка». Этот термин был введен Л. Мартин и обозначает искусственно созданные барьеры, препятствующие женщинам продвигаться по службе. Даже если женщине удастся продвинуться к руководству компанией, руководители-мужчины не принимают ее в свой круг общения.

Известно, что зарплата женщин, при прочих равных условиях, на порядок ниже, чем зарплата мужчин. По данным официальной статистики, средняя «женская» зарплата по стране составляет две трети «мужской»²²⁰. По данным Росстата, в 2007 г. были уволены и стали безработными 983 тыс. женщин и только 570 тыс. мужчин. Женщины реже, чем мужчины, добровольно уходят с работы. Это объясняется тем, что шансов найти новую работу у женщин меньше, чем у мужчин. Поэтому женщины вынуждены оставаться работать даже там, где уровень заработной платы низок. Соответственно уровень текучести женских кадров на треть ниже соответствующего показателя для мужчин.

Неужели предвзятое отношение к женщинам – это следствие только гендерных стереотипов. Стоит разобраться, возможно, сами женщины делают что-то не так, препятствуя развитию своей карьеры.

Существует мнение: женщина должна работать вдвое больше, чем мужчина, чтобы добиться вдвое меньших результатов. В результате, женщины трудятся как муравьи, забывая о том, что причиной повышения никогда не был один только упорный труд. Постоянная готовность к нововведениям, инициативность, умение работать в команде, способность идти на риск – это лишь несколько факторов успешной карьеры. Конечно, данные факторы имеют преимущественно маскулинную направленность, но в сочетании с женскими чертами характера дают больше возможностей для делового применения. Женщины склонны переоценивать достоинства мужчин, занижая при этом собственные способности и умения. Как следствие, это приводит к низкой само-

²¹⁷ По данным Росстата на 2010г. <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/#>

²¹⁸ По данным Росстата на 2003г. http://www.gks.ru/bgd/regl/B08_50/IssWWW.exe/Stg/03-01.htm

²¹⁹ По данным Росстата на 2008г. http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_13/IssWWW.exe/Stg/html1/05-09.htm

²²⁰ По данным Росстата на 2009г. <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages/#>

оценке, что тоже является преградой для развития карьеры. Американский психолог Ш. Берн считает, что «женщины получают меньше, потому, что они ожидают получить меньше»²²¹. Если женщина заранее ожидает получить меньше, чем мужчина, то, скорее всего работодатель предложит ей меньшую заработную плату.

Часто женщины рассчитывают на то, что начальство само заметит их упорство в работе и это приведет к дальнейшему шагу по карьерной лестнице. По мнению А. Е. Чириковой²²², мужчины сильнее, чем женщины, ориентированы на «демонстративные качества», в то время как женщины в меньшей степени стремятся к «самопрезентации». Зачастую женщины просто боятся попросить повышения у начальства, имея на это все шансы. Но ведь «под лежащий камень вода не течет». Пассивная позиция женщин-сотрудников приводит к их «карьерному застою».

Женщины более эмоциональны по сравнению с мужчинами. Эту черту считают самым большим женским недостатком. Женщины близко к сердцу воспринимают все, связанное с работой. Вследствие своей излишней эмоциональности женщины болезненней реагируют на критику, они с трудом переносят грубость и оскорбление. Все это не позволяет женщинам быть всегда объективными.

Женская карьера весьма специфична. В силу определенных обстоятельств (рождение ребенка) женщине приходится делать «остановку» в развитии карьеры. В этот период женщины забывают о своей основной деятельности, тем самым делая несколько шагов назад в достижении конечной цели.

Исходя из существующих особенностей карьерного роста женщин менеджерам по персоналу следует:

- составлять план карьерного роста женщины с учетом ее специфики, просчитывая все возможные остановки в развитии карьеры;
- организовать систему непрерывного обучения. Если этого не предусмотреть, то неизбежной становится значительная или полная утрата женщиной своих профессиональных возможностей в период длительного отпуска по уходу за ребенком;
- назначать в данной ситуации наставника, который послужит примером для профессионального подражания.
- создавать смешанные команды, что позволит женщинам завоевать доверие мужчин и доказать свою профессиональную компетентность. Такой состав рабочих команд повысит эффективность решения поставленных задач.
- Проведение политики равных возможностей, направленной на изменение отношений мужчинами и женщинами, позволит снизить гендерную дискриминацию в организации.

Карьера – путь к успеху, видному положению в обществе. Для женщины карьера не только успешное продвижение в какой-либо области деятельности, для нее это путь сквозь жизнь. На пути женщин к традиционным мужским карьерным высотам существует множество барьеров, таких как стереотипное восприятие роли женщины в обществе, эффект «стеклянного» потолка, заниженная заработная плата и др. Нами были рассмотрены основные ошибки, которые женщины совершают на пути к заветной цели. Пассивная позиция, излишняя эмоциональность, занижение собственных способностей, обязанности по отношению к дому и семье – все это приводит к «за-

²²¹ Берн Ш. Гендерная психология. Законы мужского и женского поведения. СПб., 2008. С.136.

²²² Чирикова А. Е. Женщина во главе фирмы: Стратегии успеха// Эхо. 1997. №6. С.183-191.

стоям» в развитии карьеры женщин. Скорректировать свое поведение непросто. Стоит помнить и о том, что рост – это процесс из двух шагов вперед и одного назад.

Холкина Е.А., науч. рук. Казакова М.И., УрФУ

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

На предприятиях современной России актуальность проблемы формирования и развития различных подходов в управлении кадровым резервом не случайна. Так как переход к рыночной экономике в РФ выявил острую потребность в высококвалифицированных руководителях с новым, рыночным мышлением. При этом условия рынка труда все более ограничены (ухудшение демографической ситуации, снижение качества подготовки дипломированных специалистов) – все это приводит к тому, что на первый план работы с персоналом выходят вопросы формирования собственного кадрового резерва. Ведь кадровый резерв организации обеспечивает достижение ее стратегических целей, таких как, получение прибыли, формирование положительного имиджа, завоевание ведущих позиций на рынке труда. Повышение уровня готовности персонала к организационным изменениям требует подготовки или переподготовки путем дополнительного обучения сотрудников, расширения зоны ответственности и переориентации на другие сферы деятельности. С одной стороны, понятие кадрового резерва не является для России чем-то новым и передовым, так как на государственных предприятиях еще в советские времена существовала форма ежегодной отчетности, в которой отражалось состояние работы с кадровым резервом. Но с другой стороны, в настоящее время систематическая работа с группой «резервистов» на государственных предприятиях практически не проводится, а если и ведется, то носит формальный характер, поскольку «резервисты» не всегда имеют возможность занять ту позицию, в резерве которой они находятся долгие годы.

Кадровый резерв – это специально сформированная на основе установленных критериев группа перспективных работников, обладающих необходимыми для выдвижения профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей в организации.

Среди ключевых проблем формирования кадрового резерва на промышленных предприятиях мы выделили следующие:

- Среди руководителей слишком мало лиц с предпринимательскими наклонностями (многие руководители предпенсионного и пенсионного возраста), которые являются залогом успешного решения управленческих проблем. Большинство ориентировано на служебную карьеру, предпочитают тихую, спокойную, даже низкооплачиваемую работу риску предпринимательства.
- Проблемой для крупных промышленных предприятий является недостаточное количество высококвалифицированных рабочих. Поэтому, значительное внимание необходимо уделять не только подготовке топ-менеджеров, но и подготовке менеджеров среднего и низшего звена (бригадиров, звеньевых).
- Большинство руководителей среднего звена не готовы делегировать полномочия подчиненным, поэтому испытывают на работе высокое рабочее напряжение, страдают от дефицита времени для принятия управленческих решений.
- Нет разработанных документов, регламентирующих работу предприятия с резервом кадров.

- Существующие программы резерва кадров, ориентированы на подготовку топ-менеджеров. Они не предназначены для формирования и развития управленческих навыков управленцев низшего звена (бригадиры, мастера).

Для решения существующих проблем необходимо предпринять ряд мер:

- - В связи с отсутствием готовых специалистов-управленцев для промышленности на рынке труда, с одной стороны, и небольшим количеством работающих специалистов, обладающих предпринимательскими, творческими способностями, с другой стороны. На наш взгляд, еще на этапе найма и отбора персонала следует выявлять управленческий потенциал технического специалиста с тем, чтобы иметь возможность в перспективе включить его в кадровый резерв руководителей.

- - Службе управления персоналом разработать положение о формировании кадрового резерва, в котором закрепляются основные принципы и порядок формирования кадрового резерва, круг обязанностей должностных лиц, ответственных за формирование кадрового резерва.

- - Составить Перечень должностей, подлежащих резервированию и определить конкретное количество «резервистов» для каждой должности.

- Разработать формы отчетности по работе с кадровым резервом, установить периодичность сдачи отчетов.

- Разработать форму списка кадрового резерва, План профессиональной подготовки и развития резервистов, Отчет о продвижении по служебной лестнице сотрудников состоящих в резерве.

- Необходимо разработать для программ раздел – управленческая и социально-психологическая подготовка бригадиров и мастеров.

- Промышленные предприятия имеют ярко выраженный демографический «провал» в управленческом составе. Реализуя программы по формированию кадрового резерва необходимо уделять большое внимание вопросам наставничества. И, вместе с тем, ориентировать проводимые мероприятия не только на развитие способностей резерва принять управление, но и на развитие у действующего руководства умения передать это управление, создавая тем самым максимально эффективную команду рыночных управленцев предприятием.

Для успешной работы с кадровым резервом, прежде всего, необходимо понимание руководством компании целей и задач его создания, осознание того, кадровый резерв — это долгосрочная инвестиция в персонал. А так же положительный эффект от работы с кадровым резервом может быть достигнут только в том случае, если создание резерва является составной частью целостной системы работы с персоналом компании.

Пархоменко В.А., науч. рук. Швецов К.В., СПбГПУ

**РАЗНООБРАЗИЕ И ФОРМАЛИЗАЦИЯ ЗАДАЧ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Бурное социально-экономическое и техническое развитие стран «Азиатского дракона» (Япония, Сингапур, Южная Корея, регионы Китая: Гонконг и Тайвань) во второй половине XX века показало, что для становления постиндустриальной экономики, без обязательного наличия благоприятных географических, климатических условий, богатых полезными ископаемыми недр земли, необходимо и достаточно проводить разумную общегосударственную политику управления человеческими ресурсами.

Анализ многообразия задач управления человеческими ресурсами (далее – ЧР), а также формализации управления ЧР на микроэкономическом уровне, на уровне организации, производился с использованием российских и иностранных диссертаций (ProQuest).

Прежде всего, следует уточнить значение термина «ЧР», который имеет большое число интерпретаций, и в данной работе используется в качестве англоязычного аналога human resource (современный и часто используемый англоязычный термин, в который все в большей мере закладываются качественные характеристики). В качестве синонима можно найти:

- кадры, персонал, коллектив – в русскоязычных работах наблюдается спад в публикациях, так как чаще всего подразумевают «механическое» управление людьми. В англоязычной литературе за последние 5 лет (в результате поиска в ProQuest) была найдена лишь 1 работа с применением сочетания personnel administration, подавляющее большинство – 135 диссертаций относятся к периоду 1990-80х гг.;
- кадровый (трудовой) потенциал, капитал, ресурс – преимущественно в современных русскоязычных и англоязычных работах, отражает как количественную, так и качественную стороны управления людьми;
- агенты, активные элементы, состав активных систем – специальная терминология, применяющаяся в математическом аппарате Теории игр (русско- и англоязычная литература), используется в Теории активных систем (разработана в Институте проблем управления РАН, далее - ТАС), в Теории иерархий, а также за рубежом – в работах по Mechanism Design.

Вопросы разработки механизмов управления ЧР также были рассмотрены авторами.²²³

Круг задач управления ЧР был сформулирован уже к 1970-м гг.²²⁴ и остался актуальным до сих пор. Он включает в себя:

- комплектование штата организации – набор кандидатов и отбор из них числа лиц, удовлетворяющих требованиям, которые руководство фирмы предъявляет к будущим сотрудникам;
- повышение квалификации персонала;
- распределение трудовых ресурсов – расстановка кадров и назначение на должности;
- использование трудовых ресурсов – разработка организационной структуры, информационных потоков и схем взаимоотношений между сотрудниками, стиля руководства, инструкций по выполнению работ;
- оценка эффективности персонала – измерение вклада каждого сотрудника в успешную деятельность организации;
- оплата и стимулирование персонала – использование различных форм вознаграждения и поощрения для стимулирования каждого сотрудника.

Уже в 1970-е гг. в рамках математического аппарата Исследования операций (далее – ИО) задачи управления комплектования и распределения ЧР считали «зеркальными» по отношению друг к другу: в первом случае фиксируется расписание работ, а во втором – штат сотрудников.

²²³ Пархоменко В.А., Швецов К.В. Механизмы управления человеческими ресурсами в организациях, УДК 331, XXXIX Неделя науки СПбГПУ: Материалы международной научно-практической конференции. Ч. XVIII. СПб., 2010.

²²⁴ Исследование операций: в 2-х томах. Пер. с англ. / под ред. Дж. Моудера, С. Элмаграби. М., 1981. Т.2.

Современное состояние этой проблемы рассмотрено А.П. Караваевым²²⁵. Помимо управления составом и структурой ученый вводит класс задач стимулирования персонала – задачу управления фиксированным составом, в которой находятся оптимальные функции стимулирования для получения максимальной прибыли, при условии фиксированного состава и структуры.

Сравнение постановок задач ИО и ТАС позволяет сделать следующие выводы.

- Формулировка задачи распределения трудовых ресурсов ИО в общем случае совпадает с аналогичной формулировкой задачи управления составом ТАС.
- Формулировка задачи использования трудовых ресурсов ИО в общем случае совпадает с аналогичной формулировкой задачи управления структурой ТАС.
- Формулировка задачи оплаты и стимулирования персонала ИО близка по смыслу с аналогичной формулировкой задачи мотивационного управления ТАС.

Общепринято систематизировать решения задач управления ЧР на основе более и менее математизированных дисциплин, как-то: социология, психология, менеджмент, прикладная математика и пр. В конце XX в. начали активно развиваться междисциплинарные направления: синергетика, ИО, управление в социально-экономических системах, гибридные системы и др. Исследования такого рода не поддаются строгой классификации, однако они необходимы для разрешения противоречий между гуманитарными и точными науками.

На наш взгляд, основанием научного подхода к решению любой задачи является формализация, которая, в свою очередь, зависит от используемого языка (например, русского языка, языка программирования, языка математики) и от логических правил, по которым алфавит (атомарные значения) преобразуется в высказывания. Другими словами, очень важны основные положения логики, которые используются в формальной модели решения задач.

Г. Фреге и Э. Гуссерль показали, что законы логики нельзя трактовать как законы нашей психики²²⁶. Это означает, что классическая логика (прикладная математика) противопоставляется психологии (гуманитарным наукам), поэтому роль междисциплинарных исследований огромна. В современной науке управления ЧР наблюдаются два стремящихся друг к другу, вектора: математизация психологии и «размышление» точных направлений науки. Ярким примером пересмотра классической логики Аристотеля является нечеткая логика (далее – НЛ), разработанная Л. Заде в 1960-х гг.

Применение НЛ к решению задач управления ЧР, прежде всего, позволяет решать задачи с неполными исходными данными, а также вводить нечеткие оценки (с помощью лингвистических переменных).

Таким образом, основной тенденцией решения задач управления ЧР является появление оптимизационных моделей, основанных на нечеткой и других логиках с использованием неевклидовой математики (Курипта О.В., Федянина О.П., Колосова О.В. и др.), а в рамках Теории игр – рассмотрение когнитивных карт и процессов (Новиков Д.А., Анцева И.И. и др.).

²²⁵ Караваев А.П. Модели и методы управления составом активных систем. М., 2003.

²²⁶ Бочаров В.А., Маркин В.И. Введение в логику: учебник. М., 2010.

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ МОЛОДЕЖИ. РОЛЬ ГОСУДАРСТВА И ЛИЧНОСТИ

Горина Е.Е., Муромский институт (филиал) ВлГУ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В КРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ

Начиная с конца 2008 года, государственная служба занятости осуществляет свою деятельность в условиях социально-экономического кризиса. Это потребовало разработки дополнительных направлений работы данной структуры, в связи с чем федеральный центр начал стимулировать проведение регионами дополнительных антикризисных мероприятий, способствующих снижению напряженности на рынке труда. 31 декабря 2008 г. вышло Постановление Правительства РФ «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» №1089. В соответствии с ним 15 января 2009 г. губернатор Владимирской области подписал Постановление № 24, утвердившее областную «Программу дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Владимирской области в 2009 г.». В создании подобных региональных программ участвовали практически все регионы страны.

Анализ областных программ показал, что центрам занятости регионов в 2009 г. было поручено выполнение следующих видов антикризисных мероприятий: 1. Опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников); 2. Организация общественных работ на предприятиях и социально-значимых объектах для работников, находящихся под риском увольнения, а также для незанятых граждан; 3. Содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан; 4. Адресная поддержка ищущих работу граждан, переезжающих в другую местность для трудоустройства на рабочие места постоянного и временного характера.

Финансирование Программы осуществлялось за счет средств различных источников, основными из которых в рассматриваемых регионах являлись областной и федеральный бюджеты, средства последнего предоставлялись в виде субсидий региональным бюджетам.

Несмотря на результаты, проведение региональных программ изначально было осложнено рядом проблем, главным образом, организационного характера. Сложилась парадоксальная ситуация, когда, с одной стороны, документы принимались в спешке, а с другой – их созданию все равно не было своевременным. Так, для участия работодателей в реализации программы необходимо было получить их согласие, однако на момент создания нормативных документов многие предприятия уже наметили и предприняли первые шаги выхода из кризисной ситуации, что снизило их заинтересованность в участии в антикризисных мероприятиях. Кроме того, условия участия не были продуманы до конца: к примеру, в проведении опережающего обучения граждан, находящихся под угрозой массового увольнения, могли участвовать организации, планирующие сократить штат не менее чем на пятьдесят человек, что обусловило невозможность участия в программах предприятий с численностью до 500 человек, которые планировали увольнение 20-40 работников.

Однако предпринятые меры образом повлияли на стабилизацию ситуации в сфере занятости, и 14 декабря 2009 г. было принято Постановление Правительства Российской Федерации «О предоставлении в 2010 и 2011 гг. субсидий из федерального бюджета бюджетам Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» № 1011. Это стало свидетельством продолжения антикризисной политики в сфере занятости населения.

Для осуществления выработанной Правительством политики по поддержанию занятости населения субъектами Российской Федерации утверждены региональные программы, предусматривающие дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда субъектов РФ на 2010г. Программы утверждены всеми 82 субъектами РФ. Изначально по этим программам предусматривалось опережающее обучение и создание рабочих мест для 1,3 млн. граждан, для чего Рострудом была проведена процедура заключения Соглашений на перечисление средств федерального бюджета с каждым субъектом РФ.

В конце мая, в июне 2010 г. началась процедура заключения Дополнительных соглашений к Основному соглашению с целью выделения дополнительных финансовых средств субсидий. Первые Дополнительные соглашения на увеличение финансирования заключены с Республикой Дагестан (19.05.2010), Чеченской Республикой (21.06.2010) и Республикой Ингушетия (01.07.2010).

Анализируя региональные программы на 2010 г., следует упомянуть, что перечень запланированных антикризисных мероприятий был расширен. Так, проводились:

- опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под угрозой увольнения (простой, введение режима неполного рабочего времени, предоставления отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателей, проведения мероприятий по высвобождению);

- опережающее профессиональное обучение штурманов и бортинженеров, увольняемых в связи с реорганизацией;

- организацию общественных работ, временного трудоустройства работников, находящихся под угрозой увольнения, а также признанных в установленном порядке безработными граждан и граждан, ищущих работу;

- стажировку выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы, включая наставников;

- содействие трудоустройству инвалидов;

- содействие самозанятости безработных граждан и стимулирование создания безработными гражданами, открывшими собственное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных;

- оказание адресной поддержки гражданам, обратившимся в органы службы занятости в целях поиска работы, включая организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест, создаваемых в том числе в рамках реализации федеральных целевых программ и инвестиционных проектов;

- иные дополнительные мероприятия в соответствии с нормативными актами Правительства Российской Федерации (содействие занятости ОАО «Автоваз» содействие занятости ОАО «Молот»).

Предполагаемая численность участников составила 1 47,7 тыс. чел., общий объем финансирования - 41 305 951,5 руб., из которых 38 643 384,8 руб. планировалось потратить из средств федерального бюджета; 2 635 454,2 – бюджетов субъектов РФ. Кроме того, планировалось привлечение средств авиакомпаний в размере 18

067,5 руб. для реализации опережающего профессионального обучения штурманов и бортиженеров, увольняемых в связи с реорганизацией.

Федеральные органы исполнительной власти в лице Роструда осуществляют мониторинг реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда. По его результатам, на 1 ноября 2010г. дополнительные мероприятия проводились во всех российских регионах. Заключены договоры с 65,6 тыс. предприятий. Приступили к работе и учебе 1,729 млн. человек, или 116,3% от численности, заявленной в региональных программах.²²⁷

Задорина М.А., Никулина Е.Ю., науч. рук. Певная М.В. УрФУ
**ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ НА РЫНКЕ ТРУДА**

(статья выполнена в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009-2013 гг» ГК- 865)

Мировой финансовый кризис, поразивший Россию осенью 2008 г., оказал влияние на все сферы жизни общества. Стали сворачиваться инновационные проекты, закрывались многие предприятия и организации, сокращались рабочие места. За время кризиса по официальным данным уровень безработицы вырос на 1,5 %²²⁸, в реальности намного серьезнее обострилась ситуация на рынке труда. В результате население ощутило на себе все тяготы экономической нестабильности.

Порядка 4,2 млн. молодых людей²²⁹ в России в период кризиса закончили высшие учебные заведения и оказались в наиболее невыгодном положении, так как испытывали трудности при устройстве на работу по причине отсутствия практического опыта и неготовности вести трудовую деятельность в экстремальных условиях.

Чтобы защитить интересы этой социальной группы государство предприняло ряд мер по поддержке молодежи, которые должны были выполнять центры занятости населения. К этим мерам относятся программы, направленные на:

1. Профессиональное обучение²³⁰:

- профессиональная подготовка с целью ускоренного приобретения обучающимися навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ;
- переподготовка безработных граждан для получения дополнительных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, получения новой квалификации;
- повышение квалификации безработных граждан с целью обновления знаний, умений и навыков, роста профессионального мастерства, освоения новых способов решения профессиональных задач, изучения новой техники, технологии и других вопросов по профилю профессиональной деятельности;

²²⁷ Мониторинг реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда: сайт Федеральной службы по труду и занятости РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rostrud.ru/> (дата обращения: 06.03.2011).

²²⁸ Занятость и безработица [Электр. ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. 2011. Режим доступа: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages/#>

²²⁹ Образование [Электр. ресурс] / Российский статистический ежегодник. 2010. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

²³⁰ Профессиональное обучение и профессиональная ориентация [Электр. ресурс] / Департамент ГСЗН Свердловской области. 2010. Режим доступа: <http://www.szn-ural.ru/home/gosuslugi/profob.aspx>

- стажировка специалистов для формирования и закрепления на практике теоретических знаний, умений и навыков приобретения профессиональных и организаторских качеств для выполнения профессиональных обязанностей.

2. Содействие развитию малого бизнеса и предпринимательства и организация самозанятости²³¹:

- консультативные услуги по вопросам организации предпринимательской деятельности, проведение тестирования для углубленной оценки Ваших предпринимательских способностей;

- обучение граждан для последующей организации своего дела;

- содействие в подготовке бизнес-планов;

- предоставление возможности по использованию каналов связи и средств оргтехники;

- финансовая помощь безработным гражданам на организацию самозанятости (на подготовку учредительных документов, оплату государственной пошлины за регистрацию малого предприятия, получение свидетельства на право заниматься индивидуальной предпринимательской деятельностью, приобретение бланочной документации, изготовление печатей и штампов).

В Ведомственной целевой программе содействия занятости населения Свердловской области на 2009-2010 гг. предполагалось временно трудоустроить 1604 выпускника вузов и организовать стажировку для 4000 молодых граждан, а также оказать содействие 1330 гражданам в открытии своего бизнеса в период 2009-2010 гг.²³²

Следует отметить, что ежегодно в Свердловской области на рынок труда выходят около 40 тысяч молодых специалистов – выпускников высших учебных заведений²³³. Квота, установленная государством на оказание помощи при трудоустройстве, на первый взгляд, представляется ничтожно малой для такого количества выпускников учреждений высшего профессионального образования. Но число обращений в центры занятости среди молодых специалистов не превышает и половины, заложенного числа в квоту. Возникает вопрос: почему государства ставит в программу поддержки молодежи такую маленькую квоту и почему выпускники не обращаются в центры занятости в том количестве, в котором это запланировано в рамках деятельности служб занятости населения? Очевидно, что возникает проблема социального противоречия, которое находит свое проявление в отсутствии заинтересованности в сотрудничестве со стороны всех участников социального взаимодействия. Позиция органов власти наряду с невниманием молодежи к возможностям государственной системы существенно влияет на эффективность деятельности центров занятости населения.

По результатам эмпирического исследования (экспертных интервью со специалистами Центров занятости населения г. Екатеринбурга) за 2009-2010 гг. специалисты не помнят, чтобы хоть один выпускник вузов Уральского региона обратился бы за содействием и помощью в открытии своего дела. Специфика данного явления может быть связана с изменениями в профессиональных стратегиях молодежи, так как

²³¹ Содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан [Электр. ресурс] / Департамент ГСЗН Свердловской области. 2010. Режим доступа: <http://www.szn-ural.ru/home/gosuslugi/gosuduslug/>

²³² Ведомственная целевая программа содействия занятости населения Свердловской области на 2009-2010 годы [Электр ресурс] / Департамент ГСЗН Свердловской области. 2010. Режим доступа: <http://www.szn-ural.ru/home/>

²³³ Образование [Электр. ресурс] / Российский статистический ежегодник. 2010. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_13/Main.htm

лишь 15 % студентов планируют организовать свое дело, вести бизнес или заняться предпринимательством ²³⁴. Более того, в настоящее время молодые люди предпочитают свободное трудоустройство 45 %, нежели содействие служб занятости – 32 % ²³⁵.

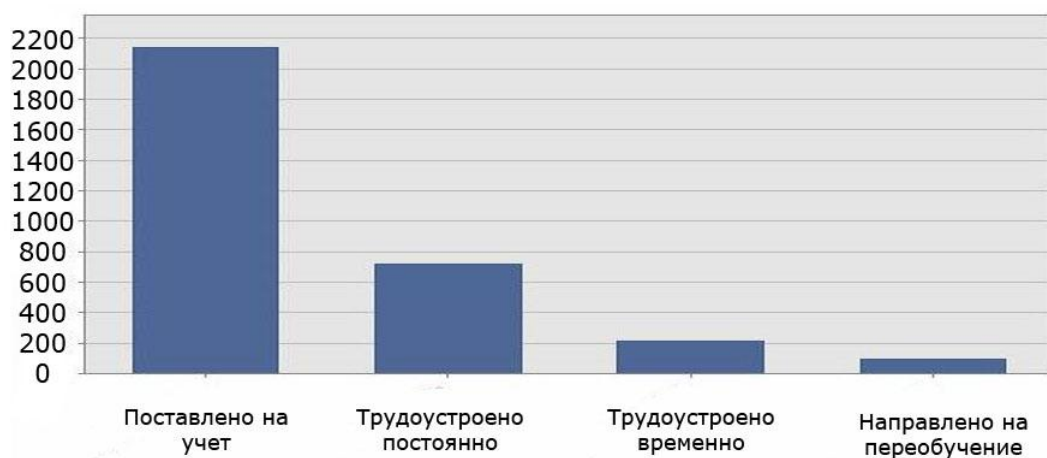


Рис. 1 Численность выпускников высших учебных заведений Свердловской области, зарегистрированных в службе занятости населения за 2009 г.

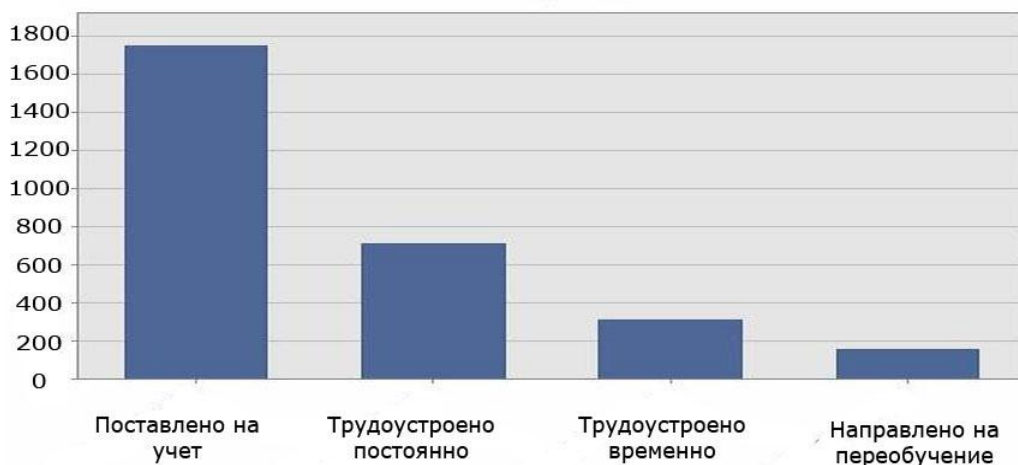


Рис. 2 Численность выпускников высших учебных заведений Свердловской области, зарегистрированных в службе занятости населения за 2010 г.

Таким образом, государственная политика в области организации занятости молодежи в период кризиса представляется мало эффективной. Поддержка конкурентоспособности молодых людей на рынке труда носит скорее декларативный характер, нежели оказывает реальную помощь. Идея внедрения программ поддержки населения в период кризиса была хорошей, но механизм ее реализации был сложен для выполнения в реальных рыночных условиях.

По заключению специалистов центра занятости одного из районов г. Екатеринбурга программа имеет целый ряд сложных проблемных аспектов. С одной стороны, в рамках стажировки трудоустройство предполагает временную занятость, что для

²³⁴ Профессиональные стратегии и ценностные ориентации молодежи в условиях экономического кризиса: информационно-аналитический отчет / под ред. Ю.Р. Вишневого, Л.Н. Банниковой, М.В. Певной. Екатеринбург: УрФУ, 2010. С. 153.

²³⁵ Там же. С. 161.

реального работодателя, который в последствии может действительно трудоустроить выпускника после стажировки, это представляет сложность в большом количестве документов, которые нужно оформлять и переоформлять, затрачивая дополнительно материальные, временные и человеческие ресурсы. С другой стороны, предприятия использовали услуги центра занятости в большинстве случаев для решения своих задач, нежели решения проблем безработицы, без учета интересов государства и молодежи.

Во многом описанные выше проблемы также связаны с тем, что уровень доверия к центрам занятости достаточно низок в обществе. Кроме того, об этом свидетельствует соотношение числа выпускников ВУЗов к числу их обращений за помощью в трудоустройстве. Молодые специалисты, как и многие организации и предприятия, сегодня не рассматривают центры занятости в качестве реальных посредников, способствующих трудоустройству в современных экономических условиях. Работодатели не предоставляют вакансии, ориентированные на молодых специалистов, работников высокой квалификации и представителей престижных профессий, руководствуясь стереотипом, что в Центр занятости такие не обращаются. А также этот процесс не привлекателен для многих организаций вследствие оформления дополнительной документации и работой с большим потоком претендентов, который без дополнительного отбора направляются специалистами Центров без учета основных требований работодателя и пожеланий претендента на вакансию. В тоже время, специалисты центра занятости в большинстве случаев предоставляют ограниченную информацию в области вакансий претендентам. Целый комплекс сложностей связан и с организацией информационной работы в этих учреждениях. Информация о программах, возможностях, формах работы Центров занятости, как правило, распространяется без учета интересов целевых аудиторий, традиционными и мало эффективными способами.

Система центров занятости на данный момент является не совершенной, так как не учитывает в полной мере потребности работодателей и потенциальных кандидатов на трудоустройство. Центры занятости в современных экономических условиях не в состоянии успевать за потребностями рынка труда и использовать в полной мере свои информационные ресурсы. Одной из отличительных черт центров занятости на сегодняшний день является ориентированность их деятельности на депривированные социальные группы. Можно говорить о выше обозначенной проблеме как о «замкнутом круге». Квалифицированные специалисты не идут в Центры занятости, потому что в них не обращаются перспективные работодатели. Перспективные работодатели не используют ресурсы Центров занятости из-за целого комплекса проблем организационного характера. Как следствие мы имеем низкий престиж государственных служб, призванных оказывать реальное содействие в трудоустройстве всем российским гражданам. На текущий момент, в России выстроена система, которая занимается лишь распределением материальной помощи, нежели реальными проблемами трудоустройства.

Безусловно, решить назревшие проблемы трудоустройства молодых специалистов в один момент, используя только один ресурс, представляется мало возможным. Требуется целый комплекс институциональных изменений. Следует моделировать развитие профессиональных ориентаций в соответствии с потребностями рынка труда, возможностями современной молодежи. Однако, системная профориентационная работа должна быть активизирована в следующих направлениях:

- Формирование профессиональных ориентаций молодежи должно начинаться еще со школьной скамьи, в соответствии с потребностями государства, рынка труда, личных интересов и способностей (семинары, встречи с потенциальными работодателями, классные часы по профориентации и определением склонностей к той или иной профессии);
- Популяризация центров занятости среди молодежи и работодателей (реклама, СМИ, организация семинаров в вузах); развитие направления деятельности, рассчитанного на социально успешные социальные группы и кадры высокой квалификации;
- Содействие вуза в прохождении студентами в период обучения производственной практики с возможностью дальнейшего трудоустройства по окончании вуза (студент приобретает опыт и практические навыки работы в определенной организации на протяжении нескольких лет, после чего он начинает хорошо ориентироваться в деятельности этой организации);
- Актуализация проведения дней карьеры в высших учебных заведениях при содействии центров занятости, при посредничестве предприятий и организаций, предоставляющих вакансии.

В заключение хотелось бы добавить, что проблема трудоустройства молодых специалистов играет немаловажную роль в развитии потенциала нашей страны. Усилия, направленные на ее решение, внесут значительный вклад в благополучное социально-экономическое развитие российского государства и общества.

Звонарева М.В., Муромский институт (филиал) ВлГУ
ЗАНЯТОСТЬ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Для молодежи как социальной группы наиболее актуальной является проблема перехода от профессионального обучения к труду. Для студентов же главной проблемой является совмещение обучения в ВУЗе и заработка. Получение профессиональной квалификации и рабочего места наряду с созданием своей семьи являются важнейшими социальными функциями, реализуемыми в молодом возрасте.

Положение молодежи на рынке труда характеризуется тем, что среди официально зарегистрированных безработных эта группа стала одной из самых многочисленных. Это объясняется некоторыми причинами: отсутствие опыта и стажа работы, неосведомленность о своих правах и возможностях в поиске работы, дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, дискриминация женщин при приеме на работу, проблемы в адаптации на рынке труда выпускников вузов, инфантилизм студентов и выпускников в поиске работы. С одной стороны, основная задача студентов - это учеба, с другой – большинство студентов ищут дополнительные оплачиваемые формы занятости (разработка сайтов, выполнение на заказ письменных работ, работа в свободное от учебы время), а на старших курсах находят более стабильные источники дохода.

Можно выделить 5 основных участников такого процесса как трудоустройство студентов: ВУЗы; организации; инструменты поиска; посредники; сами студенты.

1. В учебных заведениях трудоустройство студентов обычно осуществляется через профсоюзные комитеты, одна из задач которых трудоустроить студентов и выпускников. Многие из них поддерживают постоянный контакт со службами занятости, постоянно обновляют свою информацию о свободных вакансиях, предлагают студентам наиболее подходящие варианты. Кроме того, почти все ВУЗы занимаются обеспечением трудоустройства студентов после выпуска, однако данная работа носит скорее одномоментный, бессистемный характер.

2. Учреждения и организации, которые набирают молодежь, проводят активную коммуникационную политику. Это и работа в ВУЗах, и множество рекламных объявлений с вакансиями и стажировками. В основном это крупные российские и иностранные компании. Лучший способ начать в них карьеру – это программы стажировок.

3. Инструментов поиска подходящей работы сейчас огромное количество. К ним можно отнести интернет-сайты, газеты, журналы и другие средства массовой информации. Наиболее интересными являются те, где публикуются вакансии специально для молодежи. Также содействие в этом вопросе могут оказать, а значит, явиться инструментом поиска работы, друзья, родственники и знакомые.

4. Посредниками можно назвать рекрутинговые агентства. Деятельность такого агентства складывается из трех основных составляющих: поиск, оценка и подбор персонала на определенные вакансии, имеющиеся у работодателей. Особое внимание уделяется соответствию профессиональных и личностных компетенций кандидата требованиям клиента. Сейчас рынок подбора персонала на начальные позиции в самом зарождении, но крупные компании на рынке труда активно подбирают молодой персонал.

5. Собственно сами студенты максимально заинтересованы в своём трудоустройстве. Активные студенты используют все возможные инструменты и обычно успешно находят себе работу. Студенчество достаточно открытое сообщество, в котором информация распространяется очень быстро, и если активно наблюдать за окружением, то проблема трудоустройства становится решаемой.

В большей мере студентов подталкивает к поиску работы желание иметь собственный доход и не зависеть от необходимости получения материальной поддержки от родителей, а также работа позволяет устанавливать контакты и налаживать связи, которые могут пригодиться в будущем. Большинство студентов ищет временные формы занятости во время каникул. Они работают продавцами, курьерами, официантами, администраторами, торговыми представителями и т.д. Этот список можно продолжить, потому что существует целый список причин, которые являются важными в решении вопроса совмещения работы и учёбы. Среди этих причин наиболее важными являются: желание улучшить материальное положение своей семьи; работа, как способ обретения независимости от родителей; необходимость платить за учёбу и др.

Из всего выше сказанного можно сделать вывод, что студенты часто трудоустраиваются в ходе учёбы не по специальности. На работу по специальности их часто не принимают, в связи с тем, что у них отсутствует документ об образовании, нет достаточного опыта работы в данной сфере.

Для решения выше обозначенных проблем необходимо расширить спектр оказываемых вузами, техникумами и профессиональными училищами услуг путем добавления в обязанности учебного заведения подбор и предложение студентам старших курсов и выпускникам вакансий и возможных форм занятости. Структурным подразделениям вузов и др. организациям, на которых будет данная функция возложена, необходимо поддерживать тесные взаимосвязи с агентствами по трудоустройству, государственными службами занятости, органами местного самоуправления и работодателями не формально, а реально. (в том числе иностранными организациями и компаниями).

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ БУДУЩИХ ПЕРЕВОДЧИКОВ

(статья выполнена в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009-2013 гг.» ГК- 865)

Окончив ВУЗы по всей стране, сотни тысяч молодых специалистов терзаются вопросом: куда пойти работать? Где найти работу не только за приличную оплату, но и по душе? Получение образования — это только первый, хотя и трудный этап взрослой жизни. Однако он уже пройден. Что же делать дальше?

Часто для выпускников ВУЗов и студентов проводят ярмарки вакансий. Информацию о них можно узнать как в СМИ, так и в службах занятости. Многие ВУЗы беспокоятся о трудоустройстве своих выпускников. Некоторые из них открывают свои кадровые агентства, налаживают контакты с крупными предприятиями и компаниями. Поскольку наш университет выпускает в основном специалистов технического профиля, большинство вакансий на таких ярмарках предлагается им. Многие молодые специалисты именно так и находят «свои» места. Наше исследование посвящено другой сфере деятельности.

Современный бизнес невозможен без контактов с иностранными партнерами, а деловые переговоры - без переводчиков. Совместные проекты с западными компаниями, импорт оборудования и новых технологий потребовали перевода миллионов страниц текста. Резко увеличилось количество организаций, нуждающихся в версиях своих сайтов на английском и других языках. Казалось бы, востребованность профессиональных переводчиков и доходы этих специалистов тоже должны возрасти, но... Конкуренцию профессионалам составляют любители с сертификатом об окончании курсов иностранных языков и все те, кто мало-мальски знает иностранный язык. За услуги они готовы получать небольшие деньги, а работодатель не всегда способен объективно оценить качество их работы. В результате резко упал уровень переводов и подешевел сложный, требующий знаний, опыта и терпения, интеллектуальный труд переводчика. Наблюдая такую картину на рынке труда переводчиков, мы провели исследование среди студентов старших курсов переводческих специальностей государственных ВУЗов г. Екатеринбурга. Нам было важно узнать, какой видят свою будущую профессиональную деятельность старшекурсники, какой вид трудоустройства они предполагают для себя. Профессия переводчика хороша в качестве примера еще и тем, что в отличие от многих других сфер деятельности, профессионал может работать как в штате любой компании или предприятия, так и фрилансером, самостоятельно выбирая себе заказы.

Был проведён сплошной опрос студентов 3, 4 и 5 курсов Уральского федерального университета (61,3%) и Уральского государственного педагогического университета (38,7%), обучающихся по специальности «Перевод и переводоведение», всего опрошено 93 респондента.

В начале исследования мы хотели узнать мотивы выбора переводческой специальности и оценить уровень удовлетворённости студентов на данный момент своим выбором.

Мотивы выбора специальности

№ п/п	Значение	Число респондентов	%
1	Интерес к профессии	72	79
2	Желание получить диплом о высшем образовании	29	32
3	Моя семья была заинтересована, чтобы я получил(а) именно это образование	11	12
4	Престижность профессии в обществе	30	33
5	Гарантированность трудоустройства	2	2
6	Представление о профессии в обществе, информация СМИ	5	5
7	Мнение моих друзей и знакомых	0	-
8	Поступил(а) на бюджетное место	1	1
9	другое	2	2

* Сумма выше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно

Большинство респондентов (79 %) изначально испытывали интерес именно к этой сфере профессиональной деятельности и находят ее престижной (32 %) в представлении общества. Однако треть респондентов признались, что кроме прочего просто хотели получить диплом о высшем образовании (31 %). На данный момент процессом и качеством обучения, возможностями и условиями обучения в ВУЗе полностью удовлетворены 43% старшекурсников и еще 39 % удовлетворены частично.

Сегодня большинство выпускников российских вузов испытывают трудности при устройстве на работу по специальности, поскольку работодатель заинтересован в том, чтобы соискатель имел опыт работы. Поэтому начинают свою трудовую деятельность будущие специалисты еще обучаясь в ВУЗе. По данным проведенного исследования уже работали ранее 43 % студентов, ещё 30 % работают в настоящее время. При этом только один из пяти (21 %) респондентов работают на должности, непосредственно связанной с получаемой специальностью, у трети (32 %) опрошенных работа связана с будущей специальностью только частично. Большинство студентов переводческих специальностей (45 %) вообще работают не по профилю специальности. Подавляющее большинство опрошенных студентов-будущих переводчиков (86 %), получая образование в Екатеринбурге, считают его недостаточным, планируют в дальнейшем продолжить обучение. При этом де трети из них (61%) собираются получать второе высшее образование в России, чаще всего юридическое или экономическое. Получаемое лингвистическое образование рассматривается как дополнение к чему-то более весомому, востребованному.

Работа переводчика связана, во-первых, с постоянным общением с носителем языка, а, во-вторых, с частыми контактами с представителями зарубежных фирм и предприятий. Исходя из этого больше трети респондентов (36%) планируют получать второе высшее образование за границей. Научная, преподавательская деятельность привлекает немногих, только 15% опрошенных планируют в дальнейшем получить более фундаментальное, научное образование в магистратуре или аспирантуре. По данным исследования, проведенного агентством HeadHunter в Екатеринбурге²³⁶, 53%

²³⁶ Дружинин С. Екатеринбург готов к трудоустройству фрилансеров. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://http://dkvartal.ru/ekb/news/101198128>

местных фрилансеров начинали свою трудовую деятельность как наемные работники, но затем ушли на «вольные хлеба».

На вопрос о стратегии будущего трудоустройства, о том, хотели бы будущие переводчики работать как фрилансеры или предпочитают быть в штате компании, 73% респондентов ответили, что рассматривают для себя на первом этапе трудоустройства форму работы фрилансером как способ дополнительного заработка, а каждый пятый из опрошенных (21%) вообще не видит для себя такой возможности. При этом большинство студентов (60%) хотели бы работать штатным переводчиком в крупной компании. Это вполне объяснимо, поскольку штатный сотрудник защищен законодательно, а фрилансер должен сам обеспечивать себе и заказы и социальный пакет. Самой большой проблемой, которая отпугивает молодых переводчиков от статуса фрилансера, является неуверенность в том, что они смогут самостоятельно найти заказы и вовремя получить заработанные деньги. Однако при всех минусах выделяют и большой плюс такой самостоятельной работы: переводчик-фрилансер всегда сам решает когда, с кем и на каких условиях сотрудничать, какую тематику перевода выбрать. Одной из целей проведенного исследования была оценка уровня инструментальной подготовленности будущих переводчиков, степень их осведомленности со специализированными электронными ресурсами. К сожалению, остается отметить, что такие необходимые сейчас электронные ресурсы как система автоматизированного перевода Trados (обязательна при переводе технической документации в промышленности) знают всего четверть старшекурсников.

Таблица 2

Знакомые электронные ресурсы (% от числа ответов)

№	Значение	Число респондентов	% .
1	Специализированные сайты	27	33
2	Компьютерные переводческие программы (trados и т.д.)	23	28
3	Он-лайн словари	65	78
4	Интернет-переводчики	38	46
5	не знаю	5	6

Далеко не все молодые специалисты, закончив ВУЗ, в поиске первой работы сразу попадают в десятку, то есть находят место, с которого начнется их карьера. Важно другое. Первый трудовой опыт дает возможность почувствовать реальную жизнь, узнать, что такое трудовой коллектив, как с ним взаимодействовать, какие требования предъявляют сотрудники друг к другу. Некоторые студенты до последнего курса не думают о том, куда они пойдут работать. Конечно, это их дело, но ведь сложнее начинать карьеру с чистого листа. Желательно всё-таки четко представлять себе, что ты будешь делать на следующий день, после получения диплома.

ВЛИЯНИЕ ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ

(статья выполнена в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009-2013 гг» ГК- 865)

Профессиональное и социальное самоопределение молодежи играет важную роль в воспитании нового поколения профессионалов, обладающих инновационным мышлением и высоким уровнем социальной ответственности. В статье анализируется влияние внешних факторов (школа, семья, друзья) на формирование профессионального самоопределения личности. В качестве основы для анализа были взяты данные глубинного интервью, проводимого с молодым специалистом, окончившим университет несколько лет назад и ныне работающим по специальности.

Методологическая база научного понимания профессионального самоопределения заложена в работах К. Маркса²³⁷. Именно он сформулировал принципиальные положения об активности личности и ее значении в формировании трудовой деятельности человека. По его мнению, только человек, обладающий предприимчивостью, интеллектуальностью, склонностью к коммерческому риску, самостоятельностью, быстрой обучаемостью, способен быстро адаптироваться к динамично изменяющимся социально-экономическим отношениям и наиболее полно представлять горизонты своей профессиональной деятельности.

Респондент, наиболее полно подходит под описание, данное К. Марксом, так как помимо учебы в школе, он уделял внимание музыке, спорту и внеучебной деятельности, что способствовало формированию вышеперечисленных качеств.

«...Занимался разными видами спорта: легкой атлетикой, баскетболом, лыжным спортом....Увлекался нумизматикой (коллекционирование монет) и филателией (коллекционирование марок) ...Ездил с экскурсиями по разным городам.....был награжден путевкой во всероссийский детский центр «Орленок», за особые успехи в учебе и спорте...».

Отечественными учеными (Е.А. Климовым²³⁸, Е.М. Павлютенковым²³⁹, К.К. Платоновым²⁴⁰, С.Н. Чистяковой²⁴¹) проблема самоопределения рассматривается в связи с исследованием жизненного пути индивида и не может быть решена в отрыве от взаимоотношений человека с окружающим миром, который подталкивает человека к судьбоносному решению. В основе отношения к профессии, в этот момент, лежит, как правило, не свой собственный, а чужой опыт - сведения, полученные от родителей, друзей, знакомых, из телепередач и т.д. Этот опыт, обычно, абстрактен, не пережит, не выстрадан и формируется, основываясь на повседневном поведении человека, согласно его потребностям в настоящий момент. Вот пример из интервью, иллюстрирующий данное утверждение:

«Прежде всего, в городе, котором я живу, градообразующим предприятием является автомобильный завод. Большинство людей работало, на тот момент, именно на этом предприятии. Поэтому автозавод рассматривался как потенциаль-

²³⁷ Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года. Академический проект., 2010. 784 с.

²³⁸ Климов Е.А. Путь в профессию. Л., 1974. 190 с.

²³⁹ Павлютенков Е.М. Формирование мотивов выбора профессии / Под ред. Б.А. Федорошина. Киев: Рад. школа, 1980. 144 с.

²⁴⁰ Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. М.: Высшая школа, 1984. 174 с.

²⁴¹ Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи - М.: Ин-т профессионального самоопределения молодежи РАО, 1993.

ное место будущей работы ...Информация о будущей профессии черпалась из местного телевидения (передачи про завод), рассказов автозаводчан, приходивших в школу на тематические классные часы, а так же большое влияние оказали экскурсии на автозавод. Вернувшись домой, после экскурсии в инженерный корпус, я твердо для себя решил, что буду инженером...».

То, насколько престижной окажется выбранная профессия или ВУЗ, в который человек собирается поступать, зависит от его уровня притязаний. Это может быть следствием разумного отказа от беспочвенных надежд, но может быть и проявлением малодушия, страхом перед решительным шагом. В этом случае предпочтение отдается не тому вузу, где есть специальности, которые, в силу его индивидуальных особенностей, наиболее подходят, а тому, который находится ближе к дому, конкурс меньше, друзья учатся, родители рекомендуют и так далее. Скорее всего, такой подход к выбору будущей специальности негативно повлияет на него, как на формирующегося специалиста и отразится на его квалификации.

«Сначала было желание уехать в Москву или Санкт-Петербург и поступать в столичное учебное заведение. Но обстоятельства сложились по-другому (экзамены были в одно время, к тому же на тот момент я пришел к выводу, что качественное техническое образование можно получить только в промышленном городе, где ВУЗы имеют не только хорошую теоретическую, но и практическую базу)».

Шубкин В.Н. в своей книге «Трудящаяся молодежь: образование, профессия, мобильность» так характеризует престиж и привлекательность профессии: «престиж, хотя он и достаточно тесно связан с привлекательностью, все же остается не более чем отражением в сознании молодежи определенных стереотипов общественного сознания, по которым не всегда удается адекватно судить о профессиональных склонностях молодежи. Привлекательность же профессии — это уже выбор профессии в проективной ситуации: как примеривание профессии на себя, как принципиальное и абстрактное согласие приобрести данную профессию»²⁴².

«...Смотря в чем престиж измерять ... Если в деньгах, то не такая уж и престижная профессия (профессия банкира намного престижнее), а если в пользе, приносимой людям, городу, стране – то, наверно, да. Стране нужны новые современные качественные автомобили. И их создают люди именно этой профессии».

И.С. Кон²⁴³ и А.В. Мудрик²⁴⁴ связывают переход от подросткового к раннему юношескому возрасту с резкой сменой внутренней позиции, заключающейся в том, что устремленность в будущее становится основной направленностью личности. Происходит переключение интересов с частного и конкретного на отвлеченное и общее, наблюдается рост интереса к вопросу мировоззрения, религии, морали и этики. Чаще всего период перехода от подросткового к юношескому возрасту приходится на старшие классы школы и поэтому считается, что именно школа способствует формированию осознанной личности, т.е человека с активной жизненной позицией, стремящегося к постоянному развитию и самосовершенствованию. Вот что думает по этому поводу респондент:

«Школа помогла мне понять, что в мире есть много людей, готовых помочь в трудной ситуации... Школа открыла мне глаза, показала некоторые вещи с другой стороны (необходимо четко формулировать цель, а уже потом думать о путях ее

²⁴² Шубкин В.Н. Трудящаяся молодежь: образование, профессия, мобильность. - М.: Наука, 1984.

²⁴³ Кон И. С. Психология старшеклассника М.: Просвещение. 2004. 207с.

²⁴⁴ Мудрик А.В. Социальная педагогика. Учебник. 5-е изд. доп. Серия: Высшее профессиональное образование М.: Издательство: "Академия/Academia", 2005.

реализации; принимать активное участие во всем, тем самым открывая в себе новые горизонты) ...Так в школе, но уже в старших классах, у меня сложилось свое мировоззрение, свои взгляды на жизнь».

До 50%²⁴⁵ учащихся начального профессионального образования и среднего специального образования, будучи студентами старших курсов, сомневаются в правильности своего профессионального выбора и подумывают о смене профессии. В итоге, большинство выпускников (91% СПО и 85% НПО) не ориентированы на трудоустройство не только по освоенной специальности, но и в рамках отраслевой специализации своего учебного учреждения. Следовательно, представление о профессии, спустя несколько лет учебы в университете, остается неизменным лишь у немногих. Происходит анализ качеств необходимых для достижения успеха, а так же тех личностных черт, мешающих самореализации в интересующей области.

«Да, по прошествии, некоторого времени мое представление о выбранной профессии изменилось... яснее становилось, что для будущей профессии нужны глубокие, основательные знания... Мне стало понятно, что современный инженер - это специалист, обладающий высокой культурой, хорошо знающий современную технику и технологию, экономику и организацию производства, умеющий пользоваться инженерными методами при решении инженерных задач и в то же время обладающий способностью изобретательства. В любой области настоящий он должен действовать самостоятельно, инициативно, творчески. Часто инженер выступает в роли руководителя определенного коллектива людей. Эта особенность деятельности инженера требует от него проявления организаторских способностей. Большое значение имеет чувство ответственности, т.к. от работы, способностей, организованности часто зависит рациональное использование фондов, техники, рабочей силы».

Подводя итог всему вышесказанному, хотелось бы упомянуть Б. А. Душкова²⁴⁶, который отмечает: «Наблюдениями установлено, что путь человека в профессию содержит в себе три этапа. Первый этап - это знакомство с профессией, и как итог этого знакомства - представление о ней. Второй - осознание своих склонностей и способностей применительно к стереотипному образу избранной профессии. Третий этап состоит в том, что человек принимает решение, будет ли он заниматься тем или другим делом...».

В связи с этим можно выделить ряд проблем, актуализирующихся сегодня в процессе профессионального самоопределения:

- пассивная жизненная позиция, неготовность учащихся и выпускников выбирать, принимать самостоятельные решения, нести ответственность за свои действия;

В исследованиях профессора К. К. Платонова²⁴⁷ убедительно показано, что профессиональная направленность личности немыслима без интереса к данной профессии. Интерес же этот, как и любой другой, опирается на соответствующие знания и включает в себя положительные эмоции:

- отсутствие у учащейся молодежи навыков самоопределения, планирования жизненного и профессионального пути;

²⁴⁵ На основе материалов, взятых с официального сайта ВЦИОМ www.wciom.ru

²⁴⁶ Душков Б.А., Смирнов Б.А., Психология труда, проф., информационной и орг. деятельности. Словарь. М.: Академ. Проект, Фонд Мир, 2005.

²⁴⁷ Платонов К.К. Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986. С. 256.

- низкая информированность обучающихся о потребностях и перспективах развития ситуации на рынке труда, о требованиях работодателей к молодым специалистам, о реальных условиях будущей работы;
- закрепившиеся в общественном сознании установки и стереотипы о «непрестижных профессиях» и «престижных вузах».

Социологи, сравнивая результаты опросов 2010, 2001 года с результатами 1998 года, отмечают тенденцию неуклонного падения рейтинга ценностей развития и самореализации в системе ценностей труда российской молодежи. Из выше изложенного следует, что у большинства молодых людей выбор профессии основывается на существующих в обществе стереотипах, что мешает найти себя в мире профессий и создает психологические трудности.

Ключникова О.В., Муромский институт (филиал) ВлГУ

АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ К РЫНКУ ТРУДА

В настоящее время существует проблема трудоустройства выпускников. Так, на конец 2010 г. количество зарегистрированных безработных в округе Муром Владимирской области составило 2400 чел., из них молодежи – 660 чел., или 27.5 %, а выпускников - 115 чел., или 4.79%.²⁴⁸ Причинами, препятствующими устройству молодежи на работу, выступают различные факторы: несоответствие выпускаемых специалистов структуре потребностей на рынке труда; отсутствие навыков, опыта работы; низкая квалификация выпускников; низкий уровень заработной платы; отсутствие социальных гарантий на многих предприятиях; отсутствие информации у выпускников о ситуации на рынке труда и востребованных вакансиях.

Молодежь, вступающая в трудовые отношения, испытывает трудности в адаптации к новой социальной среде. В большинстве случаев это обусловлено слабой подготовкой выпускников к будущей трудовой деятельности в учебных заведениях, которые в основном ориентируются на передачу определенных знаний. Таким образом, выпускники выходят на рынок труда неподготовленными как психологически, так и социально к его жестким условиям. У них отсутствуют знания и навыки по поиску работы и деловому общению. Также представители молодого поколения, впервые вступающие на рынок труда, не владеют информацией о ситуации в сфере занятости и не умеют правильно преподнести себя.

В связи с существующими проблемами выпускников на рынке труда возникает необходимость в проведении мер, способствующих их трудоустройству. Можно выделить несколько направлений государственной политики в сфере адаптации выпускников к рынку труда. Так, на федеральном уровне должны осуществляться систематизация программ профессионального обучения, подготовки и переподготовки выпускников на основе прогноза спроса и предложения рабочей силы на рынке труда; мониторинг и исследование потребностей работодателей в работниках определенных специальностей; формирование государственной системы профессиональной ориентации выпускников; повышение мотивации учащихся к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, которые востребованы на рынке труда; поддержка предпринимательства для создания новых рабочих мест и занятости населения; повышение информированности выпускников и их психологическая поддержка.

На региональном уровне должны осуществляться следующие мероприятия: приведение в соответствие профессионально-квалификационной подготовки кадров

²⁴⁸ Данные Департамента по труду Владимирской области: сайт Департамента по труду Владимирской области [Электронный ресурс]. URL: <http://vladzan.ru/home/slugbazan/> (дата обращения: 17.01.2011).

потребностям экономики регионального образования; разработка районных программ по содействию профессиональной и социальной адаптации и трудоустройству выпускников образовательных учреждений; взаимодействие районных служб занятости населения с образовательными учреждениями в целях содействия трудоустройству выпускников, проведению мониторинга трудоустройства; взаимодействие с организациями и предприятиями по созданию дополнительных рабочих мест для молодежи; увеличение услуг по оказанию профессиональной ориентации в выборе профессии, поиске места учебы и работы.

Помощь выпускникам оказывают службы занятости населения. Среди направлений их деятельности в данной сфере важнейшими являются профессиональная ориентация, социальная адаптация и психологическая поддержка клиентам службы занятости.

Служба занятости накопила различные методики проведения профориентационной работы с выпускниками: услуги предоставляются как по индивидуальной форме, так и в группах. По виду предоставляемых услуг профориентация осуществляется в виде профессиональной информации, профессиональной консультации, профотбора, профессионального подбора и других видов. Менее длительным, а потому самым массовым видом из перечисленных является профессиональное информирование, когда человек, обратившийся за услугой, получает информацию о рынке труда, услугах, предоставляемых центром занятости, о порядке их получения и др. Во время профконсультации дается более обширная информация, выпускник, обратившийся за услугой может пройти тестирование с целью выбора профессии, сферы деятельности или варианта профессионального обучения, рекомендуемые профессии подбираются с учетом профессиональных навыков обратившихся.

Важнейшее направление профориентационной деятельности – консультации, предоставляемый специалистами центров занятости учащимся 1) школ – в целях выбора будущей профессии, 2) начальных, средних и высших профессиональных учебных заведений – по способам поиска работы. Однако это направление зачастую подвергается критике со стороны вышестоящих органов, т.к. существует негласное правило, что доля безработных в общем количестве получивших услугу должна составлять не менее 80 %.

Мы считаем, что именно данное направление следует развивать, так как от ориентации выпускников в выборе будущей профессии зависит не только их трудоустройство, но и ситуация на рынке труда в целом. Педагоги не могут владеть столь же полной информацией о ситуации на рынке труда, его функционировании и правилах выбора профессии настолько, насколько ей владеют сотрудники службы занятости. Поэтому замечания о том, что профессиональная ориентация выпускников - это задача педагогов, являются необоснованными. Анализ опыта работы центра занятости города Муром показал, что в данном муниципальном образовании ежегодно профессиональными консультациями специалистов службы занятости охватываются школьники 9 и 11 классов всех школ города и некоторых школ района. Также, ежегодно проводятся «недели профориентации».

Профессиональной ориентации молодежи, состоящей на учете в качестве безработных, также уделяется большое внимание. Она осуществляется в индивидуальной и групповой формах: организуются видеоролики на тему «Рабочие профессии и современный рынок труда», групповые консультации «Искусство трудоустройства», «Активная позиция на рынке труда» и др. Также выпускники могут получить в центре занятости психологическую поддержку. Специалисты центра занятости округа

Муром, оказывая психологическую поддержку, используют как индивидуальные, так и групповые формы работы. Среди групповых форм основная масса - тренинги повышения мотивации к обучению, также тренинг «Самопрезентация и женский имидж - путь к успеху» другие. В основном услуга по социальной адаптации предоставляется с использованием групповых форм работы - занятий по программе «Новый старт», в Клубе ищущих работу.

Клуб ищущих работу проводится в течение 4 дней (20 часов). В зависимости от категории безработных клубы бывают различных видов. Так молодежь может пройти курс «Твоя карьера»; подростки, выпускники школ посещают занятия «Выбирая работу».

Также специалисты центра занятости проводят дискуссии, беседы, мини-лекции, индивидуальную работу, игры, упражнения. Максимальное эмоциональное вовлечение участников в ход занятий достигается за счет проведения ролевых игр «Собеседование с начальником отдела кадров», «Разговор по телефону с работодателем», во время которых создаются благоприятные условия для развития практических навыков поиска работы. Хороший эффект дает метод работы в парах. При проведении занятий с подростками, молодежью особое внимание уделяется темам «Как выбрать профессию?», «Учебные заведения города, региона и т.д.», «Профессии, пользующиеся спросом на рынке труда».

Интересным моментом является то, что в центрах занятости области существует практика приглашения на занятия начальников отделов кадров для участия в ролевой игре «Собеседование с работодателем» и отбора кандидатов на вакантные места.

Кроме обозначенных направлений деятельности, центры занятости осуществляют и такие виды помощи, как: ярмарка вакансий; временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет; временное трудоустройство граждан из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые; а также информирование граждан о состоянии рынка труда.

Кузьминчук А. А., УрФУ

ОБРАЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО КАК БУДУЩАЯ ПРОФЕССИЯ

(статья выполнена в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009-2013 гг» ГК- 865)

Формирование образа профессии государственного гражданского служащего у студентов ВУЗов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление», является необходимой предпосылкой для успешного поступления на государственную гражданскую службу, а также сможет стать основой для их дальнейшей профессиональной деятельности.

Сегодня особенно трудно поступить на государственную гражданскую службу и достойно пройти все конкурсные испытания молодым специалистам, только окончившим ВУЗ и, как правило, не имеющим стажа государственной службы, даже если они обучались по специальности «Государственное и муниципальное управление».

Для того чтобы достойно пройти все конкурсные испытания, необходимо четко соответствовать требованиям, которые предъявляют органы государственной власти, иметь ясное представление о своей будущей профессии.

С этой целью было проведено исследование образа государственного гражданского служащего как будущей профессии (в виде группового анкетного опроса 161

студентов 1-4 курсов «Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина», специальности «Государственное и муниципальное управление»).

С точки зрения квалификационных требований к государственным гражданским служащим (качеств личности, способностей, знаний, умений и навыков) в соответствии со структурой понятия «образ профессии», было выявлено, что в представлении студентов государственный гражданский служащий должен обладать следующими характеристиками (в общем виде): ответственность (отметил 41 человек); честность (указало 39 человек); ораторские, коммуникативные способности, способность находить общий язык с людьми (отметили 36 человек); юридические знания, знание законодательства, законов, нормативно-правовых актов РФ и регионов (указали 40 человек); умение вести переговоры, грамотно говорить и выражать свои мысли (отметили 25 человек); навыки публичных выступлений (отметили 25 человек); навыки работы с персональным компьютером (указали 19 человек).

Так же было выявлено, что студенты имеют более четкое представление о качествах личности, которыми должен обладать государственный гражданский служащий, чем о его навыках, способностях и умениях, тогда как органы государственной власти в объявлениях о конкурсах на замещение вакантных должностей указывают исключительно знания, умения и навыки, абсолютно не уделяя внимания личным качествам.

Кроме того, были получены данные, свидетельствующие о том, что представления студентов о знаниях, которыми должен обладать государственный гражданский служащий, зависят от курса их обучения, то есть студенты по мере освоения определенных дисциплин на каждом из курсов обучения корректируют свои представления (количество и характер пройденных дисциплин влияют на представления студента).

В ходе исследования были выявлены следующие проблемы:

- отсутствие понимания у студентов разницы между понятиями «способность», «навык» и «умение», которыми должен обладать государственный гражданский служащий;
- отождествление органов государственной власти с органами местного самоуправления;
- представление студентов о своей будущей профессии как о высокой руководящей должности. Навыки, способности и умения, указанные студентами, в объявлениях о конкурсах на замещение вакантных должностей обычно предъявляются к должностям категории «руководители», тогда как для поступления на должности данной категории необходим стаж государственной службы не менее 4 лет, естественно, отсутствующий у молодых специалистов.

В качестве решения данных проблем могут быть предприняты следующие меры:

- более глубокое изучение специальных дисциплин в области государственного управления;
- изучение законодательства в области организации и прохождения государственной гражданской службы;
- анализ объявлений о конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы;
- организация ВУЗом прохождения производственной практики студентами в органах государственной власти;

- проведение тренингов, встреч с государственными гражданскими служащими и организация экскурсий в органы государственной власти.

Разрешение выявленных в ходе исследования проблем будет способствовать дальнейшему достойному трудоустройству и успешной профессиональной деятельности студентов.

Мишина Т.П., Муромский институт (филиал) ВлГУ

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ЗАНЯТОСТИ: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

За двадцатилетнюю историю развития российская служба занятости выработала различные направления деятельности и помощи безработным гражданам. Одной из форм решения проблемы безработицы являются общественные работы. Органы службы занятости деятельность по организации общественных работ строят в соответствии с региональными программами содействия занятости населения. В большинстве территорий разрабатываются специальные программы организации и проведения общественных работ.

В настоящее время проводится также реализация специальных программ «Клуб ищущих работу» и «Новый старт». Основными участниками программ являются женщины и молодежь. Участие безработных в данных программах позволяет им преодолеть негативные последствия безработицы, восстановить мотивацию к трудовой деятельности, получить навыки самостоятельного поиска работы.

Одним из направлений работы по оказанию содействия в поиске работы выпускникам учебных заведений является реализация программы «Молодежная практика». Данная программа связана с трудоустройством выпускников, зарегистрированных в качестве безработных, на временные рабочие места, позволяющие приобрести профессиональные знания, умения и навыки для получения постоянного рабочего места.

Проводится работа по созданию дополнительных и сохранению ранее созданных рабочих мест для инвалидов. Для смягчения ситуации на рынке труда инвалидов органы службы занятости принимали меры привлечения инвалидов в сферу предпринимательства и самозанятости.

Одним из направлений деятельности региональных служб занятости по социальной защите инвалидов стала организация выставок «Трудовой потенциал инвалидов», «Ярмарки вакансий», организуются Дни инвалидов. В целях социальной адаптации инвалидов, приобретения навыков активного поиска работы специалисты региональных служб занятости привлекают их к участию в программах «Клуб ищущих работу», «Новый старт» и других специальных программах.²⁴⁹

При решении проблем занятости населения важнейшей формой становится сотрудничество с работодателем. Без этого невозможна деятельность служб занятости.

В основу сотрудничества заложены меры по выявлению, формированию и удовлетворению потребностей клиента, а именно работодателя и человека, ищущего работу. С этой целью в регионах в практику работы центров занятости внедряется комплекс мероприятий, предусматривающих анализ, планирование, организационные меры работы по этому направлению.

²⁴⁹ Образовательный сайт Латышева. Заочное дистанционное образование с получением государственного диплома Московского государственного индустриального университета (МГИУ) через Internet. Основные направления деятельности службы занятости. [Электронный ресурс] URL: www.latyshev-va.ru (дата обращения 3.02.2011).

Одной из наиболее распространенных и действенных услуг является проведение ярмарок вакансий. Они позволяют ознакомиться с банком данных свободных рабочих мест, самостоятельно подобрать себе работу и в ходе непосредственного общения с работодателем выяснить варианты и условия своего трудоустройства. Во многих регионах широкое распространение получили мини-ярмарки, специализированные ярмарки вакансий для молодежи, женщин, желающих трудоустроиться на временную работу. С целью расширения возможностей трудоустройства граждан, а также поддержания деловых контактов и возможности регулирования взаимоотношений в области трудоустройства служба занятости привлекает на проводимые ярмарки вакансий негосударственные организации.

Если говорить о развитии рынка труда в России, то подбор кадров и обучение персонала на сегодняшний день – это важнейшее направление социальной политики в сфере занятости. Осенью 2004 года впервые в истории кадровой индустрии России две профессиональные ассоциации - Ассоциация Консультантов по Подбору Персонала и Ассоциация Менеджеров организовали Конференцию "ПОИСК И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА - инструмент эффективной интеграции России в мировую экономическую систему".

Кадровыми службами были поставлены две основные цели:

1. Обсуждение перспектив поиска и подбора персонала как важной составляющей социального и экономического развития России в период вхождения в мировую экономическую систему.

2. Выработка стратегий использования цивилизованных методов поиска и подбора персонала на всех уровнях - от конкретной компании до высших государственных институтов.

Необходимо упомянуть, что развитие кадрового потенциала и предоставления услуг по подбору персонала в России проходит Из выступления президента АКПП Михаила Богданова: "Рынок предложения квалифицированных менеджеров и специалистов всех уровней уже давно и устойчиво является дефицитным. Это в равной степени касается и по-настоящему эффективных управленцев высшего звена, и узких профессионалов типа главного инженера крупной ТЭЦ, и вплоть до высококвалифицированных представителей рабочих профессий - фрезеровщиков, газосварщиков и т.д.". Поэтому деятельность специалистов по поиску и подбору персонала всех уровней будет востребована все больше и больше.

Эффективными методами поиска и подбора персонала являются рекрутмент и Executive Search. Эти методы служат для улучшения "качества персонала", а следовательно являются одним из способов, содействующим решению проблемы занятости.²⁵⁰

Также следует задуматься о перспективах участия кадровой индустрии в создании сильных управленческих команд в регионах России. Описанные нами направления, формы и методы работы содействуют построению гражданского самоуправляемого общества через развитие цивилизованных методов поиска и подбора персонала. Таким образом, решение рассматриваемой нами проблемы не возможно без взаимодействия государственных служб занятости, кадровой индустрии и служб по управлению персоналом предприятий. Без такого содействия сегодня нельзя добиться повышения эффективной занятости населения.

²⁵⁰ Кадровая индустрия как инструмент построения гражданского общества в России. [Электронный ресурс] URL: www.podborkadrov.ru (дата обращения 2.02.2011).

ПРОЯВЛЕНИЕ ИНФАНТИЛИЗМА В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ

Эмпирические исследования, реализованные в качественной стратегии позволяют несколько иначе посмотреть на проблемы профессионального самоопределения современной российской молодежи. Данная статья демонстрирует как с помощью глубинного интервью с одним из молодых специалистов (выпускников вузов со стажем 3 года), возможно рассмотреть типичные проблемы профессионального становления молодых людей.

Стратегию поведения нашего респондента, исходя из его истории жизни можно сравнить с жизнью «впечатлительного ребенка». Отношением к жизни, суждениями, описанными поступками он продемонстрировал себя как личность, у которой биологический возраст не соответствует мировоззрению и психологическому восприятию, характерному среднестатистическому человеку в рамках наших социально-культурных условий. Это возможно охарактеризовать как подверженность инфантилизму, под которым понимается [состояние](#), проявляющееся в разрыве между биологическим и социокультурным взрослением молодежи, свидетельствующее о нарушении [механизма](#) социализации и неприятии ею новых обязанностей и обязательств.²⁵¹

В XXI веке вопрос инфантильности стал активно изучаться психологами, философами и социологами России. Поколение молодежи, пережившее в детском возрасте смену политического строя страны и трансформацию стереотипного мышления, не застало время «навязанных» ценностей и потерялось в формирующейся демократической свободе. Эти процессы, являясь общими для всех групп населения, нашли свое специфическое преломление у молодежи в силу ее низкого социального статуса, ограниченного доступа к ресурсам развития и правовой незащищенности. Что и начали рассматривать ученые с начала 2000-х в своих научных работах. Одними из первых стали В.В. Выборнова, профессор и Е.А. Дунаева, доцент. В своей статье «Социальное исключение молодежи в сфере образования»²⁵² они подробно рассматривают вопрос инфантильности студентов и одними из первых пытаются установить причинно-следственные связи.

Наш респондент несколько самых важных для него шагов в выборе деятельности осуществлял спонтанно, эмоционально, а не рационально, а именно действовал как маленький ребенок. Так, например все его ключевые решения, предопределившие выбор профессии, можно разделить на три типа:

1. Выбор первый-выбор в детском возрасте (увлечение, хобби)
2. Выбор второй-выбор в юношеском возрасте (специальность)
3. Выбор третий-выбор в студенческом возрасте (профессия, работа)

При этом каждый выбор осуществлялся под влиянием инфантилизма юношей (инфантилизма лиц мужского пола), как говорит в своей научной статье «Инфантилизм интеллектуальной и духовной личности. Парение и обрыв» [Вадим Ротенберг](#): «Они самоутверждаются в своих глазах и в глазах других. А самоутверждение подразумевает выделение себя из мира и противопоставление себя миру, а не слияние с ним, и многозначные межличностные отношения не являются при этом определяю-

²⁵¹ «Мир словарей» [Электронный ресурс]: науч. энцикл./ Электрон. дан. М.: 2010. Режим доступа: URL: <http://referat.mirslovari.com>

²⁵² «Социальное исключение молодежи в сфере образования» [Электронный ресурс]: науч. статья/ авторы: В.В. Выборнова, Е.А. Дунаева. Электрон. дан. М.: 2008. Режим доступа: URL: <http://www.npar.ru>.

щими. Молодые люди не столько стремятся вписаться в мир, сколько выделиться из него²⁵³».

Например, второй выбор происходил так: *«Вот не поверишь. Смотрел фильм. Старый-старый. Назывался «Хакеры». Посмотрел и начал интересоваться всем, что связано с компьютерной безопасностью и программированием. И собственно так и выбралась специальность. Сама собой.»* Или выбор третий: *«Во-первых, я понял, что учусь не там, где хотелось бы на самом деле. «Wall street»- это тот фильм, который повлиял на моё осознание. Понял, что хотел бы заниматься инвестициями, а не созданием программ...»*

Циркин С.Ю., в своей диссертации «Психический инфантилизм» рассматривает феномен инфантилизма на всех возрастных категориях. При анализе он отмечает, что это новый вопрос и старые подходы к нему, как к физиологическому отклонению, невозможен. Это уже скорее психологическое отклонение, сформированное отчасти под влиянием физиологии, но в большей степени под влиянием социума.

Восприимчивость всего окружающего, ориентация на все новое, загадочное, привлекательное - вот то, что характерно для молодого человека, склонного к психической инфантильности. Это не является отклонением или окончательным диагнозом, скорее это некая тенденция поведения целого поколения молодых людей, отмечаемая многими авторами. К сожалению, данный феномен осознается далеко не всеми его носителями. Так наш респондент рассказывает о своем желании в детстве заниматься рисованием и поясняет свой выбор тем, что его эмоционально воодушевлял этот процесс. Это не рациональный выбор, а эмоционально-психологический. Последующие выборы, которые осуществлялись для конкретных целей уже в более взрослом возрасте, тоже проходили по средствам эмоциональных впечатлений, образов, фантазий и представлений. *«Программист...это человек, от которого много зависит в этой жизни. Для меня программист был каким-то «божеством».* Ассоциация себя с чем-то сверхъестественным, не всем понятным свойственна как многим детям, так и взрослым людям, «не наигравшимся» в свое время. А вот то, что его привлекают *«азарт, свобода действий, свобода выбора, свобода жизни»* всецело подтверждает проявление юношеского максимализма. Специалисты, так как исследуемая проблема встречается в основном у студентов и молодежи после студенческого возраста, выделяют даже такую отдельную проблему как учебно-профессиональный инфантилизм. Педагоги констатируют обеднение интеллектуального запаса нынешних студентов, упрощение схем мышления, недостаточную развитость сферы чувств, что в значительной степени вытесняет из процесса обучения не только понимание, но и знание. Именно эта проблема была рассмотрена кандидатом педагогических наук, Апраксиной Ниной Дмитриевной в диссертации, посвященной процессам преодоление учебно-профессионального инфантилизма студентов в процессе социокультурного развития в ВУЗе.²⁵⁴

На данный момент проблема инфантилизма широко рассматривается во всех направлениях. Даже студенты, имеющие отношение к рассмотренной ситуации не остаются в стороне и пытаются сами разобраться в своих проблемах. Например, по

²⁵³ «Инфантилизм интеллектуальной и духовной личности. Парение и обрыв» [Электронный ресурс]: науч. статья/ автор: [Вадим Ротенберг](#). Электрон. дан. М.: Независимый журнал, ноябрь 2008 г.

²⁵⁴ «Преодоление учебно-профессионального инфантилизма студентов в процессе социокультурного развития в вузе» [Электронный ресурс]: диссертация кандидата педагогических наук / Апраксина Нина Дмитриевна. Электр. дан. М. : 13.00.08.; Моск. гос. ун-т культуры и искусств, Москва, 2008, С. 222.

опросам общественного мнения²⁵⁵, проведенными студентами СПбГУ еще в 2005 году, практически каждый второй студент и выпускник вуза страдает психическим инфантилизмом. Поэтому можно сделать вывод, что проблема инфантильности общества однозначно имеет место быть, но не совсем ясно еще каков масштаб ее действия и является ли это столь уж серьезной проблемой, если она пока не получила такого резонанса, как глобальные вопросы или вопросы мировой значимости. Возможно это момент, зависящий от осведомленности каждого члена общества, но не следует игнорировать проблему инфантильности молодого поколения.

Ткачук Е.В., УрФУ

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (СМЕНА ПОКОЛЕНИЙ ИЛИ СОВМЕСТНАЯ РАБОТА: «СТАРЫХ» И «МОЛОДЫХ» СПЕЦИАЛИСТОВ ГМУ)

(статья выполнена в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009-2013 гг» ГК- 865)

Стратегия государственного управления не может быть извлечена из исторического опыта страны и народа. Определить моменты возникновения кризисных ситуаций, их детерминанты можно, опираясь на законы социокультурных трансформаций. Социокультурные трансформации – необходимое условие самовоспроизводства человеческого общества. Социокультурные трансформации, также, – эндогенный механизм адаптации социально активных субъектов (индивидов и социальных групп) к изменению социальных и культурных условий жизни. Знание законов социокультурных трансформаций позволяет переводить противоречия и противостояние различных слоев населения (классов), различных государств, союзов государств в конструктивное русло, не переводя их в вооруженные конфликты.

Социокультурные трансформации проявляются в смене поколений. Смена социально и культурно значимых идей ведет к смене стратегических целей. Превращение человеческого фактора в действенную силу, использование всех видов человеческого ресурса, включая индивидуальные интеллектуальные и физические способности каждого человека, - цель государственного стратегического управления²⁵⁶.

В настоящий момент возрастные группы чиновников можно условно выделить следующим образом: до 30 лет - молодые чиновники; 30-49 лет - средние по возрасту чиновники; 50-59 лет - старшие по возрасту чиновники; 60 лет и старше - пожилые чиновники.

В органах государственной и муниципальной службы, на всех ее уровнях преобладает возрастная группа от 30 до 49 лет. В среднем, только 20 % государственных служащих - это молодые люди до 30 лет.

Статистика возрастной структуры кадрового корпуса федеральных органов исполнительной власти свидетельствует, что преобладают работники в возрасте до 49 лет – 81 %, а в возрасте от 50 лет и старше – 19 %.

Для исследования важно, с какого времени чиновники работают в органах власти, насколько они опытные, профессионально адаптированы, в какой степени они испытали на себе так называемый "административно-командный" стиль управления

²⁵⁵ Форум студентов СПбГУ о инфантилизме [Электронный ресурс]: открытые обсуждения. Электр. дан. М. : 2005. Режим доступа: URL: <http://pda.spbgu.ru/t9553-last.html#300924>

²⁵⁶ Юрина А.А. О стратегии государственного управления и о государственном стратегическом управлении: от теории к практике стратегического управления. М. 2005.

конца 70-х - первой половины 80-х годов, периода "перестройки", 90-х годов прошлого века. Видна общая тенденция - рост численности чиновников, пришедших в органы власти в середине 90-х годов.

Синтезируя социально-профессиональные характеристики государственного служащего, можно нарисовать два основных социальных портрета современного российского чиновника.

Первый портрет - это мужчина с высшим образованием, в возрасте от 35 до 55 лет, со стажем работы около 10 лет (руководящие должности районного или областного уровня), или в возрасте от 25 до 35 лет, со стажем работы до 5 лет (не руководящие должности на любом уровне).

Второй портрет - это женщина либо с высшим, либо со средним профессиональным образованием, в возрасте от 30 до 45 лет со стажем работы от 5-15 до 25 лет (должности начальников отделов в районных администрациях либо не руководящие должности более высокого ранга).

Социально-профессиональные характеристики кадрового состава чиновничества говорят о следующем. Преобладание работников старшей возрастной группы с большим стажем работы в органах государственного управления. Преобладание работников с непрофильным образованием. Преобладание мужчин на руководящих должностях и женщин в низовом звене управленческого персонала. Незначительная доля молодежи, молодых специалистов и лиц, окончивших непосредственно перед поступлением на должность профильные вузы.

В советских условиях государственные органы были, по преимуществу, органами прямого государственного управления народным хозяйством и социальной сферой. Собственно, работники этих органов должны были, в первую очередь, быть специалистами в определенных сферах деятельности нижестоящих предприятий и организаций (инженерно-технической, производственной, экономической и т.п.) и лишь потом - работниками государственного управления. В условиях правового государства от работников исполнительной власти требуются не столько глубокие знания технологии и организации работы подведомственных объектов, сколько умение видеть их поведение и последствия их деятельности в правовых и финансово-экономических формах и предпринимать соответствующие воздействия.

Скорее всего, наличие именно этой проблемы не позволяет использовать простой путь устранения причин, препятствующих тому, чтобы государство располагало достаточным количеством профессионально подготовленных специалистов.

Очевидно, что важнейшим условием реформирования государственной и муниципальной службы является наличие в распоряжении государства достаточного количества лиц, обладающих профессиональными, гражданскими и моральными качествами, необходимыми для выполнения всего комплекса функций, возлагаемых обществом на государственный аппарат. При среднем стаже работы в аппаратах органов власти порядка 10-15 лет это означает, что ежегодно в них принимается около 100 тыс. человек.

Кроме того, результаты проведения аттестаций государственных служащих разных уровней показывают, что 20-25 % аттестуемых не соответствуют предъявляемым требованиям, это говорит о том что значительное количество чиновников нуждается либо в замене, либо в довольно серьезной дополнительной подготовке.

По результатам исследования участием 350 молодых специалистов государственной и гражданской службы, существующие технологии адаптации недостаточно четко зафиксированы и прописаны в документах. Большинство высказалось за

необходимость более четкого юридического оформления процесса адаптации на государственной гражданской службе.

Прозвучало и предложение ввести в практику государственной гражданской службы институт наставничества для молодых специалистов. Отмечен недостаток таких компетенций, как принятие решений, управление людьми и контроль.

Проведенное исследование выявило серьезные проблемы по адаптации государственных служащих к переменам в государственном и муниципальном управлении. Властные структуры должны быть нацелены на развитие инноватики и стратегирования в работе своих подчиненных.

Транзитивное общество, которое господствует в настоящее время в современной России, приводит к одновременному существованию трудовых коллективов, вмещающих в себе признаки индустриальной и постиндустриальной формаций. Их можно подразделить на традиционные и инновационные.

Они существенно отличаются друг от друга, имеют различные корпоративные культуры и требуют различных управленческих технологий и методик, подходов к выстраиванию поведения сотрудников в организации.

Основная задача инновационных коллективов заключается в коммерциализации знаний, информации, получения материальной прибыли из идеальной субстанции. В них велика роль индивидуальности, человеческого таланта, где ценится интеллект, знания. Именно такие коллективы и личности востребованы сегодня российской экономикой, стратегическими направлениями развития государства.

Они формируют достаточное количество инновационных личностей, которые могут решать все задачи, поставленные правительством Российской Федерации и президентом нашей страны.

НАШИ АВТОРЫ

Абатурова П.С. – студентка 3 курса УрФУ (Екатеринбург)

Алимова И.Н. – студентка 4 курса Муромского института (филиала) ВлГУ (Муром)

Ананьина В.Т. – магистрант УрГУ (Екатеринбург)

Андропова А.Ю. – студентка 3 курса ПГТУ (Пермь)

Багирова А.П. – д.э.н., профессор кафедры социологии и социальных технологий управления УрФУ (Екатеринбург)

Базанова М.А. – студентка 4 курса УрФУ (Екатеринбург)

Банникова Л.Н. – д.с.н., профессор кафедры социологии и социальных технологий управления УрФУ (Екатеринбург)

Баязитова Е.Ф. – магистрант УрФУ (Екатеринбург)

Безукладнова К.А. – студентка 3 курса УрФУ (Екатеринбург)

Белоусова Л.А. – к.ф.н., доцент кафедры философии УрФУ (Екатеринбург)

Белова О.Р. – ст. препод. кафедры социологии и социальных технологий управления УрФУ (Екатеринбург)

Бондаренко Е.Н. – к.с.н., доцент кафедры социологии и социальных технологий управления УрФУ (Екатеринбург)

Боронина Л.Н. – к.ф.н., доцент кафедры социологии и социальных технологий управления УрФУ (Екатеринбург)

Бычина М.В. – студентка 3 курса ПГТУ (Пермь)

Вавилова А.С. – соискатель кафедры социологии и социальных технологий управления УрФУ (Екатеринбург)

Витик С.В. – преподаватель кафедры теории и методики социальной работы МаГУ (Магнитогорск), соискатель кафедры социологии и социальных технологий управления УрФУ (Екатеринбург)

Вишневский Ю.Р. – д.ф.н., профессор кафедры социологии и социальных технологий управления УрФУ (Екатеринбург)

Вишняков С.Н. – магистрант УрФУ (Екатеринбург)

Власов В.А. – заместитель председателя Правительства Свердловской области – министр социальной защиты населения Свердловской области

Воронкова А.А. – студентка 4 курса УрФУ (Екатеринбург)

Ворошилова А. И. – студентка 4 курса УрФУ (Екатеринбург)

Гетия С.И. – к.т.н., доцент МГУПИ (Москва)

Горина Е.Е. – к.с.н., ассистент кафедры социологии и социальной работы Муромского института (филиала) ВлГУ (Муром)

Гурьева А.К. – магистрант УрФУ (Екатеринбург)

Гусарова Ж.Ю. – студентка 1 курса УрФУ (Екатеринбург)

Гуськов Д.В. – аспирант УрФУ (Екатеринбург)

Дегтярева Т.П. – к.пед.н., доцент кафедры социологии и социальных технологий управления УрФУ (Екатеринбург)

Елохова Д.В. – студентка 5 курса ПГТУ (Пермь)

Жерневский И.О. – студент 4 курса ПГТУ (Пермь)
Жирнов М.А. – студент 1 курса УрФУ (Екатеринбург)
Жукова Е.И. – студентка 5 курса УрФУ (Екатеринбург)
Забилова О.В. – аспирант УрФУ (Екатеринбург)
Заборова Е.Н. – д.с.н., профессор кафедры социологии и социальных технологий УрФУ (Екатеринбург)
Задорина М.А. – студентка 3 курса УрФУ (Екатеринбург)
Замерханова Д. А. – студентка УрФУ (Екатеринбург)
Звонарева М.В. – студентка 4 курса Муромского института (филиала) ВлГУ (Муром)
Зиновьев М.Н. – студент 3 курса УрФУ (Екатеринбург)
Игнатова Я.В. – магистрант УрФУ (Екатеринбург)
Казакова М.И. – к.ф.н., доцент кафедры социальной антропологии и психологии УрФУ (Екатеринбург)
Казанцева Л. А. – аспирант УрФУ (Екатеринбург),
Кителёва А.Г. – студентка 3 курса ПГТУ (Пермь)
Ключникова О.В. – студентка 4 курса Муромского института (филиала) ВлГУ (Муром)
Ковалев Г.А. – магистрант УрФУ (Екатеринбург)
Козлова А.Ю. – студентка 4 курса УрФУ (Екатеринбург)
Кокарев Д.Н. – студент 4 курса УрФУ (Екатеринбург)
Кораблева Г.Б. – д.с.н., профессор кафедры социологии и социальных технологий УрФУ (Екатеринбург)
Коротаева О. А. – студентка 5 курса УрФУ (Екатеринбург)
Костылева П.Ю. – студентка 2 курса УрФУ (Екатеринбург)
Кочетов О.С. – д.т.н., профессор МГУПИ (Москва)
Кочетов П.В. – преподаватель кафедры права УрФУ (Екатеринбург)
Кочетова Т.В. – ст. преподаватель кафедры права УрФУ (Екатеринбург)
Крапивина К.М. – студентка 5 курса УрФУ (Екатеринбург)
Кропанев М.Е. – ученик 11 класса МБОУ гимназии № 35 (Екатеринбург)
Кропанева Е.М. – к.ф.н., зав. кафедрой образовательного права РГППУ (Екатеринбург)
Крохалева Е.А. – студентка 3 курса ПГТУ (Пермь)
Кузнецов Ю.Ю. – студент 4 курса ПГТУ (Пермь)
Кузнецова А.Ю. – студентка РУДН (Москва)
Кузьминчук А. А. – студентка 4 курса УрФУ (Екатеринбург)
Кукшинова А.С. – студентка 3 курса ПГТУ (Пермь)
Кучкильдина М.А. – магистрант УрФУ (Екатеринбург)

Лайковская Е.Э. – начальник Управления координации и стратегического развития МСЗН Свердловской области, доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения Уральской государственной медицинской академии, к.м.н.

Лауткина С.Ф. – магистрант УрФУ (Екатеринбург)

Лебедева Ю. А. – студентка 4 курса УрФУ (Екатеринбург)

Леушканова Н.В. – студентка 3 курса ПГТУ (Пермь)

Липатова С.Д. – к.пед.н., доцент кафедры социальной антропологии и психологии УрФУ (Екатеринбург)

Максимова Л.Л. – студентка 3 курса УрФУ (Екатеринбург)

Маннанова А.А. – студентка 3 курса УрФУ (Екатеринбург)

Маркова Ю.С. – студентка 4 курса ПГУ (Пермь)

Мельницкая А.Т. – студентка 3 курса УрФУ (Екатеринбург)

Меркулова Н.Э. – студентка 5 курса УрФУ (Екатеринбург)

Мишина Т.П. – студентка 4 курса Муромского института (филиала) ВлГУ (Муром)

Москаленко М.Р. – к.и.н., доцент кафедры истории науки и техники УрФУ (Екатеринбург)

Непрозванных А. Л.– к.соц.н., доцент кафедры СиСТУ УрФУ (Екатеринбург)

Неживых Е.А. – студентка 5 курса УрФУ (Екатеринбург)

Николаева П.В. – магистрант УрФУ (Екатеринбург)

Никулина Е.Ю. – студентка 2 курса УрФУ (Екатеринбург)

Одинцова Н.Ф. – ст. преподаватель кафедры менеджмента УрФУ (Екатеринбург)

Ольховиков К.М. – д. ф.н., профессор УрФУ (Екатеринбург)

Орлина Е.Я. – студентка 4 курса УрФУ (Екатеринбург)

Орлова Д.В. – магистрант УрФУ (Екатеринбург)

Палкина Ю.А. – студентка 3 курса УрФУ (Екатеринбург)

Пальгужева И.А. – магистрант УрФУ (Екатеринбург)

Пархоменко В.А. – аспирант СПбГПУ (Санкт-Петербург)

Певная М.В. – к.с.н., доцент кафедры социологии и социальных технологий УрФУ (Екатеринбург)

Пермякова П.Ю. – пресс-секретарь МСЗН Свердловской области.

Пельвицкий В.Ф. – ст. преподаватель кафедры права УрФУ (Екатеринбург)

Петрова Е.Е. – студентка 5 курса ПГТУ (Пермь)

Пилявский А.П. – к.ф.н., доцент кафедры социологии и социальных технологий УрФУ (Екатеринбург)

Пинженина М. В. – ст. преподаватель кафедры социологии и социальных технологий УрФУ (Екатеринбург)

Плотников А.В. – аспирант Пермского института (филиала) РГТЭУ (Пермь)

Проворова Е..А. – студентка 2 курса УрФУ (Екатеринбург)

Радченко Т.Е. . – к.ф.н., доцент кафедры социологии и социальных технологий УрФУ (Екатеринбург)

Ронжина Д.В. – студентка 1 курса УрФУ (Екатеринбург)

Савакова Д.Д. – студентка 3 курса ПГТУ (Пермь)

Сагитова Д.Р. – студентка 1 курса УрФУ (Екатеринбург)

Сенук З.В. – к.ф.н., доцент кафедры социологии и социальных технологий УрФУ (Екатеринбург)

Сивоволов Д.Л. – к.с.н., доцент кафедры социологии и социальных технологий УрФУ (Екатеринбург)

Сивогорло Т.Н. – ведущий специалист по кадрам и муниципальной службе Администрации г. Первоуральск (Первоуральск)

Скокова С.Н. – ст. преподаватель кафедры социологии и социальных технологий управления УрФУ (Екатеринбург)

Сколярова А.А. – студентка 4 курса УрФУ (Екатеринбург)

Скорыходов А.А. – студент 2 курса ТФ РГСУ (Таганрог)

Соковнина Е.С. – студентка 2 курса УрФУ (Екатеринбург)

Соловьева О.А. – студентка 5 курса УрФУ (Екатеринбург)

Сорокин Г.Г. – доцент кафедры социологии и социального сервиса ТюмГНГУ (Тюмень)

Стареева М.О. – научный сотрудник МГУПИ (Москва)

Сытченко В.Н. – студент УрГЭУ (Екатеринбург)

Талалаева Г.В. – д.мед. наук, профессор кафедры организация работы с молодежью УрФУ

Тесленко И.В. – к.с.н., доцент кафедры социологии и социальных технологий управления УрФУ (Екатеринбург)

Тесленко М.А. – студентка 1 курса МГУ (Москва)

Тиболт И.В. – преподаватель ТФ РГСУ (Таганрог)

Ткачук Е.В. – магистрант УрФУ (Екатеринбург)

Третьяк А.И. – студент 3 курса Пермского института (филиала) РГТЭУ (Пермь)

Трофимова Г.Н. – д.ф.н., профессор РУДН (Москва)

Трофимова Е.А. – студентка 3 курса Пермского института (филиала) РГТЭУ (Пермь)

Трынов Д.В. – ст. преподаватель кафедры социологии и социальных технологий управления УрФУ (Екатеринбург)

Турчина Ю.А. – студентка 5 курса УрФУ (Екатеринбург)

Фазлиева Л.Ю. – студентка 2 курса УрФУ (Екатеринбург)

Фассахова Т.А. – студентка 4 курса ПГТУ (Пермь)

Фефилова М.В. – студентка 4 курса УрФУ (Екатеринбург)

Хабибуллина Е.С. – студентка 5 курса УрФУ (Екатеринбург)

Халилов М.Н. – магистрант УрФУ (Екатеринбург)

Холкина Е.А. – студентка 5 курса УрФУ (Екатеринбург)
Хоменко П.М. – студент 3 курса УрФУ (Екатеринбург)
Хомова О.В. – студентка 3 курса УрФУ (Екатеринбург)
Шаблыко Е. Ю.– соискатель УрФУ (Екатеринбург)
Шаброва Н.В. – к.с.н., доцент кафедры социологии и социальных технологий
управления УрФУ (Екатеринбург)
Шандакова Р.М. – студентка 3 курса УрФУ (Екатеринбург)
Шатров М.П. – студент 3 курса ПГТУ (Пермь)
Шатрова Е.И. – студентка 3 курса ПГТУ (Пермь)
Швецов К.В. – к.э.н., профессор кафедры управления в социально-экономических
системах СПбГПУ (Санкт-Петербург)
Шендерова С.В. – к.э.н., доцент кафедры управления и планирования социально-
экономических процессов, докторант, СПбГУЭФ (Санкт-Петербург)

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ И БИЗНЕСЕ

Сборник материалов
III Всероссийской научно-практической конференции
(25 марта 2011, Екатеринбург)

Редактор *Ю.Р. Вишневский*

Компьютерный набор *М. В. Певной*

Дизайн обложки *М. А. Задорина*

Подписано в печать 20.03.2011. Формат 60x84 1/16.
Бумага писчая. Плоская печать. Усл. печ. л. 20,17
Уч.-изд. л.... Тираж 300 экз. Заказ _____

Отделение полиграфии ИВТОБ
620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19. И-120
тел. (343) 375-41-43