НОВЫЕ РУБЕЖИ:

экономика, политика, право

МАТЕРИАЛЫ МЕЖВУЗОВСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

8–9 февраля 2024 года

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

ПОВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
имени П.А. СТОЛЫПИНА

НОВЫЕ РУБЕЖИ:
экономика, политика, право

Сборник научных статей

Саратов
2024

УДК 323(470)
ББК 66.3(2Рос)
Н76

Новые рубежи: экономика, политика, право [Текст] : сб. науч. статей. – Саратов : Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС, 2024. – 118 с.
ISBN 978-5-8180-0670-3

Сборник содержит статьи по материалам межвузовской научно-практической конференции магистрантов, аспирантов, докторантов и молодых ученых, проведеной 8–9 февраля 2024 г. в Поволжском институте управления – филиале РАНХиГС.

Рассматриваются проблемы социально-экономического и политико-правового развития России в условиях современных трансформаций.

Для студентов, магистрантов, аспирантов вузов, а также всех интересующихся вопросами студенческой науки.

УДК 323(470)
ББК 66.3(2Рос)

Печатается по решению редакционно-издательского совета

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

О.Ю. Абакумов,
канд. ист. наук, доцент (отв. редактор);

И.Б. Константинов,
канд. экон. наук, доцент;

С.Ю. Хлыстунов,
д-р полит. наук, профессор;

И.В. Бирюлин,
канд. полит. наук, доцент;

Н.В. Моисеенко,
канд. психол. наук, доцент;

Т.А. Шишкина
(отв. секретарь)

ISBN 978-5-8180-0670-3

© Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС, 2024

И.А. Алексашина,
магистрант
Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В СТРОИТЕЛЬНЫХ КОМПАНИЯХ*

Конфликты являются неотъемлемой частью развития любого общества. Конфликтные ситуации возникают в разных сферах общественной жизни, без них невозможно представить развитие человечества в целом. Существует множество классификаций конфликтов, при этомособого внимания заслуживают социально-трудовые конфликты [1].

Социально-трудовые конфликты являются продуктом общественной жизни с присущими ей позитивными и негативными характеристиками. Они возникают под влиянием социальной среды макро- и микроуровня и во многом связаны с трудовыми отношениями человека. Кроме факторов внутренней среды, складывающихся в области трудовых отношений, значительное влияние на их возникновение и развитие оказывает социально-экономическая ситуация в стране [2, с. 45].

Основные причины возникновения конфликтов:

1. Социальное расслоение населения страны по уровню доходов. Заработная плата представителей одной профессии в разных регионах может заметно отличаться. В регионах с наиболее низкой заработной платой экономика развивается значительно медленнее, а люди вынуждены экономить практически на всем. Это формирует негативный психологический фон и может стать причиной обострения отношений внутри трудового коллектива [3, с. 231].

2. Трансформация характера и форм трудовых отношений. Появление новых технологий и новых форм занятости некоторых случаях обостряет проблему социального расслоения общества. С учетом того, что реальный рост заработной платы во многих отраслях имеет крайне низкий показатель, а внедрение новых технологий и их освоение часто являются условием выживания организации на рынке, между работодателем и работником возникает конфликт. Как правило, он вызван тем, что что работник получает все большее количество обязанностей, от него требуется высокий уровень знаний и квалификации, а уровень заработной платы практически не увеличивается [4, с. 165].

3. Несоответствие работников профессионально-квалификационным качествам, которые предъявляет работодатель. Требования со стороны работодателя постоянно растут, а социальная активность работников с возрастом снижается. Работники старше пятидесяти лет редко по собственной инициативе осваивают новую профессию или новые навыки, которые могли бы им потребоваться в трудовой деятельности. Проблемы могут возникать и у недавних выпускников: нередко работодатель требует опыт работы и наличие определенных навыков, которые молодые специалисты еще не успели приобрести.

4. Трудовые ценности и ориентиры молодого поколения. Молодежь стремится заниматься бизнесом, причем нередко даже при отсутствии оконченного среднего или высшего образования. Следовательно, потенциальное количество трудовых ресурсов для тех или иных компаний уменьшается. Даже соглашаясь на трудоустройство в компанию, молодые люди требуют высокий уровень заработной платы, гибкий график и т.д. Это является причиной конфликта с работодателем и нередко приводит к высокой текучести кадров среди молодежи.

Представленные факторы являются общими для экономики России. В строительных компаниях социально-трудовые конфликты имеют свою специфику, которая определяется следующими причинами.

1. Несогласованность и противоречие в целях / задачах деятельности разных групп работников. Многие работники подобных компаний представляются в определенной степени универсальными, что обусловлено особенностью строительной деятельности (строительство жилых и коммерческих зданий, объектов инфраструктуры и т.д.). Нередко в рамках крупных проектов привлекаются специ-

* Статья подготовлена под руководством доктора социологических наук, профессора И.Ю. Сурковой.

алисты других строительных компаний. Все это может привести к конфликту интересов.

2. Низкий уровень профессиональной подготовки. Уникальные специалисты используют в работе инновационные технологии или методы работы; замену таким специалистам найти трудно, а найм и обучение нового работника может быть нерентабельным. В таком случае используют наставничество, что позволяет новичку быстро получить необходимые навыки. Однако качество наставничества не всегда находится на высоком уровне, что приводит к конфликтам в коллективе.

3. Неопределенность карьерного роста. Этому способствует как универсальный характер работы подобных организаций, так и специфика деятельности. Как правило, в инвестиционно-строительных компаниях на постоянной основе, трудится небольшое количество работников, при этом перспективы для карьерного роста фактически отсутствуют. Повышение заработной платы не может в полной мере удовлетворить потребности работников в самореализации, из-за чего возникают конфликты между работниками и руководством.

Решением данной проблемы может стать введение системы грейдирования для оплаты труда, а также новых должностей, которые будут указывать на повышение статуса работника, к примеру, старшего специалиста по предпроектной подготовке. В перспективе такие кадры смогут замещать руководителей в случае их ухода из компании [5, с. 295].

4. Ненормированный рабочий график и частые переработки. В подобной сфере нередко случаются нештатные ситуации, а влияние внешних факторов (задержка поставок, плохая погода и т.д.) может негативно сказаться на осуществлении строительных работ. В связи с этим работники нередко перерабатывают, поскольку проект нужно завершить как можно скорее. В этом случае конфликты вызваны неудовлетворенностью условиями труда. Переработка, задержки в заработной плате и многое другое приводят к конфликтам с руководством, ухудшается социально-психологический климат.

Данная проблема также имеет финансовый характер. Задержки в реализации проекта, а также ряд экономических факторов могут привести к тому, что проект будет окупаться дольше, чем предполагалось. Следовательно, компания не получит доход за определенный период.

Устранение причин социально-трудовых конфликтов в инвестиционно-строительных организациях в полной мере не представляется возможным. Однако, по нашему мнению, многие из причин сокрыты в низкой эффективности системы мотивации персонала. К примеру, О.В. Орлов отмечает, что рабочий график, составленный ненадлежащим образом, приводит к ухудшению производительность труда и снижению мотивации к трудовой деятельности в целом [6, с. 186]. Выстраивание эффективной системы мотивации позволит значительно снизить степень конфликтогенности в инвестиционно-строительных организациях.

Библиографический список

1. *Суркова И.Ю., Дьяконова А.А.* Специфика социально-трудовых конфликтов на муниципальной службе: причины возникновения и стратегии разрешения // Гуманитарный научный журнал. 2021. № 1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-sotsialno-trudovyh-konfliktov-na-munitsipalnoy-sluzhbe-prichiny-vozniknoveniya-i-strategii-razresheniya

2. *Коротких Е.Н., Новоселова О.В.* Инструменты регулирования трудовых конфликтов в кризисных ситуациях // Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами: сборник научных трудов V Всероссийской научно-практической конференции (Самара, 20 апр. 2023 г.). Самара, 2023. С. 292–300.

3. *Богомолов Г.В.* Влияние психологического состояния общества на формирование и протекание социально-трудовых конфликтов // Социально-трудовые конфликты в России и в мире: материалы VI Международной научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 1 окт. 2021 г.). СПб., 2021. С. 230–233.

4. *Кулагина П.Ю.* Показатели оценки социально-трудовых конфликтов современной организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2019. № 1 (75). С. 164–167.

5. *Панова Е.А. Андрюшина Е.В.* Социально-трудовые конфликты в современном российском обществе // Государственное управление. Электронный вестник. 2023. № 97. С. 42–55.

6. *Орлов О.В.* Проблемы мотивации персонала в строительных организациях // Молодой ученый. 2023. № 19 (466). С. 185–186. URL: https://moluch.ru/archive/466/102566/

А.М. Аншакова,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПОКОЛЕНИЯ Z*

Мотивация сотрудников является ключевым фактором для успешного развития производственных предприятий в условиях современного рынка. Вместе с появлением нового поколения Z

* Статья подготовлена под руководством кандидата психологических наук, доцента Н.В. Моисеенко.

на рынке труда меняются предпочтения и потребности сотрудников, что требует от руководства компаний пересмотра мотивационной стратегии.

Авторы «теории поколений» У. Штраус и Н. Хоув в 1990-е годы сформулировали идею о том, что людей определенной возрастной группы, как правило, объединяет особый набор убеждений, ценностей и моделей поведения. Объясняется это тем, что они росли в одинаковых исторических условиях [1, с. 32]. Ученые полагают, что рожденных в период 1982–2004 гг. включительно и, возможно, позднее, следует относить к миллениалам [2, с. 78].

Термин «поколение Z» происходит от предыдущего поколения, поколения Y (или миллениалов), и следует за ним в хронологической последовательности. Люди данного поколения росли в эпоху быстрого развития технологий, появления смартфонов, распространения Интернета, социальных сетей. Их часто называют «цифровым поколением» или «поколением экранов», потому что они взаимодействуют с технологиями и информацией на протяжении всей своей жизни.

Представители данного поколения обычно проявляют интерес к инновациям, мультимедийным контентам и социальной справедливости. Они также известны своей способностью быстро адаптироваться к новым технологиям и использовать их в повседневной жизни. Важными чертами представителей «новой эпохи» являются глобальное мышление, разнообразие и стремление к самовыражению.

Специалисты поколения Z являются самыми молодыми представителями рабочей силы, следуя за поколением миллениалов. Согласно последним данным Росстата, поколение Z и Y в настоящее время составляют около 38% мировой рабочей силы, а к 2030 г. их количество вырастет до 58%.

Работодателям необходимо учитывать особенности молодого поколения, которые обладают качествами и свойствами, позволяющими им работать в динамичной, быстро меняющейся обстановке, успешно преодолевать возникшие проблемы. Так как поколение Z выросло в цифровую и информационную эпоху, его представители, как правило, хорошо разбираются в технологиях. У них может быть культурно разнообразный менталитет с широкими горизонтами.

Многочисленные исследования демонстрируют, что представители поколения Z называют гибкость рабочего места преимуществом номер один, которое они ищут на рынке труда. Если для старших поколений удаленная работа может быть проблемой, представители поколения Z способны быстрее адаптироваться к этому новому способу работы. Современная культура удаленной работы ограничивает взаимодействие на рабочем месте, поэтому структурированное наставничество является ключевым фактором, позволяющим новым сотрудникам усвоить культуру организации.

Возможности обучения с использованием цифровых технологий и целенаправленное наставничество более старших сотрудников помогут представителям поколения Z адаптироваться. Это обучение во многом можно считать двусторонним процессом: если старшие сотрудники будут наставлять представителей молодого поколения, они тоже смогут извлечь пользу от такого взаимодействия, умения подстраиваться и свободного владения цифровыми технологиями. Возможность предприятий адаптироваться к увеличению специалистов поколения Z на рынке труда, а именно гибкость организационных процессов, поможет привлечь и удержать новое поколение.

Для выявления основополагающих мотивационных факторов было проведено исследование, затрагивающее молодых специалистов, работающих на производственных предприятиях Саратовской области. В нем приняли участие пятьдесят респондентов в возрасте до 25 лет. Анкетирование включало в себя несколько содержательных блоков: удовлетворенность спецификой работы (выполнением функциональных обязанностей), общие факторы, достижения, социально-психологический климат, влияние личных факторов на продуктивность в работе.

Одним из самых мотивирующих факторов большинство респондентов указали положительное эмоциональное состояние, вызванное реализацией потребности в труде, его содержательной или процессуальной сторонами. Этот блок содержит ряд функций, выражающих чувства благоприятного времяпрепровождения на работе, удовольствия от работы и занятия любимым делом; 68% респондентов любят то дело, которым они занимаются, еще 11% считают, что они вносят важный вклад в деятельность предприятия, а 10% воспринимают свою работу как хобби.

На втором месте по значимости респонденты поставили отношения внутри коллектива. Они называют этот фактор одним из главных, способствующих увеличению «энтузиазма» на пути к достижению общих целей. Наличие хорошего руководителя также является существенным преимуществом.

Еще одним важным фактором для продуктивной работы специалистов поколения Z является система материальной мотивации сотрудников. Как правило, больше половины респондентов считают целесообразной оплату труда, складывающуюся из оклада и премиальной части без

упоминания льгот. Значительное внимание опрашиваемые уделяют справедливому соотношению оплаты труда к выполненному объему работы, развитию профессиональных навыков. Кроме того, для них важен режим рабочего времени, а для представителей поколения Z существенным мотивирующим фактором является не только уровень оплаты труда, но и возможность самореализации.

Достижение поставленных результатов и признание выполненной работы – еще один немаловажный показатель, существенный для поколения Z. Все факторы, предполагающие, что специалист чувствует себя более воодушевленным после достижения рабочих показателей, были закодированы под фактор достижения. Продвижение по службе является таким же значимым фактором, как и признание заслуг руководителем.

При этом факторы трудовой мотивации могут быть тесно связаны не только с содержанием самой работой, а и ее организацией, хорошим настроением в целом, наличием личного счастья.

Исходя из изложенного можно сделать вывод, что специалистам-зумерам необходима самореализации, развитие творческого потенциала и возможность выполнения поставленных задач в благоприятных для них условиях. Наиболее эффективными являются методы не только материальной, но и нематериальной мотивации. Возможность персонализации рабочего графика с учетом специфики производства, а также проведение различных мероприятий, способствующих формированию благоприятных взаимоотношений в коллективе, являются неотъемлемыми факторами реализации поставленных задач и целей центениалов.

Мотивация молодых специалистов производственных предприятий поколения Z является важным аспектом успешной работы компаний [3]. Понимание особенностей этой группы сотрудников и применение соответствующих организационных стратегий помогут создать мотивационную систему, способствующую привлечению талантливой молодежи и увеличению производительности труда.

Биографический список

1. *Лапшин А.Д. Доможилкина Ж.В.* Механизмы повышения мотивации к обучению и труду поколения Z // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. 2020. № 3. С. 81.

2. *Кокарева Ю.В., Бочарова Е.Д.* Современная практика и проблемы мотивации персонала // Аллея науки. 2023. Т. 1, № 3 (78). С. 407–413.

3. *Лебедева, Н.Ю. Лобова Е.С., Лебедев Е.В.* Особенности мотивации к труду поколения зумеров // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2023. № 3. С. 321–335.

А.А. Белонова,

студент

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

РОЛЬ МОТИВАЦИИ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА*

Мотивация имеет важное значение в современных условиях, она стимулирует работника на выполнение трудовых функций с максимальной отдачей, что впоследствии может гарантировать высокую эффективность деятельности.

Понятие «мотивация» было сформулировано достаточно давно, впервые его предложил А. Шопенгауэр в работе «Четыре принципа достаточной причины» [1, с. 206]. В дальнейшем данный термин вошел в психологию и позволил объяснять некоторые причины поведения человека.

В научной литературе определение «мотивация» имеет множество значений и трактуется по-разному, поэтому существуют сложности в выборе более содержательного и правильного, однако это прежде всего процесс, который побуждает человека к определенному действию и управляет его поведением, так называемое направление на трудовую функцию, которая ориентирована на достижение нужной цели [2, с. 419].

Вопрос мотивации, необходимой для более эффективного труда рассматривали А. Маслоу, Д. Макклелланд, К. Альдерфер, Ф. Герцберг. С помощью их теорий мотиваций раскрывают так называемые факторы «внутриличностной» среды.

Процессуальные теории позволяют проследить процесс возникновения мотивации. Они фокусируют внимание на том, как человек разделяет свои усилия в процессе трудовой деятельности и каким образом определяет собственное поведение. К ним обычно относят теорию ожиданий В. Врума, теорию справедливости Дж.С. Адамса, модель Л. Портера и Э. Лоулера [3, с. 113].

В ходе работы каждый человек вступает в социально-трудовые отношения и одним из важных взаимодействий в данной сфере является отношение к труду, которое проявляет себя в трудовом поведении человека. Среди научных деятелей особое внимание исследованию трудового поведения уделял В.И. Верховин. В его трактовке данное явление представляет собой комплекс действий и поступков, которые реализуются работником сознательно и связываются с синхронизацией его профессиональных возможностей

* Статья подготовлена под руководством доктора социологических наук, доцента О.В. Понукалиной.

и интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса в конкретной области [4, с. 94]. Отметим, что мотивация воздействует на трудовое поведение, которое выражается в понимании работником действительности, определении своего места и наиболее значимых для него факторов.

Если рассматривать мотивацию как динамический процесс формирования мотива, то следует вспомнить методику Т. Элерса [5, с. 48]. Она основана на двух мотивах личности, среди которых – мотив к достижению успеха и к избеганию неудач. При их соотношении есть возможность определить поведение человека при столкновении с трудностями в достижении цели. Человек, набравший более двадцати баллов из тридцати предложенных вопросов по диагностике мотивации избегания неудач, имеет очень высокий уровень мотивации. Мотивация к успеху позволяет выявить целеустремленность и степень того, насколько работник готов рисковать для решения профессиональной задачи. Человек, набравший более 21 балла из 41 предложенного вопроса, имеет слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Исследования в данной области демонстрируют, что если человек стремится к успеху, то он в большей степени будет ориентироваться на средний уровень риска, а тот, кто более склонен к мотивации избегания неудач, ориентирован на малый уровень риска. Высокая готовность к риску и ориентация на успех помогают людям реже попадать в несчастные случаи, а высокая мотивация к избеганию неудач будет сильно препятствовать мотивации к успеху.

Людям на рынке труда часто приходится делать выбор, и он зависит от того, какой тип мотивации преобладает у человека. Например, человеку предложили работу в компаниях с различными условиями: в компании А предлагают высокую стабильную заработную плату, комфортные условия, надежность, но при этом отсутствие карьерного роста; в компании Б возможен карьерный рост, но при этом нефиксированная заработная плата, необходимо постоянно идти на риск для достижения высокого результата.

Можно предложить другой аспект рассуждения: что предпочитает работник – открыть свое дело, заняться предпринимательством и в будущем получить весьма неплохой доход или выбрать надежного работодателя и работать по найму? Человек, склонный к риску, имеющий мотивацию к достижению успеха, пойдет по первому пути.

Предполагаем, что люди, имеющие высокую мотивацию к успеху, чаще предпочитают пойти на риск и выбрать карьерный рост, высокую заработную плату, осуществить переезд для более комфортных условий работы. Люди, имеющие высокий уровень мотивации к избеганию неудач, предпочтут стабильность и те условия, которые менее всего располагают к риску.

При исследовании, проводимом на HeadHunter, из 3450 опрошенных человек 25% самым важным фактором из восьми предложенных назвали хорошую заработную плату»; на втором месте – возможность карьерного роста», которая также находится в приоритете и занимает 17% [6].

Важно выяснить, при каком типе мотивации люди руководствуются данным выбором. Для этого необходимо учитывать понятие «экономическое поведение», которое выступает достаточно близким понятию «трудовое поведение». Однако называть их тождественными невозможно, так как на рынке труда экономическое поведение представляет собой систему действий по распределению имеющегося трудового потенциала человека с целью получения выгоды, а трудовое поведение направлено на распределение трудовых усилий работника в целом [7, с. 100]. Экономическое поведение представляет собой социальное взаимодействие, которое разворачивается в социальном контексте. Оно формируется в процессе экономической социализации и детерминируется психологическими свойствами человека [8, с. 390].

Таким образом, мотивация является достаточно сложным понятием, она позволяет определить так называемую основу потенциала сотрудников, а также свойства, которые напрямую влияют на трудовую деятельность. Можно утверждать, что между результативностью и мотивацией существует связь, но при этом нет единого взгляда в понимании роли мотивации в регуляции поведения.

Библиографический список

1. *Волков И.В., Шаманин Е.В.* Эволюция понятия мотивация в трактовках зарубежных и отечественных ученых // Карельский научный журнал. 2016. № 4. С. 206–208.

2. *Бернацкий Н.В., Ваганов Д.Д.* Понятие, сущность и роль мотивации персонала // Университетская книга. 2023.

3. *Афонин А.Ю.* Теории мотивации // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. 2013. № 17. С. 113–116.

4. *Коршунова Е.В.* Особенности трудового поведения работников в российском современном обществе // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход. 2013. № 3. С. 93–95.

5. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. СПб., 2002.

6. Что важно при выборе работы? URL: https://saratov.hh.ru/article/1104?ysclid=lsbvljjjy4804680656

7. *Елкина О.С.* Некоторые вопросы оценки стратегий экономического поведения человека на рынке

труда // Вестник Омского университета. 1998. № 1. С. 100–103.

8. *Понукалина О.В.* Формирование отношения к деньгам в контексте семейного конфликта // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Социология. Политология. 2022. Т. 22, вып. 4. С. 389–394.

А.В. Васильева,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ МОНЕТАРНЫХ УСТАНОВОК В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ*

В последние десятилетия можно наблюдать интенсивную трансформацию социальных отношений, которые сопровождаются изменением системы ценностей, жизненных приоритетов, возрастанием значимости материальных благ у большинства людей. В связи с этим анализ существующих в обществе монетарных установок и их влияния на особенности экономического поведения человека представляет, по нашему мнению, несомненный практический интерес.

Особенности восприятия и способы освоения человеком монетарной сферы не только определяют стилистику индивидуального экономического поведения, но и оказывают воздействие на социально-экономическую жизнь общества. Финансовое или монетарное поведение является составной частью экономического поведения, одним из его основных видов наряду с трудовым, предпринимательским, потребительским и т.д. Решающая роль в принятии и осуществлении определенной поведенческой стратегии в экономической сфере принадлежит, по нашему мнению, отношению личности к деньгам.

Каждый человек обладает довольно сложным комплексом аттитюдов как к абстрактному концепту денег, так и к находящейся в обращении валюте. Деньги символичны, насыщены моральным и эмоциональным значением, а установки по отношению к ним играют важную роль в формировании монетарного поведения [1]. Отметим, что формирование установок в отношении денег является долгим и непоследовательным процессом. Его фундамент состоит из убеждений, которые передаются из поколения в поколение, а также опыта (как положительного, так и отрицательного), накопленного в различных экономических ситуациях. Особое влияние на человека оказывает общество, в котором он вырос и в котором находится, а также современные технологии и СМИ [2].

Монетарные установки способны создавать положительные и негативные эффекты. К плюсам можно отнести тот факт, что они освобождают временной ресурс при принятии экономических решений в типичных, заранее известных ситуациях. В негативном ключе монетарные установки способны усложнить адаптацию к разнообразным экономическим условиям и закрепить стереотипное мышление, что приводит к возникновению негативных эмоциональных реакций.

Начиная с середины XX в. в психологии и поведенческой экономике проявляется заинтересованность в исследовании факторов формирования денежных установок и поведения [3].

Ранние исследования ученых Калифорнийской школы профессиональной психологии К. Ямаучи и Д. Темплера позволили разработать шкалу монетарных аттитюдов, где денежные установки рассматриваются как знак успеха или статуса. Кроме того, было установлено, что с деньгами связано такое состояние, как тревога. У одних людей деньги уменьшают тревожность, у других, наоборот, повышают [4].

Британский психолог А. Фернам адаптировал утверждения американских ученых, смешав денежные убеждения и поведенческие аспекты и создав «Шкалу денежных убеждений и поведения», которая широко используется в России. Данный опросник включает шестдесят утверждений, которые образуют шесть шкал: зависимость; использование; планирование; консерватизм; неадекватность; способность.

А. Фернам также выделял несколько разновидностей невротических расстройств, которые связаны с денежными установками:

«*Скряга*». Для такого человека накопление денег является увлекательным процессом, поэтому он крайне не желает расставаться с ними; может испытывать страх потери (денег, вещей, запасов и т.д.), склонен к недоверчивости.

«*Расточитель*». Обратная ситуация «скряги». Такой человек бесконтрольно тратит деньги, особенно в моменты отчаяния, либо когда чувствует себя незащищенным или отверженным. Потратив деньги, он сразу же испытывает удовлетворение, но это чувство недолговечно и часто меняется на стыд.

«*Магнат*». В данном случае деньги – это цель, а не инструмент. Магнат будет использовать любые средства для достижения цели, включая нарушающие этику. Такие люди стремятся как можно

* Статья подготовлена под руководством доктора социологических наук, доцента О.В. Понукалиной.

больше заработать для обретения власти, статуса и одобрения.

«*Охотник за скидками*», или «завсегдатай распродаж». Навязчиво охотится за всем дешевым, даже если ему ничего не надо, потому что покупка вещей за наименьшую цену дает такому человеку возможность почувствовать свое превосходство. Если же не удается получить скидку, он чувствует подавленность или сильное раздражение.

«*Азартный игрок*». Для данного типа личности любой вызов – это азарт. Характерна эмоциональность и склонность к повышенному риску. Как правило, такому человеку трудно остановиться даже тогда, когда он проигрывает, из-за ощущения власти, которое он получает после победы [4].

Наибольшее распространение получила классификация монетарных аттитюдов Х. Голберга и Р. Льюиса. Ученые выделили следующие типы монетарных установок:

1. *Безопасность*. Монетарная установка на рассмотрение денег в качестве средства обеспечения безопасности связана с тем, что деньги ослабляют зависимость от других людей и снижают уровень тревоги. У людей с таким денежным аттитюдом накопление денег укрепляет их чувство безопасности.

2. *Власть*. Отношение к деньгам как к источнику власти связано с тем, что деньги могут быть использованы для доминирования, контроля и манипулирования другими людьми. Люди с такой денежной установкой чувствуют себя слабыми, униженными и беспомощными, если ощущают недостаток финансовых средств.

3. *Свобода*. Наиболее распространенной монетарной установкой является связь денег со свободой. С помощью большого количества финансовых средств можно удовлетворить все свои потребности, а также освободиться от необходимости посещать работу и выполнять приказы начальника.

4. *Любовь*. Установка на отношение к деньгам как к способу выражения любви связана с тем, что с помощью покупки подарков можно выразить чувство привязанности и заботы. Люди с таким монетарным аттитюдом часто жертвуют деньги на благотворительность.

В 2011 г. Б. и М. Клонц разработали четырехэтапный метод измерения денежных установок, который включает в себя следующие факторы:

– избегание денег – уход от вопросов, связанных с деньгами;

– деньги как статус – разделение людей в зависимости от их социально-экономического класса;

– поклонение деньгам – накопительство, уверенность в том, что все проблемы можно решить с помощью денег;

– обеспокоенность деньгами (бдительность относительно денег) – нежелание ставить кого-либо в известность о собственном экономическом положении.

Отметим, что слишком выраженные установки (в частности, поклонение деньгам и денежному статусу) могут приводить к нарушению финансового поведения [2].

Изучение монетарных установок и отношения людей к деньгам является актуальной и значимой темой в силу множества факторов, но прежде всего возможности получения данных, которые могут быть использованы для прогнозирования экономических решений, принимаемых человеком, а также для определения рисковых моделей экономического поведения.

Библиографический список

1. *Харитонова Т.С.* Экономическая психология: учебное пособие. СПб., 2018.

2. *Баязитова Д.А.* Адаптация опросника монетарных аттитюдов Клонц на русскоязычной выборке // Петербургский психологический журнал. 2017. № 19. С. 112–132.

3. *Lewis A., Webley P., Furnham A.* The new economic mind: the social psychology of economic behavior. N.Y., 1995. P. 35–55.

4. *Фернам А.* Деньги. Секреты психологии денег и финансового поведения. М.; СПб., 2006.

Е.В. Волкова,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

УСТОЙЧИВОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЯ ФАКТОРОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ*

Во время посещения выставки «Развитие креативной экономики в России» в культурно-образовательном кластере в центре «Зотов» на Ходынке в мае 2023 г. Президент РФ В.В. Путин отметил, что анимация является фундаментом воспитания детей, поэтому важно производить детские игрушки, основанные на образах российских мультипликационных героев. По итогам посещения этой выставки Президент РФ распорядился утвердить методологию оценки вклада креативной экономики в экономику страны. Дополнительная поддержка от государства для отрасли анимации может свидетельствовать о постепенном замещении зарубежного кинема-

* Статья подготовлена под руководством доктора экономических наук, профессора Ю.А. Маркелова.

тографа российским [2]. Доля креативных индустрий в российской экономике расширяется, следовательно, возникает вопрос о том, меняются ли потребительские предпочтения россиян в области кинематографа в новых условиях.

На основании определения потребительских предпочтений О.С. Посыпановой разработано определение устойчивости потребительских предпочтений [3, с. 154]. Устойчивость потребительских предпочтений – это сохранение социально и личностно детерминированного позитивного отношения потребителя к товару или его атрибутам во времени вне зависимости от изменения факторов внешней среды. Менее устойчивое предпочтение сильнее подвержено изменениям, чем более устойчивое и ярко выраженное.

С 2022 г. из российского кинопроката начали исчезать зарубежные фильмы, причем их стало невозможным смотреть даже в онлайн-кинотеатрах. Данная ситуация интересна в плане изучения потребительских предпочтений: изменятся ли они в результате изменения факторов внешней среды, если государство станет уделять больше внимания этой сфере, а потребители будут чаще узнавать о выходе новых российских фильмов? Возник вопрос, сохранятся ли предпочтения под влиянием сокращения предложения на рынке, ведь предпочтения относительно продуктов киноиндустрии в целом можно охарактеризовать как устойчивые: у человека нередко сформированы собственные вкусы относительно жанра, актеров, режиссеров, страны производства и прочего.

В рамках рассмотрения проблемы устойчивости потребительских предпочтений экономических агентов в январе 2024 г. был проведен опрос, посвященный исследованию предпочтений потребителей в области кино. Опрос состоял из двух частей: в первой части респондентам предлагалось пройти тест на склонность к риску по методике А.М. Шуберта, а во второй – ответить на вопросы относительно своего поведения в области потребления продуктов киноиндустрии.

Первый опрос проводился весной 2023 г. на фоне ухода самых популярных зарубежных киностудий с российского рынка. Из 104 респондентов большинство ответили, что продолжат смотреть продукты кинематографа данных студий, что свидетельствует об устойчивости потребительских предпочтений [4, с. 34].

С момента первого опроса прошло десять месяцев; это большой срок для того, чтобы отследить изменение потребительских предпочтений. В январе в исследовании приняли участие 82 человека, большинство опрошенных в возрасте от 18 до 23 лет. Можно утверждать, что предпочтения начинают меняться: 16% респондентов перестали смотреть зарубежные фильмы, но при этом 17% опрошенных перестали смотреть российские фильмы. Ранее 62% опрошенных чаще смотрели зарубежные фильмы, теперь их число сократилось на 19%, а процент респондентов, которые чаще смотрят российские фильмы, поднялся с 18% до 32%. В целом, 30% опрошенных стали чаще смотреть российские фильмы, при этом большинство респондентов раньше предпочитали зарубежные фильмы.

Бóльшая часть опрошенных считает, что уход зарубежных киностудий с российского рынка практически не повлиял или совсем не повлиял на их предпочтения. Интересно, что даже среди тех, кто стал смотреть российские фильмы чаще, чем зарубежные, есть люди считающие, что уход зарубежных киностудий оказал на них слабое влияние или совсем не повлиял. Это может свидетельствовать о том, что предпочтение меняется постепенно, и человек этого не замечает и не осознает.

Предположительно степень склонности индивида к риску влияет на его потребительские предпочтения; иными словами, чем выше степень склонности индивида к риску, тем выше будет его коэффициент выраженности предпочтения российского фильма: человек, более склонный к риску, лучше готов к столкновению с неопределенностью и, соответственно, легче примет решение о просмотре фильма, не свойственного его предпочтениям.

Разработана формула для расчета коэффициента выраженности предпочтения:

$$К_{ВП} = (\text{выбор конкретного товара, услуги или атрибута}) / (\text{осуществление выбора}),$$

где $К_{ВП}$ – коэффициент выраженности предпочтения; выбор конкретного товара, услуги или атрибута – количество раз, когда индивид осуществил выбор в пользу конкретного товара, услуги или атрибута; осуществление выбора – общее количество раз, когда индивид осуществил выбор.

Для проведения корреляционно-регрессионного анализа использовались ответы тех респондентов, которые ранее предпочитали зарубежные фильмы (51 человек). Это сделано для того, чтобы отследить изменения потребительских предпочтений, так как ограничилось предложение именно зарубежных фильмов.

В качестве независимой переменной была выбрана степень готовности к риску, в качестве зависимой – коэффициент выраженности предпочтения российского фильма.

Коэффициент корреляции оказался равным –0,1502. С вероятностью 95% можно утверждать, что связи между степенью готовности к риску и коэффициентом выраженности предпочтения российского фильма нет.

Учитывая, что предложение на рынке продуктов киноиндустрии было искусственно ограничено, выбор осуществляется не столько под влиянием внутренних факторов, желания человека, сколько под влиянием условий внешней среды. При отсутствии возможности просмотра зарубежных фильмов в телевизионном эфире или онлайн-кинотеатрах потребители начали чаще делать выбор в пользу просмотра российских фильмов, они стали более информированными о выходе новых российских фильмов, сериалов или мультфильмов. Кроме того, у экономических агентов отсутствует возможность просмотра многих зарубежных фильмов с помощью привычных источников (телевидение, онлайн-кинотеатры, кинотеатры), при этом потребитель не ограничен в выборе источника просмотра российского фильма, сериала или мультфильма.

Итак, в условиях искусственного ограничения выбора степень склонности к риску не оказывает влияния на изменение потребительского предпочтения. Потребители подстраиваются под новые условия.

Библиографический список

1. Путин обсудил с предпринимателями их проекты в креативной индустрии. URL: https://rg-ru.turbopages.org/rg.ru/s/2023/05/31/pridumano-v-rossii.html

2. Путин поручил актуализировать Концепцию развития творческих индустрий до 2030 года. URL: https://tass-ru.turbopages.org/tass.ru/s/ ekonomika/18527845

3. *Посыпанова О.С.* Экономическая психология: психологические аспекты поведения потребителей. Калуга, 2012.

4. *Волкова Е.В.* Склонность потребителей к устойчивости предпочтений (на примере сферы кинематографа) // Наука для будущего. Саратов, 2023.

К.С. Захаров,

аналитик

Центра психолого-экономических исследований

Поволжский институт управления –
филиал РАНХиГС

ВЛИЯНИЕ КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЫ НА ПОВЕДЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ АГЕНТОВ*

В период зрелого, финансиализированного капитализма, сопровождающегося цифровизацией экономики, меняются как формы потребления, так и потребительское поведение ее агентов. Население все чаще использует банковские карты вместо наличных денег и совершает покупки онлайн. В сознании потребителей модифицируется восприятие рынка, производственного процесса, понимание природы обмена и товарно-денежных отношений. Подобные изменения сопровождаются трансформацией структуры экономики в пользу социальных платформ и экосистем, расширением сферы спекулятивного финансового капитала вместо развития реального производственного сектора, ростом закредитованности населения. Все эти явления требуют глубокого анализа и оценки поведения потребителей и последствий его изменения.

Одновременный рост потребления и закредитованности населения при отсутствии роста покупательной способности может привести к масштабному экономическому кризису, вызванному резким увеличением количества невыплат по кредитам, учащением случаев отчуждения банками имущества населения, падением стоимости ценных бумаг и последующим падением роста экономики и доходов населения. Подобные изменения с высокой долей вероятности вызовут массовые волнения и обострят социальные противоречия внутри российского общества, что может привести к межклассовым конфликтам.

Сформулируем гипотезу, согласно которой в период становления новой формации культурная среда становится фактором, в значительной степени определяющим экономическое поведение различных социальных групп. В XX в. произошел перелом – появились возможности для проектно-конструкторского управления историческим процессом, и культура стала формироваться в значительной степени в субъективных интересах конкретных классов [1, с. 255]. В период расцвета капитализма буржуазия реализовала программу по культурно-идеологическому разобщению и деморализации масс, разрушению культурного оптимизма и стратегической устремленности в будущее, взяв под контроль их экономическое поведение и навязав специфические модели потребления, сформированные в последние десятилетия XX в.

Проанализируем сложившуюся ситуацию с помощью политэкономической методологии, так как она позволяет наиболее объективно и полно раскрыть закономерности и взаимосвязи в макроэкономической системе, рассмотреть «базис» и «надстройку» в их становлении и всех возможных взаимодействиях друг с другом. Законы исторического материализма, выведенные классиками этого направления К. Марксом и Ф. Энгельсом, позволят наиболее объективно и прозрачно рас-

* Статья подготовлена под руководством доктора политических наук, доцента С.Ю. Хлыстунова.

сматривать исторический процесс и человеческое общество в рамках данного исследования.

Сегодня крупная буржуазия в наибольшей степени формирует культурную среду с целью влияния на экономическое поведение потребителей и наемных работников, вторгаясь в исторический процесс для его корректировки и влияния на массы, что позволяет сохранять статус-кво в сложившемся способе производства. Например, вложения инвестиционных компаний типа BlackRock и Vanguard в медиа-ресурсы и разработки в сфере трансгуманизма достигают беспрецедентных за всю историю масштабов – триллионов долларов США [2]. Таким образом, высокоразвитые производительные силы в период позднего капитализма позволяют концентрировать огромные капиталы в руках крупной буржуазии, благодаря чему она может без ущерба для собственных производственных фондов расходовать средства на сохранение своей культурной гегемонии [1, с. 225].

Необходимо также отметить, что влияние владельцев средств производства сегодня оказывается не только на культурную среду с целью манипулирования ею, но и постепенно переходит в плоскость прямого воздействия на сознание масс посредством воспитания в них реактивного и инстинктивного поведения, основанного на внушении неспособности к принятию самостоятельных решений, управлению собственной жизнью, независимому мышлению. Эти механизмы реализуются через введение цифровых платформ и бизнес-экосистем, ограничивающих массы в выборе поставщика товаров и услуг, и изменение форматов медиаконтента.

Приведем два исторических примера, подтверждающих взаимосвязь культурной среды (в данном случае – религии) и поведения агентов экономики и их влияния на процесс становления экономических формаций. Социальным ядром западного капитализма были протестанты, а русского – старообрядцы.

В период генезиса капитализма в Западной Европе люди, исповедовавшие протестантизм, составляли основу нового класса буржуазии и высококвалифицированных рабочих, вышедших из ремесленных цехов. Качества, присущие этим субъектам экономики, характерны для этики протестантов. Наиболее острое проявление этих столкновений проявилось в начале XX в.

Условия жизни староверов привели к выработке у них культурного кода, который способствовал накоплению средств в условиях общинного владения капиталом и высокой эффективности производства [6, с. 114]. Объективные условия существования старообрядцев стали причиной становления своеобразного, славянского «духа капитализма» по аналогии с протестантами на Западе. Раскольники, подвергавшиеся гонениям вынуждены были занять нишу коммерческой деятельности, так как «государева служба» и доступ к классическим для феодализма социальным лифтам для них был закрыт.

Ключевое отличие протестантских капиталистов от старообрядческих заключалось в отношении к собственности: протестанты считали частную собственность неприкосновенной. Для старообрядцев же в условиях менее развитых производительных сил и недостатка ресурсов основой стала собственность общинная.

Сходство старообрядцев с пуританами объясняет их успех в хозяйстве. Их ключевыми ориентирами являлись аскетический образ жизни, трудолюбие, бережливость. Таким образом, культурный фундамент раскольников определил характер их экономического поведения в становлении российского капитализма.

Безусловно, религия не только влияет на поведение агентов экономики, но, как основа идеологии при феодальном строе, она является ведущим фактором. Иные культурные особенности, сформированные под влиянием геоклиматических условий, доступа к торговым путям, взаимодействию с другими этносами, не менее важны в оценке факторов влияния на паттерны экономического поведения.

Таким образом, выдвинутая гипотеза подтвердилась и оправдала свою истинность, вследствие чего можно сделать следующие выводы:

– культурная парадигма, господствующая в обществе, является одним из условий возникновения субъективных факторов исторического процесса, следовательно, агенты экономики будут принимать решения и действовать исходя из своего индивидуального сознания, порожденного сознанием массовым;

– в разных формациях существует основа господствующей идеологии, играющая наиболее важную роль в общественном сознании. При рабовладельческом строе такой основой преимущественно была мифология, при феодализме – религия, в период зрелого капитализма основой идеологии является массовая культура [7, с. 164]. Основа идеологии – это тот аспект общественного сознания, который формирует в сознании общества совокупность ценностей, идеалов и паттернов мышления;

– с развитием производительных сил и повышением нормы прибавочной стоимости растут и возможности господствующего класса в сфере манипуляции общественным сознанием, так как открываются новые технологии, механизмы

и высвобождаются средства для формирования культурной среды. Помимо театра появляются радио, телевидение, кино, Интернет, и методы прямого воздействия на поведение потребителей;

– внедрение деструктивных паттернов экономического поведения в общественное сознание может стать причиной прекращения экономического роста, «расчеловечивания» агентов экономики, а впоследствии и социальных катастроф.

Итак, культурная среда оказывает значительное влияние на экономическое поведение индивида и общества, и этот фактор необходимо учитывать в управлении государством и производством.

Библиографический список

1. *Грамши А.* Тюремные тетради // Электронная библиотека «Гражданское общество». URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Gramshi,tetradi.pdf

2. *Шнуренко И.* Фашизм под маской трансгуманизма // Информагентство «Regnum», 2021. URL: https://regnum.ru/article/3303990

3. *Кальвин Ж.* Наставление о христианской вере. Гранд-Рапидс, 1997.

4. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения; пер. с нем. сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова. М., 1990.

5. *Зомбарт В.* Буржуа. К истории духовного развития современного экономического человека. Л., 1924.

6. *Пыжиков А.* Грани русского раскола. Тайная роль старообрядчества от 17 века до 17 года. М., 2018.

7. *Хоркхаймер М., Адорно Т.* Диалектика просвещения. М., 1997.

Н.С. Зюзина,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ В МЕТОДОЛОГИЯХ TPS И SCRUM*

Управление временем и эффективность использования рабочего времени являются ключевыми факторами в динамично развивающихся сферах. Когда сотрудники неэффективно используют свое рабочее время, производительность компании снижается. Сроки выполнения задач могут затягиваться, проекты оказываются в застое, что может привести к упущению сроков, недостаточному выполнению задач и материальным потерям. Оптимальное управление рабочим временем позволяет распределить задачи, учесть и соблюсти сроки выполнения проектов, и при этом избежать перегрузки работой и повышения текучести.

Рабочее время – это время, в течение которого совершается процесс труда [1, с. 81]. Под управлением временем понимают целенаправленное регулирование количества времени, затрачиваемого на определенную работу, направленное на повышение производительности [2, с. 206].

В условиях необходимости адаптации к изменениям распространились элементы ситуационного подхода к управлению временем [3, с. 522]. В динамично развивающихся сферах, например, автомобилестроении и информационных технологиях, среди прочих используются такие методологии, как производственная система Тойота (Toyota Production System, или TPS) и Scrum, предлагающие комплексный взгляд на использование рабочего времени.

Производственная система Тойота разработана и применяется в компании Тойота и подразумевает серию выработанных со временем специфических подходов и практик. Система позволяет компании Тойота оставаться крупнейшей втомобилестроительной компанией в мире [4]. Scrum – это одна из методологий (так называемых «фреймворков») гибкой разработки, вдохновленная TPS. Исходя из реального подхода исполнителей к реализуемому делу, она позволяет адаптироваться к изменяющимся условиям. Scrum используется при разработке системы быстрых платежей (СБП), где команда разработки выводит продукт на рынок каждые две недели вместо двух-трех месяцев работы вне данной методологии [5]. Обе представленные методологии имеют схожие принципы и похожий подход к управлению рабочим временем, несмотря на то, что TPS изначально создавалась для автомобильной промышленности, а Scrum – для разработки программного обеспечения.

Один из основных столпов TPS – выстраивание правильного и непрерывного потока, дающего наилучшие результаты [6, с. 126]. Во время работы в таком потоке проблемы обнаруживаются немедленно, что ведет к их оперативному исправлению. Так называемый «поток единичных изделий» предполагает максимальное избавление от узких мест, в том числе и задержки информации у одного человека. Информация должна быть доступна всем, что обеспечивает уменьшение затрат времени на поиск человека, располагающего этой информацией, и получение информации от него [7, с. 100]. В постоянном и непрерывном потоке объем работ должен быть распределен равномерно, а не представлять собой чередование высокой и низкой загрузки работников [6, с. 159].

* Статья подготовлена под руководством кандидата социологических наук, доцента О.В. Андрющенко.

При низкой загрузке некоторые руководители склонны возлагать на сотрудников ненужную работу, создающую видимость загруженности и ведущую к перепроизводству. Однако перепроизводство представляет собой перерасход как человеческих, так и материальных ресурсов, снижая эффективность всей системы при, возможно, высокой производительности какого-либо звена [6, с. 62]. Время, в течение которого незавершенное производство простаивает, должно быть сведено к минимуму [6, с. 73]. Незаконченная работа потребила необходимые ресурсы впустую, пока она не начала приносить пользу [7, с. 132].

Еще один из источников простоев – ожидание других сотрудников [6, с. 128; 8, с. 116]. Если сотрудники не справляются со своим объемом работы, заставляя следующие этапы ждать, то они являются так называемым «узким местом» [8, с. 166]. Такие места определяют производительность всей системы, и во избежание перепроизводства другие звенья производственной цепи должны работать не в полную мощность [8, с. 53]. При высокой же загрузке работников повышается их усталость, что приводит к низкому качеству работы идополнительным затратам времени на исправление ошибок [7, с. 133]. Если для выполнения работы необходимо самопожертвование и серьезные усилия со стороны работников, то процесс создания продукта выстроен неправильно.

Для создания потока и равномерности работы время, выделенное для нее, подразделяется на небольшие циклы. В TPS они называются «время цикла» (или «время такта»), а в Scrum – «спринтами» [6, с. 134; 7, с. 96]. Согласно методологии Scrum, в конце спринта команда должна предоставить какую-либо работающую функциональность [7, с. 106]. Для повышения эффективности использования рабочего времени в методологии Scrum существуют ежедневные короткие собрания, во время которых происходит обмен информацией и нюансами возникающих проблем [7, с. 98]. На собраниях также происходит проверка корректности выполняемых работ для оперативного внесения изменений.

Большое внимание в обеих методологиях уделяется решению проблем. В методологии TPS существует принцип дзидока – встраивание качества в производственный процесс [6, с. 175]. В Scrum для предотвращения появления ошибок рекомендуется представлять человека, использующего конечный продукт, в TPS используется простая и наглядная документация [7, с. 167; 6, с. 75]. При обнаружении проблемы производство останавливается, провоцируя на оперативное решение найденной проблемы и недопущение некорректной работы на следующих продуктах. В методологии Scrum ошибки также должны исправляться в момент обнаружения [7, с. 39]. При сохранении ошибки производится некачественный и ненужный продукт, что существенно понижает эффективность использования главного ресурса – рабочего времени. Согласно обеим методологиям, потери рабочего времени должны максимально устраняться. Следует помнить, что одним из источников потерь времени является переключение между задачами, то есть работа в режиме многозадачности. Несмотря на ощущение повышения эффективности работы, многозадачность на самом деле ее снижает, дополнительно снижая и качество выполняемой работы [7, с. 115].

Важной частью обеих методологий является отношение к сотрудникам в частности и командам в целом. Основой успеха является установка на непрерывное обучение и проведение частого анализа для обнаружения точек роста [6, с. 334; 7, с. 194]. Автомобильная отрасль развивается динамично, но ни ей, ни любой другой отрасли не сравниться по темпам развития и частоте появления изменений с IT-сферой. В Scrum к практикам анализа точек роста относятся как ежедневные собрания, так и ретроспективы спринта – собрания, осуществляемые в конце каждого спринта с целью обозначения положительных и негативных моментов, выявленных в ходе спринта [7, с. 239]. Для улучшения негативных моментов принимаются предложенные командой меры.

Сформированный коллектив должен быть автономным и разделяющим философию методологии. При анализе причин возникновения проблем ответственность ложится на весь коллектив, ни один из участников не должен защищаться от обвинений [7, с. 266]. Постоянное улучшение и сплоченность коллектива позволяют в перспективе выполнять работу быстрее и качественнее.

Подводя итоги, отметим, что в методологиях производственной системы Тойота и Scrum схожий подход к управлению рабочим временем: в обеих методологиях есть разделение рабочего времени на одинаковые промежутки. Помимо этого, основным является подход «потратить время сейчас, чтобы не потратить еще больше времени в будущем», который применяется для проверки корректности работы и исправления ошибок, а также для формирования сплоченной команды со знанием самых современных способов выполнения работы и установкой на постоянное совершенствование.

Библиографический список

1. *Тихомирова Т.П.* Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебное пособие. Екатеринбург, 2008.

2. *Гогина Е.А.* Управление рабочим временем как составляющая процесса управления персоналом // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы международной научно-практической конференции. Белгород, 2017.

3. *Костенко Е.П.* История менеджмента: учебное пособие. Ростов н/Д, 2014.

4. *Мерфи А*. The Global 2000. URL: https://www.forbes.com/lists/global2000

5. *Колесников Д*. Кто в LeSS, кто по дрова: как мы сократили время вывода продукта на рынок в четыре раза. URL: https://rb.ru/opinion/less-podhod/

6. *Лайкер Д*. Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира. М., 2005.

7. *Сазерленд Д.* Scrum. Революционный метод управления проектами. М., 2016.

8. *Голдратт Э.* Цель: Процесс непрерывного совершенствования. М., 2014.

С.М. Зубехина,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ПРАКТИКА IT-КОМПАНИЙ ПО АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ*

В последнее время во многих сферах общественной жизни закрепился удаленный формат, особенно в IT. Однако сделать процесс адаптации новых сотрудников в компании успешным и комфортным – сложная задача даже в обычном офисном режиме. Когда в 2020 г. в связи с COVID-19 многие компании стали переходить на удаленный формат работы, перед работодателями и HR-специалистами возникла проблема: как проводить адаптацию «новичков», если они работают дистанционно.

На первый взгляд, удаленный формат работы имеет ряд преимуществ: сотрудникам не нужно тратить время на дорогу, они могут больше времени уделить семье; работодателям не приходится оплачивать расходы на аренду офиса. Проблемы начинаются, если руководитель не учитывает, насколько важно правильно выстроить взаимодействие с сотрудниками, работающими в удаленном формате. Качественная работа новичка зависит от адаптации.

Проанализируем особенности специфики адаптации в IT-компаниях. В 2022 г. компания ЭКОПСИ-консалтинг провела исследование, в котором проанализировала программы адаптации 150 компаний из ряда стран СНГ, включая Россию, Узбекистан, Казахстан, Беларусь, Грузию, Таджикистан. В исследовании сравнивались различные сферы, от производства и торговли до науки и образования. В круг респондентов вошли и IT-компании, у которых показатель эффективности процедуры адаптации был одним из самых высоких – 76% [1].

Работодатели активно делятся своим опытом в построении и реализации программ адаптации. Например, IBA Group – международная IT-компания, в которой значительная часть сотрудников перешла на удаленный формат, выстроила новую программу адаптации для своих сотрудников. В первый рабочий день новичок всегда приезжает в офис, чтобы оформить документы, получить технику, welcome pack, познакомиться с коллегами, если они работают из офиса [2].

Специально для новых сотрудников был создан чат-бот, который в интерактивном формате знакомит их с фактами о компании, информационными системами, помогает с оформлением заявок на доступ к паркингу или получение специального оборудования. В чат-боте также автоматизированы ответы на часто задаваемые и актуальные вопросы.

Протестировав различные платформы, сотрудники стали использовать функционал комнат Zoom, проводить там блиц-опросы во время совещаний, для командных обсуждений – применять цифровую доску Miro, а для того, чтобы новые сотрудники быстрее вливались в коллектив, начали проводить тимбилдинги. Сейчас часть мероприятий для сотрудников переводится в офлайн-формат.

Срок адаптационного периода зависит от позиции и опыта специалиста. В конце адаптации создается обратная связь руководителя и нового сотрудника о том, насколько понятны процессы, задачи.

Компания определяет количество сотрудников, которые ежемесячно пользуются чат-ботом, отслеживает наиболее часто задаваемые вопросы. Это помогает создавать контент, который действительно будет интересен сотрудникам. Проводится анализ впечатлений новичков от первого рабочего дня в компании и от всего периода адаптации [3].

Современные тренды в адаптации подчеркивают важность участия менеджера по управлению персоналом в жизни нового сотрудника в этот период, а также высокую эффективность наставничества или баддинга. Согласно исследованию об особенностях программ адаптации в современных компаниях, опубликованного в 2020 г., 54% респондентов отмечают, что наставники не только помогают новым сотрудникам решать про-

* Статья подготовлена под руководством кандидата психологических наук, доцента Н.В. Моисеенко.

фессиональные вопросы, но и оказывают психологическую поддержку, тем самым делая адаптацию более комфортной для новичков [4].

Некоторые федеральные компании, у которых IT является одним из направлений, не делают заметного акцента на специфике деятельности. Так IT-компания «Сибинтек», которая является дочерним обществом крупной федеральной нефтяной компании, имеет строго регламентированную структуру процесса адаптации, в которой в настоящее время нет упора на IT-направление и удаленный формат работы. Часть руководителей также негативно относится к дистанционной работе. Перевод сотрудников с дистанционного режима в офис аргументирован снижением рисков возникновения профессионального выгорания, соблюдения режима труда и отдыха, дополнительным контролем за сотрудниками в рабочее время.

Практика подбора кандидатов задает свои условия к поиску – важным условием для кандидатов в сфере IT является именно удаленный или гибридный формат, поэтому практика побуждает к изменениям процесса адаптации. Сейчас компания находится на этапе разработки современных механизмов для усовершенствования адаптации, которые не будут нарушать общие правила и регламенты организации, например, чат-бот. Применение чат-ботов – часто встречающаяся практика; они не только предоставляют полезную информацию и отвечают на часто задаваемые вопросы, но и отслеживают эмоциональное состояние сотрудников.

Большинство IT-компаний понимают важность адаптации и гибки в выстраивании этого процесса; они акцентируют внимание именно на адаптации сотрудников, которые работают в удаленном формате. Уделяется большое внимание преонбордингу, построению лояльного отношения новичка к компании еще до этапа трудоустройства [5; 6]. Чрезвычайно важным представляется именно взаимодействие новичка с представителем службы HR, личное присутствие сотрудника в офисе в первый день работы в компании, а также открытый доступ ко всем полезным источникам компании на этапе адаптации в удаленном формате.

Библиографический список

1. *Гайфулина М., Марков В.* Оценка эффективности наставничества в управлении персоналом нефтяной компании // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 2. С. 25–31.

2. Адаптация новых сотрудников в IT-компании в условиях удаленной работы и гибридных команд: опыт IBA Group, 2021. URL: https://delovoymir.biz/adaptaciya-novyh-sotrudnikov-v-it-kompanii-v-usloviyah-udalennoy-raboty-i-gibridnyh-komand.html

3. Устройство и эффективность программ адаптации // ЭКОПСИ, 2022. URL: https://www.ecopsy.ru/search/?q=адаптация

4. *Соболь О.В.* Исследование особенностей реализации программ адаптации в современных компаниях // Вестник Евразийской науки, 2020 № 2. URL: https://esj.today/PDF/59ECVN220.pdf

5. *Дроздов И.Н., Осипова А.Н.* Введение профильных сотрудников в IT-компанию: ключевые управленческие процессы, критерии эффективности // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. № 2. С. 97–105.

6. Оценка адаптации персонала: что это и как правильно ее провести, 2023. URL: https://www.startexam.ru/journal/likbez/otsenka-adaptatsii-personala-chto-eto-i-kak-pravilno-eye-provesti/?ysclid=lsvg6cetgr664235217

П.П. Колганов,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА*

Современная производственная среда характеризуется высокой динамичностью и непредсказуемостью. Обострение конкурентной борьбы приводит к тому, что организации уже сейчас конкурируют не только за рынок сбыта и покупателя, но и за разного рода ресурсы – поставщиков, персонал, маркетинг и т.д. Получение конкурентного преимущества организации в той или иной сфере не гарантирует высоких позиций на рынке, это позволяет организации лишь на некоторое время получить более выгодное положение на рынке относительно конкурентов [1, с. 92].

Одним из важнейших ресурсов, без которых невозможно осуществлять коммерческую деятельность, является персонал. Это актуально для любых организаций малого и среднего бизнеса, индивидуальных предпринимателей и микропредприятий. Для малых и средних предприятий (МСП), персонал играет более важную роль, поскольку с ним связаны все процессы. В связи с этим изучим особенности системы мотивации персонала в МСП.

Формирование системы мотивации персонала в МСП происходит по следующему алгоритму:

– определение потребностей работников в целом (как правило, еще на этапе формирования организации);

* Статья подготовлена под руководством кандидата экономических наук, доцента Е.С. Березина.

– разработка и реализация мотивационных мероприятий. Понимание потребностей позволяет сформировать набор мер, которые в дальнейшем будут стимулировать персонал к более эффективному труду;

– сравнение фактических результатов деятельности с планируемыми, что позволит оценить эффективность мотивации персонала;

– оценка результатов и выработка рекомендаций [2].

Основной спецификой мотивации кадров в МСП является поощрение со стороны руководства сотрудников, обладающих широким набором качеств и компетенций. Такие работники могут решать разноплановые задачи, что особенно важно для небольших организаций в условиях дефицита средств и кадров.

Особенности взаимодействия начальника и подчиненных, а также подчиненных между собой:

1. Формирование личностного характера взаимоотношений между предпринимателем (руководителем / директором) и работником, если общая численность персонала не превышает 20–25 человек. В таких коллективах все знают руководителя лично, а кроме того, он также знает каждого работника. Благодаря этому руководитель лучше понимает, что нужно персоналу в целом и конкретному работнику в частности. Чем меньше коллектив, тем лучше руководитель взаимодействует с ним. Обратной стороной является формирование неформальных отношений между руководителем и работниками, что в перспективе может негативно отразиться на работе компании, так как руководитель будет ставить личное выше общего.

2. Руководитель в небольшом коллективе взаимодействует со всеми работниками и подразделениями, а так же выступает представителем организации за ее пределами. Данная особенность указывает на формирование личной ответственности за результаты работы компании, важно, чтобы руководитель имел ряд универсальных качеств, позволяющих управлять многими аспектами компании [3, с. 83].

3. Высокий профессиональный и образовательный уровень работников малых организаций является не менее важным, чем профессиональные компетенции руководителя. Как и руководитель, некоторые работники выполняют универсальные функции, что обусловлено ограниченным количеством ресурсов. Личные качества работника рассматриваются не только с позиции важности для осуществления трудовых функций, но и с точки зрения соответствия личным качествам других работников коллектива. Малый коллектив, складывавшийся в течение нескольких лет, имеет определенный набор ценностей. Если личные качества нового сотрудника не соответствуют сформированным ценностям и нормам, то такой работник не сможет полностью «влиться» в новый коллектив.

4. Социальная незащищенность. Благополучие персонала в подобного рода организациях напрямую зависит от предпринимателя / руководителя, его действий и принимаемых им решений. С другой стороны, отдельные сферы ответственности находятся в ведении работников, которые могут влиять на функционирование организации.

К основным требованиям, предъявляемым к мотивации персонала МСП, относятся комплексный характер стимулов (сочетание нематериального и материального стимулирования); гарантированность стимулирующих воздействий; справедливость и целесообразность поощрений; общественная гласность (работники должны знать о способах стимулирования); оперативность и гибкость применения; обеспечение равных возможностей; постепенность изменений.

Представленные требования являются залогом эффективности системы мотивации персонала, которая строится на материальном и нематериальном стимулировании. Материальное стимулирование основано на системе денежных выплат, к которой относится оплата труда, разного рода дополнительные выплаты, а также выплаты иного характера и льготы [4, с. 141].

Нематериальная мотивация предполагает комплекс внешних стимулов немонетарного характера, используемых в организациях малого и среднего бизнеса для поощрения эффективного труда. Среди них карьерный рост (при отсутствии возможностей заменяется повышением заработной платы); гибкий график; приоритет при планировании отпусков; благодарность за эффективную работу; проведение корпоративных мероприятий [5].

При разработке комплексной системы мотивации в МСП нередко возникают следующие проблемы:

– невозможность обеспечения карьерного роста для работников, обусловленная малой численностью персонала, следовательно, и должностей, которые мог бы занять работник;

– ограниченные финансовые возможности фирмы;

– высокий уровень загруженности работников, что нередко приводит к переработкам.

Отметим, что эффективная система мотивации персонала в организациях малого и среднего бизнеса формируется на основе сочетания материальных и нематериальных методов стимулирования, при этом возможности фирмы всегда

будут играть ключевую роль при организации подобного рода системы. В то же время довольно много зависит от руководителя или предпринимателя.

Библиографический список

1. *Спиридонова И.В., Хазиахметова Г.А.* Совершенствование системы мотивации персонала фирмы // Развитие рынка труда на современном этапе социально-экономических преобразований: сборник статей V Всероссийской научно-практической конференции (Пенза, 7–8 июля 2022 г.) / под науч. ред. Ф.Е. Удалова, В.В. Бондаренко. Пенза, 2022. С. 90–96.

2. *Ибрагимова Д.Э., Рябинина В.С.* Теоретические и практические подходы к мотивации персонала в малом и среднем предпринимательстве // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 6. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-i-prakticheskie-podhody-k-motivatsii-personala-v-malom-i-srednem-predprinimatelstve

3. *Федоренко А.В.* Особенности управления персоналом в малом и среднем предпринимательстве // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: межвузовский сборник научных трудов. 2019. № 4. С. 78–90.

4. *Ким А.С., Муратова Е.Р.* Методы мотивации персонала в современных компаниях // Экономика и менеджмент: новые вызовы и возможности: сборник научных трудов I Международной научно-практической конференции (Ростов-на-Дону, 30 мая 2023 г.). Ростов н/Д, 2023. С. 140–144.

5. *Антонова А.Н., Стародубова Ю.В.* Особенности системы мотивации персонала на предприятиях малого бизнеса // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2015. № 12 (54). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-sistemy-motivatsii-personala-na-predpriyatiyah-malogo-biznesa

А.В. Кулаева,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

РОЛЬ HR В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ СТРЕССАМИ ПЕРСОНАЛА*

Стресс является неотъемлемой составляющей жизни каждого человека. В переводе с английского «stress» переводится как нажим, давление, напряжение, усиление, то есть означает внешнюю силу, воздействующую на физический объект. В физиологии, психологии, медицине этот термин используется для обозначения большого круга состояний человека, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные воздействия. У каждого есть более или менее значимые стрессогенные факторы, которые способны вывести человека из равновесия или, наоборот, дать толчок для решения задачи или ситуации.

В настоящее время не представляется возможным исключить стресс из жизнедеятельности организации. Однако данная проблема достаточно давно исследуется учеными, в современных организациях разработаны различные методы управления стрессами при участии грамотного HR-специалиста.

Впервые понятие стресса для изучения психических состояний человека было введено канадским физиологом Г. Селье в 1929 г. журнале «Nature», в разделе «Письма к редактору», для обозначения неспецифической реакции организма на любые стрессовые воздействия, им же была предложена первая теория стресса. Российский психолог, психофизиолог, врач, выдающийся специалист в области психологии труда, профотбора и психофизиологии В.А. Бодров, обобщая основные знания о стрессе, сформулировал следующее определение: психологический стресс – это функциональное состояние организма и психики, характеризующееся существенными нарушениями биохимического, физиологического, психического статуса человека и его поведения в результате воздействия экстремальных факторов психогенной природы (угроза, опасность, сложность или вредность) [2].

Когнитивная теория стресса разработана американским врачом и психологом Р. Лазарусом и его коллегами. Р. Лазарус одним из первых начал проводить исследование личности в естественных условиях деятельности испытуемого. Основной акцент он делал на психологической оценке угрозы и ее неблагоприятного воздействия. Угроза рассматривалась как психологический фактор и отражала состояние ожидания субъектом вредного, нежелательного влияния внешних условий и стимулов определенного вида [4]. Согласно Р. Лазарусу, между стрессором и реакцией организма имеются промежуточные переменные психологической природы, основное значение среди которых имеет оценка угрозы (анализ ситуации и отношение к ней, перцептивные функции, процессы памяти, способность к абстрактному мышлению, элементы прошлого опыта, результаты обучения, символы травмирующего будущего и другие факторы).

При возникновении стресса первичная оценка включает в себя оценку ситуации как угрожающей и опасной для физического или психического благополучия человека. Это может быть связано с реальными событиями – конфликтом на работе или аварией на дороге либо с воображаемыми ситуациями – страхом перед выступлением на

* Статья подготовлена под руководством кандидата социологических наук, доцента О.В. Андрющенко.

публике или предвидением негативных последствий. Вторичная оценка заключается в осознании того, что человек не обладает достаточными ресурсами или способностями для эффективной реакции на данную опасную ситуацию; тогда он чувствует, что не может контролировать событие или влиять на его исход. Если человек изменит свою оценку ситуации таким образом, чтобы она перестала представлять для него угрозу, стресс, возможно, будет устранен. Отметим, что оценка угрозы является субъективным процессом: одна и та же ситуация может быть оценена разными людьми как угрожающая или безопасная, что влияет на их реакцию на стресс.

Автор информационной теории эмоций П.В. Симонов полагает, что сила и полярность эмоций зависит от наличия или отсутствия информированности человека. По его мнению, эмоция возникает при недостатке сведений, необходимых для достижения цели. Замещая, компенсируя этот недостаток, она обеспечивает продолжение действий, способствует поиску новой информации и тем самым повышает надежность живой системы.

П.В. Симонов приходит к выводу: когда у человека сформированы стереотипы и он знает, как действовать, чтобы удовлетворить свои потребности, он чувствует себя уверенно и информированно. Однако если старые стереотипы разрушаются, а новые еще не сформированы, возникает нехватка информации, которую необходимо искать, чтобы организовать новые действия для удовлетворения потребностей. В такой ситуации человек может ощущать смуту, беспокойство, разочарование или недовольство. Эти эмоции могут стимулировать поиск новой информации, анализ ситуации и разработку новых стратегий действий. В данном случае эмоции являются важным механизмом, который помогает человеку адаптироваться к новой ситуации и удовлетворить свои потребности.

Исследуем природу стресса персонала в организации. Значительную часть стрессов персонал получает в результате конфликтов, порожденных различными производственными ситуациями (недостаток или невнятность информации, неудовлетворенность потребностей, сложность задач и другое).

Конфликт – это столкновение двух или более сторон по поводу реального или воображаемого ущемления интересов в настоящее время или в будущем [3]. В когнитивной теории стресса Р. Лазурса признается схожесть причин конфликта с оценкой угроз, из чего можно сделать вывод, что конфликт является стрессовой ситуацией.

Стрессовая ситуация и в дальнейшем конфликт в организации могут возникать из-за таких стрессогенных факторов, как различия в мнениях, интересах, целях или стиле работы сотрудников и руководства. В этом и заключается схожесть в поиске мотива конфликта и причины стресса. Когда происходит такая ситуация, организация вынуждена принять меры для ее разрешения, в процессе чего могут обнаружиться недостатки в процессах, коммуникации, подходах к управлению или обучении сотрудников.

При правильном подходе к управлению персоналом организация может использовать конфликты как возможность для самокритики и рефлексии. Конфликты помогают выявить слабые места и пробелы в организации, которые могут быть устранены через внесение изменений. При определенных условиях разрешение конфликта позволит организации лучше ориентироваться в своих целях и стратегии развития. Кроме того, конфликты стимулируют к развитию новых идей и методов работы.

Возникающие противоречия и разногласия могут послужить толчком или катализатором для поиска инноваций и решений, на которые организация ранее не обращала внимания. Например, конфликт между разными группами сотрудников может привести к необходимости изменить процессы работы или внедрить новые технологии для улучшения эффективности труда. Таким образом, стресс персонала и конфликты в организации необходимо рассматривать как возможность для роста и развития. Они помогают выявить проблемные области и способствуют принятию необходимых мер для улучшения работы и достижения поставленных целей.

Такие организационные проблемы, вызванные стрессом, как отсутствие ясных инструкций, некомпетентное руководство или недостаток ресурсов, могут приводить к низкой производительности, повышенному отсутствию на работе, конфликтам с коллегами и плохому самочувствию работников. Стресс, беспокойство, гнев, печаль и другие негативные эмоции работников в 2020 г. достигли рекордного уровня и обходятся мировой экономике в $8,1 трлн в год, следует из исследования State of the Global Workplace, подготовленного Gallup. Аналитики компании выяснили, что каждые семь из десяти сотрудников испытывают трудности или страдают на рабочем месте, а 80% не вовлечены активно в трудовой процесс [6].

В России 23% работников чувствуют свою вовлеченность в трудовой процесс. Ежедневный стресс на рабочем месте испытывают 19% сотрудников, беспокойство – 23%, гнев – 14% и печаль – 20%. Лишь 12% россиян заявили, что чувствовали к себе уважительное отношение на работе.

В 2021 г. был проведен опрос StressPulse, в котором приняли участие более 1880 респондентов; получены следующие данные:

– 36% работников ежедневно теряют по меньшей мере час производительного труда из-за чрезмерного стресса;

– «синдром присутствия», то есть восприятие работником потребности «присутствовать» на рабочем месте как высшего приоритета составляет 22%;

– стресс и личные отношения являются основными причинами отсутствия работников на рабочем месте [8].

Данные исследования демонстрируют, что неподходящие условия труда – например, длительные рабочие часы, нерегулярный график работы или отсутствие возможности отдыха – нередко становятся причиной возникновения стресса. Негативным фактором является также рабочая среда, включающая такие показатели, как шум, плохая вентиляция и освещение, недостаток «приватности» или отсутствие социальной поддержки.

Для борьбы со стрессом на рабочем месте эффективным подходом является перепроектирование условий труда и рабочего пространства. Это может включать осуществление регулярных перерывов, предоставление возможностей для физической активности или релаксации, а также создание комфортной и стимулирующей рабочей среды. Поддержка со стороны руководства, установление ясных целей и ожиданий, а также разработка политики, направленной на сокращение негативных факторов работы, помогут снизить стресс на рабочем месте.

Отметим наиболее важные функции и процессы в системе управления стрессами персонала, которые должен знать и уметь специалист в области HR: подбор и расстановка сотрудников; постановка конкретных и выполнимых задач; планирование работ; организация взаимодействия для коллективного принятия решений; внедрение программ по снижению уровня стресса в организации, профилактика стрессогенных факторов и преодоление их последствий.

При разрешении стрессовых ситуаций HR-специалист должен выяснить причину стресса и конфликта, определить стороны конфликта, возможные пути решения ситуации, а также что предпринять для того, чтобы данная ситуация не повторилась.

Важно помнить, что стрессовая ситуация существует на двух уровнях: организации и отдельного сотрудника, и одна из функций HR-специалиста – это уметь видеть и различать их.

На уровне организации HR-сотруднику в области управления стрессом рекомендуется следующее:

1. Создание поддерживающего организационного климата: фирма должна стремиться к формированию благоприятной и поддерживающей атмосферы, чтобы сотрудники чувствовали себя комфортно и безопасно. Это достигается путем проведения тренингов по коммуникационным навыкам и управлению конфликтами, а также установлению ясных и справедливых правил и процедур.

2. Антистрессовая поддержка сотрудников. Организации могут предоставлять различные программы поддержки сотрудников для помощи в управлении стрессом: программы психологической поддержки, проведение тренингов по управлению стрессом и релаксации, а также создание условий для сохранения равновесия между работой и личной жизнью, например, путем предоставления гибкого графика работы или возможности удаленной работы.

3. Мониторинг стресса: организации могут проводить анкеты и опросы для оценки уровня стресса среди сотрудников. Это позволит выявить проблемные области и точки фокуса для разработки и реализации мер по управлению стрессом.

4. Разработка мер по минимизации стресса (на основе результатов мониторинга стресса) руководством и специалистами по работе с персоналом. Это может включать пересмотр рабочих процессов и систем, предоставление дополнительного обучения и развития, улучшение коммуникации и связей в организации, а также предоставление ресурсов и инструментов для снижения стресса.

5. Профилактика последствий стресса и налаживание регулярной работы с сотрудниками для предотвращения негативных эффектов стресса. Для этого проводят тренинги по управлению эмоциями и отдыху, стимулируют физическую активность сотрудников, предоставляют им возможность для отпусков и отдыха, а также уделяют внимание восстановлению.

Стресс возникает из-за неудовлетворенных потребностей. Разработано много классификаций потребностей, одна из самых популярных – это пирамида Маслоу. Когда человек не получает то, в чем нуждается (безопасность, любовь и принятие, уважение и признание, одобрение и т.п.) внутри него активизируются стрессоры. HR-специалисту важно понимать, какие именно потребности сотрудника не удовлетворены, и какие стрессогенные факторы необходимо ограничить.

В целом управление стрессом на уровне организации требует также принятия конкретных мер для создания поддерживающей среды и оказания помощи. Это поможет снизить негативные

последствия стресса и повысить общую благополучность и производительность в организации.

На уровне отдельного сотрудника для управления стрессом рекомендуется использовать релаксационные техники (аутотренинги, медитации). Кроме того, необходимо модифицировать поведение – научиться иначе реагировать на стрессогенные факторы и обстоятельства. Например, в бизнесе, особенно в переговорных процессах успешно применяется концепция стратегий поведения в конфликтах Томаса–Климена. В ней выделяются пять основных стратегий реагирования: уход, компромисс, сотрудничество, соперничество, капитуляция.

При использовании стратегий для управления стрессом и разрешения конфликтов, нет универсального решения, которое подходило бы для всех ситуаций и всех людей. Каждый человек уникален, каждая ситуация требует индивидуального подхода. Кроме того, любому человеку свойствен личный порог чувствительности к стрессу (уровень напряженности, при котором эффективность деятельности повышается), а также критический порог истощения, когда эффективность деятельности снижается.

Каждому человеку присущи собственный уровень стрессоустойчивости и способность адаптироваться к стрессу. На это влияет уровень напряженности, при котором человек начинает реагировать на стрессоры. Некоторые люди могут выдерживать высокие уровни стресса без значительного влияния на работоспособность и эффективность деятельности. Они способны быстро и легко адаптироваться к стрессу и эффективно работать, даже повышать свою эффективность при повышенных нагрузках. Имеющие низкий порог чувствительности к стрессу, наоборот, быстро теряют работоспособность даже при небольшой нагрузке. Уровень их стрессоустойчивости ниже, и они испытывают значительные затруднения при выполнении задач в стрессовых условиях. Существуют также люди, для которых стресс служит стимулом. Они лучше всего работают в условиях повышенного напряжения и давления. Стресс для них является мотивацией и помогает оставаться фокусированными и продуктивными.

Уровень стрессоустойчивости индивидуален и может меняться в зависимости от ситуации и времени. Различия в стрессоустойчивости могут быть обусловлены как генетическими факторами, так и уровнем тренировки и опыта в управлении стрессом.

Итак, стресс – неотъемлемая часть жизни организации и сотрудника. Эффективность HR-специалиста в управлении стрессом зависит от построения системы управления стрессами, применения методов снижения стресса и уровня развития данного процесса, что напрямую зависит от компетентности специалиста, который в этом задействован.

Библиографический список

1. *Бессонова Ю.В.* Стресс, выгорание, совладание в современном контексте. 2-е изд. М., 2019.

2. *Бодров В.А.* Психологический стресс: развитие и преодоление. М., 2019.

3. *Иванова Е.* Иду на конфликт. «Разнимательная» конфликтология. М., 2020.

4. *Манухина С.Ю.* Психология труда: учебник и практикум для вузов. М., 2023.

5. *Мамонтова М.В.* Управление конфликтами и стрессами организации: какова роль HR в управлении этим процессом // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2020. № 5 (50). С. 50–55.

6. *Склепович М.В.* Управление стрессом сотрудников организации // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2022. № 3 (3). С. 228–241.

7. *Злобин А.* Эксперты оценили потери экономики от стресса работников. URL: https://www.forbes.ru/newsroom/obshchestvo/432209-eksperty-ocenili-poteri-ekonomiki-ot-stressa-rabotnikov

8. *Ногалес К.* Стресс на рабочем месте и стресс-менеджмент. URL: https://4brain.ru/blog/stress-at-workplace/

9. Синдром присутствия на работе. URL: https://www.uzee.ru/content/view/211/57/

С.С. Лазарев,

студент

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ДЕМОНСТРАТИВНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ*

Современную жизнь невозможно представить без потребления: каждый день наполнен разного рода действиями, которые в той или иной мере затрагивают процессы потребления различных материальных и нематериальных благ. В связи с этим, через процессы потребления (благодаря их массовости) сегодня каждый человек может формировать и выражать свою индивидуальность. Именно поэтому в настоящее время значительная часть товаров потребляется не столько для удовлетворения утилитарных, базовых потребностей, сколько для того, чтобы сообщить о себе, выделиться и привлечь внимание окружающих. Такое явление в практиках потребления получило название «демонстративное потребление», при ко-

* Статья подготовлена под руководством доктора социологических наук, доцента О.В. Понукалиной.

тором важное значение имеет не только качество товара, но и его бренд, дизайн, упаковка и прочие атрибуты, которые, в свою очередь, позволят повысить социальный статус и продемонстрировать свои уникальные, неповторимые черты другим представителям социума.

Демонстративное потребление как социальное явление, по мнению социологов, существовало во всех типах общества: премодерне, модерне и постмодерне; в каждом из этих обществ демонстративность потребления отличалась как предметами, так и объектами потребления. В современном обществе демонстративное потребление в той или иной степени подвержено влиянию черт всех названных типов обществ. Общество премодерна, где предметом демонстративности служило количество тех или иных благ, сегодня отражается в том самом перепотреблении, в котором количество потребляемых товаров определяет некое превосходство над другими. Общество модерна, основными чертами которого являются марка и качество товара, сегодня находит свое отражение в существовании и потреблении определенных брендов различных товаров и услуг. Наконец, признаки общества постмодерна сегодня выражаются в том, что среди иных объектов демонстративного потребления увеличивается роль и значимость нематериальных объектов (например, проведение досуга за городом в свободное время).

Несмотря на тот факт, что демонстративное потребление существовало всегда, научное изучение данного феномена началось относительно недавно, в конце XIX–XX в. Основу феномена «демонстративное потребление» заложил социолог и экономист Т. Веблен в работе «Теория праздного класса»: под «демонстративным потреблением» он понимал расточительные траты на предметы роскоши и иных недоступных для «обычных» работяг товаров с целью демонстрации своего материального и властного превосходства [1]. Ученый также утверждал, что демонстративное потребление использовалось как инструмент для сохранения «доброго имени», иными словами – своей репутации.

Подобные представления о природе демонстративного потребления принадлежат немецкому философу и социологу Г. Зиммелю: в одной из статей он, опираясь на понятие «подражание», исследовал потребление как способ подтверждения и проявления социального статуса. Г. Зиммель утверждал, что демонстрация – не просто побочный эффект потребления, а является основой его сути. Такое подражание порождает моду и классовую дифференциацию в обществе. Низшие классы стремятся догнать и превзойти тех, кто обладает более высоким статусом, в то время как последние ищут способы дистанцироваться от своих конкурентов, присваивая все более новые модные тенденции [2].

Продолжая применять «классово-статусные» идеи к пониманию сущности демонстративного потребления, отметим идею социолога В. Зомбарта, который сформулировал теорию роскоши. Автор утверждает, что приобретение предметов роскоши напрямую связано с потребностью в демонстрации себя другим, демонстрации своего положения и количества своего материального богатства [3]. Подобная демонстративность вызывает социально-коммуникационную пропасть между людьми: тех, которые имеют все возможности для приобретения подобных предметов, и тех, кто такими возможностями не обладает.

Дальнейшие попытки изучения и объяснения феномена «демонстративное потребление» предприняли Э. Фромм и Г. Маркузе, Ж. Бодрийяр, П. Бурдье, И. Гоффман в 1960–1970-е годы. Основной фокус в их дискуссиях был сосредоточен на символической стороне демонстративно потребляемых предметов. В связи с тем, что большинство представленных ученых являются – философами и социологами, то их предположения по поводу сущности демонстративного потребления содержат социально-классовую окраску. Так, в своей теории капиталов П. Бурдье связывает демонстративное потребление с социальными позициями через наращение «символического капитала», формирующегося из узнаваемых или неузнаваемых символов, которые, в свою очередь, позволяют окружающим охарактеризовать особую репутацию, статус и признание личности потребителя [4].

Постмодернист, социолог и философ Ж. Бодрийяр также убежден, что современное потребление – это процесс, направленный не столько на покупку реальных вещей, сколько на приобретение их символов, с помощью которых составляется текст, позволяющий третьим лицам понять, в какой из иерархий на социальной лестнице находится человек [5]. В таком контексте демонстративное потребление – это очередное средство показателя престижа и превосходства.

Интересна позиция Э. Гофмана, который так же, как П. Бурдье и Ж. Бодрийяр, поддерживал и развивал идею символического или маркерного потребления. При этом Э. Гофман был убежден, что любое потребление можно считать демонстративным, ибо любой процесс потребления, по его мнению, является одним из инструментов, с помощью которого можно выразить свою идентич-

ность, и показать свое место в социокультурном пространстве [6].

В отечественной практике данная тематика неоднократно была затронута представителями социологических наук. Обобщая результаты социологических исследований своих коллег, О.С. Посыпанова охарактеризовала демонстративное потребление следующим образом: «Демонстративное потребление – это есть покупка и использование товаров осознаваемой или неосознанной целью привлечь внимание окружающих или конкретных персон» [7]. По ее мнению, демонстративность того или иного товара существует только в том случае, если он отвечает нескольким из приведенных ниже характеристикам: престижность, высокая цена, эксклюзивность, новинка последнего сезона, броскость внешнего вида (блеск, крупные элементы, необычная форма, большое количество).

Принимая во внимание тот факт, что демонстративное потребление, как и любое другое действие, совершаемое индивидуумом в обществе, представляет собой результат действия внутренних, когнитивных процессов, данной тематикой заинтересовались психологи и попытались объяснить сущность подобного вида потребления через призму психологических особенностей человека. Одной из первых можно по праву считать теорию социального сравнения когнитивного психолога Л. Фестингера. Ее суть в том, что каждый из нас, часто пытается сравнивать себя с теми, кто находится рядом на ступеньке по социальной иерархии, и у которых жизнь складывается немного лучше, чем у нас. В результате подобного сравнения человек пытается потреблять больше и лучше, постоянно преследуя «хорошую жизнь» других, что приводит к демонстративности.

Теория Л. Фестингера легла в основу дальнейших психологических исследований демонстративного потребления, которые преимущественно проводились зарубежными учеными и были направлены на изучение демонстративного потребления с точки зрения статуса, гендерной и этнической идентичности.

Отдельно исследовался компенсаторный механизм демонстративного потребления. Так, демонстрируя связь гендерной идентичности и демонстративного потребления, В. Грискевикус и его коллеги выявили, что демонстративное потребление и связанное с ним поведение является инструментом завоевания внимания желаемого партнера в процессе романтических отношений мужчины и женщины [8]. Идею о том, что демонстративное поведение обладает компенсаторной функцией, предложила Х. Вудрафф-Бертон и ее коллеги. Согласно их подходу, чаще всего демонстративное потребление является вспомогательным инструментом для преодоления барьера, связанного с удовлетворением нематериальных потребностей материальными способами [9].

Психологическое объяснение демонстративного потребления предлагали и отечественные психологи, но большинство подобных исследований являются аналогами зарубежных исследований, которые связаны с вопросами идентичности и репрезентативности личности. Подводя итог рассмотренным подходам к объяснению феномена демонстративного потребления, отметим, что большая часть исследований посвящена социальной составляющей данного феномена и рассмотрена в большей степени социологами и социальными психологами.

С точки зрения целей дальнейшего исследования представляется важным выделить следующие аспекты демонстративного потребления:

во-первых, это сверхпотребление, которое связано с расточительными тратами с целью демонстрации своего властного и финансового превосходства (Т. Веблен);

во-вторых, оно объясняется как способ подражания низших слоев общества высшим, тем самым выступая инструментом социальной стратификации общества (Г. Зиммель);

в-третьих, это способ демонстрации своего мнимого или реального статуса, связанный с приобретением предметов роскоши (В. Зомбарт);

в-четвертых, это потребление не товаров и предметов, а их символов (атрибутов), которые в совокупности способны предоставить полную информацию об их потребителе, тем самым демонстрируя, какое положение занимает последний в социальной иерархии (Ж. Бодрийяр, П. Бурдье, Э. Гофман, и др.).

Отметим также социально-психологический подход к пониманию демонстративного потребления, основой которого послужила концепция социального сравнения (когнитивный диссонанс) Л. Фестингера. Согласно его идеям, демонстративное потребление есть результат репрезентации личности (гендерной, этнической, профессиональной и т.д.) и компенсаторного механизма.

Таким образом, демонстративное потребление – это сложное социально-психологическое явление, которое направлено на решение не только социальных, но и личных задач. Междисциплинарный подход позволит глубже и детальнее понять сущность и природу проявления данного вида потребления.

Библиографический список

1. *Гофман А.Б.* Мода и люди: новая теория моды и модного поведения. М., 2013.

2. *Зомбарт В.* Избранные работы. М., 2022.

3. *Манчева И.К.* Демонстративное потребление как категория экономического дискурса // Вестник Донецкого национального университета. Сер. В: Экономика и право. 2021. № 1. С. 130–138.

4. *Веблен Т.* Теория праздного класса. М., 2021.

5. *Бодрийяр Ж.* Система вещей / пер. с франц. С. Зенкина. М., 1995.

6. *Зиммель Г.* Избранное. Философия культуры. М., 2022.

7. *Посыпанова О.С.* Экономическая психология: психологические аспекты поведения потребителей. Калуга, 2012.

8. *Griskevicius V., Sundie J.M., Miller G.F., Tybur J.M., Cialdini R.B., Kenrick D.T.* Blatant Benevolence and Conspicuous Consumption: When Romantic Motives Elicit Strategic Costly Signals / Journal of Personality and Social Psychology. 2007. № 93 (1). P. 85–102.

9. *Woodruffe-Burton H., Elliott R.* Compensatory Consumption and Narrative Identity Theory // Advances in Consumer Research. 2004. № 32. P. 461–469.

В.В. Ваховский,

кандидат экономических наук,доцент

Ульяновский филиал РАНХиГС;

Д.С. Смирнова,

преподаватель

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

СОВРЕМЕННЫЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ (на примере Ульяновской и Саратовской областей)

Проблемы рынка труда как экономического пространства, в рамках которого формируются спрос и предложение на рабочую силу, а также создаются предпосылки для рационального их взаимодействия, постоянно находятся в круге научных интересов исследователей. Экономисты разных школ на протяжении длительного времени анализировали факторы, оказывающие влияние на численность трудоспособного населения, работающих и безработных, изучали зависимость занятости от уровня развития экономики. В современном мире рынок труда играет важнейшую роль в обеспечении социально-экономического благополучия населения.

Занятость на региональном рынке труда обусловлена сложившейся отраслевой структурой хозяйства на территории субъекта РФ и определяется воздействием следующих факторов (условий):

– складывающейся на территории субъекта РФ отраслевой структуры хозяйства в результате включения новых отраслей производства, формирующихся под воздействием современных технологий (переход к новому технологическому укладу), и появления на рынке труда зарождающегося цифрового сегмента, определившего иные условия формирования спроса и предложения.

– наличием трудовых ресурсов, адаптивных к реалиям современной научно-технической революции, и качественных характеристик, позволяющих конкурировать как на внутреннем локальном и национальном, так и на внешнем рынке труда;

– формированием инновационно-образовательных структур, нацеленных в условиях научно-технической революции на опережающую подготовку кадров для региональной экономики с учетом изменения спроса и предложения на рынке труда и появлением новых видов и форм занятости под влиянием трансформации производства в региональной экономической системе.

Отраслевая структура хозяйства Ульяновской и Саратовской областей представлена главным образом третьим, четвертым и пятым технологическими укладами, что соответствует технологическим укладам по России в целом.

Третьему укладу свойственна стагнация, его доля в общей структуре составляет около 30%; на долю четвертого уклада – фазы зрелости – приходится свыше 30%; на долю пятого уклада – фазы интенсивного роста – 10%. Пятый уклад, получивший широкое распространение в 1990-е годы, как правило, применялся в оборонном комплексе, авиационной отрасли, банковской деятельности, отраслях связи. Нано- и CALS-технологии соответствуют зарождающемуся в настоящее время шестому технологическому укладу, который в рамках региона проявляется в основном в космической и авиационной промышленности. Каждый технологический уклад диктует определенные требования к работнику через такие качественные характеристики трудовых резервов, как образование, профессиональная подготовка (профессиональные навыки и компетенции), административно-организационная культура.

Требования к работникам шестого технологического уклада сводятся к в основном к умению преобразовывать информацию в знания, а знания – в инновационные технологии и продукты. Рост профессиональных компетенций осуществляется за счет непрерывной системы образования персонала, его персонализации, самообразования, дистанционного обучения. Адаптивность достигается за счет высокого уровня социально-психологических способностей, гибкости и высокой степени приспособляемости к новым технологиям, умения работать в инновационном и групповом режимах, способности к творческой деятельности, наличия креативных способно-

стей. Высокий уровень конкурентоспособности обеспечивается за счет дифференцированных форм самообразования и социальной коммуникативности.

Повышение качества организации культуры работников возможно в результате дифференциации и индивидуализации организационной культуры. Адаптивность работников при переходе к высокотехнологическим укладам будет проявляться, на наш взгляд, через его способности к мобилизации, совершенствование физических и интеллектуальных качеств в критических условиях к длительной работе в интенсивных реалиях.

Оценка конкурентоспособности трудовых ресурсов региона на рынке труда осуществляется на основе качественных характеристик, соответствующих определенному укладу, вследствие чего появляется возможность выделить несколько групп по уровню конкуренции трудовых ресурсов. Конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях иного уклада региональной экономики проявляется через абсолютную адаптацию, в рамках которой обеспечивается их занятость в разных сферах хозяйствования, в разных секторах экономики, прежде всего в высокотехнологических отраслях.

В первую группу включены высококонкурентные способности представителей трудовых ресурсов, отличающихся профессиональными компетенциями с возможностью их сохранения на длительный период по сравнению с умениями и навыками в рамках четвертого и пятого укладов.

Сегодня Ульяновская и Саратовская области являются активно развивающимися регионами Приволжского федерального округа Российской Федерации. Ульяновская область – крупный центр машиностроения, центр федеральных и международных логистических маршрутов, производитель электронных и оптических изделий. В Ульяновской области индекс производства компьютеров, электронных и оптических изделий в первом квартале 2023 г. составил 53,2%; производства электрического оборудования – 63,8%; индекс производства машин и оборудования, не включенных в другие группировки, – 38,3%; индекс промышленного производства в первом квартале 2023 г. – 90,7% (для сравнения: в первом квартале 2022 г. он составил – 87,1%. [1]. Наметившаяся тенденция роста промышленного производства в данной отрасли хозяйства свидетельствует, что в ближайшей перспективе повысится спрос на рабочую силу и будут созданы дополнительные возможности для занятости в этих отраслях промышленности.

В Саратовской области особая роль принадлежит промышленному комплексу, который определяет регион как ведущий в экономике Приволжского федерального округа. Индекс промышленного производства в регионе в первом квартале 2023 г. составил 103,5%. По данному показателю Саратовская область занимает восьмое место в общем числе регионов, входящих в Приволжский федеральный округ, когда как Ульяновская область – последнее место среди регионов ПФО [2].

Вторую группу можно определить как потенциальную конкурентоспособность трудовых ресурсов. Анализ показателей инновационной деятельности крупных и средних организацией свидетельствует о стабильном и последовательном их увеличении. Так, в Ульяновской области удельный вес организаций, осуществляющих инновационную деятельность в общем числе обследованных организаций, составил 3,4% в 2017 г. [3] и 17,4% в 2021 г. [4], а удельный вес организаций, осуществляющих технологические инновации в общем числе обследованных организаций, имел показатель 3,4% в 2017 г. и 30,6% – в 2021 г. [5]. В Саратовской области удельный вес организаций, осуществляющих технологические инновации, в 2016 г. составлял 4%, а в 2021 – 17,9% [5]. Следовательно, востребованность работников конкурентоспособной группы трудовых ресурсов увеличилась, будет возрастать и дифференциация занятости на предусмотренную ближайшую и среднесрочную перспективу (с учетом выпускников технологических вузов).

В Ульяновской области удельный вес организаций, использующих цифровые технологии от общего числа обследованных, также имеет тенденцию к росту. В 2017 г. он составил 91,4%, в 2019 г. – 92,5%, в 2021 г. – 78,9% (снижение производства в результате covid-19).

Доля продукции высокотехнологических отраслей и наукоемких отраслей в валовом региональном продукте Ульяновской области составила 30,2% в 2019 г.; с 2016 по 2019 г. прирост увеличился на 1,5–2% [6].

В Саратовской области доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом региональном продукте в 2016 г. составляла 22,2%, а в 2019 г. – 24,0%.

Проанализировав данные показатели по этим регионам, можно сделать вывод о том, что потребность в высококвалифицированной рабочей силе и работниках, относящихся к высокотехнологичной группе трудовых ресурсов, в ближайшей перспективе будет расти. Эти данные подтверждают тезис, что шестой технологический уклад только зарождается. Его специфика существенно отразится на занятости в данные субъектах РФ. Следовательно, к работникам возрастут требования по

квалификации, уровню компетенций, быстроте перестройки в соответствии с новыми реалиями на рынке труда.

Библиографический список

1. Индекс промышленного производства в I квартале 2023 г. URL: https://73.rosstat.gov.ru/folder/175568/document/209879?print=1
2. О промышленном производстве Саратовской области URL: https://64.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/03_ИПП_апрель_2023_06_02_20.pdf
3. О внесении изменений в государственную программу Ульяновской области «Научно-технологическое развитие в Ульяновской области»: постановление Правительства Ульяновской области от 27 апр. 2020 г. № 9/203-П. URL: https://www.law.ulgov.ru/doc/15419
4. Основные показатели инновационной деятельности организаций Ульяновской области в 2021 г. URL: https://73.rosstat.gov.ru/folder/161867/document/180980?print=1
5. Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций. URL: https://rosstat.gov.ru/folder/154849?print=1
6. Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом региональном продукте. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Doly_VTN_v_VRP.xlsx

В.С. Петрушкина,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ НИЗКОЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ*

В настоящее время вопрос об повышении производительности труда является одним из наиболее значимых дискуссионных аспектов в России. В связи с политическими и экономическими изменениями представляется актуальным изучить причины низкой производительности труда.

Понятие «производительность труда» в России в различные периоды претерпевало значительные изменения. Так, А.М. Асалиев рассматривает производительность труда с двух точек зрения. Первая точка зрения – исследование одновременно живого и совокупного труда, то есть демонстрируется степень полезного использования живого труда и проводимых в движении средств производства. Вторая точка зрения отражает изучение и измерения эффективности конкретного труда [1, с. 96]. Ю.П. Одегов полагает, что производительность труда – это эффективный показатель, который сравнивает результаты разных предприятий как в течении одного периода и в динамике, так и в масштабе отрасли или региона [2, с. 67]. А.Я. Кибанов описывает производительность труда как показатель, с помощью которого можно оценить эффективность использования трудовых ресурсов, а также трудового фактора в процессе целесообразной деятельности по созданию потребительских стоимостей [3, с. 284]. Б.М. Генкин трактует производительность труда как соотношение между затратами и результатами труда, которые определяются объемом выпущенной продукции [4, с. 6]. Е. Яхонтова заявляет о производительности труда как о процессе, который предполагает стратегическое и оперативное планирование, а также постоянный контроль за внедрением систем повышения производительности труда для большей эффективности [5, с. 2].

Таким образом, несмотря на то, что понятие «производительность труда» рассматривается с разных сторон, можно выделить его главные составляющие – эффективный труд или деятельность сотрудника, а также рациональное или оптимальное использование рабочего времени.

Разработаны методы расчета производительности труда. Они приведены в табл. 1 [6, с. 75].

При расчете производительности труда возникают проблемы, которые не позволяют окончательно определить алгоритм ее решения, причем они могут обнаруживаться как на макро-, так и на микроуровне. На макроуровне невозможно определить адекватную динамику, выполнить факторный анализ, прогнозировать значение и определить вектор движения производительности труда, если нет четкого понимания значения средней производительности труда. На микроувне на предприятии неизбежно возникнет проблема, связанная с определением валовой добавленной стоимости. Как правило, предприятия не ведут финансовую отчетность с показателем ВДС, а ставка налога на ДС привязана не к ВДС, а к выручке от продаж. В данном случае рассчитать данный показатель можно только с помощью бухгалтерской книги, соответственно, в расчете могут возникать ошибки и неточности, если не записывать указанный показатель в финансовую отчетность.

Повышение производительности труда представлялось актуальным еще со времен СССР. В результате реализации программы ГОЭЛРО была создана база для будущих успехов и дальнейшего развития в индустриализации страны.

* Статья подготовлена под руководством кандидата социологических наук, доцента О.В. Андрющенко.

Таблица 1

Методы расчета производительности труда

Стоимостный	Сравнивается производительность труда сотрудников по разным профессиям и квалификациям	$ПТ_{ст} = V_{ст} / N$, где $ПТ_{ст}$ – стоимостная производительность труда; $V_{ст}$ – денежный объем произведенной продукции; N – количество сотрудников, производящих продукцию
Натуральный	Объем продукции выражается в натуральных единицах – штуках, тоннах, метрах	$ПТ_{нат} = V_{нат} / N$, где $ПТ_{нат}$ – килограммы, литры, то есть натуральная производительность труда; $V_{нат}$ – общее число единиц выпущенной продукции
Условно-натуральный	Объем выпускаемой продукции выражается в условно-натуральных единицах	$ПТ_{усл} = V_{усл} / N$, где $ПТ_{усл}$ – производительность труда, которая измеряемая в условных единицах продукта; $V_{усл}$ – условный объем изготовленной продукции
Трудовой	Объем работ и услуг измеряется в отработанных нормо-часах	$ПТ_{тр} = V$ за ед. T / N, где $ПТ_{тр}$ – трудовая производительность; V за ед. T – изготовление точного числа продукции за конкретную единицу времени

Результаты программы ГОЭЛРО по повышению производительности труда:

1933–1937 – выстроена сильная индустрия, выполнено большое техническое перевооружение промышленности; количество рабочих, которые работают на предприятиях тяжелой промышленности, увеличилось в три раза;

1937–1960 – объемы выпускаемой продукции выросли почти в семь раз, индивидуальная выработка – на 156%; производственные мощности повысились на 355%, энерговооруженность труда увеличилась на 150%;

1961–1989 – с 1951 по 1960 г. темпы прироста производительности труда в среднем составляли 7,3% в год, 1961 по 1970 г. снизились до 5,6%, к 1975 г. возросли до 6% (этого оказалось недостаточно, и страна опустилась с третьего на пятое, а затем и на шестое место. Причина – неудачное проведение реформ в 1965 г.);

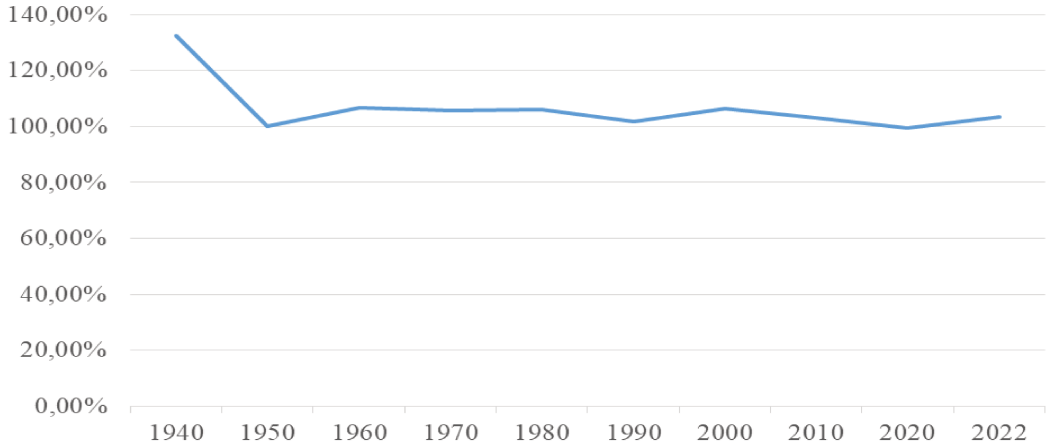
1989–1997 – производительность труда значительно сокращалась;

1999–2007 – производительность труда увеличивалась благодаря повышению загрузки мощностей в среднем на 6%, что обеспечила 2/3 прироста ВВП.

В последние два десятилетия не наблюдалось высоких темпов роста производительности труда (рисунок) [7, с. 172].

Согласно прогнозу Минэкономразвития РФ на 2024–2026 гг. главной задачей для решения проблемы дефицита на рынке труда является повышение производительности труда. В России анализ динамики производительности труда представляет сложный процесс из-за нехватки открытых статистических данных. Зарубежные организации представляют данные по производительности труда в абсолютных единицах. Это позволяет провести сравнительный анализ уровня производительности труда более информативно (табл. 2).

Сегодня низкие показатели производительности труда фиксируются во многих странах мира, включая Россию. Одна из причин сложившейся ситуации связана с кризисом управленческих решений. Это означает, что планирование значительно сокращается, а управление, наоборот, усложняется. Начальники предприятий имеют дело с неопределенностью и многообразием результатов труда, что приводит к неоптимальному использованию ресурсов, снижению производи-



Индекс производительности труда в России, % к предыдущему году

Таблица 2

Сопоставление показателей производительности труда

Страна	ВВП, млн долл., по ППС, текущие цены	Количество отработанных часов, чел. / год	Численность занятых, тыс. чел.	Производительность труда, долл.
Ирландия	466,4	3907,0	2241,8	208022,6
Люксембург	74,4	670,5	472,2	157654,5
Норвегия	337,7	3950,3	2801,0	120843,8
Дания	351,9	4002,6	2981,9	118021,1
США	20893,8	262074,9	149842,7	139306,5
Германия	4570,1	59453,9	44898,0	101788,6
Япония	5335,3	108913,2	68126,1	78314,6
Корея	2348,9	51233,9	26904,3	87306,3
Литва	108,6	2180,0	1366,8	79665,1
Эстония	50,1	1038,9	628,1	78616,3
Польша	1302,1	28921,4	16376,8	79506,5
Латвия	60,0	1383,2	877,1	68353,4
Россия	4365,7	132307,0	70601,4	61836,2
Чили	473,5	13609,6	7456,1	63505,6
Мексика	2490,2	108253,7	50978,9	48846,9
Китай	24273,4	–	750640	32336,9
Индия	8772,6	–	465751,2	18835,4

тельности и становится причиной неэффективности системы управления персоналом. Менеджеры, как правило, не стремятся к внедрению и использованию современных способов организации труда.

Следующая причина – стресс у сотрудников, который копился на фоне пандемии COVID-19 и не проходит из-за политической нестабильности. Люди привыкли к тому, что работу можно выполнять дистанционно и не стремятся ездить на предприятие. Кроме того, работники жалуются на повышенную утомляемость, у них наблюдается низкая концентрация и обучаемость, что также приводит к снижению производительности труда.

Демографический кризис является третьей причиной низкой производительности труда. Численность трудоспособного населения сокращается в связи со старением сотрудников, приводящим к ограничению физических возможностей, а также способностей рабочих старшего возраста к применению современных технологий.

Следующая причина низкой производительности труда – недостаточное образование и квалификация сотрудников. Рабочий персонал не всегда владеет актуальными знаниями и навыками, что усложняет адаптационный период к новым условиям. Выпускники вузов не всегда устраиваются на работу по профессии, многие никогда не работали по специальности, указанной в их дипломах. Молодых работников не хватает, приходится уделять внимание вопросам возвращения соотечественников из стран бывшего СССР, что создает дополнительные проблемы, если у них нет гражданства или вида на жительство [8].

Нехватка кадров также наблюдается из-за проведения специальной военной операции. Предприятия теряют опытных сотрудников, привлекают новичков, на обучение которых уходит немало времени, происходит смягчение критериев при отборе персонала. Сокращение рабочих произошло из-за призыва на военные сборы, а также выезда части россиян за рубеж.

Точное количество таких сотрудников определить невозможно, так как статистика не публикуется, однако, по подсчетам экономиста А. Исакова, число мобилизованных составляет около 0,9% специалистов, которые проживают в России – 33,9 млн мужчин, в возрасте от 20 до 55 лет. По мнению главного эксперта Н. Даниной, россияне, попавшие под мобилизацию, нередко относятся к самым эффективным и работоспособным возрастным категориям [9].

Еще большую сложность вызывает подсчет специалистов, которые покинули Россию. Например, МВД Республики Казахстан сообщало, что к

4 октября 2022 г. в страну въехали 200 тыс. россиян, выехали 147 тыс. Согласно статистике МВД Грузии, 53 тыс. человек приехали в Россию в течение всего одной недели.

Для стимулирования производительности труда рекомендуются следующие меры:

– организация и проведение психологической поддержки, развитие личных и профессиональных целей как для управленческого состава, так и для командной работы;

– автоматизация, то есть применение технических средств для повторяющихся процессов, а также широкое использование искусственного интеллекта;

– переобучение сотрудников в системном и непрерывном порядке без отрыва от работы, создание кадрового резерва;

– разработка и внедрение рабочего ритма, который учитывает физическое и психологическое состояние сотрудников.

Антироссийские санкции также оказывают влияние на производительность труда на производстве. В настоящее время бизнес испытывает трудности в связи с перебоями и срывом поставок, повышением стоимости сырья и комплектующих, не проведенной вовремя модернизации. Процесс разработки собственных технологий на предприятии может занимать годы, поэтому производственные предприятия до введения санкций в основном пользовались услугами западных лицензиаров, осуществляя закупку готового сырья на международных рынках.

Центр повышения производительности Всероссийской академии внешней торговли Минэкономразвития России провел опрос и выяснил, что с данными проблемами столкнулись около 80% предприятий несырьевых отраслей. Не испытывают трудностей лишь те предприятия, которые пользуются программой импортозамещения.

Сырьевой кризис так или иначе затронул всех. Это означает, что предприятиям с большей вероятностью не хватит необходимых ресурсов, чтобы восстановить цепочку поставок, если они не смогли своевременно накопить большой запас прочности [10].

Оптово-розничная торговля первая испытала на себе влияние ограничений, связанных с доступом на внешние рынки. Основным фактором выступает введение недружественными странами экспортных ограничений на российские товары [11].

Отсутствие прозрачности и избыточное регулирование также является одной из причин снижения роста производительности труда, ведь органы власти и бизнес тесно взаимодействуют между собой, устанавливая административные процедуры и регламентируя некоторые бизнес-процессы на предприятиях. Административные процедуры в России нередко чрезмерно длительны и усложнены. Все это ведет к коррупции и снижению эффективности бизнеса, а также создает неравные условия конкуренции. Нормы и стандарты также негативно сказываются на повышении производительности труда, ведь достаточно часто они отстают от современных условий и технологий, а в некоторых случаях не пересматриваются десятилетиями.

Оборудование, которое своевременно не проверяется, и методы производства – еще одна причина снижения производительности труда в России. Из-за недостатка инвестирования большая часть российских производственных оборудований сильно устарели, что негативно отражается на производительности труда.

Итак, сегодня повышение производительности труда является не столько желательным, сколько обязательным условием для восстановления и сохранения экономического роста России. Главную роль играют сотрудники – благодаря их знаниям, умениям, навыкам, компетенциям, квалификации, мотивации, дисциплине можно организовать эффективную работу и повысить производительность труда каждого предприятия.

Библиографический список

1. *Асалиев А.М.* Экономика труда: учебник / под ред. А.М. Асалиева. М., 2015.

2. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г.* Экономика труда: учебник и практикум. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2020.

3. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2005.

4. *Генкин Б.М.* Методы повышения производительности и оплаты труда. М., 2018.

5. *Грязнова Е.Р., Моисеенко Е.Р., Купцова К.Р.* Практические аспекты управления производительностью труда персонала предприятий // Экономика и современный менеджмент: в поисках новой модели инновационного развития. Пенза, 2019. С. 67–80.

6. *Давыдов А.В.* Способы измерения производительности труда // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. 2007. № 19. С. 74–78.

7. *Мирончук В.А., Сычанина С.Н., Шолин Ю.А.* Анализ причин низких показателей производительности труда в российской Федерации // Естественно-гуманитарные исследования. 2020. С. 170–176.

8. Эксперт Асадчая раскрыла причины снижения производительности труда в России. URL: https://abnews.ru/news/2023/10/18/ekspert-asadchaya-raskryla-prichiny-snizheniya-proizvoditelnosti-truda-v-rossii

9. Как частичная мобилизация отразилась на российской экономике. URL: https://journal.tinkoff.ru/mobilisaton-hits-economy/

10. Санкции заставляют бизнес задуматься о производительности труда. URL: https://nvo.ng.ru/kartblansh/2022-04-14/3_8418_kb.html

11. Минэкономразвития назвало санкции главной причиной снижения производительности труда. URL: https://www.interfax.ru/russia/924902

Е.А. Сапилова,
магистрант
Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА*

В ходе организационных и поведенческих исследований выяснено, что профессиональный стресс вызывает большие опасения, поскольку совместно с некоторыми другими факторами способствует возникновению у работников существенных проблем с физическим и психическим здоровьем, что, конечно, не может не отражаться на эффективности деятельности организации. Учитывая, что в последнее время человек сталкивается с гигантской информационной перегрузкой, возросшими организационными требованиями и потребностью соответствовать им, актуальность решения проблемы с профессиональным стрессом становится для организаций все более важной в контексте охраны труда.

Профессиональный стресс – это сложная научная конструкция. Прежде чем исследовать ее, сформулируем понятие «стресс». В широком смысле стресс обычно воспринимается с точки зрения общих физиологических и психологических реакций, которые провоцируют неблагоприятные состояния психического или физического здоровья, когда адаптивные возможности человека исчерпаны долгим сопротивлением стрессовой ситуации. Данная трактовка сформирована с опорой на научные труды Г. Селье, наиболее известного исследователя стресса.

Анализ ряда научных изысканий относительно профессионального стресса приводит к выводу, что разнообразный характер и восприятие стрессовых ситуаций, возникающих на рабочем месте, затрудняют поиск единого определения стресса в ряде исследований и отчетов о влиянии стресса на благополучие организации и производительность труда. В связи с этим на протяжении многих лет стресс определялся либо как стимул, либо как реакция, либо как комбинация стимул – реакция.

Стресс как стимул воспринимается как совокупность характеристик окружающей среды, которые считаются вызывающими беспокойство и в результате провоцируют реакции напряжения у человека, подверженного воздействию таких внешних особенностей, ситуаций или факторов окружающей среды. Данную трактовку стресса предлагал У. Кэннон, в работах которого впервые было употреблено слово «стресс».

Напротив, стресс как ответ в основном рассматривается в связи с психологическими реакциями человека на стрессовые факторы. В рамках этой школы Г. Селье определил стресс как «неспецифическую реакцию организма на любое предъявляемое к нему требование», имеющую тенденцию нарушать нормальное гомеостатическое регуляторное физиологическое функционирование соответствующего индивида [1].

Предполагается, что линейный характер данных определений привел к более широкому и общепринятому определению взаимосвязи стимул – реакция. Объединение обоих предыдущих определений подтверждается развитием знаний о том, что стресс – это не просто индивидуальная реакция на внешние воздействия, это взаимодействие между человеком и источниками потребностей, которое подрывает здоровье. Данная точка зрения учитывает, что стресс может быть неконтролируемым, непредсказуемым, неоднозначным и иногда незнакомым, что делает его более вероятным при одних обстоятельствах, чем при других, и с большей вероятностью он разовьется у одних людей, нежели у других.

В результате отсутствия на протяжении многих лет единого определения термина «стресс» были созданы многочисленные модели и теории, используемые в различных контекстах исследований стресса и за их пределами:

– *теория соответствия человека среде П. Джеймса* (предполагается, что соответствие между человеком и его рабочей средой является ключевым фактором, влияющим на формирование профессионального стресса) [2];

– *структуры характеристик работы Дж. Хэкмана и Г. Олдхэма* (по их предположению такие характеристики работы, как разнообразие навыков, идентичность задачи, значимость задачи, автономность и обратная связь приводят к «критическим психологическим состояниям», переживаниям значимости и ответственности) [3];

– *модель «требования к работе – контроль» Р. Карасека* (концептуализирует профессиональный стресс как взаимодействие между требованиями работы и контролем человека. В модели можно выделить четыре типа рабочих ситуаций: работа с высокой нагрузкой, активная работа, работа с низкой нагрузкой и пассивная работа) [4];

– *модель «требования к работе – ресурсы» Е. Демерути и А. Бэккера* (утверждается, что профессиональный стресс является реакцией на дисбаланс между требованиями работы и ресурсами, которые работник имеет в своем распоряжении для удовлетворения этих требований) [5];

– *модель дисбаланса усилий и вознаграждения Й. Зигриста* (профессиональный стресс характе-

* Статья подготовлена под руководством кандидата социологических наук, доцента О.В. Андрющенко.

ризуется как взаимодействие между человеком и окружающей средой; если существует дисбаланс между количеством требуемых усилий и вознаграждением, полученным в обмен на усилия, то человек испытывает стресс) [6];

– *транзакционная теория психологического стресса и преодоления Р. Лазаруса и С. Фолкман* (в контексте профессионального стресса при транзакционном подходе исследуются отношения между работником и его рабочей средой посредством личных оценок, которые сотрудники дают своей рабочей среде или условиям труда, оцениваемым как потенциальная опасность) [7].

В современном мире степень распространенности профессионального стресса с каждым годом растет. Согласно исследованию SuperJob, проводившемуся 30 мая – 7 июня 2023 г., среди 1600 респондентов только 6% россиян не испытывают стресса на своем рабочем месте. Еще 7% оценили свой уровень профессионального стресса как очень низкий, 14% сообщили, что испытывают низкий уровень стресса, 33% респондентов считают свой уровень стресса средним. Среди оставшихся респондентов 22% признали, что испытывают высокий уровень стресса, и оставшиеся 18% – очень высокий. Это означает, что высокий или очень высокий уровень профессионального стресса испытывает на своем рабочем месте каждый третий россиянин [8].

Еще одно исследование проводилось совместно сервисами Работа.ру и СберЗдоровье в феврале 2023 г., опрашивались более 5000 человек. Большинство из них отметили, что их уровень профессионального стресса средний или несколько выше среднего. Полученные статистические данные выглядят следующим образом: 18% респондентов оценивают свой стресс на рабочем месте на пять баллов, 30% – на четыре балла, 29% – на три балла. Каждый четвертый респондент отмечает, что на его работе практически нет стрессогенных факторов; 11% респондентов убеждены, что они совсем не сталкиваются с профессиональным стрессом, еще 12% заявляют о том, что изредка все-таки испытывают некоторое напряжение.

В этом же исследовании были освещены некоторые стресс-факторы, выделенные респондентами в качестве тех, что вызывают у них реакцию стресса. На первом месте среди провоцирующих стресс факторов оказалась накопленная усталость (36%), на втором – недостаток необходимых рабочих ресурсов (26%), на третьем месте – большое количество рабочих задач (25%). Далее, в порядке убывания, среди самых часто выделяемых стресс-факторов были названы сплетни и конфликты (21%), общение с начальством (19%), жесткий график работы (18%), отсутствие среди коллег близких по духу людей (15%), невыполнимые цели и задачи (14%) [9].

Из полученных данных делаем вывод, что крайне важно определять существующие в организации стрессовые факторы, с целью недопущения развития высокого уровня стресса у большого числа работающих людей. Рассмотрим перечень стресс-факторов, чаще всего возникающих в организациях.

Основными источниками стресса на работе признаются следующие факторы:

1. Производственная среда и оборудование – недостаточная доступность, пригодность, надежность оборудования, плохое техническое обслуживание и ремонт, плохие условия на рабочем месте (нехватка места, плохое освещение и чрезмерный шум), отсутствие необходимых инструментов, оборудования и других ресурсов для выполнения рабочих задач, работа в экстремальных условиях или ситуациях (высокие или низкие температуры, высота, работа в нестабильных условиях, например, в зонах конфликтов).

2. Характер рабочих функций. Стресс вызывает работа, при которой сотрудник не полностью использует свои навыки, часто вынужден взаимодействовать с людьми. Короткие рабочие циклы, отсутствие разнообразия задач, фрагментарная или бессмысленная работа, высокая степень неопределенности также с высокой вероятностью спровоцируют у человека, работающего в таких условиях, профессиональный стресс.

3. Нагрузка и темп работы. Рабочая перегрузка или недогрузка, постоянный дефицит времени (цейтнот), постоянное ограничение во времени (дедлайны), машинный темп работы, высокий уровень монотонной работы проводят к развитию профессионального стресса и его самому частому последствию – синдрому профессионального выгорания [10].

4. Рабочее время и график. Сменная работа, частые (регулярные) ночные смены, жесткий или непредсказуемый график работы, работа длительное время без возможности какого-либо общения, работа в выходные дни очень часто являются причиной стресса.

Отметим, что удаленная работа, напротив, способствует снижению уровня стресса. Согласно результатам исследования удаленной работы от Buffer, проведенного в 2023 г., было выявлено, что среди 3000 опрошенных удаленных сотрудников во всем мире 65% отмечают, что на удаленной работе им значительно легче справляться с профессиональным стрессом, чем находясь в офисе [11].

Негативное влияние резкого перехода с удаленной на офисную работу отмечается также

в исследовании 2023 г. проведенном среди сотрудников «Росатома» (выборка составила около 30 000 человек). В частности, респонденты отмечали следующее: «Смена комбинированного удаленного графика вызвала очень много стресса. У нас сейчас категорически запрещена удаленка, чтобы отпроситься, например, техническому блоку – нет, и все». Смена характера работы находится на втором месте среди факторов, тревожащих сотрудников «Росатома» (22%). Многие отмечали, что даже частичная удаленная работа помогает сотрудникам корпорации снижать свой уровень стресса [12].

Среди факторов стресса, относящихся к контексту труда, отметим следующие:

1. Степень свободы и автономии. Ограниченная (низкая) возможность участия в принятии решений, отсутствие контроля над рабочей нагрузкой (неспособность влиять на скорость, порядок или график выполнения рабочих задач) порождают стрессовую рабочую среду.

2. Организационная культура и функции организации. Плохая и неадекватная рабочая коммуникация, низкий уровень поддержки в решении возникающих у работников проблем, вопросах их личного и профессионального развития, отсутствие определения или согласия в отношении целей работы организации, непоследовательное и несвоевременное применение положений политики организации формируют у работников профессиональный стресс.

3. Карьерное развитие. Карьерный застой и неопределенность, недостаточное / чрезмерное (несправедливое) повышение в должности, низкая оплата труда, отсутствие возможностей для карьерного развития и низкая общественная значимость работы рождают стрессовую рабочую среду, которая приводит к низкой автономии работы, неуверенности в ней, плохим перспективам продвижения по службе и ситуациям, когда сотрудник работает на месте без возможности продвижения [13]. Исследование, проведенное онлайн-сервисом по управлению здоровьем Budu и исследовательским центром «Зарплаты.ру» в 2023 г., демонстрирует, что факторами самой угнетающей работы россияне нзывают низкую заработную плату (33%) и отсутствие карьерного роста (18%) [14].

4. Межличностные отношения на работе. Социальная или физическая изоляция, плохие отношения с руководством, межличностные конфликты, отсутствие социальной поддержки, запугивания, издевательства, насилие со стороны третьих лиц, моббинг, виктимизация (в том числе с использованием СМИ и социальных сетей) являются крайне опасными факторами контекста труда, поскольку способны не только формировать у столкнувшихся с ними работников профессиональный стресс, но и толкать их на опасные, нередко необратимые действия, проявлению жестокости и агрессии. Для описания гнева и насилия на рабочем месте существует термин «опочтарение» (going postal) [15].

5. Баланс личной и трудовой жизни. Конфликтующие требования работы и семьи, низкая поддержка в семье, двойная карьера (карьерные противоречия двух работающих партнеров), рабочая нагрузка и рабочий график, вынуждающие работать в нерабочее время также являются факторами, способствующими развитию профессионального стресса.

Соблюдение work-life balance является хорошим способом противостоять профессиональному стрессу. Исследование Get experts, проведенное в 2023 г. среди 1485 профессионалов и 520 представителей работодателей, демонстрирует следующее: 72% работодателей отмечают, что за последний год их сотрудники стремятся сильнее соблюдать баланс своей личной и трудовой жизни; возможность соблюдать work-life balance стоит на третьем месте (41%) среди главных факторов нематериальной мотивации [16]. Исследование Eagle Hill Consulting, проведенное также в 2023 г., выявило, что нарушение баланса между работой и личной жизнью находится на третьем месте по значимости или в 42% случаев среди причин профессионального выгорания на работе [17].

Интерес представляют следующие статистические данные: в компаниях, помогающих своим работникам соблюдать work-life balance, текучесть персонала сокращается на 25%; такие компании на 50% сокращают свои медицинские расходы; 85% компаний, внедряющих программы work-life balance, сообщают о повышении общей производительности труда; в целом сотрудники, успешно поддерживающие баланс личной и трудовой жизни, демонстрируют рост производительности на 21%; даже разрешение сотрудникам работать из дома хотя бы два дня в месяц помогает справляться с накопленным за время работы стрессом [18].

6. Роль в составе организации. Ролевая неоднозначность, ролевой конфликт, ответственность за других людей (своих коллег, например) провоцируют развитие профессионального стресса. Неоднозначность роли – это ситуация, когда сотрудник ощущает отсутствие ясности положения и важной информации, необходимой для адекватного выполнения данной роли. Ролевой конфликт возникает, когда требования работы и ожидания от, например, начальства, коллег или даже организации в целом, неконгруэнтны.

7. Признание и вознаграждение (организационная справедливость). Дисбаланс между усилиями работников, формальным и неформальным признанием и вознаграждением, отсутствие должного признания и оценки усилий работников на справедливой и своевременной основе являются предикторами профессионального стресса.

8. Управление организационными изменениями. В компаниях регулярно происходят различные организационные изменения, но их сопровождением и помощью с адаптацией к ним сотрудников компании занимаются нечасто, фрагментарно. Отсутствие практической поддержки, оказываемой работникам в периоды изменений, длительная или многократно повторяющаяся реструктуризация, отсутствие консультаций и общения по поводу изменений на рабочем месте или консультации и общение, которые являются некачественными, несвоевременными или незначимыми, провоцируют дополнительный стресс.

9. Гарантия занятости и нестандартная занятость. Неуверенность в доступности работы, включая работу без установленного графика, возможность увольнения или временной потери работы с пониженной оплатой труда, низкооплачиваемая или нестандартная занятость, в том числе небезопасная, работа в ситуациях, которые должным образом не предусмотрены и не защищены трудовым законодательством, провоцируют развитие стрессовых состояний у работников.

Обозначенные факторы содержания и контекста труда требуют регулярной, систематической оценки и корректировки со стороны работодателей, обязательных управленческих действий, направленных на смягчение их негативного влияния. Необходимо, чтобы эти упреждающие действия были интегрированы в структурный контекст работы (например, контроль за работой, графики работы, штатное расписание, физическая рабочая среда и организационная структура) и психологические рамки сотрудников (например, приверженность работе, психологическая поддержка, вовлеченность сотрудников и инициативы по эмоциональному благополучию).

Практическое значение имеет также то, что условия труда адаптируются к различиям в физических, психических и контекстуальных ситуациях жизни людей. Следовательно, организациям следует уделять больше внимания балансу между работой и личной жизнью своих сотрудников, стремясь внедрять различные методы, такие как гибкий график работы, совместное использование рабочих мест, неполный рабочий день, удаленная работа на дому, субсидируемые развлекательные мероприятия – все, что ориентировано на семью. Впоследствии стратегический подход к балансу личной жизни и работы может способствовать повышению производительности труда сотрудников, улучшению психического и физического здоровья, удовлетворенности работой и снижению текучести кадров.

Библиографический список

1. *Selye H.A.* Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents // Nature. 1936. № 138.

2. *James H.* Occupational Stress in Current Occupational & Environmental Medicine. N.Y., 2004. P. 603–619.

3. Hackman J.R., Oldham G.R. Work Redesign. Readings, MA: Addison-Wesley, 1980.

4. *Karasek R.A.* Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign // Administrative Science Quarterly. 1979. № 24. P. 285–308.

5. *Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F., Schaufeli W.B.* The Job Demands-resources Model of Burnout // Journal of Applied Psychology. 2001. № 86. P. 499–512.

6. *Siegrist J.* Adverse health effects of effort-reward imbalance at work. Theories of organizational stress. N.Y., 1998. P. 194–211.

7. *Lazarus R.S., Folkman S.* Stress, Appraisal and Coping. N.Y., 1984. P. 139–146.

8. 36% россиян считают накопленную усталость самым важным стресс-фактором. URL: https://press.rabota.ru/nakoplennaya-ustalost-samyjglavnyj-stress-faktor-v-rabote

9. Те, кто любит свое дело, реже испытывают стресс на работе. URL: https://www.superjob.ru/research/articles/114093/te/

10. Schonfeld I.S., Bianchi R. «Burnout or depression?» Paper presented at the 11th International Conference on Occupational Stress and Health of the APA/NIOSH/ SOHP, Atlanta, 2015.

11. State of Remote Work. URL: https://buffer.com/state-of-remote-work/2023

12. Без нервных срывов: в отрасли стартовала программа по стрессоустойчивости. URL: https://strana-rosatom.ru/2023/09/25/bez-nervnyh-sryvov-v-otrasli-startova/

13. *Mosadeghrad A., Ferlie E., Rosenberg D.* A Study of Relationship Between Job Stress, Quality of Working Life and Turnover Intention Among Hospital Employees // Health Services Management Research. 2011. Vol. 24, № 4. P. 170–181.

14. Почти 80% россиян готовы сменить профессию из-за стресса. URL: https://iz-ru.turbopages.org/iz.ru/s/1597608/2023-10-31/pochti-80-rossiian-gotovy-smenit-professiiu-iz-za-stressa

15. *Ames M.* Going Postal: Rage, Murder, and Rebellion: From Reagan's Workplaces to Clinton's Columbine and Beyond. Catapult, 2005.

16. 72% работодателей отмечают, что за последний год желание их сотрудников соблюдать work-life balance заметно возросло. URL: https://www.comnews.ru/content/230209/2023-11-16/2023-w46/1010/72-rabotodateley-otmechayut-chto-za-posledniy-god-zhelanie-ikh-sotrudnikov-soblyudat-work-life-balance-zametno-vozroslo

17. The state of worker burnout. URL: https://www.eaglehillconsulting.com/insights/worker-burnout/

18. 120+ Work-Life Balance Statistics 2023: Long Hours, Mental Health &Top Jobs. URL: https://marketsplash.com/work-life-balance-statistics/

Е.М. Рудь,
кандидат экономических наук доцент,
Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ИНСТИТУТОВ РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В условиях санкционного давления существенно возрастает роль государства в развитии институтов конкуренции в целях обеспечения конкурентоспособности организаций и решения задач импортозамещения на основе инновационного развития. Как отмечает Э.С. Гудков, «для частного бизнеса государственная поддержка является средством повышения эффективности экономической деятельности и условием успешности реализации проектов, стимулирует инвестиционную активность» [1, с. 22]. Это в полной мере относится и к институтам развития конкуренции.

К институтам развития конкуренции относят государственные учреждения, ответственные за развитие конкуренции, находящиеся в структуре Федеральной антимонопольной службы Российской Федерации, а также законодательство, регулирующее развитие конкуренции и ограничивающее монополию на товарных рынках. Их первостепенной задачей является установление норм и правил поведения субъектов рыночной экономики, а также контроль за их выполнением.

Представляется, что для создания институциональной среды, которая будет стимулировать конкуренцию, необходимо развитие нескольких видов регулирования. Основными из них являются саморегулирование, сорегулирование и государственное регулирование. Саморегулирование предполагает разработку и установление норм и правил поведения экономических субъектов на рынке, их применение и защиту самим бизнес-сообществом. В этом случае отсутствует какое-либо государственное вмешательство в установленные бизнесом формальные и неформальные правила игры. Сорегулирование означает участие государства в той или иной форме в обеспечении норм и правил, разрабатываемых бизнес-сообществом. Наконец, государственное регулирование предполагает разработку и принятие соответствующих нормативных актов, обязательных для исполнения, а также контроль за исполнением данных актов компетентными государственными органами. При этом основным государственным органом, контролирующим соблюдение антимонопольного законодательства, является Федеральная антимонопольная служба.

В России правила, регулирующие развитие конкуренции, отражены в ряде нормативно-правовых актов, составляющих основу антимонопольного законодательства. В соответствии со ст. 2 гл. 1 Федерального Закона РФ «О защите конкуренции» от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ (в ред. от 10 июля 2023 г.) антимонопольное законодательство Российской Федерации включает в себя Конституцию РФ, Гражданский кодекс РФ, Федеральный закон «О защите конкуренции», федеральные законы, издаваемые в соответствии с Законом «О защите конкуренции», постановления Правительства РФ, нормативно-правовые акты федерального антимонопольного органа в случаях, предусмотренных антимонопольным законодательством [2].

В соответствии с Указом Президента РФ от 21 декабря 2017 г. № 618 «Об основных направлениях государственной политики по развитию конкуренции» активное содействие развитию конкуренции в Российской Федерации является приоритетным направлением деятельности государственных органов власти [3]. Развитие рынков несовершенной конкуренции, усиление монополизма экономики и ограничение конкуренции, наблюдаемые на современном этапе экономического развития, побуждают государство принимать разнообразные меры поддержки малого и среднего бизнеса, защиту конкуренции, недопущение и устранение дискриминации, монополистических сговоров и иных форм проявления искусственной монополии.

Борьба с монополизмом в экономике должна, по нашему мнению, строиться на следующих принципах:

– признании равноправия и защите всех форм и видов собственности как важнейшего условия для полноценного функционирования рыночного механизма, обеспечивающего свободное ценообразование, хозяйственную самостоятельность и экономическую ответственность предприятий;

– поддержке конкуренции как важного элемента рыночного механизма и основы его саморегулирования;

– обеспечении свободы предпринимательской деятельности, независимости и самостоятельности субъектов рынка в процессе принятия ими экономических решений;

– недопущении недобросовестной конкуренции и борьбы с монополизмом;

– развитии единого экономического пространства страны, обеспечивающего беспрепятственное перемещение экономических ресурсов, снятии каких-либо искусственно созданных барьеров на пути этого перемещения.

Методы государственного регулирования, направленные на развитие институтов конкуренции, для каждой страны могут быть различны. Это определяется национальными особенностями, спецификой отраслевой структуры экономик, различиями в широте полномочий органов государственного управления экономикой в разных странах. Тем не менее, есть и общие черты, которые позволяют дать единую, универсальную классификацию методов государственного регулирования конкуренции и ее институтов.

Различаются экономические и административные средства государственного регулирования конкуренции и ее институтов, которые взаимосвязаны между собой, однако между ними есть и существенные различия. Основное отличие состоит в том, что экономические методы формируют материальные стимулы у субъектов рыночных отношений: реализуются через механизмы налогово-бюджетной, денежно-кредитной, валютной, таможенно-тарифной и других политик, которые регулируют и стимулируют экономическое развитие и конкуренцию. Административные методы основаны на силе и авторитете государства и включают в себя разнообразные меры запретов, разрешений, принуждения и убеждения.

В плане государственного регулирования институтов конкуренции особое значение среди административных средств имеют меры, направленные на пресечение монополистической деятельности, недобросовестной конкуренции или иных действий, которые ее ограничивают. Повышенное внимание в связи с этим уделяется использованию таких инструментов, которые позволяют убрать или существенно снизить барьеры, затрудняющие вход на рынок новых экономических агентов.

Не вызывает сомнения тот факт, что в нормальных рыночных условиях должны преобладать экономические методы государственного регулирования конкуренции и ее институтов. В пореформенной России 1990-х годов хотя формально и провозглашался приоритет экономических методов, фактически они недооценивались по причине необходимости быстрейшего слома плановой системы, что и осуществлялось посредством использования прежде всего административных рычагов и инструментов.

Для развития конкуренции и ее институтов необходимо реализовывать специальные экономические программы с системным сочетанием в них экономических и административных методов регулирования. В то же время процессы, происходящие в настоящее время в экономике страны и иных сферах, обусловливают необходимость централизации процессов управления в руках государства, в том числе и в сфере конкуренции; предпочтение необходимо отдавать административным методам как наиболее адекватным в условиях необходимости мобилизации ресурсов и их использования на приоритетное развитие оборонных отраслей промышленности.

В заключение отметим, что соотношение экономических и административных мер регулирования конкуренции и ее институтов в любом случае должно учитывать два фундаментальных принципа. Во-первых, комплекс мер должен быть нацелен на ограничение и контроль за деятельностью монополий, недопущение неоправданных соображениями экономической целесообразности монополистических слияний, усиление борьбы со сговорами между крупными компаниями, ущемляющими интересы потребителей. Во-вторых, эти меры должны способствовать развитию предпринимательства и прежде всего малого и среднего бизнеса как основы конкурентной рыночной экономики.

Библиографический список

1. *Гудков Э.С.* О государственной поддержке как о методе государственного управления экономикой в Российской Федерации (организационный и правовой аспекты) // Российское конкурентное право и экономика. 2023. № 1. С. 22–31.

2. О защите конкуренции: Федер. закон от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ (в ред. от 10 июля 2023 г.). URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd= 102108256

3. Об основных направлениях государственной политики по развитию конкуренции: Указ Президента РФ от 21 дек. 2017 г. № 618. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/42622

А.И. Талабаев,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА*

На современном этапе развития система корпоративного обучения персонала представляет собой один из важнейших инструментов управления организацией. Важность данной системы определяется по большей части ценностью персонала для организации.

* Статья подготовлена под руководством кандидата экономических наук, доцента Е.С. Березиной.

Обученный персонал позволяет фирме достигать следующих целей:

– успешно конкурировать на рынке (особенно в условиях динамичной внешней среды);

– адаптироваться к изменениям на рынке. Активное развитие технологий и разного рода технологических средств требует постоянного повышения квалификации и развития персонала, следовательно, адаптация организации к внешней среде без обученного персонала по большей части не представляется возможным;

– повысить эффективность деятельности в целом. Обученный персонал имеет более высокие показатели производительности труда и качества работы, что способствует повышению доходов организации [1, с. 471];

– поддерживать корпоративную культуру. Обучение имеет комплексный характер, и как правило, оказывает положительное влияние на мотивацию кадров. Мотивированные работники в большей степени заинтересованы в работе на конкретную организацию;

– рационально использовать средства. Обученный персонал допускает меньше ошибок и является основой кадрового потенциала организации. Обучать и подготавливать уже имеющихся работников значительно проще, чем искать новых и обучать их, что позволяет экономить время и ресурсы.

Важность системы корпоративного обучения персонала по большей части обусловливает повышенное внимание со стороны руководства к данной системе. Кроме того, если ранее основой системы было первичное обучение и повышение квалификации, то теперь существует объективная необходимость в освоении новых образовательных технологий. Без них обучение и повышение квалификации кадров на современном этапе представляется неэффективным.

Одной из важнейших подобных технологий является цифровизация обучающего процесса. Цифровизация сегодня проникла практически во все сферы человеческой деятельности и управление персоналом не является исключением. В настоящее время многие компании проходят активную адаптацию к цифровым изменениям в деятельности, что также влияет на систему обучения. Отметим, что наиболее популярной и передовой технологией является дистанционное обучение. Использование людьми различных гаджетов и устройств при выполнении работы позволяет получать доступ к любой информации в режиме реального времени [2]. Следовательно, процесс обучения может происходить прямо на рабочем месте. По сути, помещение для обучения заменяется цифровой платформой.

При помощи цифровых платформ успешно реализуется комплексная система обучения, в которую включены входное тестирование, разбор кейсов, онлайн-лекции и презентации, онлайн-встречи и т.д. Наиболее популярными форматами цифрового обучения являются обучение при помощи Интернета; видеоконференции; использование цифровых технологий в учебных аудиториях; обучение через внутреннюю локальную сеть [3, с. 197].

Подобные формы обучения можно совмещать. Несмотря на свою популярность, они не представляются новыми с технологической точки зрения: к примеру, видеосвязь уже более десяти лет используется в процессе обучения. Возможности Интернета также давно применяются для решения учебных задач. Цифровизация лишь является объединяющим элементом и позволяет упростить указанные формы обучения [4, с. 104].

В рамках данной темы наиболее интересным представляется совершенно новое поколение цифровых платформ, в рамках которых используется искусственный интеллект, чат-боты, вебинары, сервисы интерактивных подсказок и т.д. Такие цифровые форматы обучения сегодня применяются далеко не во всех компаниях, но в тоже время представляются наиболее перспективными с точки зрения комплексного обучения персонала.

Среди образовательных платформ наиболее популярными являются следующие типы: платформы пользовательского контента; управление результативностью и т.д.

К основным компонентам цифровой образовательной платформы относятся непосредственно обучение (единая база электронных курсов и учебных материалов); управление материалом и обучающимися; система, автоматизирующая весь процесс.

Цифровизация не изменяет саму основу данной платформы, а дополняет ее благодаря искусственному интеллекту и другим современным инструментам, способствующим автоматизации системы. Благодаря цифровым инструментам кадровое подразделение занимается по большей части контролем системы корпоративного обучения.

Эффективность таких систем достаточно высока, однако формирование цифровой платформы корпоративного обучения в настоящее время доступно в основном лишь крупным компаниям [5, с. 191]. Причиной этого является высокая стоимость необходимого оборудования и программно-технического обеспечения, а также обучения персонала работе с подобными системами. Малые и средние предприятия часто ограничиваются программно-техническими средствами, способствующими

проведению видеоконференций. С другой стороны, с учетом размеров данных организаций применение комплексных цифровых платформ может представляться нецелесообразным.

Цифровизация не является абсолютным решением для любой организации, в связи с чем можно выделить следующие рекомендации для фирм, которые предполагают использовать цифровые средства обучения персонала. Необходимо определить целесообразность применения данных средств, что обусловлено спецификой деятельности, размером организации, а также ее финансовыми возможностями. Например, если в течение года в организацию трудоустраивается всего 2–3 человека, создание цифровой платформы представляется излишним и достаточно использовать имеющиеся в свободном доступе бесплатные инструменты (мессенджеры, видеозвонки и т.д.).

Важно комбинировать как традиционные, так и цифровые формы обучения. Электронные средства обучения не должны составлять большую часть обучающего процесса, а использование цифровых средств обучения должно быть рациональным. Нерационально делать занятие длительностью в 45–50 минут без перерыва, так как к его концу сотрудник уже не может концентрироваться на информации.

Следует проводить обучение не только для повышения уровня цифровизации и автоматизации организации, но и с целью дальнейшего применения полученных знаний [6, с. 563]. Результаты обучения в рамках цифровых платформ необходимо оценивать с помощью других цифровых инструментов. Это значительно упрощает процесс оценки полученных знаний.

Таким образом, применение цифровых технологий в рамках корпоративного обучения требует тщательного анализа возможностей организации и целесообразности применения данных технологий. Использование цифровых технологий не означает, что организации необходимо полностью отказаться от традиционных форматов обучения персонала.

Библиографический список

1. *Илюхина Л.А., Богатырева И.В.* Цифровой формат корпоративного обучения: новые возможности развития // Лидерство и менеджмент. 2021. Т. 8, № 4. С. 469–482.

2. *Колодезникова Ю.Ю.* Цифровизация обучения персонала: новые технологии и проблемы их внедрения // Гуманитарный научный журнал. 2023. №1-1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-obucheniya-personala-novye-tehnologii-i-problemy-ih-vnedreniya

3. *Соловьева М.В., Белоус И.Е., Филиппова К.Д.* Управление человеческими ресурсами с использованием HR-технологий в условиях цифровизации экономики // Известия Юго-Западного государственного университета. Сер.: Экономика. Социология. Менеджмент. 2022. Т. 12, № 2. С. 194–205.

4. *Куликова А.А.* Особенности внутрифирменного обучения персонала в условиях цифровой экономики // Юность науки: сборник студенческих научных статей (Москва, 14–16 апреля 2021 г.) / под ред. Н.И. Архиповой. М., 2021. С. 100–107.

5. *Кабитова Е.М.* Использование цифровых технологий в обучении персонала предприятий // Молодежная неделя науки ИПМЭиТ: сборник трудов Всероссийской студенческой научно-учебной конференции, (Санкт-Петербург, 2–4 дек. 2021 г.): в 6 ч. СПб., 2021. Ч. 5. С. 189–192.

6. *Брюхова О.Ю., Старцева Н.Н.* Обучение персонала в современной организации: ориентация на цифровизацию // Экономика, предпринимательство и право. 2023. Т. 13, № 2. С. 551–566.

Я.А. Шарова,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ НЕФТЕГАЗОВОЙ СФЕРЫ*

Нефтегазовая сфера – отрасль экономики, связанная с добычей, переработкой и дистрибуцией нефти и природного газа. Она включает в себя множество различных сегментов: разведку, бурение, добычу, транспортировку, химическую промышленность, а также сферы маркетинга и продажи нефтяной и газовой продукции. Нефтегазовая отрасль является одной из ключевых отраслей мировой экономики и играет важную роль в обеспечении энергетической безопасности, промышленного развития и других отраслей.

Данная отрасль представляет собой огромный комплекс технологических и экономических процессов, от поисков и разведки месторождений до осуществления процесса добычи и переработки сырья в конечные нефтепродукты и газ. Она также оказывает существенное влияние на экономическое развитие регионов, в которых эта деятельность ведется. Нефтегазовая отрасль обеспечивает сырьем и топливом множество других отраслей экономики, включая химическую промышленность, производство материалов, транспорт и многие другие. Именно поэтому нефтегазовая промышленность является одним из крупнейших источников дохода для многих стран.

* Статья подготовлена под руководством кандидата экономических наук, доцента Е.С. Березиной

Кроме того, отрасль способствует технологическому развитию и инновациям в области разработки и добычи полезных ископаемых, а также альтернативных источников энергии, таких как возобновляемая энергия.

Профессиональная деятельность сотрудников в нефтегазовой сфере связана с рядом экстремальных условий, которые могут влиять как на рабочие процессы, так и на жизнедеятельность сотрудников. Работа на нефтегазовых месторождениях и установках связана с высокими техническими рисками взрывами, пожарами, авариями на техническом оборудовании и т.д. Она может включать в себя длительное пребывание в условиях экстремальной жары, холода или влажности, а также физически стрессовые условия труда, связанные, например, с поднятием и перемещением тяжелых предметов, а также работой в условиях повышенной вибрации и шума. Сотрудники также сталкиваются с проблемами, связанными с загрязнением окружающей среды и нефтяными утечками.

Адаптация персонала – это процесс, направленный на обеспечение успешной интеграции и приспособления новых сотрудников к рабочей среде и культуре организации. Это важный этап в управлении человеческими ресурсами, который помогает новым сотрудникам быстрее включиться в рабочий процесс, улучшить их производительность и эффективность, а также создать благоприятную рабочую атмосферу.

Процесс адаптации персонала обычно включает в себя следующие аспекты:

– знакомство новых сотрудников с коллегами, руководителями и другими участниками команды, а также представление основных задач, целей и ценностей организации;

– обучение новых сотрудников основным аспектам работы в организации, включая обучение по технике безопасности, политике компании, процедурам и технологиям;

– обеспечение поддержки со стороны руководства и коллег для помощи новым сотрудникам в решении вопросов и преодолении сложностей;

– организация процесса обратной связи, сбор обратной связи от новых сотрудников и оценка эффективности программы адаптации.

Адаптация персонала необходима для того, чтобы новые сотрудники могли быстро и эффективно интегрироваться в рабочую среду организации, понимать свои обязанности и роли, освоить профессиональные навыки, а также принять корпоративную культуру и ценности компании. Важно, чтобы адаптация помогала сотрудникам осознать цели и задачи организации, что способствует их успешной интеграции, улучшению эффективности работы и снижению текучести кадров.

В процессе адаптации у новичков должны быть достигнуты следующие качества: чувство вовлеченности в дела компании, верное понимание профессиональных задач, должностных обязанностей работника, наличие навыков выполнения должностных обязанностей, высокая степень мотивации к труду, заинтересованность в успешном функционировании деятельности компании, понимание своей роли для успехов данной компании. Участниками адаптивного процесса являются непосредственно руководитель, наставник, куратор, HR-служба [1; 2].

Процесс оценки состояния работы по адаптации нового работника включает в себя следующие этапы:

– определение ясных и конкретных критериев, по которым будет происходить оценка адаптации нового работника (освоение рабочих обязанностей, взаимодействие с коллегами, усвоение корпоративной культуры и др.);

– проведение бесед, интервью или опросов с руководителями, коллегами и самим сотрудником для сбора мнений о его производительности, поведении, адаптации и результатах работы;

– анализ полученной информации для выявления областей успеха и проблем в процессе адаптации нового работника, а также потенциальных изменений и улучшений;

– определение целей для дальнейшей работы с новым сотрудником, разработка планов действий и программ обучения для устранения выявленных недостатков и улучшения процесса адаптации;

– периодический мониторинг, оценка и адаптация целей в соответствии с прогрессом нового сотрудника для непрерывного совершенствования процесса адаптации.

Важно, чтобы новые сотрудники чувствовали себя частью коллектива, освоили свои рабочие обязанности и стали эффективными членами команды. Адаптация также включает в себя предоставление новым сотрудникам поддержки и руководства с целью помочь им понять ожидания, принципы и ценности организации. Это позволяет создать атмосферу доверия и уверенности, способствует росту производительности, улучшению коммуникации и укреплению отношений внутри организации.

Кроме того, эффективная адаптация новых сотрудников помогает им лучше разобраться в своих новых обязанностях, а также сокращает время, необходимое для достижения полной производственной мощности на новом месте работы.

Адаптация персонала в организациях нефтегазовой сферы имеет свои особенности, обусловленные спецификой этой индустрии.

1. В нефтегазовой сфере безопасность играет важную роль, и новые сотрудники должны быть осведомлены о рабочих практиках и процедурах, экологических стандартах и нормативах, особенно в связи с добычей, транспортировкой и производством нефти и газа.

2. Новые сотрудники должны обладать определенным уровнем технических знаний, чтобы успешно адаптироваться к требованиям нефтегазовой отрасли быть знакомы с инновациями и технологическими процессами, применяемыми в данной области.

3. Многие работники в нефтегазовой отрасли работают на глобальном уровне и могут переезжать или работать в различных странах. Адаптация к разным культурам, языкам и стандартам представляет особую сложность для новых сотрудников.

4. Нефтегазовая отрасль может включать работу в условиях сильных температурных колебаний, на открытом воздухе и в удаленных районах. Это требует особого внимания к адаптации новых сотрудников к таким условиям.

5. В нефтегазовой отрасли акцентируется внимание на контроле и защите конфиденциальной информации и национальных интересов. Именно поэтому новые сотрудники должны быть осведомлены об особенностях работы с конфиденциальной информацией и данных.

Адаптация персонала в нефтегазовой сфере требует учета всех перечисленных особенностей, а также специализированных знаний и навыков для успешной работы в этой индустрии.

В организациях нефтегазовой сферы большое внимание уделяется молодым специалистам, которые только начинают свою карьеру в этой отрасли. Они проходят специальные обучающие программы, позволяющие им ознакомиться с особенностями работы в нефтегазовой сфере, освоить необходимые навыки и знания, а также понять основные принципы и правила работы в этой отрасли. Кроме того, молодым специалистам предоставляется руководство опытными коллегами, которые помогают им в освоении профессиональных навыков и приспосабливании к новым условиям работы. Для молодежи также организуют различные мероприятия, семинары и тренинги, целью которых является повышение их квалификации и развитие профессиональных навыков.

В целом адаптация молодых специалистов в нефтегазовой сфере включает в себя множество мероприятий, направленных на поддержку и развитие начинающих специалистов, что позволяет им быстрее адаптироваться к работе в этой отрасли и стать полноценными участниками команды.

Молодые специалисты после окончания вуза могут быть востребованы в том случае, если их образование уже подразумевает профессиональный опыт, необходимый для карьеры. Ставку на молодежь сделали и крупнейшие нефтегазовые организации в Российской Федерации: ОАО «АК «Транснефть», ОАО «Газпром», ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «НК «Роснефть», которые определили молодежь как долгосрочный актив нефтегазовых компаний. Вне всякого сомнения, с точки зрения совокупности их профессиональных знаний, чем выше уровень развития работников, навыков, умений, способностей и мотивов к труду, тем стремительнее улучшается и применяется вещественный фактор производства [1; 3].

Адаптация персонала является ключевым аспектом в работе организаций нефтегазовой сферы, поскольку сотрудники должны обладать специальной технической подготовкой, связанной с эксплуатацией нефтегазового оборудования, технологическими процессами, охраной окружающей среды и безопасностью.

В связи с высокими рисками в этой отрасли сотрудники должны быть обучены правилам безопасности работы на объектах нефтегазовой промышленности и осведомлены о мероприятиях по охране окружающей среды, вне зависимости от места работы (на скважине, заводе или морской платформе), а также готовы к особым условиям труда, включая работу в экстремальных климатических условиях.

Для нефтегазовой отрасли характерно быстрое технологическое развитие, поэтому адаптация персонала должна включать в себя постоянное обучение и развитие профессиональных навыков. Это длительный и тщательный процесс, направленный на обеспечение безопасной и эффективной работы сотрудников в данной отрасли.

Библиографический список

1. *Вуткарев Г.В.* Инструменты по совершенствованию механизма управления процессом адаптации персонала нефтегазового предприятия. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-po-sovershenstvovaniyu-mehanizma-upravleniya-protsessom-adaptatsii-personala-neftegazovogo-predpriyatiya

2. *Колесниченко Е.А., Радюкова Я.Ю., Джабраилов М.А., Выжимова Н.Г.* Практические аспекты адаптации персонала (на примере нефтедобывающих компаний): URL: https://cyberleninka.ru/article/n/prakticheskie-aspekty-adaptatsii-personala-na-primere-neftedobyvayuschih-kompaniy

3. *Папинова Е.Е.* Изучение способов оптимальной адаптации молодых специалистов газовой и нефтяной промышленности // Молодой ученый. 2018. № 8 (194). С. 25–28. URL: https://moluch.ru/archive/194/48487/

М.С. Багиян,
аспирант
Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ*

Государственная информационная политика является одним из основных инструментов воздействия государства на информационное пространство, а также на формирование общественного мнения и информационной безопасности. Под государственной информационной политикой понимается регулирующая деятельность государственных органов, которая охватывает не только телекоммуникации, информационные системы или средства массовой информации, но и всю совокупность производств и отношений, связанных с созданием, хранением, обработкой, демонстрацией и передачей информации во всех ее видах (деловой, развлекательной, научно-образовательной, новостной и т.п.) [1, с. 4].

Цель государственной информационной политики характеризует достижимую в реальных условиях социально-политического развития общества степень проявления сущности рассматриваемой политики и представляет собой духовные блага общественного развития и результаты программы деятельности властвующего субъекта в информационной сфере, в том числе по разрешению наиболее острых проблем и противоречий информационного общества [2, с. 132].

Одной из основных задач государственной информационной политики в России является создание благоприятных условий для достоверного и оперативного распространения информации о деятельности государства, его органов, институтов и общественных объединений. Для этого проводится работа по формированию специальных механизмов контроля за распространением дезинформации, а также по разработке правил использования социальных сетей и других онлайн-платформ.

Второй составляющей государственной информационной политики является развитие информационных технологий и цифровой инфраструктуры. В России активно разрабатываются современные телекоммуникационные сети, проводится цифровизация образования и здравоохранения, развивается электронное правительство. Это позволяет не только улучшить доступность информации для граждан, но и повысить эффективность работы государственных органов. Важность информационной политики в современном мире продиктована самой эпохой информационных технологий и цифровых коммуникаций. Быстрый доступ к информации, возможность ее редактирования и распространения делают этот вид деятельности мощным каналом воздействия на людей и общество в целом.

Информационная политика стала крайне необходимой не только в плане идентификации и предотвращения угроз кибербезопасности, но также и в области борьбы с фейками, пропагандой и манипуляциями, которые в наши дни являются мощным оружием в руках террористических организаций, государственных структур и преступных группировок. Иформация может стать оружием в борьбе за контроль над обществом, поэтому требует правильного управления. Такая политика способствует формированию общественного мнения, повышению информационной культуры и осведомленности, а также оказывает значительное влияние на международные отношения.

Современная государственная информационная политика в России прошла несколько этапов развития, которые отражают изменения в обществе и технологический прогресс. Каждый этап имел свои особенности и цели, направленные на формирование эффективной системы информационного обмена и контроля над информацией.

Первый этап – перестройка информационной сферы после распада СССР. Происходившие изменения в экономике, политике и культуре требовали нового подхода к информационной политике. В рамках этого этапа был принят Закон РФ «О средствах массовой информации» [3], направленный на создание свободной прессы, легализацию частных СМИ и разработку законодательства о свободном доступе к информации. Одним из

* Статья подготовлена под руководством кандидата политических наук, доцента О.С. Скороходовой.

ключевых документов, регулирующих информационную политику, стала Конституция РФ 1993 г. [4]. В ней указано, что информационные ресурсы должны быть доступны всем гражданам, а также гарантировалась свобода слова и информации.

Второй этап – укрепление государственного контроля над информацией. С развитием кризиса в конце 1990-х годов, в условиях повышенной нестабильности Правительство РФ начало активно использовать информационные ресурсы для укрепления своей власти и контроля над обществом. Были приняты законы, ограничивающие свободу слова, а также созданы специальные структуры для мониторинга и контроля над СМИ. Концепция государственной информационной политики, принятая в 1998 г., определила стратегические задачи в области информационной политики, включая развитие инфраструктуры информационных технологий, обеспечение безопасности информации, создание конкурентной среды на рынке информационных услуг, предоставление доступности и качества информации для граждан.

Третий этап – развитие Интернета и цифровых технологий. В начале 2000-х годов, с появлением широкополосного Интернета и развитием цифровых технологий, Россия столкнулась с новыми вызовами в области информационной политики. Была осознана необходимость регулирования интернет-пространства и контроля над распространением информации онлайн, в связи с чем принято законодательство о блокировке нежелательных сайтов, обязательной регистрации СМИ в социальных сетях и других мерах для поддержания государственной безопасности.

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» определял порядок борьбы с экстремизмом в сети «Интернет» [5]; Федеральный закон от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи» – правила использования средств связи [6]; Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» регулировал информационные отношения и определял порядок доступа к информации [7].

Четвертый этап – формирование концепции «цифровой России». В настоящее время осуществляется повсеместное внедрение информационных технологий в деятельность органов государственной власти. Почти во всех органах государственной власти созданы основы информационно-технологической инфраструктуры, формируется организационно-методическое, финансовое и кадровое обеспечение эффективного использования информационных технологий. Увеличивается численность сотрудников органов государственной власти, обеспеченных персональными компьютерами, отвечающими современным требованиям. В большинстве органов государственной власти созданы территориально распределенные компьютерные сети, в том числе имеющие доступ в Интернет [8, с. 21].

В последние годы наблюдается активное развитие цифровой экономики и информационных технологий. Государство ставит перед собой задачу формирования условий для развития инноваций, интернет-предпринимательства и цифровых сервисов. Органы государственной власти создают и используют интернет-сайты для размещения информации о своей деятельности, а также для предоставления услуг и обеспечения интерактивного информационного обслуживания граждан и организаций. Принято множество законов, направленных на регулирование Интернета, некоторые из них ограничивают доступ к запрещенной информации, предусматривают жесткие наказания за нарушение правил использования Интернета – например, за распространение электронных писем, содержащих эротический контент или ложную информацию.

В связи с этим одной из наиболее известных и обсуждаемых инициатив в области информационной политики стало принятие Федерального закона от 1 мая 2019 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О связи” и Федеральный закон “Об информации, информационных технологиях и о защите информации”», известного как Закон «О суверенном Интернете» [9], предусматривающего создание автономной Сети, отделенной от мирового Интернета. Цель этого Закона состоит в том, что в случае жестких атак или других угроз государственной безопасности России государство сможет отключить Интернет и обойтись своими ресурсами.

Все этапы государственной информационной политики в России отражают изменения в обществе, технологический прогресс и стремление к укреплению государственного контроля над информацией. Государство активно разрабатывает инструменты и механизмы для регулирования информационного пространства, поддержания информационной безопасности и формирования согласованного общественного мнения. Однако, несмотря на все усилия, сфера государственной информационной политики по-прежнему остается актуальной и требует постоянного совершенствования и адаптации к изменяющимся реалиям информационного мира.

Библиографический список

1. *Петров С.П., Нарциссова С.Ю.* Проблемы информационной политики и правового регулирования поведения в сети: учебное пособие. М., 2018.

2. *Кузнецов П.У.* [и др.]. Информационные технологии в юридической деятельности: учебник для вузов / под общ. ред. П.У. Кузнецова. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2023.

3. О средствах массовой информации: Закон РФ от 27 дек. 1991 г. № 2124-1 (в ред. от 13 июня 2023 г.). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37867/

4. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. с изм. от 1 июля 2020 г). URL: http://www.kremlin.ru/acts/constitution

5. О противодействии экстремистской деятельности: Федер. закон от 25 июля 2002 г. № 114-ФЗ (с изм. и доп. от 15 июля 2023 г.). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37867/

6. О связи: Федер. закон от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ (в ред. от 4 авг. 2023 г.) (с изм. и доп. от 1 дек. 2023 г.). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_43224/

7. Об информации, информационных технологиях и о защите информации: Федер. закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ (в ред. от 12 дек. 2023 г.). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/

8. *Боброва Ю.М.* Государственная политика в области информатизации и использования информационных технологий в органах государственной власти: конспект лекций. СПб., 2020.

9. О внесении изменений в Федеральный закон «О связи» и Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»: Федер. закон от 1 мая 2019 г. № 90-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_323815/

В.В. Герасимова,

доктор экономических наук, профессор

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС;

В.В. Ваховский,

кандидат экономических наук, доцент

Ульяновский филиал РАНХиГС

СОВРЕМЕННЫЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ, ОСОБЕННОСТИ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Исследование трансформации рынка труда требует учета современных долгосрочных общемировых и российских тенденций, среди которых важнейшее значение приобретает следующее:

1. *Резкое возрастание внешней и внутренней конкуренции*. Борьба за рабочие места будет обостряться, прирост рабочих мест будет происходить среди конкурентоспособной и неконкурентоспособной когорты работников. Для сохранения конкурентоспособности организаций менеджерам придется сокращать издержки, что коснется сокращения персонала до уровня минимальной достаточности.

Сокращение коснется всех трех групп работников:

– конкурентоспособных (высокооплачиваемых профессионалов);

– потенциально конкурентоспособных работников (безответственных, не готовых к изменениям);

– неконкурентоспособных (лишних).

Вследствие этого процесса изменится структура занятости на рынке труда, незначительно увеличится число квалифицированных рабочих мест, существенно увеличится число слабоквалифицированных рабочих мест за счет перетока части потенциально конкурентоспособных. Для регионального рынка труда данная тенденция действует с запозданием, она растянется по времени, но, если станет устойчивой, возникнут риски замедления развития интеллектуального потенциала организации на территории.

2. *Переход к экономике пятого и шестого технологических укладов*. Переход к инновационной и сервисной экономике требует социально зрелого ответственного работника, владеющего способами коммуникации и межличностного общения. В связи с этим растет возраст выхода необходимого работника на рынок труда. Молодежь становится главным драйвером, обеспечивающим реализацию новой экономики. На рынок выходит увеличивающаяся когорта молодежи (так называемого поколения Z), при этом система формального образования и работодатели слабо готовы к работе с подобным контингентом.

3. *Повсеместное внедрение цифровых технологий*. Это явление рассматривается как один из значимых инструментов ускоренного экономического развития. Следует учитывать, что IT-технологии меняют социально-психологический характер работников (мышление, профессиональные стратегии), и в ряде случаев не к лучшему, что осложняет поиск специалиста, соответствующего корпоративной культуре организации.

4. *Рост технологической экономической неопределенности в развитии, обусловленный НТП*. Научно-технический прогресс затрудняет возможности прогнозирования рынка труда, что в перспективе ведет к появлению на рынке труда принципиально новых профессий (Атлас профессий), ранее не существовавших.

Можно предполагать, что разрыв между профессиональными и социокультурными циклами работников будет увеличиваться, что приведет к необходимости их быстрой адаптации и смены профессиональной деятельности в течение трудового жизненного цикла до 5–7 раз. Вследствие этого возникает задача создания компенсатор-

ных механизмов в качестве принципиально новой системы ДПО, позволяющего обеспечивать в рамках «лоцманского подхода» технологии сопровождения для овладения работниками принципиально новых компетенций, так называемых навыков XXI века.

Данные тенденции с определенными поправками применимы к рассмотрению особенностей трансформации регионального рынка труда на основе анализа потребности в рабочих кадрах, например, для отраслей экономики Ульяновской области. Они типичны для регионов России с невысоким или средним уровнем доходов населения, где модель стратегического развития основывается на смешанном типе экономики: традиционные отрасли технологического уклада являются базовыми, рост производительности труда зависит от возможности модернизации производственных процессов и повышения квалификации имеющегося персонала. Расчет на увеличение интенсивности труда при стремлении минимизации издержек связан со сменой модели развития, переход на рельсы инновационной экономики, где главенствуют производства пятого и шестого технологических укладов.

Демографическая ситуация в Ульяновской области близка к среднестатистической в стране. Регулирование темпов сокращения населения, соответственно и численности трудовых ресурсов, будет определяться не столько демографической политикой, сколько активностью миграционных потоков и способностью руководителей организации сохранять либо привлекать необходимое число высококвалифицированных кадров.

Динамика изменений среднегодовой численности, занятых в экономике региона (по основным видам экономической деятельности) демонстрирует снижение общей занятости за 2017–2021 гг. на 6% (с 581 тыс. до 541 тыс. человек), при этом в обрабатывающей промышленности за этот период отмечается снижение численности почти на 10% [1].

Во многом потребность в высококвалифицированных кадрах зависит от реализации крупных инвестиционных проектов, рассчитанных на создание высокотехнологичных рабочих мест. Следует учитывать, что доступ и информационным ресурсам ограничен и неустойчив. При этом сохраняется определенное число вакансий рабочих основных и вспомогательных профессий, что характеризует возможность роста промышленного производства, преимущественно экстенсивным путем.

Наблюдается устойчивый рост валового регионального продукта (ВРП) по Ульяновской области (данные 2016–2021 гг.). Индекс физического объема ВРП колеблется в интервале 102–103% к предыдущему году. Индекс физического объема в обрабатывающих производствах снизился со 105,9% до 101,9%. За январь – март 2023 г. индекс промышленного производства по основным видам экономической деятельности снизился до 87,1% по сравнению с аналогичным периодом 2022 г. [2].

Приведенные данные демонстрируют тенденцию изменения структуры занятости, где сокращается доля производственных отраслей в пользу сферы услуг в соответствии с общероссийскими тенденциями. При этом создаются более благоприятные условия для развития нестандартных форм занятости (фриланс, дистанционная занятость, самозанятость, развитие домохозяйств). В области информации и связи индекс физического объема ВРП вырос за рассматриваемый период с 96,2 до 120,5%, в торговле рост составил со 102,9 до 110,4% [2]. Тем самым сохраняется положительная динамика дальнейшего развития сервисной экономики с учетом внедрения цифровых технологий.

Сегмент регионального рынка труда, рассчитанный на развитие высокотехнологичного сектора экономики, формируется несколько замедленными темпами, в том числе из-за дефицита специалистов с необходимыми цифровыми и информационно-коммуникационными компетенциями. В настоящее время доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в ВРП региона не превышает 30%. Удельный вес организаций, осуществляющих технологические инновации в 2021 г., составил 31,6%. Удельный вес крупных и средних организаций, осуществляющих инновационную деятельность в общем числе обследованных организаций (по данным Ульяновскстата), по критериям четвертой редакции Руководства ОСЛО возрос с 2017 по 2021 г. более чем в два раза [3].

На основе изложенного можно сделать ряд выводов:

1. Сохраняется баланс спроса и предложения на работников отраслей промышленности четвертого и пятого технологических укладов.

2. Рынок труда не в состоянии четко отразить спрос на определенные категории работников, а работодатели не способны обосновать прогноз потребности в кадрах.

3. Модернизация производства развития наукоемких технологий приводит к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда, а также к повышению требований работодателей к качеству рабочей силы.

4. На первый план выходит человеческий фактор, конечный результат будет зависеть не только от экономики, но и от культуры.

Библиографический список

1. Численность и состав населения Ульяновской области. URL: https://73.rosstat.gov.ru/folder/40275

2. Ульяновская область в цифрах. 2023: Крат. стат. сб. Ульяновск, 2023.

3. Наука, инновации и технологии. URL: https://rosstat.gov.ru/folder/154849?print=1

И.В. Горбатенко,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ: ОПЫТ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ*

Тема повышения качества государственного управления социально-экономическим развитием регионов Российской Федерации все чаще является предметом научных и практических исследований, среди которых в лидерах –проектный подход в условиях цифровой трансформации. Данный подход имеет множество преимуществ, в основном апробированных в бизнесе, позволяя эффективно организовать и структурировать ресурсы для достижения целей социально-экономического развития, эффективно воплощать национальные и региональные проекты на государственном и муниципальном уровне [1].

Весьма актуально применение метода сравнения и сопоставления данных о цифровизации в управлении проектами в настоящее время с предыдущим периодом. Этот подход выявляет вектор изменений, учитывая различия в показателях. Метод группировки включает в себя систематизацию различных аспектов цифровизации, причин возникновения проблем и факторов. Кроме того, применяются методы терминологического и факторного анализа. Был изучен опыт субъектов РФ по внедрению цифровых инструментов в управлении проектами для воплощения национальных и региональных проектов [2].

Согласно PMBOK (Project Management Body of Knowledge), управление проектами дает возможность использования знаний, навыков, инструментов и техник в ходе осуществления проектов, реализуя стремления и амбиции. Цифровая трансформация в управлении проектами обусловлена процессом применения технологий для укрепления взаимодействия внутри проектных команд и создания коллаборации государства, граждан и бизнеса. Имеющиеся процессы прозрачны, эффективны и отличаются участием государственного и муниципального сектора в удовлетворении национальных и местных потребностей людей [3; 4].

Согласно распоряжению Правительства Российской Федерации от 6 октября 2021 г. № 2816-р «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года» цифровая трансформация находится на четвертой строчке инициатив.

Цифровая трансформация на государственном и муниципальном уровнях может выглядеть по-разному, включая смену консервативных систем или создание трендовых цифровых платформ [5].

Прорывом в применении этих сценариев являются гибридные облачные вычисления, обменные данные и технологии искусственного интеллекта:

1) гибридные облачные вычисления – интеграция общедоступных и частных облачных сервисов, которые в симбиозе с гибкостью и масштабируемостью общедоступного облака работают как единое целое с управлением и соответствием требованиям частного облака. Такой подход позволяет оптимизировать затраты и эффективно использовать облачные ресурсы;

2) обменные данные используются для обеспечения доступа к данным государственного сектора, включая открытые правительственные данные, геоданные (например, карты) и транспортные данные. Осуществляется также обмен данными внутри государственного сектора. Кроме того, популярными являются политика и стратегия открытого доступа к данным, которые масштабируются и используются в области искусственного интеллекта;

3) технология AI/ML – искусственный интеллект и машинное обучение обещают сделать проектное управление более гибкими, эффективными и удобными для пользователей [6; 7].

Плюсы цифровой трансформации в управлении проектами заключаются в скорости принятия решений на основе анализа данных, повышения эффективности и открытости, а также уровня реализации и восприятия обществом [8; 9].

Гибридные облачные вычисления. Гибридное облако широко внедряется компаниями из различных сфер деятельности, включая органы власти, интернет-магазины, сервисы доставки и разработчиков цифровых продуктов. В этом случае симбиоз частной и публичной виртуальной инфраструктуры в проектном управлении является огромным преимуществом.

Возможные следующие варианты:

1. Публичное облако (public cloud, общедоступное облако) – услуга, которая позволяет кли-

* Статья подготовлена под руководством кандидата юридических наук, доцента И.В. Лагун.

ентам арендовать вычислительные ресурсы (виртуальные CPU, оперативную память, диск) через модель Infrastructure-as-a-Service. Весь процесс администрирования и модернизации IT-оборудования остается ответственностью поставщика услуги.

2. Частное облако – сервер, который охватывает облачные среды только одной организации. Инфраструктура облака может быть развернута как на собственных серверах, так и на арендованных в дата-центре. В этом случае клиент получает изолированные виртуальные ресурсы и не делится ими ни с кем, в отличие от публичного облака.

3. Гибридное облако – это способ организации инфраструктуры, при котором компания использует ресурсы и частного, и публичного облака. При этом сегменты связаны между собой с помощью VPN, прямого подключения или через телеком-провайдера [10].

Медленные процессы и огромная зависимость от ручного труда – причины неэффективности государственной и муниципальной власти в сфере предоставления услуг. Продвинутый софт и развертывание гибридного облака позволит автоматизировать и ускорить многие процессы, повышая эффективность и качество услуг для граждан.

Развертывание и размещение данных в общедоступных базах с возможностью поиска в разы сэкономит время и ресурсы правительственных и муниципальных организаций. Потребитель получит необходимую информацию самостоятельно, без необходимости обращаться к органам управления. Это снижает нагрузку на государственные службы, освобождает их от выполнения множества однотипных запросов и позволяет эффективнее распоряжаться рабочим временем для более важных задач.

Автоматизация документооборота – еще один тренд, приносящий выгоду. Рутинные задачи, связанные с обработкой и хранением документов, могут быть легко автоматизированы с помощью разработанного софта и систем управления документами. Это позволит уйти от ошибок, допускаемых при ручном вводе данных, и повысит результативность и точность работы. Кроме того, автоматизация поможет сэкономить время, которое ранее затрачивалось на поиск и обработку необходимой информации, теперь доступной в режиме реального времени.

Эффективность государственных и муниципальных организаций определена оптимизацией процессов, включающих автоматизацию документооборота и использование открытых баз данных, что помогает сократить издержки. Это позволяет более рационально использовать имеющиеся ресурсы, обеспечивать качественное обслуживание и улучшать взаимодействие с людьми. В итоге это приводит к экономии времени и денежных средств, что является важным фактором для государственных и муниципальных организаций. Кроме того, благодаря единому кластерному пространству все отделы могут работать вместе с одной и той же информацией. В результате устраняются разрозненность данных и информации, что способствует бесперебойному межведомственному сотрудничеству [11].

Цифровая карта Удмуртской Республики dmap.udmr.ru – многофункциональная облачная платформа, обеспечивающая доступность информации о территориях региона. Исходная информация доступна широкой публике, позволяя каждому заинтересованному лицу узнать местоположение различных учреждений, таких как медицинские организации, спортивные объекты, гостиницы, предприятия общепита, органы государственной власти и местного самоуправления. При этом специализированные учреждения имеют полный доступ к системе, что позволяет им эффективно осуществлять свою деятельность. Государственные служащие, работающие в режиме «одного окна», используют цифровую систему для приема и обработки электронной документации, составления отчетности и обновления информации о местности в базе данных. Они также выявляют возможные нарушения и предпринимают соответствующие меры.

Аграрный сектор в своей работе активно использует цифровую карту. Специалисты этой отрасли решают разнообразные задачи, такие как инвентаризация земель, обнаружение участков, зараженных борщевиком, контроль за посевами, урожаем и ведение учета пасек, пастбищ и пашен. Цифровая карта позволяет им эффективно планировать и осуществлять свою деятельность, обеспечивая достоверную и актуальную информацию о сельскохозяйственных угодьях. Проект стал победителем II Национального конкурса IT-решений «ПРОФ-IT.Инновация» в номинации «Пространственные данные».

Такие технологии, как искусственный интеллект, аналитика данных, Интернет вещей и автоматизация процессов, могут значительно улучшить эффективность управления проектами. Например, искусственный интеллект может использоваться в анализе больших объемов данных, оптимизации расписания проекта и прогнозировании возможных рисков. Аналитика данных позволяет собирать и анализировать информацию о ходе проекта, выявлять тренды и принимать обоснованные решения. Интернет вещей предоставляет информацию о состоянии оборудования и выполнении задач в режиме реального времени,

что упрощает контроль за проектом. Автоматизация процессов помогает ускорить выполнение рутинных задач и снизить вероятность ошибок.

Однако при использовании новых технологий важно учитывать их потенциальные ограничения и риски. Например, чувствительность данных, бесперебойность работы системы и безопасность информации могут быть подвергнуты угрозам. Именно поэтому необходимо применять соответствующие меры безопасности и заботиться о защите данных.

Важно также помнить, что успешное внедрение новых технологий требует сотрудничества и обучения персонала. Участники проекта должны быть готовы к изменениям и обладать необходимыми навыками для работы с новыми инструментами. В целом новые технологии в сфере управления проектами предоставляют пространство для повышения эффективности и качества проектной работы. Однако их внедрение должно быть осознанным и соответствовать уникальным потребностям и возможностям региональных проектов.

Применение технологии искусственного интеллекта на региональном уровне возможно по следующим направлениям:

1. Интеллектуальная аналитика. Использование алгоритмов искусственного интеллекта для анализа больших объемов данных для выявления закономерностей, тенденций и прогнозов. Например, система на основе искусственного интеллекта может прогнозировать будущий спрос на электроэнергию в регионе и планирование проектов развития энергетической инфраструктуры. Минцифры РФ реализует пилотный проект с голосовыми помощниками «Яндекса» и «Сбера».

2. Автоматизированный мониторинг. Планирование территориального развития. Искусственный интеллект используется для анализа различных показателей региональных проектов, таких как ход строительства, использование ресурсов и контроль затрат. Например, камеры с искусственным интеллектом могут применяться для наблюдения за строительными площадками и выявления потенциальных проблем или отклонений от планов, которые затем могут быть устранены в режиме реального времени. Минцифры разрабатывает рекомендательную систему, которая будет предлагать оптимальные места для строительства новых школ, детских садов и поликлиник, учитывая транспортную доступность, плотность застройки и обеспеченность социальной инфраструктурой. Технологии искусственного интеллекта в Татарстане – в рамках концепции безопасного города реализуется технология компьютерного зрения, которая заключается в анализе данных с камер видеонаблюдения в Республике.

3. Реагирование на стихийные бедствия. Искусственный интеллект уменьшит время реагирования на сигналы о стихийных бедствиях и подготовит план по устранению их последствий. Это возможно благодаря анализу спутниковых снимков, сообщений в социальных сетях и других источников информации. Таким образом, можно быстро определить районы, пострадавшие от стихийных бедствий, и расставить приоритеты в усилиях по оказанию помощи. Пилотной платформой является система по считыванию тепловых карт МЧС с использованием беспилотников и анализа данных с тепловых датчиков.

Министр цифрового развития и связи Саратовской области В.П. Старков во время проведения II Всероссийских игр «Умный город – живи спортом» отметил: «Частично технология “Искусственный интеллект” будет использоваться в рамках развития медицины при построении оптимальной модели маршрутизации пациентов и контроля за состоянием здоровья пациентов на всех этапах оказания медицинской помощи, при внедрении единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, также при развитии Платформы обратной связи».

4. Управление воздействием на окружающую среду. Искусственный интеллект проводит мониторинг и анализ данных об окружающей среде, таких как качество воздуха и воды, для выявления потенциальных проблем и поиска решений. Росгидромет имеет большой массив данных наблюдения за погодой, который позволяет тестировать новые технологии прогноза погоды. Эти технологии будут более качественными и точными.

Внедрение технологий искусственного интеллекта тесно связано с цифровизацией. Минцифры РФ предлагает возложить задачи по управлению большими данными и внедрению технологий искусственного интеллекта на руководителей цифровой трансформации как в федеральных ведомствах, так и в регионах, а также включить показатели по внедрению искусственного интеллекта в стратегии цифровой трансформации госкомпаний. Привычные инструменты – облачные хранилища и массивы данных при совместном управлении искусственным интеллектом переводят процессы управления на новый уровень, помогая оценивать и анализировать быстрее большие массивы данных. Нельзя забывать, что принимает решения в любом случае уполномоченный человек.

АНО «Цифровая экономика» развивает технологии умного города, которые создают людям безопасные и комфортные условия для жизни, для этого внедряются технологии искусственного

интеллекта. В настоящее время представлены следующие направления: благосостояние людей, городская среда, инвестиционный климат, цифровое городское управление, безопасный город, в которых применяются технологии искусственного интеллекта.

Управление стратегического развития и цифровой трансформации Росреестра разработало цифрового помощника «ЕВА». Это сервис обработки машиночитаемых документов, который помогает распознать текст, зарегистрировать, приостановить или вернуть документ без рассмотрения. Основными пользователями являются сотрудники многофункциональных центров.

Управление проектами – это всегда большой массив данных, так или иначе зависящих друг от друга напрямую или косвенно в рамках заложенного алгоритма.

Блокчейн – это цифровая база данных информации, которая отражает все совершенные транзакции. Все записи в блокчейне представлены в виде блоков, которые связаны между собой специальными ключами. При этом каждый новый блок содержит данные о предыдущем [12]. Блокчейн используется для хранения и передачи цифровых данных, это могут быть как финансовые, так и нефинансовые фонды.

Использование технологии блокчейн при воплощении региональных проектов представляется перспективным в следующих аспектах:

1. Здравоохранение. Технология используется для создания безопасной и прозрачной базы данных медицинской информации, гарантируя, что пациенты смогут контролировать свою медицинскую информацию, одновременно снижая риск утечки или ошибок данных. Платформа Medvice использует протокол Stellar и искусственный интеллект для сбора и анализа медицинских данных пациентов и выбора наиболее эффективных методов лечения.

2. Управление окружающей средой. С помощью технологий можно создать безопасную и прозрачную экологическую базу данных, которая облегчает скрининг и контроль экологической деятельности региона. Блокчейн-система может быть использована для создания базы данных вредных выбросов в регионе, что снижает риск мошенничества со стороны экологически опасных лиц и облегчает мониторинг и контроль эффективности мер, направленных на снижение ущерба.

3. Логистика. Внедрение многоступенчатых систем на основе технологии блокчейн позволяет автоматизировать большинство этапов цепочки поставок и повысить ее производительность. Такие системы позволяют обеспечить прозрачность информации о местоположении, происхождении, состоянии грузов для всех участников цепочки поставок, автоматизировать генерацию сопроводительных документов, автоматизировать и ускорить проведение платежей. Например, SaaS-платформа Morpheus Network предлагает участникам цепочки поставок обширные функции, которые упрощают их работу. Благодаря интегрированным смарт-контрактам платформы можно автоматизировать обработку традиционных контрактов, отгрузочных и таможенных документов, а также автоматизировать международные платежи в более чем 1600 банках по всему миру.

4. Документооборот. EDI (Электронный обмен данными) стандарт является важнейшей частью документооборота в цепочках поставок. Внедрение блокчейн-решений, дополняющих EDI, способно повысить открытость документооборота, предоставив участникам доступ к единому источнику информации, без необходимости использования промежуточных систем, обеспечивающих доверие.

5. Автоматизации финансовых потоков. Решения, основанные на блокчейн, позволяют внедрять смарт-контакты с различными сценариями, позволяющими автоматизировать выставление и оплату счетов при наступлении моделированных условий.

IBM разработали блокчейн платформу we.trade, которая позволяет: создавать торговые заявки; управлять всеми этапами торгового процесса; устанавливать условия расчета и оплаты; управлять банковскими продуктами.

Платформа полностью автоматизирована, что значительно упрощает весь процесс от заказа до оплаты.

Технологии виртуальной и дополненной реальности могут использоваться при воплощении региональных проектов по следующим направлениям:

1) туризм – создание захватывающих виртуальных продуктов для туристов с целью исследования местных достопримечательностей и познаний об истории и культуре региона;

2) здравоохранение – технологии виртуальной и дополненной реальности могут быть использованы для создания программ обучения медицинских работников;

3) промышленность и строительство;

4) образование;

5) потребительский сектор.

Наиболее трендовыми с точки зрения экономического эффекта являются продукты на основе VR/AR-технологий в сфере промышленного производства, образования, здравоохранения, потребительских сервисов. По результатам ана-

литики при разработке Минцифры РФ дорожной карты выявлено наличие у российских компаний, научно-образовательных организаций существенных технологических заделов, позволяющих претендовать на лидерские позиции на мировом рынке в разных сферах. Широкое внедрение VR/AR-технологий способствует развитию экономики страны, существенному повышению производительности и эффективности на промышленных предприятиях в рамках Индустрии 4.0, формированию новых подходов к процессу обучения и повышению престижа образования, прорыву в здравоохранении и доступности медицинской помощи за счет удаленного присутствия врача (телемедицина). Вместе с этим VR/AR-технологии создают новейшие способы общения и потребительских сервисов, формируют медиаконтент для современного поколения [13].

Приоритезация субтехнологий между собой и их обоснование. При приоритизации субтехнологий имеется целесообразность развития с уже имеющимися существенными заделами:

1. Базовое программное обеспечение (две субтехнологии: «средства разработки VR/AR-контента и технологии совершенствования пользовательского опыта (UX) со стороны разработчика»; «платформенные решения для пользователей: редакторы создания контента и его дистрибуции»). Целевые результаты направления – «Моделирование VR/AR специфичных объектов и процессов» – 90% любых инженерных и 3D-данных возможно использовать «налету» в VR/AR из любых форматов (в том числе динамических). В текущем состоянии имеются в наличии разрозненные форматы и интерфейсы для САПР, не интегрированные между собой. При этом именно российскими компаниями создан существенный задел для такой интеграции и сопоставления цифровой копии с реальным объектом.

2. Программно-аппаратные комплексы направления «Full Immersion» созданы для достижения целевого результата – полного погружения пользователя в виртуальный мир. Благодаря этим технологиям более 50% пользователей виртуальной реальности неспособны отличить визуализацию от реальности. Основные субтехнологии включают в себя «технологии захвата движений в VR/AR и фотограмметрии», «интерфейсы обратной связи и сенсоры для VR/AR» и «технологии графического вывода».

3. Прикладные технологии передачи AR/VR специфичных данных, применяя которые, можно осуществить быструю передачу данных в VR/AR без задержек и потери качества (субтехнологии: «технологии оптимизации передачи данных для VR/AR»).

Заинтересованными компаниями во внедрении инновационных разработок с технологиями виртуальной и дополненной реальности выступают крупные и средние предприятия России, медицинские учреждения, организации высшего и среднего образования. Основными заказчиками технологий виртуальной и дополненной реальности являются такие компании, как «Сбербанк», «Газпром нефть», ФГУП «Почта России», «Сибур Холдинг», ПАО «ОАК», ПАО ПНППК, МТС, ГК ЦНТУ «Динамика», ООО «ТатАСУ», АО «Реселлер онлайн», АО «Трансмашхолдинг», Фонд перспективных исследований, НИИ Глазных болезней, АО «Вертолеты России», «Ростех», «Камаз», «Росатом», «Кванториум», Сеть клиник Медси, «Русские инвестиции», «ОТЭК», «Русатом сервис», «РЖД», ЕАЭС и другие.

Технологии виртуальной и дополненной реальности могут быть интегрированы как с современными геоинформационными системами, так и с технологиями информационного моделирования (ТИМ), что, бесспорно, окажет влияние на развитие многих отраслей и управление проектами, включая дистанционное. В настоящее время учеными вместе с органами власти ведется работа по интеграции этих технологий. В этом контексте строятся объекты, такие как дата-центр в Балакове, Столыпинский индустриальный парк и другие, которые предоставят возможность молодежи более детально изучить и проработать все инновационные разработки и имеющийся опыт на практике. Большое внимание также будет уделено стартапам на этих площадках.

Дальнейшее применение проектного управления приведет к созданию эффективных моделей управления экономикой, повышению конкурентоспособности регионов, сокращению затрат при реализации проектов и программ, а также повышению уровня жизни населения в регионе.

Таким образом, исследование позволило определить достижения в области цифровой трансформации и выявить ряд проблем, препятствующих развитию этого процесса. Главные пробелы – это нехватка мотивированного квалифицированного персонала; низкий уровень финансирования данного направления; отсутствие отечественных отраслевых стандартов систем проектирования, а также нормативной базы, закрепленной на законодательном уровне; неудовлетворительный уровень информационной безопасности; долгий процесс согласования стартапов для внедрения в государственных корпорациях и промышленных предприятиях.

В обозримом будущем необходимо изучить опыт пользователей по всему миру, проанализировать существующие цифровые системы и

разработать общие требования к модернизации проектного управления с использованием механизмов цифровой трансформации. Кроме того, важно разработать новые стандарты для цифровых систем в сфере управления проектами, системы безопасности, механизм обучения специалистов для работы в данной области.

Библиографический список

1. *Васильев А.И., Прокофьев С.Е.* Организация проектного управления в органах государственной власти // Управленческие науки. 2016. № 4. С. 44–52.

2. *Опочинский Ф.М.* Анализ проблем проектного управления, на решение которых нацелено государственное регулирование // ИнноЦентр. 2018. № 1(18). С. 44–49.

3. *Гусманов У.Г., Стовба Е.В.* Стратегическое планирование социально-экономического развития сельских территорий (на материалах Нечерноземной зоны Республики Башкортостан). М., 2015.

4. *Островская Н.В., Барыкин С.Е., Бурова А.Ю.* Цифровизация проектного менеджмента в государственном и муниципальном управлении России // Стратегические решения и риск-менеджмент. 2023. Т. 11, № 2. С. 206–215.

5. *Стовба Е.В., Абдрашитова А.Т.* Этапы построения моделей оптимизации производственной структуры агроорганизаций на уровне сельских территорий // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2011. № 4 (40). С. 355–362.

6. *Клименко Э.Ю. Неизвестный С.И.* Трансформация управления проектами в цифровой экономике // Управление проектами и программами. 2018. № 2. С. 110–117. URL: https://grebennikon.ru/article-d8ps.html

7. *Стовба Е.В.* Зарубежный опыт в развитии теории и практики моделирования сельских территорий // Международный научный журнал. 2011. № 5. С. 57–61.

8. *Стовба Е.В., Шарафутдинов А.Г., Стовба А.В.* Цифровые инновации как драйвер экономического развития сельских территорий // Менеджмент и маркетинг: современное состояние, технологии и тенденции развития: сборник научных статей. Чебоксары, 2021. С. 233–237.

9. *Стовба Е.В.* [и др.]. Роль цифровых технологий в развитии деятельности сельскохозяйственных товаропроизводителей // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 3-2. С. 225–232.

10. URL: https://cloud.mts.ru/cloud-thinking/blog/gibridnyie-oblaka

11. *Абрамкина С.Р., Владыкина Л.Б., Лукин А.Н.* Использование проектного метода в государственном и муниципальном управлении: от декларирования к результативности // Социум и власть. 2019. № 2. С. 37–44. URL: http://www.siv74.ru/images/downloads/arhiv-nomerov/2019/2_76_2019.pdf

12. URL: https://digiforest.io/blog/20-blockchain-project-examples-part-1#

13. Дорожная карта развития «сквозной» цифровой технологии «Технологии виртуальной и дополненной реальности», 2019. URL: https://digital.gov.ru/uploaded/files/07102019vrar.pdf

Д.А Жаринов,
аналитик
Центра психолого-экономических исследований
Поволжский институт управления –
филиал РАНХиГС

ИНФАНТИЛИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР «РАЗМЫВАНИЯ» ГРАЖДАНСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ МОЛОДЕЖИ: СУБЪЕКТ-АГЕНТНЫЙ ПОДХОД*

Молодежь как социально-демографическая группа является важным политическим ресурсом XXI в. В крупных социально-политических конфликтах молодые люди обычно выступают основной движущей силой в происходящих общественных процессах. В периоды военных действий, необходимости мобилизации общественных сил на экономическое развитие, поддержки государства в трудный исторический период – во всех этих ситуациях молодежь становится одной из ключевых сил, от которой может зависеть и государственная целостность, и суверенитет страны.

В связи с этим гражданская идентичность – важный фактор, побуждающий молодого человека на защиту своего государства в периоды кризиса и помощи во времена стабильности и мирного развития. Схожим, но вместе с тем отчасти противоположным явлением выступает «размытая гражданская идентичность». Молодой человек может позиционировать себя гражданином страны, но при этом не готов совершать какие-либо действия, направленные на ее благополучие: платить налоги, сознательно участвовать в общественной жизни, защищать страну с оружием в руках. Его идентичность в этом случае формируется под влиянием какого-либо стороннего, внешнего фактора (общественное мнение, навязывание государством определенной позиции и т.п.).

Гражданская идентичность возникает из восприятия индивидом своего членства в общности, которое называет себя нацией [1, с. 14]. Однако есть одно существенное дополнение – подкрепление идентичности волевыми действиями индивида. В связи с этим научный интерес представляет явление социальной инфантильности, которую в самом широком смысле определяют как личностную незрелость в сочетании с эмоционально-волевой незрелостью индивида [2, с. 145]. У человека с инфантильной моделью поведения отсутствует волевое подкрепление гражданской идентичности, что означает формальное позици-

* Статья подготовлена под руководством доктора политических наук, доцента С.Ю. Хлыстунова.

онирование себя как гражданина без готовности исполнить соответствующие этому статусу обязанности. Предполагаем, что побочным эффектом проводимой в Российской Федерации молодежной политики является процесс инфантилизации молодых людей и формирование у них агентной, то есть бессубъектной, модели поведения.

Введем дефиниции двух понятий: социального субъекта и агента общественных отношений. Субъект – это индивид как носитель суверенной воли. Соответственно, под социальным субъектным поведением следует понимать творческое и проактивное поведение, возникающее на основе способности к смыслообразованию и целеполаганию как проявлению свободы воли [3, с. 103]. К данной категории относится молодежь, способная самостоятельно (волевым путем) определять свою гражданскую идентичность.

Антиподом социальному субъекту выступает социальный агент, который является индивидом с отчужденной волей – объектом манипуляции, поэтому его поведение может носить только реактивный, «служебный» и паразитарно-потребительский характер [3, с. 118]. К данной категории относится молодежь с размытой гражданской идентичностью.

Основными общественными институтами, влияющими на формирование поведения молодежи, являются семья, образовательные и досуговые учреждения. На все эти институты государство способно качественно влиять при помощи государственной политики. Под наибольшим государственным воздействием находится именно сфера образования и досуга молодежи в силу ее зависимости от государственного обеспечения.

Ключевым органам государственной власти в сфере молодежной политики является Федеральное агентство по делам молодежи. В направлениях работы данного органа можно выделить два основных формата взаимодействия с молодыми людьми: проектную деятельность и мероприятия различной направленности. При этом мероприятия, как правило, объединены в группы, так называемые тематические треки (предпринимательство, волонтерство, технологии и т.д.) [4].

Наиболее близким к формированию гражданственности является трек «Роспатриот», который, однако, ограничивает свою деятельность привлечением молодых людей к изучению истории страны и участию в патриотических мероприятиях. Полагаем, что данный трек недостаточно эффективно формирует гражданскую идентичность молодежи, поскольку работает больше с историческим материалом, а не с настоящим, что не позволяет молодежи сформулировать собственное мнение относительно современных процессов.

Грантовое направление в основном направлено на создание конкурентного отбора для выявления наиболее способных представителей молодежи, предлагающих интересные проектные идеи в ответ на предложения, выдвигаемые государственными структурами [5]. При этом побеждают не столько те, кто активно проявляет четкую гражданскую сознательность, а чьи навыки и знания необходимы государству в данный момент. Встраиваясь в систему государственного управления, эти люди снижают риски перехода в оппозицию.

Вместе с тем существующая система социальных лифтов для молодежи целенаправленно не занимается созданием у нее адекватной картины реальности, что способствует развитию инфантилизма молодежи, не позволяя ей сформировать собственную, обоснованную политическую и экономическую позицию. В целом современная молодежная политика ориентирована на создание условий для отбора уже готовых талантливых кадров для государственной системы, а не на воспитательный процесс. Воспитание воли и самостоятельного мышления у молодых людей оказывается выпавшим компонентом, что, в свою очередь, способствует их инфантилизации и переходу в категорию обезволенных социальных агентов.

Создание слоя агентов в молодежной среде имеет для государственной системы как позитивный, так и негативный эффект, качественно проявляющийся в двух временных отрезках – краткосрочном и долгосрочном. В краткосрочной перспективе увеличение количества социальных агентов сохраняет систему от политического кризиса, так как инфантильные индивиды не имеют высокого протестного потенциала и теряют интерес к социально-политической жизни. В долгосрочной перспективе государственная система может столкнуться с внешними и внутренними вызовами. Имея малое число своих сторонников, система может быть уничтожена, а агенты, не обладающие гражданской идентичностью, перейдут под контроль новых субъектов и созданной ими иной системы.

Исходя из анализа современной государственной молодежной политики в Российской Федерации, можно предполагать, что тенденция роста молодых людей с размытой гражданской идентичностью будет сохраняться и в будущем, так как наблюдается увеличение молодежи с агентной моделью поведения, для которой характерно отсутствие четкой гражданской идентичности. Вместе с тем государство предпочитает сохранять статус-кво в социально-экономической системе, откладывая разрешение возникающих проблем в других сферах вследствие того, что рост числа людей с четкой гражданской идентичностью, которые могут иметь оппозиционные взгляды на

развитие страны, создает риски для общественной стабильности.

Тенденция увеличения числа молодых людей с размытой гражданской идентичностью подтверждается и эмпирическими исследованиями, посвященными изучению проблемы инфантилизма в молодежной среде [6, с. 452–453]. Так, согласно данным, полученным в РУДН, большинство студентов имеют средний и высокий уровень инфантилизма.

Таким образом, анализ молодежной политики в Российской Федерации и эмпирических исследований в данной сфере свидетельствует об увеличении молодых людей с размытой гражданской идентичностью, тогда как гражданская идентичность характерна лишь для субъектов, не подверженных инфантилизации и способных осуществлять волевую самоидентификацию. Изменение тренда инфантилизации молодежи находится прежде всего в переосмыслении молодежной политики с ориентацией на исключение рисков при столкновении с внешними вызовами.

Библиографический список

1. *Иванова Н.Л., Мазилова Г.Б.* Гражданская идентичность и формирование гражданственности // Ученые записки. 2010. № 4. С. 11–20.

2. *Демиденко А.С.* Социальная инфантильность российской молодежи: специфика научного дискурса // Историческая и социально-образовательная мысль. 2018. № 3/1. С. 143–149.

3. *Хлыстунов С.Ю.* Стратегия ментальной деконструкции. Саратов, 2006.

4. Тематические треки. URL: https://fadm.gov.ru/directions/themed-tracks/

5. Стань участником всероссийских молодежных форумов. URL: https://events.myrosmol.ru/?ysclid=lopo304bx1156065733

6. *Пузанова Ж.В., Ларина Т.И., Тертышникова А.Г.* Инфантилизация молодежи: методологический подход к измерению // Вестник РУДН. Сер.: Социология. 2021. № 3.

Е.А. Каткова,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ СОЦИАЛЬНОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ*

Интенсивность жизни за последние несколько десятилетий многократно увеличилась. Быстрое развитие новых технологий, глобализация, ускорение ритма жизни, пандемия коронавируса, активное внедрение в профессиональную сферу инноваций становятся причинами изменения содержания деятельности и педагогов. В связи с этим влияние социальных и организационных факторов на эффективность их работы становится более ощутимым и вносит негативные эмоции.

Влияние социальной среды на работу педагогов тесно связано с пониманием межличностных отношений в рамках образовательной системы, что обусловлено спецификой выполняемой ими деятельности: кроме ответственности за обучение школьников по основным образовательным программам, на учителях лежит обязанность воспитания их как личностей. Ввиду возраста ученики часто не желают следовать указаниям и прислушиваться к советам педагогов, однако эффективное взаимодействие педагогов с учениками, родителями и коллегами может оказывать значительное влияние на мотивацию, эмоциональное состояние и профессиональное развитие педагогического персонала.

К большой учебной нагрузке и постоянным стрессам педагогических работников добавляются факторы организационной среды: избыточное количество документации, необходимой к заполнению, недостаточное материально-техническое оснащение, новые форматы обученияи другие.

Изучение факторов социальной и организационной среды, влияющих на эффективность работы педагогов, позволяет более глубоко понять, как организация работы, взаимодействие и коммуникация в рамках образовательной среды влияют на результаты обучения, деятельность педагогов в целом и общий климат в учебных заведениях. Подобные исследования проводились в различных странах и учебных заведениях. Обобщая их результаты, можно выделить несколько ключевых факторов.

Уровень дисциплины, академическая мотивация и поведение учащихся оказывают значительное влияние на результаты педагогической работы. Многие преподаватели связывают свое благополучие и эффективность работы с эмоциональным климатом в классе и успехами учеников. Учитель ощущает себя комфортно, если чувствует контроль над поведением учащихся. С более вовлеченными и заинтересованными в получении знаний детьми педагогу легче работать, энтузиазм учащихся и их личные достижения становятся общим стимулом. Однако нередко безответственное отношение учеников к преподаваемым дисциплинам и юношеский максимализм приводят к возникновению спорных ситуаций с нервным напряжением. Согласно исследованиям испанских психологов, это становится барьером,

* Статья подготовлена под руководством кандидата психологических наук, доцента Н.В. Моисеенко.

который мешает работе педагогов, достижению целей обучения, снижает трудовую мотивацию [1, с. 640].

Организационная культура, грамотное руководство и профессиональная поддержка приобретают важное значение в преподавательской среде. Наличие благоприятной рабочей среды, представленной общими взглядами и ценностями, школьной культурой, организационной справедливостью, оказывают значительное влияние на мотивацию и чувство удовлетворенности педагогов. Командная работа, обмен опытом и профессиональная солидарность позволяют повышать эффективность деятельности и качество преподавания.

Учителя имеют множество возможностей для общения и сотрудничества с коллегами. Эти способы могут быть разнообразными – от официальных, определенных рабочим регламентом, до неформальных, возникающих ситуативно. Согласно результатам международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS-2018, российские учителя несколько чаще, чем в других странах, заявляют, что могут положиться на коллегу, готовы сотрудничать [2]. В России одной из наиболее распространенных форм школьного сотрудничества является обсуждение достижений конкретных учащихся. По данным исследований, 68% преподавателей обсуждают успехи своих учеников с коллегами раз в месяц или чаще. Профессиональное взаимодействие между учителями в рамках учебного процесса и в других форматах не является широко распространенным.

Уровень вовлеченности родителей, общественное признание и поддержка со стороны общества также имеют важное значение для работы педагогов. Согласно исследованиям, культура уважения и сотрудничества, добрых взаимоотношений способствует эффективной работе конкретного педагога, успеху образовательной среды в целом.

Данные факторы являются компонентами социальной поддержки. Согласно исследованию, проведенному среди 289 учителей средней школы Китая, социальная поддержка имеет позитивную корреляцию с удовлетворенностью жизнью и положительными эмоциями, исключает негативные эмоции, связанные с одиночеством, депрессией, тревогой [3, с. 269].

Высокий уровень эмоционального благополучия помогает школам как организациям стабилизировать свое функционирование и повысить вовлеченность сотрудников в рабочий процесс; его низкий уровень является препятствием на пути совершенствования школ и образовательных реформ и снижает показатели деятельности учителей, что подтверждает анализ 98 исследований, опубликованных в период с 2000 по 2019 г., посвященных определению взаимосвязи благополучия учителей с иными факторами и его влияния на эффективность их работы [4].

Высокая рабочая нагрузка является одним из главных факторов снижения эффективности учителей. Согласно результатам TALIS-2018, в России педагоги работают почти на пять часов больше, чем их зарубежные коллеги. Треть этого времени отводится на непосредственное преподавание, что составляет 24 часа (на четыре часа больше, чем среднее значение по исследованию). Оставшееся время уходит на другие задачи, которые решает учитель: планирование и подготовка уроков – девять часов (что превышает среднее значение по TALIS на два часа), проверка работ – пять часов, взаимодействие с коллегами и профессиональное развитие – по четыре часа, другие обязанности. Следовательно, рабочая неделя российского учителя составляет 67 часов [5], и время, затраченное на прочие задачи, значительно превышает непосредственное преподавание.

Результаты социологического опроса в пяти странах (Канада, Новая Зеландия, США, Англия, Австралия) выявили, что увеличение времени на планирование уроков и выставление отметок приводит к снижению эффективности работы педагогов. Это связано с тем, что сверхурочные часы становятся причиной высокого уровня стресса, связанного с работой, текучести кадров учителей и снижения качества преподавания в школах [6].

Наличие достаточных ресурсов, включая материальные, технические и информационные, а также подходящие условия для обучения и преподавания способствуют повышению эффективности работы педагогов. Доступ к образовательным материалам, технологиям, пространству и финансовым ресурсам позволяет использовать широкий ряд образовательных инструментов, повышает вовлеченность педагогов в образовательный процесс, наполняя его актуальной и интересной информацией. Отсутствие материально-технического оснащения, безусловно, ухудшает качество работы педагогов.

Согласно результатам TALIS-2018, основное различие между Россией и странами – участниками TALIS проявляется в отношении оценки потребности учителей в инвестициях в учебные материалы. Так, 52% российских учителей признают необходимость вложений именно в учебники, в то время как в других странах этот вариант поддерживают всего 35% учителей. Российские педагоги также считают приоритетными инвестиции в информационно-коммуникационные технологии, школьные здания и инфраструктуру.

Каждый третий директор учебного заведения убежден, что способность учителей обеспечить качественное образование ограничена из-за недостатка или несоответствия школьных ресурсов требованиям цифровых образовательных технологий, отсутствия компьютеров, планшетов, интерактивных досок, специальных программ; 22% директоров полагают, что ограниченный доступ к Интернету является основным барьером для развития школы, особенно в сельской местности [5].

Педагоги, имеющие возможность постоянно развиваться и совершенствовать свои навыки, работают более эффективно. Обучение новым методам и подходам в преподавании, участие в тренингах, семинарах, конференциях и других формах профессионального развития помогает справляться с современными вызовами в образовании.

Среди факторов, которые стоят на пути профессионального развития, учителя выделяют следующие: нехватка времени из-за выполнения семейных обязанностей (41%); неудобный график работы, не оставляющий времени на профессиональное развитие (38%); высокая стоимость программ обучения (37%). Чаще всего учителя все чаще сетуют на высокую трудовую нагрузку как препятствие для профессионального продвижения [5].

Таким образом, социальные и организационные факторы в современных условиях весьма актуальны для эффективности работы педагогов, их профессионального роста. Учет этих факторов в проектировании образовательной среды и поддержке педагогических кадров, безусловно, способствует повышению качества образовательного процесса. Разработка инновационных стратегий и методов работы с персоналом в образовательных учреждениях становится важным условием для обеспечения высокого качества обучения и создания благоприятной образовательной среды.

Библиографический список

1. *Betoret F.D., Artiga A.G.* Barriers Perceived by Teachers at Work, Coping Strategies, Self-efficacy and Burnout // The Spanish Journal of Psychology. 2022. № 13 (2). P. 637–654.

2. Отчет по результатам международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения Talis-2018 (teaching and learning international survey). М., 2020. Ч. 2.

3. *Farhah I., Saleh A. Y., Safitri S.* The Role of Student – Teacher Relationship to Teacher Subjective Well-being as Moderated by Teaching Experience // Journal of Education and Learning. 2021. Т. 15, № 2. P. 267–274.

4. *Hascher T., Waber J.* Teacher Well-being: A Systematic Review of the Research Literature from the Year 2000–2019 // Educational Research Review. 2021. Vol. 34. Article 100 411.

5. Отчет по результатам международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS-2018 (TEACHING AND LEARNING INTERNATIONAL SURVEY). М., 2019. Ч. 1.

6. *Jerrim J., Sims S.* When is High Workload Bad for Teacher Wellbeing? Accounting for the Non-linear Contribution of Specific Teaching Tasks // Teaching and Teacher Education. 2021. Vol. 105. Article 103 446.

П.С. Колтунова,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

РОЛЬ СМИ И СОЦИАЛЬНЫХ МЕДИА В ВОЗНИКНОВЕНИИ ИНФОРМАЦИОННО-ПОЛИТИЧЕСКИХ РИСКОВ*

На современном этапе развития общества прослеживается значительное увеличение объемов информации, находящейся в открытом доступе. Многочисленные специалисты в сфере исследования современных коммуникаций отмечают, что происходит коммуникационная революция, предоставляющая не используемые ранее инструменты для взаимодействия между органами власти, должностными лицами и населением.

Информационно-политический риск – это разновидность политического риска, который предполагает наступление как случайного, непредвиденного, так и ожидаемого события, информация о котором распространяется в Интернете, причем для каждого информационного потока существуют не только собственные риски, но и последствия от их реализации. Негативным следствием распространения информации могут стать снижение уровня доверия населения к органам власти и должностным лицам, появление недостоверных сведений, массовые волнения и паника. Ущерб, возникающий в результате снижения качества информации, является одной из главных причин, влияющих на специфику реагирования политической системы на требования и вызовы информационного общества.

Ряд авторов считают основными признаками «новых рисков» делокализованность, неисчисляемость, декомпенсацию, инсценирование реальности [1]. Исследователи в области информационно-политических рисков приводят следующую классификацию коммуникативных рисков, возникающих в политических отношениях:

* Статья подготовлена под руководством доктора политических наук, доцента С.Ю. Хлыстунова.

1. Риск наличия на различных платформах дублирующей информации, обладающей модальностью рапорта или директивы. Этот фактор может ограничить эффективность коммуникации.

2. Риски деструктуризации коммуникационного процесса возникают из-за десинхронизации между системой прямых и обратных связей в процессе коммуникации. Это может привести к потере целостности коммуникационной системы, что отрицательно скажется на обмене информацией и достижении поставленных целей.

3. Интерактивные риски связаны с возможностью выбора неверной интерактивной стратегии или тактики взаимодействия в деловой и личной сферах. Неправильные действия или непродуманные решения в этом контексте могут нарушить гармоничное взаимодействие между участниками коммуникации. Осознание и управление этими рисками является важным аспектом успешной коммуникации.

Интернет-пространство занимает важное место в жизни современного общества, особенно в общественно-политических отношениях; в данном пространстве отражается политическая реальность, происходят распространение и обмен идей, разнообразных политических ценностей, смыслов и убеждений. Современные массовые коммуникации не только информируют, но и становятся уникальными центрами влияния на массовое поведение. Сеть дает возможность каждому пользователю активно участвовать в обмене информацией и выражении своих политических взглядов. Это придает Интернету высокую степень демократичности, где каждое слово имеет значение. Кроме того, Интернет играет значительную роль в формировании общественного мнения и социальных движений. Благодаря свободному доступу к информации люди могут получать новости и аналитические материалы со всего мира, что позволяет им быть в курсе событий и участвовать в обсуждении важных политических вопросов. Это способствует развитию гражданского общества и помогает укрепить демократические принципы.

Наряду с позитивными аспектами Интернет также несет определенные вызовы и риски. Например, возможность распространения «фейковой» информации, манипуляции общественным мнением и создания информационных пузырей, где люди ограничиваются получением информации, соответствующей уже существующим их убеждениям. Согласно исследованиям, такие факторы могут привести к политической поляризации и дезинформации.

Современными источниками распространения информационно-политических рисков являются средства массовой информации и соцмедиа, к которым относят социальные сети, мессенджеры, видеохостинги. В.В Бурдейный раскрывает ряд преимуществ интернет-СМИ по сравнению с традиционными средствами массовой информации: «Во-первых, создание и распространение информации в этой среде происходит в сжатые сроки, что свидетельствует о ее мобильности и широких возможностях; во-вторых, в этой среде можно за короткое время отслеживать реакцию общественности на содержание информации; в-третьих, интернет-СМИ отличаются глобальностью, неограниченностью национально-государственных границ, что придает ему характер универсальной системы производства, хранения, распространения информации; в-четвертых, электронные СМИ позволяют визуализировать контент с помощью репортажей, микрофильмов, видеороликов, которые делают информацию привлекательной и удобной для восприятия и рефлексии; в-пятых, интернет-СМИ является удобной площадкой для создания виртуальных сообществ по интересам» [2].

Как правило, СМИ связаны с определенной элитной и / или промышленной группой лиц, которые чаще всего определяют редакционную политику контролируемого масс-медиа. В случае возникновения или существования конфликта между элитными группами публикации могут носить критичный характер по отношению к политическим субъектам, что способствует возникновению информационно-политических рисков. В период глобальных вызовов, которые возникли перед всеми странами мира, особую популярность набирают соцмедиа, которые, по мнению специалистов, становятся первоисточником в появлении и распространении информационно-политических рисков. Такие площадки, как социальные сети, мессенджеры, чаты, блоги отличаются значительным охватом аудитории Интернета.

Отметим, что с развитием информационно-коммуникативных технологий происходит сдвиг от вертикальных иерархических коммуникаций к горизонтальным сетевым коммуникациям. В последние годы одним из значительных факторов, оказывающих влияние на политические отношения и процесс принятия управленческих решений, стало широкое распространение анонимных телеграм-каналов, предлагающих информацию по разнообразным тематикам, включая политическую [3]. Можно утверждать, что такой вид политической коммуникации стал не только альтернативой, но и в скором времени полностью заменит традиционные средства массовой информации. Важнейшей особенностью, отличающей «Телеграм» и социальные сети от других каналов

распространения информации, является инструмент социально-сетевой коммуникации.

В 2016 г. политические телеграм-каналы начали рассматриваться как медиа-феномен; сегодня телеграм-коммуникация становится все более привлекательной для пользователей из-за способности оперировать информацией и представлять ее с разных точек зрения. Однако необходимо учитывать, что существует возможность использования телеграм-каналов для манипулирования аудиторией, например, путем выбора и сопоставления определенных точек зрения. Анонимные телеграм-каналы смещают акцент с преобразования сетевых коммуникаций на сам характер сообщений, который характеризуется быстротой, отсутствием диалога и неалгоритмизированным подходом.

Политические телеграм-каналы являются синтезом профессиональной политической аналитики, размышлений о действиях органов власти, прогнозов относительно будущих назначений, решений или событий, которые могут сформировать политическую повестку Российской Федерации. Популярность ведущих телеграм-каналов и возможность распространения множества кратких сообщений создают условия для целенаправленного формирования общественного мнения. Следовательно, блоги в Телеграм часто выполняют функцию эффективных манипулятивных инструментов при формировании общественного мнения.

Исследуя информационно-политические риски, нельзя забывать о таком феномене как фейки, средством распространения которых являются СМИ и социальные медиа. К фейкам можно отнести заведомо ложную информацию, частично достоверную или намерено искаженную. Распространители таких сообщений используют манипулятивную подачу, поддельные сайты и аккаунты. Чаще всего фейки распространяют по трем темам: политическая сфера и государственная безопасность, здравоохранение, социально значимые происшествия [4].

Информационно-политические риски, распространенные через масс-медиа, способствуют возникновению негативной реакции среди населения (например, в виде комментарийных трендов критичной тональности); снижению уровня доверия населения как к объекту информационно-политического риска, так и к группе политических акторов, к которой он принадлежит; критике со стороны гражданского общества. Таким образом, в современном информационном обществе развитие интернет-пространства и появление новых форм публичности приводят к изменениям в коммуникационных моделях и медийных схемах. Одним из ярких примеров таких изменений является персонифицированная коммуникация, основанная на использовании традиционных моделей связи, но с учетом избыточного политического влияния. Эти изменения в коммуникации между властью, масс-медиа и обществом несут в себе информационно-политические риски.

В условиях обилия информации и разнообразия точек зрения возникает необходимость в адаптации моделей коммуникации для обеспечения эффективного обмена мнениями, способствованию формированию единства и повышению гражданской активности. Сегодня власть, масс-медиа и общество сталкиваются с вызовами, связанными с информационным перегрузом, фильтрацией и манипуляцией информацией. Именно поэтому необходимо активно искать новые подходы к коммуникации, которые будут способствовать более глубокому взаимодействию и доверию между участниками процесса. Одним из таких подходов может быть создание платформ для открытого диалога и обмена мнениями, где каждый гражданин получит возможность высказаться и быть услышанным. Такие платформы будут способствовать повышению гражданской активности и включению широкой аудитории в обсуждение важных общественно-политических вопросов. Кроме того, необходимо развивать навыки критического мышления и информационной грамотности у граждан, чтобы они могли осознанно анализировать и оценивать получаемую информацию. Это поможет предотвратить манипуляцию и распространение недостоверных данных.

Для эффективного обмена мнениями и формирования сплоченного общества необходимо постоянно адаптироваться к изменяющимся условиям коммуникации и применять новые подходы, способствующие взаимопониманию, диалогу и гражданской активности. Так как основным последствием информационно-политических рисков является снижение эффективности взаимодействия органов власти с населением, то одним из критериев ее повышения должен стать объективный образ власти, формируемый современными масс-медиа. В противном случае транслируемая модель будет содержать информационно-политические риски, провоцирующие «эффект бумеранга» в результате информационного обмена.

Исследователи разрабатывают различные способы снижения появления и распространения рассматриваемых рисков. По мнению Е.А. Маркова, необходимо постоянное изучение настроений в обществе с последующей трансформацией пассивного получателя информации – в анализирующего, думающего, рефлексирующего гражданина; размещение на официальных сайтах, аккаунтах,

сообществах, каналах качественной информации; отказ от примитивного тиражирования одних и тех же текстов; активизация альтернативных источников информации в Интернете (новости с мест событий, создаваемые обычными людьми); более активное использование интерактивных форм коммуникации в официальных аккаунтах должностных лиц и органов власти (интернет-голосование, прямые эфиры и другое); комментарийная и информационная отработка рисков [5].

Несомненно, главным способом предотвращения появления и распространения информационно-политических рисков в сети «Интернет» должен стать федеральный закон, регулирующий деятельность телеграм-каналов и иных соцмедиа.

Библиографический список

1. *Боровинская В.С.* К вопросу о последствиях инсценирования политической реальности в интернете // Социодинамика. 2020. № 10. С. 11–19.

2. *Бурдейный В.В.* Интернет как средство политической коммуникации // Социально-политические науки. 2022. Т. 12, № 1. С. 70–76.

3. *Зимарин Р.А.* Альтернативные каналы коммуникации как новый тренд получения политической информации (на примере политических Telegram-каналов) // Социально-гуманитарные знания. 2020. № 4. С. 350–357.

4. *Яковенко Т.И., Ляшенко Д.И.* К вопросу об объективации фейковой информации в политическом медиадискурсе // Балтийский гуманитарный журнал. 2020. № 3 (32). С. 268–272.

5. *Марков Е.А., Соловьева С.А.* Информационные риски в системе взаимодействия власти и общества // Вестник Московского университета. Сер. 10: Журналистика. 2021. № 4. С. 33–50.

А.С. Костин,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ПАТРИОТИЗМ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ РОССИИ*

Патриотизм является важным фактором для развития любой страны, с ним государство обретает сплоченную нацию, достигает общенациональных целей, выступая как стимул развития жизни граждан. Он также помогает создавать духовный климат социума, а в критические для страны дни, когда сильное влияние оказывают дестабилизирующие внешние или внутренние факторы (конфликты, кризисы и т.д.), роль патриотизма растет, поскольку только он может мотивировать общество для вложения наибольших сил на благо государства.

Современная Россия находится на переломном этапе: общество объединяется, и страна движется к независимому развитию. Сущность патриотизма заключается в том, чтобы формировать у людей чувство гордости за Отечество, любить Родину, защищать ее интересы; кратко это понятие можно трактовать как отношения индивида или группы людей с государством [1]. Именно патриотизм может стать «огнем», который объединит граждан и направит их действовать в интересах России для решения общенациональных вопросов и проблем, пробудит в них интерес к своей истории, культуре разных народов и их традициям.

На протяжении истории России патриотизм играл важную роль в развитии страны и укреплении ее государственности. Например, ярким проявлением патриотизма можно назвать Куликовскую битву, когда несколько княжеств впервые объединились для борьбы против Монгольского ига: люди пошли на сражение как представители своих княжеств, а после возвращения стали считать себя жителями одного государства. Это событие способствовало развитию национального самосознания, которое усилилось после объединения множества княжеств в Московское государство.

Вновь понятие патриотизма стало актуальным в эпоху Петра I, который считал, что героическое служение Отечеству является фундаментом для укрепления страны и государственности, и превратил его в идею русской нации, где служба государству ставилась выше остальных ценностей. По указаниям Петра I при подготовке защитников Отечества в них воспитывалось чувство государственной ответственности за будущее Родины.

После Октябрьской революции 1917 г. большевики назвали патриотизм «ценностью буржуазии», будучи убеждены, что у пролетариев нет обязанностей перед государством; однако через некоторое время правительство пришло к пониманию необходимости патриотического воспитания, прививания любви к Родине и гордости за свою страну. Основным принципом стали слова В.И. Ленина: «Патриотизм есть любовь к Родине, одно из самых глубоких чувств, закрепленных веками и тысячелетиями. Чуждо ли нам, сознательным великорусским пролетариям, чувство национальной гордости? Конечно, нет! Мы любим свой язык, свою Родину» [2]. Наиболее ярко чувство патриотизма проявлялось у населения в годы Великой Отечественной войны, когда люди объединились и встали на защиту своего государства.

* Статья подготовлена под руководством кандидата политических наук, доцента О.С. Скороходовой.

На протяжении долгого времени патриотизм участвует в построении государственности, власти, формирует национальную культуру в обществе, объединяет народы для преодоления кризиса или победы над общим врагом. Именно поэтому патриотизм можно считать стратегически важным понятием, необходимым для развития России. Патриотизм стабилизирует обстановку в стране, а также помогает в развитии национальной экономики Российской Федерации. Правительство ежегодно наращивает свою поддержку в патриотическом воспитании, разрабатывает новые постановления и организацию патриотических мероприятий, которые помогают гражданам сплотиться и иметь активную гражданскую позицию. Среди них отметим программу «Патриотическое воспитание граждан России», нацеленную на молодых граждан в возрасте от 10 до 25 лет, поскольку именно в этом возрасте человек учится взаимодействовать с окружающим миром, формирует свою гражданскую позицию и любовь к Отечеству.

Одной из причин слабого роста патриотических чувств выступает тотальная безграмотность, особенно в молодежной среде, так как в последние годы уровень образования ухудшается. Ежегодно российскими вузами выпускается примерно 900 тыс. дипломированных специалистов, однако большинство выпускников не знают даже основ отечественной истории. Такая тенденция связана с тем, что образование модифицировало в сферу услуг. Однако отсутствие исторической памяти в совокупности с потребительским отношением в обществе – это тупиковый путь [3]. Современный патриотизм должен выступать основой для формирования духовно-нравственной безопасности страны, поскольку молодежь требует сегодня особого внимания со стороны правительства.

Подчеркнем, что патриотизм может иметь национальный характер, особенно в России, где независимо от этноса или религии российские граждане во все исторические периоды продолжали служить Родине, защищая ее интересы. Кроме того, патриотизм играет важную роль в сохранении национальной культуры. А.А. Терентьев писал: «Патриотизм этносов России, являясь патриотизмом национальным, сливается с патриотизмом российским, или общероссийским. Любовь и служение своему народу, живущему в России и тесно связанному с другими этносами, является в то же время любовью и служением России в целом, то есть общероссийскому, или российскому социокультурному началу, так как Россия – общая Родина, общая земля и государство всех равноправных народов, в ней проживающих» [4, с. 20].

Патриотизм также играет роль в передаче традиционных ценностей у разных народов: старшие поколения учат молодежь уважать свою историю, знать ее, соблюдать традиции и сохранять национальную культуру. В процессе передачи опыта этнос сохраняет национальную идентичность. Однако молодежь, развиваясь и формируя свои личностные ценности, может внести в свою культуру что-то новое или преобразить ее, проявляя таким образом гражданскую активность.

В современной России чувство патриотизма у молодежи формируются с помощью государственных институтов. Отметим, что патриотическое воспитание в России является одним из главных направлений в государственной политике: так, с 2000-х годов в Правительстве РФ была разработана государственная программа по патриотическому воспитанию, которая действует и сегодня. В рамках этой программы воспитание патриотизма определяется как целенаправленная деятельность органов государственной власти по созданию у людей патриотичных чувств, самосознания, любви к России и готовности к защите ее национальных интересов. Значительное внимание уделяется военно-патриотическому воспитанию граждан, развитию чувства героического в сознании россиян. Организованы военно-патриотические центры для подготовки молодых людей к военной службе.

Молодежная политика предполагает разработку и проведение мероприятий, помогающих развивать патриотизм у молодого поколения. Например, в Федеральном законе от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» закреплено, что основными направлениями молодежной политики являются воспитание гражданственности, патриотизма, преемственности традиций, уважение к отечественной истории, национальным и иным традициям народов России [5]. В данном Законе также подчеркивается, что построение патриотизма невозможно без уважения других наций и их традиций, поскольку в противном случае патриотизм может перерасти в национализм и привести к дестабилизации в стране. Таким образом, патриотизм в российском обществе приобретает общенародный характер, который предопределяет развитие России и является примером для остальных государств как равноправное государство с единым народом, готовым действовать для социально-экономического подъема страны.

Вместе с программой патриотического воспитания граждан в России действует федеральный проект «Патриотическое воспитание», в котором закреплен ряд мероприятий, направленных на поддержание системы патриотического воспи-

тания. В рамках данного проекта к концу 2024 г. планируется достичь следующих результатов: организовать деятельность патриотического движения ассоциации студенческих патриотических клубов «Я горжусь»; привлечь 1750 тыс. детей к деятельности молодежного военно-патриотического движения «Юнармия»; довести численность участников мероприятий в рамках системы межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений до 600 тыс. человек; вовлечь три милиона школьников в деятельность общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников»; провести 150 мероприятий, направленных на популяризацию истории России как в стране, так и за рубежом [6].

Патриотическое воспитание в России стимулируют и инициативы региональных органов власти, которые могут учитывать социальную, экономическую, культурную особенности муниципальных образований. В одном из выступлений В.В. Путин назвал патриотизм «национальной идеей» государства, подчеркнув: «Патриотизм заключается в том, чтобы посвятить себя развитию страны, ее движению вперед. Это совсем не значит, что нужно все время хвататься только за наше героическое прошлое, нужно смотреть в наше не менее героическое и успешное будущее, и в этом залог успеха» [7].

Государственные органы власти проводят достаточно эффективную политику в отношении патриотического воспитания молодежи, но в настоящее время им следует обратить особое внимание на Интернет, который является источником информации и местом обмена мнениями. Именно поэтому в условиях информационной войны, в которой находится Россия, власти должны найти эффективный способ борьбы с влиянием Интернета на общество, так как пропагандистские атаки по подрыву патриотизма продолжаются и сегодня. В России прослеживается тенденция к уходу от традиционного воспитания, молодежь перестает воспринимать традиционные ценности, семья и школа не оказывают достаточного влияния на детей, что грозит скорой потерей самобытности и национальной культуры. Неспособность государства в полной мере контролировать Интернет имеет разрушительное влияние на процесс патриотического воспитания в стране: молодежная среда подвергается негативному воздействию и не способна быстро адаптироваться.

Итак, патриотизм является стратегически важным фактором для развития России. Во-первых, исторически Россия – многонациональная страна, и чувство патриотизма способствует объединению, помогая в создании и сохранении национальной культуры различных народов и их традиций, складывающихся много лет. Во-вторых, патриотизм может стать движущей силой для защиты интересов государства и развивать национальную экономику путем предпочтения гражданами отечественных товаров. Российские власти проводят эффективную политику в отношении патриотического воспитания молодежи, однако им необходимо способствовать защите нравственного воспитания молодых людей.

Библиографический список

1. *Санина А.Г.* Патриотизм и патриотическое воспитание в современной России // Социологические исследования. 2016. № 5. С. 44–53.

2. *Ленин В.И.* О национальной гордости великороссов // Социал-демократ.1914. № 35.

3. *Лапина И.Ю., Каргапольцев С.Ю.* Военная история и патриотизм в системе социально-экономических и политических связей в прошлом и настоящем (постановка проблемы) // Вестник гражданских инженеров. 2015. № 5 (52). С. 330–342.

4. *Терентьев А.А.* Особенности российского патриотизма // Патриотизм в системе духовно-нравственной культуры общества: история и современность: материалы всероссийской научно-практической конференции: сборник статей / отв. ред. в И.А. Треушнико, С.Л. Ивановский. Н. Новгород, 2012.

5. О молодежной политике в Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2020 г. № 489-ФЗ. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/

6. URL: https://edu.gov.ru/national-project/projects/patriot/

7. URL: https://tass.ru/obschestvo/8438743

А.И. Крылова,

студент

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ ЦЕННОСТЕЙ*

Человеческие ценности лежат в основе поведения индивидов в экономической, политической, социальной и прочих сферах жизни. Они формируются под влиянием множества факторов, среди которых семья, друзья, социальные институты, СМИ, трудовые коллективы и т.д. С течением времени меняются взгляды, установки, мировоззрение личности, что влияет на ее гражданскую позицию, экономическое поведение и другие аспекты.

В контексте экономики изучение ценностей людей определенных социальных групп, возрас-

* Статья подготовлена под руководством кандидата политических наук, доцента А.А. Левченко.

тов, этнической принадлежности, регионов, стран имеет практическое значение как на микро-, так и на макроуровне. Подобное исследование полезно и актуально не только для предприятий и компаний, стремящихся к расширению бизнеса, открытию сбытовых точек в других государствах или регионах, налаживанию связей с партнерами других национальностей или религий, оно важно и на уровне государства, так как изучение ценностей способствует выстраиванию грамотной политики в отношении патриотизма, демографии, образования, налогообложения, социального обеспечения, миграционного прироста населения и прочего.

Теория ценностей начала развиваться с Античности, когда Сократ и Платон размышляли над понятиями «благо» и «справедливость». Психология ценностей начала активно развиваться в начале XX в. благодаря работе У. Томаса и Ф. Знанецкого «Польский крестьянин в Европе и Америке», где впервые было обозначено понятие «ценности», означающие определенные правила, действующие в пределах группы лиц. Впоследствии аксиология, или теория ценностей, была выделена в отдельную дисциплину, сформированную на пересечении этики, философии, эстетики и религии. В основе аксиологии – изучение ценностей как главного мотиватора поведения индивидов, исследование их структур, иерархий, динамики, способов познания [1].

В зарубежной и отечественной литературе приводятся разные определения ценностей. М. Рокич понимал под ценностями некие цели и способы их достижения, которые для конкретного индивида более предпочтительны, чем другие (противоположные им). По его мнению, ценности – это и способы поведения человека, и конечная цель его существования, что легло в основу классификации ценностей М. Рокича. Ценности как мотиватор человеческого поведения рассматривались Ш. Шварцем, утверждавшего, что они выступают в роли неких принципов, руководящих жизнью людей и изменяющихся во времени. По мнению Л.П. Буевой, ценности выступают как связующее звено введения личности в социуме с действующими в нем правилами и установкам (это наиболее близко к определению У. Томаса и Ф. Знанецкого). Современное представление о ценностях сформулировано К. Клакхоном как «осознаваемое или неосознаваемое, характерное для индивида или для группы индивидов представление о желаемом, которое определяет выбор целей с учетом возможных средств и способов действий» [2, p. 395].

Согласно определениям, ценности рассматриваются как принципы или нормы, присущие определенному индивиду или характерные для социума. Соответственно, определение К. Клакхона наиболее полное и исчерпывающее, так как учитываются оба аспекта, а также материальный и духовный характер ценностей. Ценности являются одним из основных факторов при принятии решений, они формируются в результате оценки предметов и явлений со стороны человека с точки зрения добра, зла, истины, лжи, красоты и прочего [3, с. 15–16].

В аксиологии помимо ценностей применяются и другие связанные с ними понятия, например, ценностные ориентации, идеалы, стереотипы. Определения этих понятий были сформулированы Д.А. Леонтьевым [4, с. 19–20]. Под ценностными ориентациями он понимал осознанные представления субъекта о собственных ценностях, о том, что для него важно. Ценностные ориентации (ценностные отношения) формируются на протяжении всей жизни человека и характеризуют его стремления, мировоззрение, принципы и т.д. Со временем некоторые ценностные ориентации становятся устойчивыми, постоянными для личности, делая ее более сформировавшейся. Ценностные стереотипы – это некие ожидания, которые предъявляются человеку со стороны определенных социальных групп или общества в целом. Наконец, ценностные идеалы определяются как ориентиры в поведении и поступках человека, носящие субъективный характер и выступающие как наиболее предпочтительные конечные результаты развития ценностей индивида.

В современной аксиологии существует множество классификаций ценностей, разработанных отечественными и зарубежными учеными. В качестве основания классификации может выступать форма проявления ценностей, место ценности в жизнедеятельности личности, доминирующая ценность, определяющая направленность личности и многое другое [5, с. 21–22]. Все ценности можно разделить на два блока: индивидуальные, присущие конкретному индивиду, и групповые, единые для общности людей. Формирование человеческих ценностей происходит под влиянием социума, но индивидуальные ценности не являются копиями групповых, а выступают как результат взаимодействия между человеком и обществом [6, p. 102].

Ш. Шварцем и У. Билски предложена классификация, которая является одной из наиболее обобщенных и включает разные виды ценностей. В зависимости от мотивационной тенденции, определяемой личностью, авторы выделяют следующие ценности: сохранения (безопасность, традиция, конформность); открытости изменениям (самостоятельность, полнота ощущений); самоопределения (благожелательность, универ-

сализм); самовозвышения (власть, гедонизм, достижение). Основные ценности были объединены Ш. Шварцем в круговой мотивационный континуум ценностей, в котором четко разграничиваются социальные и личные ценности [7, с. 49–50]. В верхней половине круга Шварца размещались ценности, являющиеся мотиваторами личности в спокойных условиях, а в нижней – те, которые направлены на защиту от тревог.

Помимо классификации ценностей Ш. Шварц разработал несколько опросников, которые применяются специалистами для анализа личности: ценностный опросник SVS, состоящий из 57 пунктов, и портретный ценностный опросник PVQ, состоящий из сорока пунктов. Каждый вопрос в портретном ценностном опроснике Ш. Шварца описывает цели личности, ожидания или желания; задача респондента – отметить по шестизначной шкале, насколько описываемый человек похож или не похож на него. В результате иследований было доказано, что опросники являются эффективными, девятнадцать основных ценностей человека действительно различимы и в значительной степени их порядок в мотивационном круге Ш. Шварца являлся правильным.

Классификация ценностей М. Рокича является одной из наиболее известных, так как основана на функциональном значении ценностей. М. Рокич выделял терминальные ценности (ценности-цели) и инструментальные (ценности-средства). К терминальным ценностям он относил здоровье, интересную работу, любовь, развитие, свободу, творчество, уверенность в себе, общественное признание, материально обеспеченную жизнь и др.; к инструментальным – независимость, жизнерадостность, ответственность, терпимость, честность, рационализм, широту взглядов и т.д. М. Рокич разработал собственный тест, базирующийся на принципе личного определения человеком наиболее и наименее важных для себя терминальных и инструментальных ценностей [8, с. 2–3].

На современном этапе развития аксиологии ценности трактуются не только с философской точки зрения, но и с точки зрения поведенческой экономики и нейроэкономики. Так, В.А. Ключев, опираясь на исследования А. Дамацио, Б. Крутсона и других ученых, заявлял о том, что ценности принятия решений кодируются определенными частями головного мозга. С точки зрения нейроэкономики, субъективные ценности выступают как среднее значение активности нейронов, а процесс принятия решения можно представить как последовательность работы определенных областей мозга: прилежащего ядра, кодирующего ценности человека, орбитофронтальной коры, объединяющей данные, полученные индивидом об альтернативных вариантах выбора (воспоминания, эмоции и т.д.), и префронтальной коры, отвечающей за модулирование ценностей [9, с. 151]. Соответственно, ценности рассматриваются на уровне биологического кода, который определяет поведение индивидов и принимаемые ими решения. С. Макклюр утверждал, что при принятии решений в головном мозге активизируются параллельные системы: одна из них быстрая, ассоциативная, опирающаяся на эмоции и ценности человека, а другая – медленная, контролируемая, рациональная. При активации разных систем стимулируются соответствующие области мозга, из чего можно сделать вывод, что при различных обстоятельствах ценности не всегда являются главным мотиватором действий индивидов.

Именно ценности преимущественно регулируют поведение человека и определяют принципы, которыми он руководствуется в своей жизни, в том числе и в экономической сфере. Каждому человеку присущ индивидуальный набор ценностных ориентаций, взглядов, целей и прочего, поэтому изучение корреляции между моделями принятия экономических решений и человеческими ценностями представляет особый интерес. Таким исследованиям посвящены работы специалистов из Высшей школы экономики и Института психологии Российской академии наук, например, М.В. Ефремовой, Н.М. Лебедевой, М.В. Котовой, О.Б. Павленко и других ученых. Однако исследования в области ценностей и их корреляции с экономическим поведением нельзя назвать исчерпывающим, так как ценностные установки меняются в зависимости от поколения, региона, условий развития личности и других факторов.

Библиографический список

1. URL: https://slovar.cc/enc/bolshoy—rus/1692530.html

2. *Kluckhohn C.* Values and Value Orientations in the Theory of Action. Towars a General Theory of Action. Ed. by T.Parsons, E. Shils. Cambridge: Harvard UP, 1951.

3. *Налчаджян А.А.* Теория ценностей и цинизма. Психологические аспекты аксиологии. М.., 2020.

4. *Леонтьев Д.А.* Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени // Психологическое обозрение. 1998. № 1. С.13–25.

5. *Кузнецова Е.Г.* Личностные ценности: понятия, подходы к классификации // Вестник ОГУ. 2010. № 10 (116). С.20–25.

6. *Smith M.* Social Psychology and Human Values. Chicago, 1969.

7. *Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова Д.С., Липатова А.С.* Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9, № 1.

8. *Гребень Н.Ф.* Психологические тесты для профессионалов. Методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич). URL: https://mosmetod.ru/files/Методика_Рокича.pdf

9. *Иванова Н.Л., Штроо В.А.* От становления к развитию: по итогам IV международной конференции «Бизнес-психология: теория и практика» // Организационная психология. 2018. Т. 8, № 1. С. 146–162.

Д.С. Мирзебалаев,

студент

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ АКТИВОВ*

Ежегодное увеличение числа пользователей электронных валют во всем мире и повышение капитализации сферы цифровых активов приводит к актуализации вопроса государственного регулирования данной сферы. Несмотря на популяризацию криптовалюты, ключевые государственные органы часто выступают против ее полной легализации.

Согласно статистике на февраль 2024 г., в мире существуют около 12 тыс. видов криптовалюты, общая капитализация достигла отметки в 1,9 трлн долларов, что является значительной долей в мировой экономике. В связи с этим возникает необходимость государственного регулирования, контроля за оборотом, запрета незаконных действий с криптовалютой на финансовом рынке [1, с. 47]. Наиболее опасными последствиями отсутствия контроля над данной сферой являются уклонение от уплаты налогов, анонимность криптовалютных транзакций, что дает возможность преступникам использовать ее в своих целях, отмывание денежных средств и прочее.

В 2014 г. ЦБ РФ установил, что операции с цифровой валютой носят спекулятивный характер, осуществляются на «виртуальных биржах» и несут высокий риск потери стоимости. Кроме того, главный банк страны в своем заявлении отметил, что криптовалюта считается денежным суррогатом, соответственно, ее использование находится под запретом. В Банке России полагают, что обмен цифровой валюты на рубли и использование криптовалюты в России согласно Федеральному закону от 7 июля 2001 г. № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» может рассматриваться как финансирование терроризма [2].

В 2014 г. Минфином РФ была проведена попытка введения запрета на использование криптовалюты, обмена на рубли и иностранные валюты, более того, планировалось установить уголовную и административную ответственность за любые операции, связанные с цифровыми активами. Данный проект не получил поддержки Минэкономразвития РФ и не рассматривался Государственной Думой РФ. В 2015 г. в Госдуму РФ был внесен законопроект, в соответствии с которым цифровые активы относились к категории денежного суррогата, определялись как объекты имущественных прав, предназначенные для использования в качестве средства платежа и (или) обмена, их использование запрещалось. Законопроект был отклонен в первом чтении в 2018 г.

Федеральная налоговая служба (ФНС России) – контрольно-надзорный орган – в 2016 г. опубликовала письмо, в котором рассматривался статус криптовалюты в стране. В письме отмечалось, что легальные термины «криптовалюта», «денежный суррогат» и «виртуальная валюта» не закреплены в законодательстве, что затрудняет контроль в этой области, поскольку налоговые органы не могут получить информацию об операциях с криптовалютой и отслеживать их. Ссылаясь на мировой опыт государственного регулирования цифровых активов, ФНС ввела изменения в Федеральный закон № 115-ФЗ, тем самым ограничив один из рисков использования данных видов активов. Эти положения должны были стать основой регулирования сферы криптовалюты в Российской Федерации.

Ключевым моментом в сфере регулирования криптовалют и цифровых активов стало принятие Федерального закона от 22 июля 2020 г. № 259-ФЗ «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». В нем определены понятие цифровых активов, возможность купли-продажи и обмена, обязанность регистрации биржи или другого финансового института, который выпускает цифровые активы на территории Российской Федерации в реестре Банка России. В соответствии с указанным Законом биржи и другие финансовые учреждения должны иметь лицензию на осуществление операций с цифровыми активами, которыми следует считать обычные криптовалюты, например, биткоин. Кроме того, было установлено, что цифровые активы могут являться платежным средством, но оплачивать ими товары и услуги не допускается (эти категории оплачиваются только государственной денежной единицей); подразу-

* Статья подготовлена под руководством доктора экономических наук, профессора А.Ю. Маркелова.

мевалась возможность покупать криптовалюту на международных биржах и т.д. [3].

В настоящее время предлагаются две концепции развития законодательного регулирования криптовалюты в Российской Федерации.

Банк России рекомендует установить ответственность за нарушение законодательного запрета на использование криптовалют в качестве средства платежа за товары, работы и услуги, продаваемые и покупаемые юридическими и физическими лицами – резидентами Российской Федерации; ввести запрет на проведение операций с криптовалютой на территории страны как внутри биржи, так и вне ее; запретить юридическим лицам, ведущим деятельность в области финансов, инвестировать в цифровые активы и инструменты данной сферы и прочее.

Правительство РФ выступает против запрещения использования цифровых активов в стране, но отмечает необходимость их регулирования; предлагает включить операции с криптовалютой в банковский сектор, что будет способствовать контролю и идентификации всех операций; предлагает ввести обязательное лицензирование для организаций, работающих в данной сфере; внедрить сервис «Прозрачный блокчейн» для отслеживания операций; ввести законодательные положения, которые будут контролировать сферу майнинга; разделить функции надзора между ЦБ РФ, Минфином РФ, Росфинмониторингом, ФНС России, Минцифры РФ и Генпрокуратурой РФ.

Торговля криптовалютами на законодательном уровне разрешена во многих государствах. Нередко цифровые активы приравниваются к товарам и классическим инвестиционным активам; соответственно, законодательно они подчиняются тем же нормам, которые регулируют товары и инвестиции. Наиболее богатый опыт в сфере законодательного регулирования данной сферы накоплен в США. К органам, которые регламинтируют сферу цифровых активов в США, относятся Комиссия по биржам и ценным бумагам (SEC), Агентство по борьбе с финансовыми преступлениями (FinCEN) и Комиссия по управлению торговлей товарными фьючерсами (CFTC). Каждый орган контролирует свою область и имеет свою зону ответственности. В настоящее время SEC играет наиболее важную роль в создании американского криптовалютного регулирования. Этот орган активно работает над созданием законов, регулирующих оборот криптовалют, и неоднократно защищал интересы общественности во многих прецедентных делах в этой области. В Соединенных Штатах существует закон о передаче в контролирующие органы информации о подозрительных операциях, превышающих $10 000; таким органом является FinCEN, бюро в составе Министерства финансов США. Кроме того, криптовалюта в Америке облагается налогом, как и инвестиции.

Сравнивая законодательное регулирование криптовалют в США и Российской Федерации, отметим, что в США данная сфера наиболее развита в силу того, что сам сектор цифровых активов получил более широкое распространение, чем в России – участниками данного рынка являются большее количество официально зарегистрированных компаний и рядовых пользователей. Именно поэтому за различные направления отвечает множество государственных органов, а также, учитывая особенности правовой системы, законодательное регулирование проводится и на региональном уровне.

Таким образом, на государственном уровне можно наблюдать становление нового сектора в управлении экономическими процессами. Введенные законодательные акты являются началом работы над регулированием сферы цифровых активов, несмотря на то, что данная сфера тяжело поддается контролю и влиянию.

Библиографический список

1. *Кудряшова Е.В.* Правовое регулирование криптовалют: выбор вектора развития // Финансовое право. 2018. № 6.

2. URL: http://www.consultant.ru

3. О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федер. закон от 31 июля 2020 г. № 259-ФЗ (с. изм., доп. от 1 фев. 2024 г.) URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358753/?ysclid=lsu5kxy1ai116622301

Г.И. Пашаева,

студент

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ*

Сегодня одной из важнейших составляющих в системе управления персоналом является проблема формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата, управление им, так как благодаря слаженному и сплоченному коллективу выстраивается и улуч-

* Статья подготовлена под руководством кандидата экономических наук, доцента Е.С. Березиной.

шается профессиональная деятельность каждого из работников. Благоприятный климат в общеобразовательных учреждениях играет важную роль в воспитательном процессе. Необходимо учитывать, что образовательный процесс в школах – это вклад каждого учителя, а от эмоциональной атмосферы в педагогическом коллективе зависит общий процесс образовательной деятельности.

В современном мире данная проблема не теряет актуальности. Сформировано несколько подходов к общему пониманию социально-психологического климата. Так, Л.П. Буев, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов рассматривают социально-психологический климат как общественно-политический феномен, который может отражать в сознании людей комплекс некоторых явлений, связаный с взаимоотношениями, условиями труда и методами стимулирования [1]. А.А. Русалинова и А.Н. Лутошкин убеждены, что одной из главных характеристик климата является общий эмоционально-психический настрой (под климатом они понимают настроение людей) [2, с. 53]. Согласно А.Н Лутошкину, «главным, что образует психологический климат, является настроение коллектива»; А.А. Русалинова считает, что общий эмоциональный настрой и есть социально-психологический климат.

Общий настрой также зависит от каждого члена группы, от их отношений друг к другу. По мнению В.М. Шепеля, В.А. Покровского и Б.Д. Парыгина, социально-психологический климат можно рассмотреть через взаимоотношения коллектива, стиль общения и т.д. Ученые утверждают, что при формировании климата образуются межличностные отношения, определяющие социальное, а также психологическое самочувствие каждого из коллектива. Данная позиция объясняется тем, что одним из важных факторов при формировании благоприятного климата является общение и взаимопонимание. Б.Д. Парыгин разбирает данный вопрос с учетом духовной атмосферы и психического настроя работников, что выражается в отношении людей друг к другу и к работе [3, с. 276].

Интересный подход предложили В.В. Косолапов, А.Н. Щербань и Л.Н. Коган: они определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций [4, с. 104]. Социально-психологический климат – это обстановка в коллективе, рассматриваемая как психологическая совместимость индивида в малой и неформальной группе.

Групповая сплоченность – важный параметр, который выявляет единство коллектива, слаженность работы. Для выявления уровня социально-психологического климата педагогического коллектива в образовательном учреждении и индекса сплоченности коллектива проводилось исследование с использованием методики Сишора, в котором приняли участие 35 респондентов – педагогический персонал в школе поселка городского типа. Методика Сишора содержит пять вопросов с несколькими вариантами ответа. Каждый ответ – это определенное количество баллов. Максимальное количество баллов – девятнадцать, минимальное – пять.

На вопрос о своей принадлежности к группе 95% опрошенных отметили, что они чувствуют себя ее членом, частью коллектива; 5% ответили, что участвуют в большинстве видов деятельности. На вопрос о взаимоотношениях между членами группы 84% респондентов ответили, что считают взаимоотношения в коллективе лучше, чем в других, а 16% полагают, что взаимоотношения в коллективе примерно такие же, как и в большинстве других. Отметим, что никто из участников опроса не выбрал другие варианты ответа; это свидетельствует о том, что учителя считают свой коллектив слаженным, а взаимоотношения – дружескими, не выделяя негативных моментов. Следующий вопрос подтверждает или опровергает ответы на уже заданные вопросы: «Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность?» На этот вопрос 87%, респондентов ответили, что хотят остаться, 13% выбрали вариант «скорее всего, хотели бы остаться в своей группе». Ответы на этот вопрос демонстрируют стабильные и сплоченные отношения в коллективе.

На социально-психологический климат также влияют взаимоотношения с руководителем, и 86% респондентов ответили, что их взаимоотношения с руководителем лучше, чем в большинстве коллективов, а 16% полагают, что примерно такие же, как в большинстве коллективов. Никто из респондентов не выбрал варианты «хуже», или «затрудняюсь ответить». Еще одной характеристикой социально-психологического климата является удовлетворенность трудом и отношение к нему: 60% респондентов ответили, что отношение к труду в коллективе лучше, чем в большинстве коллективов, 40% – такие же как в большинстве коллективов, никто не выбрал вариант «хуже».

После подсчета результатов выявлено, что индекс сплоченности педагогического коллектива в исследуемой школе равняется 14,7 – это высокий показатель. Можно сделать вывод, что в школе сложился благоприятный социально-психологический климат, между учениками отмечается высокий уровень сплоченности и доверия. Это положительно сказывается на эмоциональном и физическом состоянии коллектива. Благоприят-

ный климат является одним из важнейших составляющих для эффективной работы трудового коллектива. От социально-психологической атмосферы в группе, взаимоотношений внутри нее, в том числе от отношений с руководителем зависит эффективность совместной деятельности и удовлетворенность трудовой деятельностью.

Библиографический список

1. *Коваленко С.А.* Психологическое обеспечение работы руководства школы по управлению педагогическим коллективом. // Молодой ученый. 2017. № 20 (154). С. 403–406. URL: https://moluch.ru/archive/154/43587/

2. *Лутошкин А.Н.* Эмоциональные потенциалы коллектива. М., 1988.

3. *Парыгин Б.Д.* Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. СПб., 1999.

4. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология: учебное пособие для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. М., 2018.

А.С. Перминова,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ КОММУНИКАЦИИ*

Наиболее важной составляющей, которая объединяет все необходимые элементы любой политической системы, является политическая коммуникация. Она направлена на обеспечение взаимодействия политических акторов не только друг с другом, но и с внешней средой (социумом). Ученые выделяют следующие составляющие политической коммуникации: информационную (связанную с обеспечением внутренней и внешней коммуникации), институциональную (сходство и различие организационных структур) и материально-техническую (включает различные способы предоставления информации).

Впервые термин «политическая коммуникация» был использован в середине XX в. Активные исследования данного понятия начались с развитием теории кибернетики и появлением новых способов передачи информации и технологии коммуникации. В качестве объекта исследования представляет интерес информационный элемент политической коммуникации, так как он включает в себя взаимодействие политических акторов, которые принимают участие в политической коммуникации на любом уровне. Чтобы обеспечить понимание роли социальных сетей в политической коммуникации, необходимо учитывать не только современное развитие процессов в политике, но и сведения, которые сформировались с учетом структуризации социального и политического информационного пространства.

Политическую коммуникацию как способ распространения необходимой информации до субъекта и обратно рассматривают американские политологи Дж. Блумлер и М. Гуревич [1]. В данном контексте ученые классифицируют субъектов политической коммуникации на обладающих полной и неполной информацией, высоким или низким влиянием, включенных в политическую деятельность или имеющих низкий уровень вовлечения в политику. Несмотря на различие между субъектами политической коммуникации, любой участник независимо от статуса и положения в первую очередь преследует собственные цели, которые невозможно реализовать без организации бесперебойного взаимодействия двух сторон. Р.-Ж. Шварценберг предложил трактовать политическую коммуникацию с точки зрения передвижения информации в сфере политики от одной политической системы к другой, в том числе между социальной и политической системами, где происходит постоянный обмен информацией на различных уровнях как между единичными субъектами, так и между группами [2].

М.Ю. Гончаров раскрыл термин «политическая коммуникация» как непрерывное и бесперебойное информирование деятельности в сфере политики, которое складывается из текстов и различных сообщений, приводящих к определенному воздействию между государствами, нациями и классами [3]. Источником формирования и распространения информации выступают политические акторы или действующие от их лиц конкретные субъекты. Л. Пай предлагал понимать политическую коммуникацию как информирование с использованием широкого диапазона каналов неформальных процессов коммуникации, приводящее общество к различному влиянию на сферу политики, а не только доведение информации от политической элиты к большинству [4]. Согласно этому определению, политическая коммуникация формируется из множества сложных уровней, различных игроков и разнообразного взаимодействия, которые включают каналы распространения и передачи политической информации и располагаются как по вертикали, так и по горизонтали.

Благодаря развитию и распространению новых коммуникационных технологий, а также из-за информатизации и глобализации произошли изменения системы политической коммуникации. Отмечается возрастание роли субъекта полити-

* Статья подготовлена под руководством кандидата политических наук, доцента А.А. Ландеровой.

ческой коммуникации от общества, а не от политической элиты. Данные изменения происходят с появлением в XXI в. новых социальных пространств и реальностей, а именно «сетевого общества»: сети обладают максимальными возможностями расширения и появления новых узлов, а также позволяют осуществлять анализ информации современного общества, используя многообразие мира.

Рассматривая основные черты, характеристики и особенности социальных сетей в политической коммуникации, необходимо выделить интерактивную составляющую социальных сетей. Она позволяет использовать различные формы взаимодействия с целевой аудиторией, при этом каждый пользователь платформы может оставлять комментарии, выражая индивидуальное мнение. Иными словами, любой субъект в онлайн-режиме может вступать в индивидуальное или коллективное общение с источником, распространяющим политическую информацию, что предоставляет конкретному лицу возможность создавать контент. Социальные сети наравне с возможностями быстро предоставлять информацию, простотой и комфортностью использования, комментированием, объединением и прочим дают интерактивную составляющую распространения контента, что важно в политической коммуникации для современного общества. Интерактивность социальных сетей в политической коммуникации раскрывает возможности использования личных кабинетов, различных рассылок, форм опроса и способов распространения аудиовизуальной информации. В интерактивную характеристику входит информация, преобразуемая политическими акторами в знания через стадии обработки, распространения, изучения и использования. По мнению А.В. Манойло, информационная доступность является неотъемлемой составляющей и одновременно количественным показателем в информационном обществе [5].

Отметим еще одну черту социальных сетей – вовлечение, которое определяется как действия субъектов, направленные на привлечение, с учетом опыта использования социальных сетей, их отличительных особенностей, удобства сервисов. Вовлечение является ключевым отличием новых медиа от традиционных средств массовой информации. Использование вовлечения в социальных сетях при политической коммуникации основано на отличительных особенностях субъектов, сгруппированных по интересам; они, получая политическую информацию, используют возможности онлайн-платформ для распространения, репоста, высказывания публичного мнения. Вовлечение выступает практическим инструментом объединения людей на основе современных тенденций развития социальных сетей.

С распространением социальных сетей увеличился и объем контента, который создают и продвигают пользователи тех или иных платформ. Значительное количество пользователей социальных сетей бесплатно получают и потребляют информационные материалы, которые предоставляют им другие участники либо организации, специализирующиеся на деятельности, связанной с разработкой и распространением контента. Интерактивная составляющая позволяет убрать формальные границы между создателем и получателем информации, поэтому пользователи социальных сетей одновременно являются и распространителями, и потребителями информации.

При изучении социальных сетей в политической коммуникации необходимо отразить основные тренды, способствующие развитию контента:

– увеличение динамичности, предполагающее выходы за рамки уже созданного контента с использованием различных методов и способов (например, с использованием в сфере музыки кавер-версий, ремиксов, мэшапов);

– использование технологий синдикации, ориентированных на определенный контроль со стороны пользователя социальных сетей над полученной информацией;

– широкий доступ к каналам и социальным сетям независимо от использующихся устройств (компьютера, планшета, смартфона и др.) и платформ;

– создание контента самими пользователями;

– появление множества групп и сообществ с маленьким числом подписчиков, но объединенных одной темой, а также рост числа людей, ставших известными в результате созданного ими контента;

– появление форм и методов народной классификации пользовательского контента;

– использование искусственного интеллекта в качестве платформы для интерактивного представления контента (например, приложение «Яндекса» «Шедеврум»).

Набирает популярность фолксономия, предполагающая учет информации, видеороликов, ссылок, фотоматериалов с помощью тегов или меток. Пользователи получают возможность создавать собственную классификацию, формируя необходимое число тегов, а потребители информации подбирают необходимый контент, исходя из ключевых тегов. Люди все чаще предпочитают общение в социальных сетях; в отличие от коммуникации оффлайн, оно характеризуется достаточно высоким эмоциональным доверием. Это связано с ощущением безопасности и отсутствия ответственности [6].

Одним из изменений, приводящих к трансформации социума, является развитие сетевого общества, которое требует непрерывного контроля и осуществления анализа в целях понимания его развития в будущем. Ключевым вектором подобного исследования может стать теория политических сетей, в том числе в государственном и муниципальном управлении. Отмечается также негативное воздействие социальных сетей на конкретных субъектов или сообщества. По мнению А.Д. Елякова, значительное увеличение количества информационных потоков могут влиять на трудоспособность, вызывать раздражительность и нервное расстройство, снижать концентрацию внимания, приводя к снижению реальной оценки полученных данных [7]. При анализе информации в социальных сетях и средствах массовой информации любой пользователь может быть подвергнут психологическому воздействию и угрозам, причем стрессовые ситуации могут затрагивать как отдельных людей, так и общество в целом. Стрессовую ситуацию может вызвать случайная или умышленная утечка персональных данных, нередко используемая для извлечения незаконной прибыли [8].

Количество пользователей социальных сетей в Российской Федерации ежегодно растет, расширяются и возможности применения социальных сетей; именно поэтому изучение их роли в политической коммуникации становится все более актуальным. Различные политические акторы начинают активно продвигать политическую повестку через личные страницы, сообщества, блоги и аккаунты. Подобное повышение значимости социальных сетей в политической коммуникации наблюдается не только в Российской Федерации, но и в других странах Европы, а также в США. Многие страны активно распространяют политическую повестку через социальные сети и иные платформы [9]. В последние годы в российских социальных сетях увеличивается количество аккаунтов должностных лиц, политических лидеров, представителей органов государственной власти и местного самоуправления. Это помогает продвигать политическую повестку, а также демонстрировать свою открытость в информационном пространстве [10].

Итак, с развитием социальных сетей происходят изменения в политической коммуникации: если ранее через средства массовой информации выстраивался диалог от политической власти к обществу, то сегодня наблюдается многоканальное поступление политической информации с обратной связью. Каждый пользователь социальных сетей в политической коммуникации является одновременно получателем и источником политической информации и тем самым может повлиять на развитие любой политической ситуации, обладая равными правами с политическими акторами [11]. В современном обществе политическая коммуникация у специалистов по связям с общественностью выходит за пределы обычного информирования населения: для эффективной организации и реализации различных управленческих решений необходимо точечно выстраивать коммуникацию с обществом, анализировать их реакцию и работать с рисками.

Библиографический список

1. *Blumler J.G., Gurevich M.* The Political Effects of Mass Communication. In Culture, Society and the Media. London: Methuen, 1982. Pp. 237–267.
2. *Шварценберг Р.-Ж.* Политическая социология: в 3 ч. Ч. 1. М., 1992. С. 180.
3. *Гончаров М.Ю.* Риторика политической коммуникации / Массовая коммуникация в современном мире: сборник научных трудов М., 1991. С. 55.
4. *Pye L.* Political Communication. In The Blackwell Encyclopaedia of Political Institutions. Oxford, N.Y., 1987.
5. *Манойло А.В.* Государственная информационная политика в особых условиях. М., 2003. С. 18.
6. URL: http://flogiston.ru/articles/netpsy
7. *Еляков А.Д.* Информационная перегрузка людей // СОЦИС. 2005. № 5. С. 114–121.
8. *Карабань Н.А. Дикарева А.В.* Речевая агрессия в интернет-общении // Филология: научные исследования. 2018. № 2. С. 1–8.
9. Информационная эпоха: экономика, общество и культура /пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. М., 2000.
10. *Тапскотт Д., Уильямс Э.Д.* Викиномика: Как массовое сотрудничество изменяет все. М., 2009.
11. *Шестеркина Л.П.* Основные характеристики новых социальных медиа // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Сер.: Филология, история, востоковедение. 2014. № 2. С. 107–111.

А.А. Погосян,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ БИЗНЕСА И ВЛАСТИ В САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ*

Столетняя практика взаимодействия государственных институтов и наиболее активной и денежно ориентированной сферы в России имела сложную и контрастную историю. Тернистый путь становления капитализма, частной собственности и права распоряжаться ею доходил до ра-

* Статья подготовлена под руководством кандидата социологических наук, доцент О.Б. Батраевой.

дикального: лозунг «Отнять и поделить!» касался не только дележки квартир с общими коридорами и кухнями, но и полного запрета предпринимательской деятельности. С 1990-х годов бизнес в России развивался в качестве одного из драйверов общественной жизни и опоры для государственных институтов. Сегодня опыт взаимодействия бизнеса и власти включает многочисленные технологии сотрудничества и взаимной поддержки. Предприниматели и крупные корпорации, как правило, финансируют правительства во время войны, помогая им обеспечить необходимые ресурсы. В свою очередь, власти предоставляют бизнес-сектору выгодные контракты на строительство инфраструктуры и поставку товаров и услуг.

Бизнес-сектор и власть также сотрудничают, защищая национальные интересы на международной арене – например, в вопросах торговой политики и экономических соглашений, обеспечивая бесперебойность логистических цепочек, сохраняя стабильность и содействуя созданию новых рабочих мест, что способствует улучшению жизни населения и увеличению налоговых поступлений [1, с. 62].

В функции государственной власти входит разработка законов, обеспечивающих справедливую конкуренцию и защиту интересов бизнеса, а также предоставление налоговых льгот и субсидий для стимулирования определенных отраслей на исследовательские проекты и инновации, полезные для бизнеса и общества в целом. Сотрудничество между бизнесом и властью должно быть взаимовыгодным и способствовать экономическому и социальному развитию общества при условии соблюдения прозрачности, законности и учета интересов всех сторон.

Взаимодействие между бизнесом и властью остается ключевой проблемой современной социально-экономической действительности, так как оказывает существенное влияние на развитие регионов и стран в целом, привлекает внимание исследователей, общественных деятелей и бизнес-лидеров. Достаточно актуально рассмотрение данных вопросов в контексте экономического развития Саратовской области. Важно провести анализ взаимодействия власти бизнеса в этом регионе, выявить существующие вызовы и возможности, прогнозировать динамику социально-экономического развитие региона в будущем.

Для дальнейшего исследования необходимо уточнить определения основных терминов.

Власть – это совокупность политических и административных органов, организаций и институтов, обладающих законодательными, исполнительными и судебными полномочиями для управления и контроля над обществом, территорией или ресурсами. Власть может быть централизованной или децентрализованной, и ее цель – обеспечить порядок, законность и общественное благополучие, а в контексте – создать почву для развития бизнеса [1, с. 64].

Бизнес – это деятельность, направленная на производство, обмен и продажу товаров или услуг с целью получения прибыли. Он может быть организован как индивидуальное предпринимательство, малый, средний или крупный предпринимательский проект. Бизнес играет важную роль в экономике, создавая рабочие места, стимулируя инновации и обеспечивая потребности рынка и повышая конкурентоспособность и привлекательность тех территорий, на которых он ведет свою деятельность [2, с. 118].

Предпринимательское сообщество – это совокупность предпринимателей, бизнес-структур и институтов, объединенных общим интересом к развитию и поддержке предпринимательства. Это сеть связей, обмен опытом и ресурсами, а также организации и общественные группы, нацеленные на создание благоприятных условий для развития бизнеса, включая лоббирование интересов предпринимателей и участие в общественных инициативах.

Период 1990-х годов в Саратовской области, как и во многих других регионах России, характеризовался незавершенной приватизацией и поиском новых форм взаимодействия, переходом от плановой экономики к рыночной. Это был сложный процесс, сопровождавшийся сменой правовых, экономических и институциональных рамок. Приватизация предприятий, ранее находившихся в собственности государства, стала одним из ключевых моментов этого перехода. Процесс приватизации предприятий в Саратовской области и России в целом не всегда был эффективным и прозрачным. Многие предприятия остались в государственной собственности, частично приватизированные, или находились в ситуации с неясным юридическим статусом. Это создало юридическую неопределенность и затруднило развитие частного сектора в дальнейшем.

В период перехода к рыночной экономике как у государства, так и у бизнеса существовали разные интересы. Власти пытались сохранить контроль над ключевыми отраслями и предприятиями, а предприниматели стремились к созданию и развитию собственных компаний. Это привело к конфликтам и поиску компромиссов. В Саратовской области существовали коррупционные неформальные структуры власти, что часто делало процесс приватизации непрозрачным и несправедливым [3, с. 14]. Неконтролируемые сделки

и недобросовестные методы привели к тому, что многие предприятия оказывались в руках тех, кто имел близкие связи с властью.

В 1990-х – начале 2000-х годов в Саратовской области начали формироваться предпринимательские организации и ассоциации, которые представляли интересы бизнеса перед властью и способствовали улучшению деловой среды [2, с. 120]:

– Саратовская региональная общественная организация «Ассоциация предпринимателей города Саратова и Саратовской области» (АПСО) была создана для объединения предпринимателей региона с целью защиты их интересов, участия в разработке законодательных инициатив и улучшения деловой среды;

– Саратовская региональная организация «Деловая Россия» стремилась к развитию малого и среднего бизнеса, предоставлению предпринимателям информации и обучения, участию в разработке предпринимательской политики;

– Саратовская ассоциация предпринимателей и работодателей (САПР) работала на защиту интересов предпринимателей и содействовала развитию предпринимательства в регионе.

С начала 2000-х годов в Саратовской области наблюдался рост сотрудничества между местными властями и бизнес-сообществом, проявившийся в ряде организаций и проектов:

1. Саратовский бизнес-клуб – некоммерческое объединение предпринимателей и представителей власти – организовывает общие мероприятия (консультации, круглые столы, бизнес-форумы) для обсуждения актуальных вопросов и инициатив по развитию бизнеса в регионе.

2. Программы поддержки малого и среднего бизнеса направлены на финансовую поддержку и обучение предпринимателей (к примеру, проект «Саратовская областная программа развития малого и среднего предпринимательства» способствует созданию новых предприятий и рабочих мест).

3. Налоговые льготы для инвесторов, предоставляемые местной властью, способствуют привлечению инвестиций в регион (например, освобождение от налогов на прибыль, имущество или землю на определенный период).

4. Инициативы по развитию туризма и инфраструктуры способствуют росту туристической индустрии и созданию новых возможностей для бизнеса в сфере обслуживания.

Все эти проекты способствуют укреплению партнерских отношений между бизнесом и властью в Саратовской области, созданию благоприятной среды для предпринимательской активности и инвестиций в регионе.

Саратовская область, как и многие другие регионы России, активно внедряет программы и мероприятия для поддержки малого и среднего бизнеса. В этих программах уделяется внимание выделению финансовых ресурсов, обучению и консультированию предпринимателей [4, с. 47].

Приведем перечень некоторых таких инициатив и организаций:

– гранты и субсидии, предоставляемые малому и среднему бизнесу, для поддержки новых проектов и развития существующих предприятий (так, Саратовский региональный центр поддержки малого и среднего предпринимательства выделял субсидии на развитие бизнеса);

– сотрудничество власти с банками и финансовыми организациями для предоставления льготных кредитов с низкой процентной ставкой малым и средним предприятиям (например, Саратовский филиал ВТБ Банка выдает льготные кредиты для развития бизнеса);

– создание бизнес-инкубаторовы и акселераторов в регионе, предоставляющих стартапам помещения, обучение, менторство и доступ к ресурсам для развития проектов;

– поддержка властными структурами образовательных программ и тренингов для предпринимателей, включая курсы по бизнес-планированию, маркетингу, финансам и управлению;

– консультации и помощь МСБ по юридическим, налоговым и административным вопросам со стороны региональных центров, в частности «Саратовского бизнес-инкубатора»;

– поддержка со стороны региональной власти создания инновационных кластеров и технопарков по развитию технологических стартапов и инновационных проектов;

– техническая поддержка инновационных предприятий в области исследований и разработок со стороны таких организаций и центров, как Саратовский областной инновационный центр, Саратовский технопарк;

– поддержка малых и средних предприятий при выходе на международные рынки, включая финансовую помощь и консультации (к примеру, Саратовская торгово-промышленная палата предоставляет услуги по содействию экспорту).

Все эти инициативы и программы в Саратовской области направлены на создание поддерживающей среды для МСБ, обеспечивая им доступ к ресурсам, обучению и финансовой поддержке, что способствует развитию предпринимательства и улучшению экономической ситуации в регионе [5, с. 73].

Многие крупные компании Саратовской области, кроме своей основной деятельности, занимаются благоустройством улиц, скверов, постройкой и реконструкцией школ и детских садов, стремятся участвовать в общественно значимых проектах.

В соответствии с национальным проектом «Производительность труда» в настоящее время уже 76 предприятий региона внедряют технологии бережливого производства [6]. Эксперты регионального и федерального центров компетенций работают с сотрудниками предприятий, помогая создавать поток-образец на конкретном производственном участке, обучают инструментам повышения эффективности производственных процессов, готовят внутренних тренеров.

В рамках национального проекта на регулярной основе проходят обучающие мероприятия для работников саратовских производств: работает программа «Лидеры производительности» на базе Всероссийской академии внешней торговли; программа развития экспортного потенциала «Акселератор экспортного роста».

Освоено дистанционное обучение по программе «Рационализаторство», разработанной в целях подготовки команд для решения реальных задач, касающихся разработки и реализации инновационных проектов, программ по рационализаторству.

В регионе действует уникальная учебно-производственная площадка «Фабрика процессов», на которой участники в реальном производственном процессе получают опыт применения инструментов бережливого производства, а также могут оценить улучшения, влияющие на операционные и экономические показатели.

Энгельсское приборостроительное объединение «Сигнал» вошло в число пятнадцати предприятий страны, получивших поддержку по ускоренной профессиональной подготовке сотрудников с востребованными компетенциями на основе лучших мировых практик.

Данные примеры подтверждают ориентацию государственной политики на выбор приоритетов, опорой которых является бизнес, имеющий ресурсы и возможности напрямую взаимодействовать с людьми, активно внедрять новшества и инвестировать собственные ресурсы, что позволяет снять часть нагрузки с государства и более эффективно подходить к реализации национальных проектов.

В заключение можно сформулировать следующие ключевые выводы. Взаимодействие бизнеса и власти в Саратовской области находится в сложной динамике, при этом оба субъекта стремятся к эффективному развитию экономики в целях улучшения жизни населения региона.

Анализ имеющихся данных подтверждает, что взаимодействие бизнеса и власти в Саратовской области имеет множество как положительных, так и отрицательных аспектов. С одной стороны, бизнес активно участвует в развитии региона, создавая рабочие места, увеличивая налоговые поступления, инвестируя в инфраструктуру и поддерживая социальные и культурные проекты; с другой – возрастают риски коррупции и неправомерного влияния бизнеса на принятие политических решений.

Саратовская область имеет потенциал для дальнейшего улучшения взаимодействия бизнеса и власти. Научные исследования в этой сфере будут способствовать устойчивому развитию региона и улучшению качества жизни граждан.

Библиографический список

1. *Антонов А.В., Карелина А.В.* Взаимодействие бизнеса и власти в региональном экономическом развитии: опыт Саратовской области // Экономика и управление. 2019. № 11 (4). С. 61–68.

2. *Бурлакова Е.А.* Роль местных органов власти в развитии предпринимательства в Саратовской области // Вестник Саратовской государственной социально-экономической академии. 2020. № 1. С. 117–121.

3. Государственное управление и местное самоуправление в Саратовской области: проблемы и перспективы / под ред. В.Л. Козина. Саратов, 2018.

4. *Долгушкина Т.В., Шишкин А.В.* Взаимодействие бизнеса и власти в контексте стимулирования инновационной деятельности предприятий в Саратовской области // Инновации. 2017. № 5. С. 45–50.

5. *Замулин О.В.* Эффективность взаимодействия бизнеса и власти в Саратовской области: анализ и перспективы // Экономика и предпринимательство. 2019. № 11 (2). С. 71–75.

6. Сайт Правительства Саратовской области. Раздел «Новости о реализации национальных проектов»: 76 предприятий Саратовской области повышают производительность труда. 2021. URL: https://saratov.gov.ru/news/76_predpriyatiy_saratovskoy_oblasti_povyshayut_proizvoditelnost_truda_/?month=10&year=2021

Л.Д. Рожкова,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ОБРАЗЫ МАСКУЛИННОСТИ В ПОЛИТИКО-КОММУНИКАТИВНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ТЕЛЕГРАМ-КАНАЛОВ ВОЕНКОРОВ*

В современном динамичном мире старые концепции маскулинности и должного поведения размываются, утрачивая свое значение, а в различных сферах общественной жизни формируются новые представления. Однако предлагаемые образцы мужского поведения могут как взаимодополнять друг друга, так и конкурировать между собой. Данный процесс особенно актуален для России, где всегда сосуществовали различные

* Статья подготовлена под руководством кандидата социологических наук, доцента О.Б. Батраевой.

идеалы мужественности, так как политическая динамика последних лет связана с утверждением государством традиционных ценностей, включающих в себя и гендерный аспект. Одной из сфер, в рамках которой формируются современные российские образы маскулинности, являются воинские практики. Используя социальные сети, можно проследить, какие образы маскулинности встречаются в политико-коммуникативном пространстве телеграм-каналов российских военкоров.

Маскулинность – это совокупность поведенческих характеристик и социальных ролей, которые приписываются мужчинам в конкретном обществе. Данное понятие также включает в себя культурные значения, атрибутируемые мужчинам, предписывает место мужчины в структуре гендерного порядка, а также через культурные шаблоны диктует приоритетные формы поведения. Современная наука предлагает четыре парадигмы маскулинности: биологическую, психоаналитическую, социально-психологическую и постмодернистскую [1, с. 180]. Первые две парадигмы предполагают, что отличия мужчин от женщин – постоянная данность, в которую социум и культура могут только вносить коррективы; в остальных парадигмах маскулинность и феминность конструируются обществом. Антропология и социология представляют маскулинность как производную исторических и культурных процессов. Данные науки чаще рассматривают характеристики, присущие мужчинам, как следствие системы гендерно-половых ролей, которые человек усвоил в процессе взросления.

Е.А. Здравомыслова и А.А. Тёмкина предлагают следующую типологию российской маскулинности: гегемонная советская маскулинность, русский мужик, дворянин-аристократ и западная гегемонная маскулинность. Первый тип также можно именовать «актор героических исторических действий», ему присуща государственно-патерналистская установка. Типу «российский мужик» предписывается образ мыслителя-общинника. «Дворянин-аристократ» в первую очередь соблюдает кодекс чести, причем в данном образе не обязательно подразумевается офицерская честь, а скорее отношение к женщине. «Западная гегемонная маскулинность» предполагает такие основополагающие черты идеального мужчины, как профессионализм, финансовая обеспеченность, жесткое отделение себя от женщин и эмоциональности [2, с. 447].

Политическая ситуация в России и мире претерпевает стремительные изменения. Потребность в модификации самоопределения мужчин не прошла бесследно для культуры и социума. В телеграм-канале «Холмогоров» отмечается яркое продвижение идеи русского национального государства: «Русское национальное государство – это Россия. Россия должна быть русским национальным государством» [3]. Автор канала является сторонником «антисоветскости», симпатизирует идее империализма; используя типологию маскулинности, его можно отнести к образу «дворянин-аристократ» [2, с. 448]. Прослеживаемые маскулинные черты – стигматизация эмоций и «выделение слабой группы» (в данном случае они именуются «заукраинцами»). По мнению автора канала, с этой группой можно поступать, не ограничиваясь моральными установками: «С русофобом и заукраинцем на территории России в период войны словесно можно делать что угодно. Физически нужно оставаться в рамках закона, а вот этических ограничений на свободу слова в отношении них нет и не может и не должно быть вообще никаких» [3].

«Черный полковник» В. Алкснис, апеллируя к понятиям совести и чести, выделяет другую «гонимую» группу – аполитичную интеллигенцию, предлагая изолировать ее от российского общества. Он также ностальгирует по советским военачальникам: «Новых Жуковых и Рокоссовских, способных сломать этот тупик, на горизонте не видно» [4]. Данный телеграм-канал по характеристикам соотносится с образом «актор героических исторических действий». Главная ценностная ориентация данного образа – служить государству. Отличительной характеристикой служит верность принципам, выражающаяся в догматизме и нетерпимости.

К офицерам в России всегда было особое отношение: они с дореволюционных времен рассматривались как элитная прослойка общества. Представления о идеальном российском офицере обязательно включали в себя патриотизм, высокие духовно-нравственные ценности, верность России, ответственность, честь, уважение к подчиненным. А. Ходаковский сокрушается по людям в погонах, населивших кабинеты, но не проникнувшихся кодексом чести русского офицера. Упоминается и прошлая парадигма маскулинности – западная маскулинность, которая предполагает профессиональную гегемонию, карьерные успехи мужчины и высокий заработок. А. Ходаковский порицает такую манеру поведения, так как приоритет карьерных амбиций в поведении мужчин привел к тому, что «человеку, у которого кодекс чести висит не на стене, а выбит внутри, стало очень сложно конкурировать с теми, кто хорошо освоился в современном мире» [5].

Образа «актора героических исторических действий» придерживается и канал «ЖИВОВ Z». Автор обращается к понятию офицерской чести,

в качестве авторитетного лица предлагая русского полководца П.С. Суворова. Примечательным является множественное обращение к славянской мифологии, где образ русского мужчины представлен как «очень любопытный, мужественный и красивый..., который часто пускается “во все тяжкие” ради водворения правды, ради Мараны, и как бы сейчас сказали, незащищенных любовных связей» [6].

Посыл А. Жучковского обладает более философскими нарративами. Религиозность и принятие существования других точек зрения существуют на фоне приоритетности силовых рычагов получения необходимого и ценности военных действий. Автор канала позиционирует себя как поклонник единоличной бессменной формы управления государством: «Если Путин скажет, что он решил править столько, сколько считает нужным, он станет полностью свободным. И сэкономит много денег государственной казне» [7]. Этот телеграм-канал предлагает усовершенствованный тип маскулинности, который не вписывается в типологию. В политической плоскости сообщений сохраняются паттерны демократизма (право на народное вмешательство, забастовки, справедливый суд) при его транслируемом отрицании (отмена выборов). Отрицаются навязываемые формы поведения, свобода быть собой (в вопросе о руководстве страны и в вопросе самоопределения) поощряется как ценность. На маскулинную характеристику воинственности и приоритета силовых практик накладываются моральные установки новой эпохи.

Как отмечает Х. Слим, в современной повестке при упоминании о человеческих бедствиях на первый план выносятся страдания женщин и детей [8]. Именно они находятся в первоочередной позиции принимающих помощь, а их образы представляют на больших международных конференциях в качестве стимула для выделения средств на гуманитарную помощь. Уникальность маскулинности военкоров состоит в том, что необходимость помощи мужчинам не отрицается: наоборот, многие авторы ведут сборы на профессиональное оборудование и обмундирование бойцам. Не отрицается и необходимость помощи ветеранам СВО в последующей адаптации к гражданской жизни. «Они действительно понимают нужды наших ветеранов СВО и всегда готовы им помочь так, будто это их родные люди» [9].

К концу второго года с начала СВО военкоры заметно снижают градус идеологичности повествования и все чаще заявляют о конкретных событиях. В смысловых конструкциях, транслируемых военкорами, самоидентификации значительно меньше, чем попыток идентифицировать противников. Образы врага превалируют над собственными образами, но маскулинные установки все же присутствуют. Военкоры – это не монолитная структура, а множество разных людей, соответственно, форматы маскулинности у них различны, однако большинство сконцентрировалось на образе мужчины как человека чести. Из общих характеристик маскулинности часто встречается выделение слабой группы, противопоставляемой сильной.

Несмотря на порицание слабости в контексте вражеских качеств, многие военкоры популяризировали идею помощи военнослужащим, снимая табу на признание собственной слабости. Мужчины в их повестке могут просить помощь и нуждаться в поддержке после возвращения с СВО, причем не только материальной, но и общественной. В настоящее время можно рассматривать процесс формирования новой парадигмы маскулинности, источником образования которой стал социум в лице военных корреспондентов.

Библиографический список

1. *Белинская Д.В.* Институциональные практики маскулинности // Вестник Тамбовского государственного университета. 2012. № 1. С. 180–184.

2. *Здравомыслова Е.А.*, *Тёмкина А.А.* Кризис маскулинности в позднесоветском дискурсе // О мужественности: сборник статей / сост. С. Ушакин. М., 2002. С. 432–451.

3. URL: https://t.me/holmogortalks

4. URL: https://t.me/blackcolonel2020

5. URL: https://t.me/aleksandr_skif

6. URL: https://t.me/zhivoff

7. URL: https://t.me/juchkovsky

8. *Хьюго С.* Маскулинность и война: давайте об этом поговорим. URL:https://www.icrc.org/ru/document/diskussiya-o-maskulinnosti-i-voyne-bolshe-voprosov-chem-otvetov

9. URL: https://t.me/voenkorKotenok

А.А. Ромашин,

соискатель

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

ИНТЕГРАЦИЯ КОРПОРАТИВНЫХ СТРУКТУР СТРОИТЕЛЬНОГО БИЗНЕСА В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА*

Исследование механизма интеграции находит выражение в изучении конкретных форм производственных отношений, образующихся между отдельными организациями малого и среднего бизнеса в процессе функционирования экономики. Основная

* Статья подготовлена под руководством доктора экономических наук, профессора С.В. Раевского.

причина интеграции – желание предприятий получить синергетический эффект, то есть совокупный результат деятельности двух или нескольких взаимодействующих предприятий, который ожидаемо выше суммы результатов этих же предприятий в случае их обособленных действий. Такой эффект возникает благодаря возрастанию масштаба деятельности, увеличению и взаимодополняемости разного рода ресурсов, росту конкурентных позиций, интеграции бизнеса. Вошедшим в новую интегрированную структуру малым предприятиям проще преодолевать помехи, затруднительные для функционирования малого бизнеса [1].

В настоящее время в строительном бизнесе уже выработаны методы интеграции в виде организации на рынке успешных строительно-финансовых групп. Однако имеется и негативный опыт, сформировавшийся, по нашему мнению, вследствие случайного выбора участников и отсутствия стратегии интеграции. Анализ экономической литературы подтверждает этот тезис: ученые выделяют четыре основных подхода к формированию новых корпоративных структур (таблица) [2].

Для достижения максимальной региональной эффективности компаний строительного бизнеса в процессе интеграции необходимо соблюдение следующих основополагающих принципов:

– определение головной компании и концентрация вокруг нее других участников, включая научные центры и финансовые структуры;

– активное привлечение бизнеса различных форм собственности и размера для использования их преимуществ, повышения гибкости и динамичности образуемой структуры;

– динамичность, что предполагает возможность адаптации образуемой структуры к изменяющейся внешней среде, ее диверсификацию и появление новых производств, а также стимулирование технологического и инновационного роста;

– выработка общего экономического интереса участников: существование единой стратегической цели и ее согласование со стратегическими целями участников интеграции; повышение взаимозависимости и координации; совместное принятие решений; использование ресурсов; снижение затрат и объединение денежных потоков для проявлений синергизма;

– создание климата доверия между участниками интеграции; упрощение коммуникации внутри структуры между менеджерами и руководителями; упрощение обмена информацией; внедрение совместной программы обучения персонала, отдыха; поддержка репутации компании социальным строительством, экологичностью бизнеса [1].

Международная практика доказывает преимущество сочетания малых и крупных корпоративных структур, в частности строительного бизнеса, особенно в условиях нестабильности и функционирования с целью сохранения своей прибыльности и концентрации инвестиционных ресурсов без зависимости от внешнего капитала; более четкого финансового контроля; сокращения издержек производства. Эта мировая тенденция проявляется в строительном бизнесе в создании корпораций определенного типа, которые представляют особую форму интеграции капитала – как промышленного, так и банковского, и могут функционировать в виде концернов, холдингов, финансово-промышленных групп, транснациональных компаний, традиционных корпораций и других, менее четких форм (союзов и пр.). Горизонтальный тип интеграции, реализующий концепцию «сетизации», является характерной особенностью крупных корпоративных структур строительного бизнеса – добровольного объединения в структуре корпорации ряда самостоятельных хозяйственных организаций как ис-

Основные подходы к образованию интегрированных корпоративных структур строительного бизнеса в регионе

Подход	Сущность подхода
Ситуационный	Предметом выбора участников является конкретная ситуация, в которой определенные участники будут полезны при интеграции (финансовая необходимость, производственный комплекс, связь и др.)
«Свободные деньги»	Решение об объединении принимается при желании вложения свободных финансовых средств; выбор участника определяется невысокой стоимостью его предприятия
Технологический	Причиной объединения является необходимость создания технологической цепочки, при этом важна технологическая совместимость и взаимодополняемость активов
Маркетинговый	Основан на оценке состояния предприятий предполагаемых участников новой структуры, перспектив появления у новой структуры конкурентных преимуществ на рынке. Разрабатывается стратегия маркетинга в процессе анализа возможных рисков, недостатков и преимуществ интеграции.

ключительно строительной специализации, так и других, необходимых для полноценной и своевременной реализации строительных проектов. В результате такой хозяйственной деятельности структура достигает цели объединения и роста кооперации на уровне всех производственных процессов [3].

В настоящее время перспектива дальнейшего развития строительного бизнеса в регионах Российской Федерации в целом заключается в образовании новых корпоративных структур на основании глубокого предварительного анализа экономических возможностей предполагаемых участников интеграции, разработки стратегии будущего корпоративного объединения на базе эффективных принципов, но прежде всего сочетания экономических интересов участников, что позволяет продуктивно использовать возможности всех субъектов новой бизнес-структуры в достижении скоординированных стратегических целей для обеспечения собственной и секторальной конкурентоспособности, повышения устойчивости экономики территорий присутствия такого бизнеса.

Указанные рекомендации могут быть реализованы при соблюдении ряда условий: во-первых, корпоративные структуры строительного бизнеса должны быть финансово устойчивыми [4–6], поскольку от этого зависит их способность удерживать определенный уровень платежеспособности в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Во-вторых, следует принимать во внимание вклад компаний строительного бизнеса в экономику региона, что совокупно проявляется в региональной эффективности как результат функционирования компаний на определенной территории.

Одним из индикаторов стабильного развития компаний, включая корпоративные структуры строительного бизнеса, выступает его финансовая устойчивость. Позиции финансового положения корпоративных структур строительного бизнеса считаются устойчивыми, если оно способно покрыть собственными средствами более 50% финансовых ресурсов, требуемых для осуществления хозяйственной деятельности [7]. При этом корпоративные структуры строительного бизнеса должны эффективно использовать финансовые ресурсы, соблюдать финансовую, расчетную и кредитную дисциплину, иначе говоря, быть платежеспособным. Финансовая устойчивость свидетельствует о стабильном превышении объемов доходов над расходами корпоративных структур строительного бизнеса, свободном потоке денежных средств и эффективности их использования.

Финансовая устойчивость характеризуется состоянием показателей собственных и заемных средств, а также оценивается при помощи системы различных финансовых коэффициентов, характеризующих соотношение между активами и пассивами корпоративной структуры строительного бизнеса. Следовательно, высокий уровень финансовой устойчивости является одним из фундаментальных оснований обеспечения существенного вклада компании в экономику региона, что можно проанализировать через региональную эффективность такой компании.

Под региональной эффективностью крупных корпоративных структур обычно подразумевают результаты их экономической деятельности на рассматриваемой территории, что описывается сопоставлением полученного экономического эффекта с теми затратами, которые понесла компания для получения данных результатов. При подобном подходе региональная эффективность характеризует степень достижения целей компании, но не учитывает возможности приращения экономического потенциала региона. В связи с этим особую научно-практическую ценность приобретают современные исследования в сфере оценки влияния результатов деятельности компаний на социальное и экономическое развитие региона присутствия [8–10], характеризующегося понятием «региональная эффективность».

Библиографический список

1. *Ромашин АА., Раевский С.В.* Проблемы и перспективы развития корпоративных структур строительного бизнеса // Россия: тенденции и перспективы развития: Ежегодник. Вып. 16: Материалы XX Национальной научной конференции с международным участием «Модернизация России: приоритеты, проблемы, решения» / РАН. ИНИОН. Отд. науч. сотрудничества; отв. ред. В.И. Герасимов. М., 2021. Ч. 1. С. 440–446.

2. *Галеева Ю.А.* Механизм создания интегрированных корпоративных структур в строительном комплексе // Известия ИГЭА. 2007. № 1 (51). С. 26.

3. *Олатало О.А.*, *Макарцова Т.Н., Цвиренко С.В.* Тенденции экономического развития строительной отрасли: мировой опыт и российские инновации // KANT. 2017. № 4 (25). С. 231–234.

4. *Ивановский В.В.* Формирование системы факторов увеличения добавленной стоимости на предприятиях промышленности строительных материалов // Труды БГТУ. Сер. 5: Экономика и управление. 2017. № 1 (196). С. 201–205.

5. *Плешков С.Ю.* Экономическая устойчивость деятельности строительного предприятия: методика расчета и оценки. Екатеринбург, 2014.

6. *Вылегжанина Е.В., Рубина М.А.* Об оценке финансовой устойчивости строительной отрасли в России // Вектор экономики: электронный научный журнал. 2019. № 4. URL: http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2019/4/financeandcredit/Vylegzhanina_Rubina.pdf

7. *Гутова К.В., Герасименко О.В., Терещенко А.Г.* Управление платежеспособностью организации в рамках стабилизации финансового состояния // Инновационная наука. 2016. № 4-1. С. 146–149.

8. *Clark G.L., Feldman M.P., Gertler M.S.* The Oxford Handbook of Economic Geography. N.Y.: Oxford University Press, 2003.

9. *Fujita M., Krugman P.R., Venables A.J.* The Spatial Economy: Cities, Regions and International Trade: MIT Press, Cambridge MA, 1999.

10. *Fujita M. Thisse J.-F.* Economics of Agglomeration: Cities, Industrial Location and Regional Growth. Cambridge: Cambridge University Press, 2004.

Д.А. Рузаев,

аспирант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РЕГУЛИРОВАНИЮ МИГРАЦИОННЫХ ПОТОКОВ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ВЗГЛЯД*

В Российской Федерации сложилась ситуация, при которой совершенствования миграционной политики требует не только активная часть общества, но и такие органы государственной власти, как МВД, Следственный комитет РФ и Генеральная прокуратура РФ. Это связано с тем, что на протяжении десятилетий на формирование государственной миграционной политики Российской Федерации большое влияние оказывали частно-корпоративные структуры, которые лоббировали свои интересы и добивались условий, когда они могли получать сверхприбыли от использования рабочей силы этнических мигрантов, «сбрасывая» значительную часть издержек собственного бизнеса на государство и общество. В результате этнополитическая ситуация настолько обострилась, что грозит в ближайшем будущем межэтническими конфликтами, предотвратить которые можно лишь после пересмотра существующих в настоящее время государственных подходов к регулированию миграции в целом.

В связи с этим целесообразно проанализировать существующие в мире государственные подходы к проблеме миграции, выявить степень адекватности российского подхода к регулированию миграционных потоков сложившейся в стране этнополитической ситуации и перспективы ее дальнейшего развития, а также сформулировать общие принципы нового подхода к регулированию миграционных потоков с учетом внешнеполитической и внутриполитической ситуации, в которой находится Российская Федерация после начала специальной военной операции на Украине.

Государственные подходы к регулированию миграционных потоков представляют собой основу любой концепции государственной миграционной политики, возникают на базе определенной идеологии, которая отражает интересы конкретного правящего слоя и легитимизирует созданный им политический режим. Именно поэтому под государственным подходом к регулированию миграционных потоков следует, на наш взгляд, понимать конкретный идеологический концепт, предопределяющий конкретную стратегию и тактику: отношение к миграции и мигрантам, а также методы и инструменты управления миграционными потоками в собственных интересах.

Представляется целесообразным в качестве базового критерия для типологизации государственных подходов к регулированию миграционных потоков обратиться к этнополитической методологии, которая фиксирует два механизма идентификации «свой – чужой»: примордиальный, выражающий биологическую, этническую природу индивида; и конструктивистский, акцентирующий искусственно сконструированную, этнокультурную идентичность. Проанализируем с помощью данной методологии концептуальные основы миграционной политики ведущих стран современного мира.

Первый из этих механизмов, традиционалистский, этнократический, был единственным до конца «биологического» Старого порядка, сметенного в Западной Европе XVIII–XIX вв. революциями эпохи Просвещения. В России он сохранялся до начала XX в., а в ряде стран Востока и Юга – до настоящего времени. В данном случае базовым механизмом выступала этническая (кровнородственная) идентичность, иногда дополняемая этнокультурной, которая подразумевала жесткую сегрегацию всех чужих по крови и по культуре.

Второй тип идентификации, либеральный, демократический, мультикультурный, возник после Великой французской буржуазной революции 1789 г., важнейшим результатом которой стало появление французской гражданской нации. В данном случае маркером принадлежности к ней выступала сверхэтническая идентичность – гражданско-правовая, полностью игнорирующая этнический фактор. В рамках данного подхода мигрантов стремились ассимилировать в культурно-правовом плане и сделать стандартными гражданами, уравняв в правах с коренным населением.

В соответствии с этими идеологическими концептами складывается конкретная миграционная политика, которая в традиционном понимании представляет собой комплекс политико-идеологических, нормативно-правовых, институцио-

* Статья подготовлена под руководством доктора политических наук, доцента С.Ю. Хлыстунова.

нальных и организационных мер, осуществляемых конкретными органами государственного управления при участии ряда субъектов гражданского общества (коммерческих компаний, НКО, СМИ, этнических диаспор) по регулированию миграционного потока граждан иных государств. В Российской Федерации миграционная политика приобретает важнейшее значение в силу того, что, даже по заниженным, на наш взгляд, данным ООН, она занимает четвертое место в мире по количеству международных мигрантов после США (51 млн чел.), Германии (16 млн чел.) и Саудовской Аравии (13 млн чел.) [1].

А.В. Волох отмечает, что «миграционная политика может рассматриваться как в широком, так и узком смысле. В широком смысле миграционная политика представляет собой часть социальной политики государства, затрагивающей вопросы демографической политики, сферы труда и занятости, обеспечения и защиты прав человека и гражданина. В более прикладном (узком) смысле под миграционной политикой понимают государственное воздействие, регулирование миграционных процессов с целью оказания влияния на численность, состав, направление движения и расселение мигрантов, их интеграцию в принимающее сообщество, на те характеристики, которые тесно связаны с демографической проблематикой. В обобщающем виде миграционная политика – это опосредованное выражение политической воли и государственной идеологии (системы взглядов) в области управления миграционными процессами посредством принятия комплекса мер управленческого, правового, административного, финансового и организационного характера» [2, с. 55].

На наш взгляд, более эффективным в долгосрочном плане является традиционалистский, этноцентристский подход к формированию и реализации миграционной политики, который сегодня в достаточно эталонной форме демонстрируют ведущие страны Персидского залива – Саудовская Аравия и Объединенные Арабские Эмираты. Им удается в сфере миграционной политики удерживать баланс между экономической и социальной рентабельностью, то есть сочетать эффективную эксплуатацию трудового ресурса мигрантов и при этом купировать все угрозы национальной безопасности, которые могут создавать мощные миграционные потоки.

Анализ источников демонстрирует, что характерной особенностью миграционной политики стран Персидского залива являются адекватный комплекс мер противодействия любым угрозам местному населению и национальной безопасности в целом со стороны трудовых мигрантов, которые являются носителями иных этнокультурных и конфессиональных идентичностей [3]. При этом правительства данных стран не стремятся соблюдать международные нормы в сфере прав человека, если мигранты пытаются даже в малой степени затрагивать интересы коренного населения.

Работодатели, инициирующие завоз мигрантов и использующие их труд, несут полную ответственность (поручительство и сопровождение) за них, причем подготовка самих мигрантов происходит в странах-донорах и за их счет. На границах мигранты проходят глубокую фильтрацию усилиями МВД и спецслужб на предмет причастности к радикальному исламу и преступной деятельности, и при минимальном подозрении следует отказ. При пересечении границы осуществляется основательная медицинская проверка на предмет заболеваний, опасных для коренного населения. Естественно, что затраты не только на пограничный медицинский контроль, но и на медицинское обслуживание в течение всего срока пребывания мигранта в принимающей стране несет его работодатель.

В организации проживания мигрантов наблюдается политика жесткой сегрегации. Любые акции протеста со стороны мигрантов или конфликты с местным населением жестко подавляются в одностороннем порядке, и всегда заканчиваются, как минимум, депортацией мигрантов независимо от степени их вины. Следовательно, миграционная политика стран Персидского залива нацелена на исключительно временное пребывание мигрантов в стране, поэтому на них не распространяется вся совокупность гражданских прав, при этом они постоянно находятся под угрозой депортации и фактически бесправны [4, с. 95]. Можно утверждать, что даже в случаях, когда доля мигрантов превышает численность коренного населения (например, в Катаре мигранты составляют 78,3% населения страны, в ОАЭ – 78,1%, в Кувейте – 58,9%), это не угрожает ни разрушению этнокультурной идентичности коренных жителей, ни нарушению традиционного этнодемографического баланса [5].

Противоположный традиционалистскому и этноцентристскому подходу к формированию и реализации миграционной политики продемонстрировали страны Запада, которые создали либерально-демократический, мультикультурный подход, ориентированный на культурно-правовую и национально-государственную ассимиляцию мигрантов, которые через доступные механизмы получения гражданства оказывались по конституционным правам равными с коренным населением.

Сегодня можно констатировать, что такой подход, несмотря на его формальную приверженность идее прав и свобод человека, в долгосрочном плане потерпел крах. Миграционная политика, основанная на идеях толерантности и мультикультурализма, привела к нарушению этнодемографического баланса и тяжелым этнополитическим конфликтам в США, Франции, Германии и других странах Запада. Социальные издержки такой миграционной политики для этих государств и обществ на порядок превысили краткосрочные экономические выгоды, которые в основном получили частно-корпоративные структуры.

Идея мультикультурализма, положенная в основу либеральной миграционной политики, привела к миграционному кризису 2015 г., вызванному тем, что в Шенгенскую зону было ввезено более 500 000 этнических мигрантов из Северной Африки и Ближнего Востока (большую часть которых составили молодые здоровые мужчины, организованные в этнические банды). Они открыто демонстрировали, что планируют жить на пособия, не стремились найти работу и ассимилироваться, то есть по сути были нацелены на криминально-паразитическое освоение новых для себя территорий, где в отличие от их родины, нет войны, голода и нищеты, а главное, конкурентов в борьбе за жизненное пространство [6, с. 111].

В 2010–2011 гг. стало очевидно, что мультикультурализм на Западе провалился, о чем открыто заявили лидеры ведущих государств ЕС: А. Меркель, Ф. Саркози, Д. Камерон и другие. Западные общества не стали при этом мультикультурными, так как прибывающие мигранты необразованны и бескультурны. Однако эти общества стали полиэтничными, и сегодня в их недрах идет интенсивный процесс расового и этнокультурного замещения коренных жителей этнически чуждыми мигрантами [6, с. 132].

Государственный подход к формированию и реализации миграционной политики стал складываться в постсоветской России под сильным влиянием Запада. Его также можно назвать либерально-демократическим, так как в его основу легли все те же идеи толерантности и мультикультурализма, подразумевающие культурно-правовую и национально-государственную ассимиляцию этнических мигрантов, выдачу им гражданства (часто являющегося для них вторым гражданством), в результате чего они получают конституционные права, равные с коренным населением.

Нормативной основой российской миграционной политики является «Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации до 2025 года», представляющая собой стратегический, системный подход к регулированию миграционных процессов, и прежде всего потоков этнических мигрантов из других стран. Этот подход построен на гражданской концепции нациогенеза и либерально-демократическом взгляде на феномен национального государства.

Однако, несмотря на заложенное в данный подход гуманистическое и толерантное отношение к этническому мигранту, сформировалась кризисная ситуация: этнические мигранты, пребывающие в стране на основе трудового патента, а также те, кто уже получил гражданство Российской Федерации, в отдельных случаях пользуется даже большим количеством привилегий, чем коренное население, что не отвечает интересам ни государства, ни коренных народов России и грозит межэтническими и этнополитическими конфликтами.

Одной из причин подобной ситуации является тот факт, что реализация «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы» недостаточно эффективна. Например, в п. 14 раздела III зафиксировано: «Целью миграционной политики является создание миграционной ситуации, которая способствует решению задач в сфере социально-экономического, пространственного и демографического развития страны, повышения качества жизни ее населения, обеспечения безопасности государства, защиты национального рынка труда, поддержания межнационального и межрелигиозного мира и согласия в российском обществе, а также в сфере защиты и сохранения русской культуры, русского языка и историко-культурного наследия народов России, составляющих основу ее культурного (цивилизационного) кода» [7].

Однако в реальности в России в сфере миграции складывается несколько иная ситуация. Вместо заявленного повышения качества жизни населения страны, а также поддержания межнационального и межрелигиозного мира и согласия происходит нарастание межэтнической конфликтности, невротизации коренных жителей из-за критически возросшей этнической преступности. Вместо обеспечения безопасности государства и защиты национального рынка труда можно констатировать повышение этнополитической напряженности во всех регионах массового присутствия этнических мигрантов. Вместо защиты и сохранения русской культуры, русского языка и историко-культурного наследия народов России растет уровень эскалации взаимной ненависти по причине демонстративного унижения культуры, языка и наследия. Более того, увеличивается агрессивность этнических мигрантов, которые бравируют своими этнокультурными и конфес-

сиональными отличиями от коренного населения. Следствием этого процесса является нарушение хрупкого этнодемографического баланса, существующего в российском обществе, что грозит не просто замещением коренных народов, прежде всего русских, этническими мигрантами из Средней Азии и Закавказья, но и в перспективе распадом российской государственности.

В «Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы» в п. 21 б) сформулировано следующее: установка на «создание условий для адаптации к правовым, социально-экономическим, культурным и иным условиям жизни в Российской Федерации иностранных граждан, испытывающих сложности в адаптации, обусловленные особенностями их культуры и привычного жизненного уклада, а также иными факторами» [7]. Данная важная задача оказалась до настоящего времени нерешенной, причем по объективным причинам. Исторический опыт трех постсоветских десятилетий демонстрирует, что русские и другие коренные народы России находятся со среднеазиатскими (узбеками, таджиками, киргизами, туркменами, казахами) и закавказскими (грузинами, азербайджанцами) этносами в состоянии отрицательной этнической комплиментарности, которую не удалось купировать даже максимально жесткими мерами в советский период, что подтверждается многочисленными межэтническими конфликтами [8]. После распада СССР эта ситуация стала еще более острой.

Подводя итог, можно констатировать, что сегодня, в условиях проведения СВО на Украине и противостояния с блоком НАТО, а также подрывной работы различных иностранных спецслужб, существующий государственный подход к регулированию миграционных потоков, ориентированный на мирное сосуществование больших масс этнических мигрантов, в подавляющем большинстве необразованных и радикализованных исламистской пропагандой (значительная часть из которых находится на нелегальном положении), с коренными народами страны, и их адаптация к культурным правовым и социально-экономическим условиям жизни в России, на что ориентируется ряд ученых и должностных лиц [9, с. 16], представляется невозможным. На наш взгляд, этот подход требует коренного пересмотра.

Библиографический список

1. Официальный сайт ООН. URL: https://www.un.org/ru/

2. *Волох В.А.* Формирование и реализация государственной миграционной политики Российской Федерации: состояние, тенденции, пути оптимизации: автореф. дис… д-ра полит. наук. М., 2013.

3. *Юрков Д.В.* Миграционная политика Объединенных Арабских Эмиратов: проблемы и перспективы // Вестник экономики, права и социологии. 2015. № 4. С. 150–155.

4. *Аршин К.В.* Миграционная политика Саудовской Аравии в свете программы реформ «Видение: 2030» // Политические исследования. 2021. № 1, т. 5.

5. *Краснова Н.В.* Миграционная политика стран Персидского залива // Экономика и управление. 2008. № 5 (37). С. 64–68.

6. *Фурсов А.И.* Оргазм богомола. М., 2021. С. 111–132.

7. О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы: Указ Президента РФ от 31 окт. 2018 г. URL: http://www.kremlin.ru/events/president/news/58986

8. *Мякшев А.П.* Власть и межэтнические конфликты в СССР // Известия Саратовского университета. 2005. Т. 5. Сер.: История. Право. Международные отношения. Вып. 1-2. С. 36–45.

9. *Волох В.А., Суворова В.А.* Концепция государственной миграционной политики России – основа миграционной безопасности страны // Вопросы безопасности. 2013. № 3. С. 1–16. URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=713

К.А. Румянцев,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ФЕЙК КАК ОРУЖИЕ СОВРЕМЕННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ ВОЙНЫ*

В современных информационных войнах нередко используются различные методы и способы манипуляции общественным сознанием. Одним из них являются так называемые «фейки», представляющие собой не соответствующее действительности, ложное сообщение, направленное на введение объекта манипуляции в заблуждение. Они варьируют от простановки неверной даты на сообщении, обнародования непроверенных слухов, публикации опровержений для передачи инсинуаций до «инсценировки» событий [1, с. 215]. Ложные инфоповоды являются эффективным средством при любом противостоянии сторон как в мирное время (например, при создании негативного образа недружественного политика в глазах избирателей), так и во время эскалации военных конфликтов.

Особенностью военных конфликтов является целенаправленное ограничение доступа и распространения информации со стороны противоборствующих властей. Данные действия обоснованы обеспечением национальной безопасности и за-

* Статья подготовлена под руководством кандидата политических наук, доцента А.А. Ландеровой.

щитой позиции военнослужащих, так как уполномоченные должностные лица и органы власти, бесспорно, должны принимать меры, нацеленные на сокрытие своих планов, намерений и ресурсов. Однако ограничения работы журналистов и государственная цензура создают благоприятные условия для распространения фейковой информации, разнообразных домыслов и слухов среди населения.

Современные граждане предпочитают узнавать новости через Интернет; традиционные СМИ (радио, газеты и телевидение) все чаще заменяются сообществами в социальных сетях и группами в мессенджерах. В них информация распространяются от человека к человеку, из одной социальной сети в другую, а достоверность сведений редко беспокоит подписчиков и воспринимается как неоспоримый факт. Традиционные медиа, конкурируя за внимание аудитории и стремясь раньше всех опубликовать новость, понижают журналистские стандарты: например, упрощают процесс фактчекинга (проверка фактов при публикации сомнительных сообщений), вместо трех источников для проверки информации используя лишь один, что создает благоприятные условия для распространения дезинформации злоумышленниками или опубликования непроверенной, неполной информации.

Развитие Интернета и массовое распространение социальных медиа, аудитория которых исчисляется миллионами пользователей, вызвало настоящую эпидемию «фейковых» новостей, особенностью которых является целевое воздействие на различные социальные группы для внедрения определенных психологических установок и воздействия на массовое сознание или управления поведением. Потенциальные риски и опасность распространения фейков заключаются в создании ложного информационного поля, разжигании ненависти, вражды или дискредитации действий конкретного государства, которые используются для политических или иных целей.

С начала специальной военной операции россияне попали под новую волну информационного воздействия. В период с февраля 2022 г. по март 2023 г. АНО «Диалог Регионы» зафиксировала более 1800 уникальных тем фейковых сообщений. Об этом на круглом столе «Пространство для обмана: как фейки влияют на жизнь россиян» в Общественной палате РФ заявил руководитель отдела развития стратегических направлений организации Тимофей Ви [2].

Показательным является инцидент с падением ракеты в польской деревне Пшеводув, в результате которого погибли два человека. 15 ноября 2022 г. польские СМИ сообщили о падении двух ракет [3]. Associated Press со ссылкой на представителя американской разведки писали, что две упавшие ракеты могли быть российскими, но через день новость была удалена из Сети и заменена примечанием об исправлении [4]. Официальный представитель Минобороны РФ И.Е. Конашенков сообщил, что опубликованные вечером 15 ноября в Польше фотоснимки обломков, обнаруженных в населенном пункте Пшеводув, однозначно идентифицированы российскими специалистами оборонно-промышленного комплекса как элементы зенитной управляемой ракеты комплекса ПВО С-300 воздушных сил Украины [5]. Позже Президент Польши Анджей Дуда сообщил: «Скорее всего, это была ракета С-300 российского производства. На данный момент у нас нет доказательств того, что это была ракета, выпущенная российской стороной. Многое указывает на то, что это была ракета ПВО, которая, к сожалению, упала на территорию Польши» [6]. Президент Украины В.А. Зеленский заявил, что упавшая ракета является актом террора России, и призвал к незамедлительным действиям [7]. По его мнению, был совершен российский ракетный удар по коллективной безопасности НАТО.

В соответствии со ст. 5 Североатлантического договора вооруженное нападение на одну или нескольких из стран НАТО рассматривается как нападение на них в целом и является основанием для любых совместных действий, которые будут признаны необходимыми, включая применение вооруженной силы. Следовательно, Президент Украины, используя непроверенную или сознательно распространяя ложную информацию до выяснения всех обстоятельств произошедших событий, побуждает страны, входящие в военно-политический блок НАТО, на военные или иные действия против Российской Федерации, что усиливает эскалацию конфликта и препятствует его мирному урегулированию. Президент Польши, несмотря на трагические события, не стал делать поспешных заявлений, а выступил после появления первых достоверных данных об инциденте.

Эффективность воздействия фейковой информации напрямую зависит от ее частичной достоверности; часто манипулирование происходит с помощью предоставления неполной информации. Рассматривая пример с падением ракеты в польской деревне Пшеводув, средства массовой информации в зависимости от своей идеологической предрасположенности по-разному освещали указанный инцидент. Так, голландское издание The Moscow Times выпустило статью с заголовком «СМИ: Две российские ракеты упали на территории Польши» [8], в которой отметили со ссылкой на Radio Zet и Associated Press, что

именно российские военные ударили по территории страны. На Интернет-портале «Новая газета. Балтия» была размещена статья с заголовком «На территорию Польши упала ракета российского производства» [9], в которой журналисты собрали разные позиции относительно инцидента, заявления официальных представителей Польши, России, Украины и США.

Таким образом, разные медиаресурсы могут предоставлять противоположную информацию об одних и тех же событиях из-за низкого качества работы журналистов, заинтересованности выпустить материал быстрее других СМИ, либо сознательного манипулирования информацией для личных или политических целей.

Конфликт на востоке Украины все время сопровождался различного рода фейками, которые распространяются по обе стороны противостояния; так, 12 июля 2014 г. на «Первом канале» был продемонстрирован сюжет, в котором женщина, представившаяся уроженкой Закарпатья Галиной Пышняк, рассказала о событиях, якобы произошедших сразу после того, как украинские военные восстановили контроль над Славянском, вытеснив из города ополченцев ДНР [10]. По ее словам, украинские военные казнили ребенка трех лет, прибив его на доску объявлений на площади Ленина.

Телесюжет незамедлительно подвергся критике некоторыми СМИ [11; 12] по ряду причин: из-за отсутствия площади Ленина в Славянске, из-за отсутствия свидетельств очевидцев, несмотря на массовое присутствие людей при «казни», а также иных доказательств происходивших событий, кроме интервью Г. Пышняк. 21 декабря 2014 г. телеведущая Ирада Зейналова в эфире передачи «Время» заявила, что у журналистов не было и нет доказательств этой трагедии, но это реальный рассказ реально существующей женщины, бежавшей «из ада в Славянске» [13]. Отсутствие проверки достоверности информации она обосновала тем, что в тот момент Славянск контролировался украинскими военными, а в получении аккредитации российским федеральным каналам было отказано.

Умышленное распространение фейковых новостей в условиях военных действий нередко связано с воздействием на рядовых граждан страны для создания дискомфортной психологической обстановки и подрыва внутренней стабильности. Так, 5 сентября 2023 г. в социальных сетях и телеграмм-каналах началось распространение поддельного приказа главы Министерства обороны России С.К. Шойгу о новой волне мобилизации [14], которая якобы должна начаться 11 сентября. Глава комитета Государственной Думы по обороне А.В. Картаполов дал опровержение этого сообщения, которое было оперативно опубликовано [15]. Телеграм-канал «Война с фейками» отметил сразу несколько признаков подделки в документе: использование чернил разного цвета, неверное оформление, ошибочная нумерация документа, логические ошибки, подделка подписи [16].

Итак, основной целью информационной войны является контроль над коммуникационным или сетевым пространством с целью формирования определенного общественного мнения или настроения. Важнейшим инструментом пропаганды в настоящее время стали фейковые новости. С развитием Интернета и увеличением активного использования социальных сетей и мессенджеров распространение информации упростилось, но усложнился контроль ее качества. В связи с этим повышается востребованность разработки мер противодействия информационным атакам, а каждому интернет-пользователю необходимо выработать навыки гигиены в цифровой среде и базовые умения проверки достоверности информации.

Библиографический список

1. *Лассуэлл Г.Д.* Техника пропаганды в мировой войне: пер. с англ. / сост. и переводчик В.Г. Николаев; отв. ред. Д.В. Ефременко; вступ. статья Д.В. Ефременко, И.К. Богомолова. М., 2021.
2. URL: https://www.gazeta.ru/social/news/2023/03/17/19991047.shtml
3. URL: https://radio.lublin.pl/2022/11/wybuch-ciagnika-w-miejscowosci-przewodow-nie-zyja-dwie-osoby/
4. URL: https://apnews.com/article/russia-ukraine-war-zelenskyy-kherson-9202c032cf3a5c22761ee71b52ff9d52
5. URL: https://function.mil.ru/news_page/country/more.htm?id=12445520@egNews.
6. URL: https://www.kommersant.ru/doc/5668845
7. URL: https://t.me/V_Zelenskiy_official/4015
8. URL: https://www.moscowtimes.io/2022/11/15/smi-dve-rossiiskie-raketi-upali-na-territorii-polshi-a26436
9. URL: https://novayagazeta.ee/articles/2022/11/16/na-territoriiu-polshi-upala-raketa-rossiiskogo-proizvodstva-glavnoe
10. URL: https://www.1tv.ru/news/2014-07-12/37175-bezhenka_iz_slavyanska_vspominaet_kak_pri_ney_kaznili_malenkogo_syna_i_zhenu_opolchentsa
11. URL: https://novayagazeta.ru/articles/2015/07/15/64898-171-malchika-187-ne-bylo-no-on-zhivet
12. URL: https://www.bbc.com/russian/russia/2014/07/140714_tr_tv_fake_child_ukraine
13. URL: https://www.1tv.ru/news/2014-12-21/31502-zhurnalisty_pervogo_otvechayut_na_obvineniya_vo_lzhi_v_svyazi_s_syuzhetom_pro_ubiystvo_rebenka_v_slavyanske
14. URL: https://www.gazeta.ru/army/2023/09/05/17535722.shtml
15. URL: https://tass.ru/armiya-i-opk/18659609?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop
16. URL: https://t.me/warfakes/17113

Н.С. Сафронов,
аспирант
Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПОЛИТИЧЕСКИХ ИНСТИТУТОВ В САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ*

За годы постсоветского политического развития России была накоплена определенная практика регионального институирования; благодаря ее теоретическому и эмпирическому обобщению формируется запрос о способах осуществления дальнейшего развития региональных политических институтов. Однако прежде чем анализировать возможные перспективы, необходимо рассмотреть предыдущие попытки прогнозирования изменения политических институтов в политическом пространстве регионов. Наиболее значимым в этой области является труд «Политическое будущее России: взгляд из региона» [1], в котором качественные характеристики динамики политического воздействия институтов сводились к количественным. Эксперты довольно точно спрогнозировали сохранение ведущей политической роли в регионах за федеральными структурами, но допустили довольно серьезную ошибку при оценке потенциального влияния органов местного самоуправления. Колебания показателей влияния политических институтов между 2008 и 2015–2020 годами для большинства участников политического процесса представляются незначительными, за исключением местного самоуправления и представителей силовых структур в регионе: муниципалитеты были оценены излишне оптимистично, а силовые структуры, напротив, недооценены. Наиболее влиятельные институты сохранили свои позиции: Президент России, губернатор, представители силовых структур в регионе, как и прежде, являются наиболее значимыми акторами политического процесса в регионе; главный федеральный инспектор, политические партии, средства массовой информации предстают менее влиятельными по сравнению с другими участниками политического процесса.

Анализ перспектив развития институтов политического пространства регионов может базироваться на различных методологических основаниях. При линейном представлении о будущем политических институций допускается наличие преемственности, при которой логика развития институтов и процессов в прошлом проецируется в будущее. В данном случае предполагается, что все обстоятельства, оказывавшие влияние на развитие институтов ранее, будут иметь на них такое же влияние и впредь, то есть применяется метод экстраполяции. Применительно к исследуемой проблематике этот подход имеет ряд существенных ограничений. Во-первых, базой такого прогнозирования являются недостаточно глубокие исторические основания: тридцать лет существования новой политической системы – недостаточный срок, чтобы уверенно основывать на нем линейное видение будущего [2, с. 144], а история политических институтов в российских регионах не обладает достаточной глубиной для выстраивания надежных экстраполяционных трендов. Во-вторых, отсутствует одно из главных условий линейного прогнозирования – уверенность, что в будущем сохранится та же логика развития процессов, что и в прошлом. Политические институты в регионах в последнее время развивались под действием крайне разнородных тенденций и целевых установок.

Нелинейное представление о развитии институциональной структуры в регионах предусматривает вычленение нескольких особенностей, которые воздействуют и, скорее всего, будут продолжать воздействовать на рассматриваемый объект. Данный подход, по нашему мнению, должен основываться на следующих факторах: нормативном, проектном, элитном, субрегиональном, социокультурном.

Нормативный фактор связан с преобразованием институционального пространства российских регионов под воздействием изменений в законодательстве. Изменения в законах о политических партиях, порядок избрания депутатов Государственной Думы РФ и формирования Совета Федерации, способ наделения полномочиями главы региона способны оказать ключевое воздействие на конфигурацию структуры политических институтов регионального уровня.

Проектный фактор подразумевает включенность региона в общефедеральные проекты политического, экономического и социального развития. Позиционирование региона как «пилотного», передового, растущего или, напротив, как отстающего, догоняющего, депрессивного требует соответствующей адаптации институциональной структуры вплоть до введения новых акторов и практик политического управления.

Элитный фактор базируется на понимании элитной структуры субъекта Федерации как расщепленной и имеющей несколько центров влияния и притяжения. Ресурсы групп политической элиты могут значительно искажать институцио-

* Статья подготовлена под руководством кандидата политических наук, доцента И.В. Бирюлина.

нальную структуру, ситуативно усиливать те или иные ее сегменты.

Субрегиональный фактор включает в себя взаимодействие на межмуниципальном уровне и на уровне отношений региональной власти с муниципалитетами. В каждом субъекте Федерации можно выделить наиболее мощные города и районы, обладающие максимальным экономическим потенциалом, «поставляющие» наибольшее количество представителей региональной элиты, а потому претендующие на особое, в том числе и институционально выраженное, отношение.

Социокультурный фактор отражает индивидуальную специфику региона в плане развития этнических, конфессиональных, лингвистических, культурных и прочих особенностей. Основанные на этих признаках группы влияния создают устойчивые институциональные связи, которые могут совпадать, а могут и расходиться с официально установленной сеткой политических институтов.

Можно предположить, что в ближайшие пять – десять лет приоритетными в политической жизни регионов останутся те же институты, что и сегодня: Президент РФ, губернатор, представители силовых структур в регионе; в то же время не исключена тесная взаимосвязь институциональной структуры региональной политики с общей характеристикой политической системы страны.

Рассматривая воздействие разных политических, социальных и экономических факторов на функционирование и степень авторитета региональных политических институтов, следует обратить внимание на их фактически полную привязанность к общенациональным процессам. Отдельные региональные разновидности возможны только в национальных республиках [3, с. 11]. В областях (в том числе Саратовской области) отклонения от общероссийской тенденции наблюдаются крайне редко.

Бесспорно, существует зависимость региональной политической жизни от экономических условий. По нашему мнению, усложнение экономической ситуации в регионе прямо пропорционально снижению качества жизни большинства жителей. Это может спровоцировать конфликты с представителями отдельных государственных структур и прямое противодействие непопулярным решениям, а также повышение требований к власти со стороны населения. Вполне возможно, что в связи с этим повысится активность некоммерческих организаций, защищающих права граждан; возможен и другой вариант, предполагающий усиление силовых структур в регионе, которые будут не только контролировать местную политическую элиту, но и противодействовать попыткам дестабилизации обстановки в условиях возможного ухудшения экономической конъюнктуры.

Итак, прогнозирование развития политических институтов в российских регионах представляет собой процесс фиксации равнодействующей всех указанных факторов. На наш взгляд, логика действия нормативного, проектного, элитного и субрегионального факторов будет способствовать актуализации инерционного сценария развития институциональной структуры. Существенно повлиять на процесс унификации институтов и воспроизводство тенденций, намеченных в последние годы, может только социокультурный фактор, однако его действие будет заметно лишь в крайне ограниченном числе регионов: это национальные республики (пример – фактический отказ Татарстана исключать из своей политической системы пост Президента республики) и регионы с ярко выраженной идентичностью (республика Крым). В целом анализ причинно-следственных взаимосвязей свидетельствует о высокой вероятности воспроизводства существующей институциональной матрицы в регионах России.

Библиографический список

1. *Кузнецов И.И.*, *Данилов М.В.* [и др.]. Политическое будущее России: взгляд из региона. Саратов, 2006.

2. *Данилов М.В.* Исследование российской многопартийности: традиции и инновации. Саратов, 2006.

3. *Чернов Е.А.* Группы интересов в региональном политическом процессе Российской Федерации (на примере Саратовской области): автореф. дис. … канд. полит. наук. Саратов, 2012.

Ю.Э. Солопченко,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ТЕХНОКРАТИЧЕСКИЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ПОЛИТИКИ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ГУБЕРНАТОРСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ВНЕШНЕПОЛИТИЧЕСКОЙ КОНФРОНТАЦИИ *

В период новейшей истории России институт губернаторства претерпел множество изменений. Менялись объем и перечень полномочий

* Статья подготовлена под руководством кандидата политических наук, доцента О.С. Скороходовой.

глав субъектов Федерации, каналы рекрутирования, отношения между федеральным центром и региональной властью; период выборности глав регионов на должность сменялся периодом назначения губернаторов. Несомненно, высшее должностное лицо субъекта Федерации играет ключевую роль в управлении и политической жизни региона, поэтому от эффективности исполняемых им обязанностей зависят различные аспекты как политической, так и экономической жизни вверенной губернатору части территории России.

Во второй половине 2010-х годов в принципах формирования ключевых институтов государственной власти наметилась особая тенденция. С 2012 г. эксперты зафиксировали новый, технократический подход: на место политических тяжеловесов приходят новые руководители, не имеющие ни политического опыта, ни амбиций, но обладающие опытом управления в своей области [1]. Квалифицированные специалисты ставятся на места политическим руководством страны для решения конкретных управленческих задач [2]. Период пандемии, начало СВО и особенно проведение мобилизации осенью 2022 г. поставили перед губернаторским корпусом совершенно новые политические и управленческие задачи. Изменениям подвергся и технократический тренд, в связи с чем наметилась новая траектория преобразования политической роли губернаторов.

В России институт высшего должностного лица представляет собой типично бюрократический вариант государственного строительства не «снизу» (от общества) и не «сверху» (от высших органов власти), а из середины вертикали власти, где губернаторская власть выступает посредником между федеральной властью и обществом. По мнению А.Д. Лазарева, оформление института губернаторской власти означает превращение опосредующих звеньев политики в основной ее субъект. Рост функций опосредования ведет к снижению качественности политического процесса, поскольку общество постепенно отчуждается от политической власти, а федеральная власть приобретает формальный характер. Соответственно, в политическом процессе возникает серьезная нагрузка на региональную власть и губернаторов. Главы регионов в значительной мере контролируют местные информационные потоки, избирательный и агитационный процесс; нередко происходит сращивание партийных и государственных структур, которыми контролируются и экономические ресурсы региона. «Субъекты Федерации в настоящем своем виде и в своих политических функциях – это во многом “мини-государства”, возглавляемые региональными кланами и лидерами» [3].

Система губернаторской власти – это способность регионального лидера, его аппарата и окружения контролировать и направлять социально-экономические и политические процессы на местах независимо от федеральной власти, с опорой на провинциальный социум, на региональную административную и интеллектуальную элиты. Сама система складывается из двух подсистем: институциональной, куда входит аппарат губернатора, его приближенные и часть местной элиты, и общностно-клановой, куда входят субъекты, связанные с бизнесом и составляющие социальную базу губернаторской власти.

Подобное разделение губернаторской власти способствует ее органичному встраиванию в сложившуюся систему региональной политики и отношений власти и общества. С помощью губернаторской власти провинциальная элита стремится получить новый кредит доверия от местного населения. Она доминирует над региональным политическим пространством, практически ни за что не отвечает перед населением, старается все контролировать. Все это сочетается с возрастающим спросом со стороны федеральной власти, требовательность по отношению к губернаторам только растет, а реальные полномочия и опыт новых глав регионов не соответствует политической реальности. «Пост губернатора перестал быть столь заманчивым для карьеры и становится расстрельной должностью. Истории бывших руководителей республик Коми, Марий Эл и Удмуртии, Сахалинской и Кировской областей это подтверждают. Вряд ли молодые технократы испытывали восторг, узнав о своем назначении губернаторами» [4].

Однако подобное положение вещей чревато серьезными социально-политическими осложнениями в настоящем и будущем. Технократизация губернаторского корпуса содержит больше рисков, чем возможностей, не решая главной задачи – качественного улучшения государственного управления на уровне регионов. Новые губернаторы-технократы работают в рамках старых политических и экономических институтов, в их задачи не входит изменение сложившегося статус-кво, поэтому коренных преобразований ожидать не приходится. Происходит деперсонализация и деполитизация должности губернатора; влияние главы региона все больше снижается, даже с учетом предпринимаемых федеральным центром усилий по недопущению дальнейшей девальвации значимости поста губернатора. Статус высшего должностного лица субъекта РФ становится

техническим, а одним из главных критериев для кандидатов на должность губернатора оказывается не политический опыт, а опыт работы в различных структурах исполнительной власти. «Особенно ценятся молодость и исполнительность: тем самым, губернаторы встраиваются не в политическую вертикаль, становясь в большей степени чиновниками, чем политическими лидерами» [5].

В условиях сворачивания политического аспекта регионального управления властные практики и технологии все чаще представляют собой набор административных мер. Тем не менее динамика последних лет свидетельствует о следующем: чем сложнее ситуация, чем меньше у федеральной власти ресурсов, тем больше режим делегирования полномочий в регионы. Сверхцентрализованный контроль сохраняется, а полномочия (они же обязанности) решать сложные вопросы и проводить непопулярные решения губернаторам будут предоставлены в возрастающем объеме. Именно поэтому в средне- и долгосрочной перспективе возможно превращение губернаторов из технократов в режиме СВО в наместников эпохи внешнеполитического противостояния, которые полноценно контролируют всю власть на вверенных им территориях, но при этом обязаны (за некоторым исключением, которое подчеркивает политическая титулатура отдельных акторов) жестко выполнять установки центра.

Управленческие вызовы последних лет поставили перед главами регионами совершенно новые проблемы, однако положение губернаторов за этот период укрепилось. В ответ на возникшие сложности внутренней политики главы регионов получили повышенные полномочия в сфере, которая ранее была для них недоступна – в работе с правоохранительными органами. Это позволило губернатором минимизировать риски попасть под удар в связи с коррупционными расследованиями. Конечно, от антикоррупционных расследований в стране не застрахован ни один чиновник, однако случаи арестов замов губернаторов или членов региональных правительств практически никогда не затрагивают самих губернаторов.

Изменения произошли и на общественно-политическом уровне регионального государственного управления: исполнительная власть значительно расширила возможности контроля и управления в этой сфере. Вместе с тем заметна минимизация роли партий в региональной жизни. Еще несколько лет назад региональная оппозиция (от КПРФ до представителей внесистемной оппозиции) аккумулировалась в полноценные очаги протеста в регионах: отделения системных партий договаривались с региональными контрэлитами и часто выступали единым фронтом против губернаторов [6]. В настоящее время недовольства активно купируются, а партии системной оппозиции практически перестали работать с социальным недовольством в регионах.

Не менее важен аспект информационной политики региона. После начала СВО местные администрации получили возможность активно подавлять публично выражаемое недовольство; это привело к тому, что критики стало меньше, а качество регионального и муниципального управления не улучшилось. Благодаря цифровой трансформации государственного управления и создания центров управления регионами (ЦУР), которые выступают каналами связи региональной власти и общества [7], главы субъектов РФ знают проблемы граждан и точки роста. Однако цифровая трансформация не может заменить политическую модернизацию – новые механизмы применяются к старому содержанию и устаревшим процессам [8]. Политическая управляемость и зачистка информационного пространства не приводит к экономической эффективности; в итоге власть на региональном уровне способна решить только часть проблем, так как пределы повышения эффективности уже достигнуты.

Актуальной проблемой остается современное понимание принципов федерализма. В политической системе Российской Федерации губернаторы выступают «наместниками» центральной власти над вверенной территорией, что не отменяет обязанность регионов отчитываться перед федеральным центром требуемыми показателями по основным метрикам (национальные проекты, экономическое положение региона, мобилизационные мероприятия и т.д.). Однако ослабление контроля федерального центра и силовых структур явно позволяет многим регионам публично жонглировать цифрами. Логика центра понятна: у регионов сокращаются возможности для повестки развития, их собственная доходная база не растет, а сложностей социально-экономического характера становится все больше.

Традиционно турбулентные для регионов выборные периоды в таких условиях уже не ставят перед региональной властью нерешаемые проблемы и фактически превратились в способ сбережения административных сил. Региональные и местные выборы все менее интересны обществу, уровень противодействия региональным властям со стороны парламентской оппозиции значительно снизился, а власти научились обеспечивать необходимые результаты (в том числе и за счет кулуарных договоренностей).

Итак, трансформация губернаторского управления в условиях внешнеполитической конфронтации выражается не столько в вертикально-управленческой субъектности губернаторов, сколько в их возможности административного доминирования в своем регионе. В условиях появления новых социально-экономических проблем количество ресурсно независимых регионов сокращается, а главы субъектов РФ в значительной степени зависят от федерального центра и встроены в политическую вертикаль. Тем не менее наличие новых управленческих механизмов создает возможность превращения губернаторов в полноценных наместников территорий, которые усилят свое влияние за счет социума и почерпнут в этом процессе политическую энергию.

Отсутствием привычной практики смены региональных элит и «губернаторопадов» федеральный центр демонстрирует, что готов держать губернаторов на постах, если они справляются со своими обязанностями. Подобный посыл создает простор для долгосрочного усиления политических позиций «сильных» губернаторов и глав республик. Однако ситуация может измениться: губернаторы должны поучаствовать в демонстрации достижений общества и власти в режиме консенсуса и провести в 2024 г. выборы главы государства. Для губернаторского корпуса это станет не только приоритетной задачей, но и призмой, сквозь которую оценивается работа каждого из ее представителей.

Библиографический список

1. *Гельман В.Я.* Politics Versus Policy: технократические ловушки постсоветких реформ // Полития: Анализ. Хроника. Прогноз (журнал политической философии и социологии политики). 2017. № 2 (85). С. 32–59.

2. *Становая Т.А.* Интеграторы как вид технократов. Кто станет демиургом четвертого срока Путина? URL: https://carnegie.ru/commentary/75636

3. *Лазарев А.Д.* Институт губернаторства в международной отечественной практике // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2007. № 1 (59). С. 105–109.

4. *Зубаревич Н.В.* Губернаторопад. К чему приведет нынешняя волна отставок глав регионов. URL: https://carnegie.ru/commentary/73299

5. *Становая Т.А.* Новая волна ротации губернаторов: технократичность и деперсонализация. URL: http://politcom.ru/22820.html

6. *Горохов А.В.* Особенности региональных результатов оппозиционных партий в России в рамках выборов 2018-2022 гг. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-regionalnyh-rezultatov-oppozitsionnyh-partiy-v-rossii-v-ramkah-vyborov-2018-2022-gg

7. *Соколов В.В.*, *Бочанов М.А.* Современные концептуальные подходы к управлению политическим пространством: региональный аспект. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-kontseptualnye-podhody-k-upravleniyu-politicheskim-prostranstvom-regionalnyy-aspekt

8. *Колесников А.В.* Технократы, вперед! URL: https://carnegie.ru/2019/03/19/ru-pub-7840

А.Д. Сотскова,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

АНТИКРИЗИСНЫЕ КОММУНИКАЦИИ ГУБЕРНАТОРА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ В КОНТЕКСТЕ СВО*

Политическая стабильность современного общества во многом определяется организацией и реализацией процессов современного политического управления, причем особые требования предъявляются к его информационно-коммуникативной составляющей. В современном информационном обществе даже незначительный случай, действие или бездействие могут подвергнуть риску существующую власть, поскольку благодаря высокой скорости передачи информации можно легко исказить сведения, чтобы подорвать репутацию органов власти и выставить новость в выгодной для себя форме. Именно поэтому органы государственной власти должны вовремя реагировать на различные кризисы. Реализация информационного сопровождения антикризисного управления органами государственной власти определяет как процесс протекания кризиса, так и посткризисную реальность в плане отношений «власть – общество».

В последнее время Российская Федерация столкнулась с множеством вызовов, которые могут способствовать возникновению кризисных ситуаций; это побуждает как федеральную, так и региональную власть выстраивать схемы антикризисных коммуникаций. С одной стороны, федеральные органы концентрируют управление в своих руках, а с другой – делегируют ответственность главам регионов. Соответственно, губернаторы включаются в процесс антикризисного управления, их роль в политическом управлении становится более значимой. Наиболее четко данная тенденция прослеживается именно в антикризисном управлении губернаторов «приграничья». В данной работе рассматриваются характерные черты антикризисной комму-

* Статья подготовлена под руководством кандидата социологических наук, доцента О.Б. Батраевой.

никации губернатора Белгородской области В.В. Гладкова. Выбор обусловлен прежде всего тем, что глава региона является фактически первопроходцем в сфере выстраивания новой антикризисной коммуникации.

В современных условиях существуют несколько факторов, которые могут привести к кризису и подрыву репутации как глав регионов, так и всей власти в целом:

1. Высокая неопределенность настроений населения [1, с.10]. Несмотря на достаточно высокий рейтинг Президента РФ, психологическое состояние общества весьма неустойчиво. Отмечается депрессивное настроение, что может привезти к возрастанию социального напряжения и дестабилизации общества. В приграничных регионах подобная вероятность выше, так как обстрелы и диверсии еще больше деморализуют население.

2. Нехватка ресурсов. Губернаторам приграничных регионов требуется больше ресурсов на здравоохранение и поддержку семей мобилизованных, что естественным образом уводит средства от каких-либо инновационных проектов. По данным «Минченко консалтинг», начало СВО, санкции и проведение частичной мобилизации значительно осложнили социально-экономическую ситуацию в регионах [1, с.11]. Отмечается падение реальных доходов по сравнению с прошлыми периодами.

3. Возрастание ответственности, возложенной федеральными властями на региональный уровень. Теперь на губернаторов обращается больше внимания как со стороны центра, так и со стороны населения, которые видят в главах регионов своих лидеров, способных разрешить их проблемы. По словам президента Центра развития региональной политики И.А. Гращенкова, СВО серьезно повлияла на становление губернаторского корпуса – появились губернаторы, способные полноценно разрабатывать собственные решения и поддерживать коммуникацию с людьми [2]. Подобная тенденция подтверждается частыми встречами Президента РФ с губернаторами, в том числе приграничных регионов. Судя по частоте встреч В.В. Путина и В.В. Гладкова, а также оперативным и значительным ассигнованиям для региона, Белгород стал особой точкой внимания Кремля [3].

4. Появляется запрос на изменение форматов коммуникации. У населения приграничных регионов возникает потребность в тесном взаимодействии с региональными властями. По мнению И.А. Гращенкова, открытость губернаторов остается одним из главных трендов региональной политики [2]. В контексте СВО необходимы максимально открытые отношения, формирующие доверие между властью и населением, что позволит осуществлять эффективное антикризисное управление. Это побуждает глав регионов пересмотреть форматы антикризисной коммуникации. Одним из первых это сделал именно В.В. Гладков.

События СВО привели к тому, что некоторые крупные западные социальные сети оказались блокированы, и губернаторам было необходимо перестроиться на новые (в том числе отечественные) платформы. Наиболее активно используется мессенджер «Телеграм», где можно быстро публиковать информацию, оперативно оповещать население о происшествиях, важных событиях региона, мерах поддержки, тем самым выстраивая прямую коммуникацию между региональной властью и гражданами, что повышает рейтинг и является хорошим инструментом антикризисного управления.

Губернатор Белгородской области успешно переместил свою аудиторию: на данный момент у В.В. Гладкова более 400 тыс. подписчиков в «Телеграме», а общая аудитория всех социальных сетей составляет более 600 тыс. человек [4]. В начале 2024 г. на отечественной платформе «ВКонтакте» у губернатора Белгородской области насчитывалось 220 тыс. подписчиков, страница активно ведется, под записями открыты множество комментариев, на которые отвечает команда губернатора [5]. Новости обновляются ежедневно, все направлено на построение контакта с жителями области, что располагает к доверию.

В рамках исследования «Минченко консалтинг» было выявлено, что главы регионов, в том числе В.В. Гладков, с помощью социальных сетей решают следующие антикризисные задачи:

1. Борьба с дезинформацией. Используется информация, разъясняющая события, опровергающая ложную информацию.

2. Смягчение эмоционального напряжения населения. Главы регионов показывают, что готовы выслушать просьбы людей, оперативно реагировать на события.

3. Получение обратной связи. Является важным пунктом антикризисного управления, так как при анализе критики можно скорректировать дальнейшие шаги по управлению кризисом.

Появившаяся у населения приграничных регионов потребность в прямой коммуникации с региональными главами побуждает губернаторов переформатировать собственный имидж; помимо прочего, это помогает успокаивать граждан во время особо эмоциональных реакций на какие-либо события. Таким образом губернаторы демонстрируют личную вовлеченность в про-

цесс, способность контролировать события и эффективно решать проблемы. Значительную активность в данном вопросе проявил губернатор Белгородской области В.В. Гладков. Он лично отправлялся к местам обстрелов населенных пунктов, не раз посещал воинские части, больницы и т.д. [4]. Глава региона оперативно доносит актуальную информацию по каким-либо событиям, принимает точечные решения о помощи пострадавшим в конкретных ситуациях: так, он помог пострадавшему от обстрелов мальчику получить реабилитацию в санатории [6].

Смена позиционирования губернатора привела к новому подходу в управленческой работе. В.В. Гладков выступает как представитель интересов области перед федеральным центром, он открыто просит о помощи, не утаивает проблемы. Так, на встрече с Президентом РФ В.В. Путиным белгородский губернатор публично попросил о помощи [7]. Помимо этого, он прозрачно объясняет гражданам все сложные моменты, с которыми сталкивается регион в контексте СВО. Губернатор не скрывает масштабы разрушений от обстрелов: например, комментируя обстрел в Шебекино, где было уничтожено несколько ТЦ, глава региона констатировал, что коммерческие потери катастрофические и необходимо просить помощи у федерального центра, так как область такие расходы по компенсации не потянет [8].

В.В. Гладков ежедневно публикует информацию о нанесенных ВСУ ударах по Белгородской области, где сразу отмечает, какие восстановительные работы уже проведены или будут проводиться в ближайшее время. Такой стиль управления можно назвать новым трендом антикризисного регионального управления, когда бюрократический аппарат работает на человека, а не на самого себя [9]. В арсенале губернатора язык, понятный каждому, видеообращения, прямые эфиры в Телеграм-канале, где он отвечает на вопросы горожан. Губернатор появляется в кадре в разнообразной одежде, преимущественно гражданской, и создает впечатление человека, записывающего обращение спонтанно, на ходу: в салоне автомобиля, на фоне парка и т.д.

Глава региона выстроил образ защитника, который всегда придет на помощь, поговорит с пострадавшими, выслушает просьбы, поспособствует их решению. Например, не дожидаясь помощи из федерального центра, глава региона своими силами решал вопрос о расселении белгородцев, утративших жилье из-за обстрелов или приехавших из особо опасных приграничных населенных пунктов. Такой подход к работе со стороны главы региона вызывает симпатию и доверие у населения.

Итак, отметим следующие характерные черты антикризисной коммуникации губернатора Белгородской области:

– активное и эффективное использование всего спектра каналов коммуникации, в том числе самых оперативных, мобильных и доступных;

– выстраивание прямой, открытой, неформализованной коммуникации диалогового характера, построенной на доверии;

– проявление гибкости и инициативы в быстро меняющихся условиях;

– непрерывный диалог с федеральным центром для оказания помощи жителям региона, внесения позитивных социально-экономических перемен в Белгородской области;

– формирование образа защитника, который всегда придет на помощь.

Согласно мнению экспертов, фиксирующих формирование новой модели управления в современной российской практике, получившей название «Губернаторы 3.0», В.В. Гладков стоит у истоков данного подхода; именно с него начали отмечаться тенденции в изменении антикризисных коммуникаций глав регионов.

Библиографический список

1. URL: https://minchenko.ru/netcat_files/userfiles/22_DEC_Antikrizis_regiony_2022-AZ.pdf
2. URL: https://t.me/thegraschenkov/3480
3. URL:https://t.me/thegraschenkov/3246
4. URL: https://t.me/vvgladkov
5. URL:https://vk.com/gladkov_vv
6. URL: https://bel.aif.ru/society/persona/postradavshemu_pri_obstrele_pod_belgorodom_malchiku_ne_vyplatili_kompensaciyu
7. URL: https://www.kommersant.ru/doc/5784685?ysclid=lipzx20iqt659516121
8. URL: https://moe-belgorod.ru/news/ofitsialno/1139284?ysclid=lh64ou9k25550961462
9. URL: https://t.me/thegraschenkov/3046

А.С. Аншаков,
аспирант
Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В РОССИИ*

Современный этап развития цивилизации представляет собой процесс перехода от индустриального общества к информационному. По мере такого транзита основными продуктами производства и обмена начинают выступать информация и знания, а информационные технологии становятся «...основой стратегического развития в современном мире и неотъемлемой частью современных управленческих систем в ключевых отраслях экономики, сферах государственного управления, обороны страны, безопасности государства и обеспечения правопорядка...» [1].

Доступ к глобальным информационным ресурсам, передовые технологические решения, позволяющие обрабатывать огромные массивы данных и информации, создают благоприятные возможности во всех областях жизнедеятельности и государственного управления. В связи с этим государственная политика России направлена на развитие инфраструктуры связи и телекоммуникаций, обеспечение информационной безопасности, импортозамещение, прогресс в области искусственного интеллекта, внедрение цифрового государственного управления и перевод муниципальных и государственных услуг в цифровой формат. Значительное внимание также уделяется подготовке кадров в сфере информационных технологий.

При определении стратегических целей и задач развития Российской Федерации особое значение приобретают вопросы информационной безопасности, защиты и обеспечения целостности, достоверности и доступности информации.

Стратегия национальной безопасности Российской Федерации определяет кибербезопасность как один из стратегических национальных приоритетов наряду со сбережением народа России и развитием человеческого потенциала; обороной страны; государственной и общественной безопасностью; экономической безопасностью; научно-технологическим развитием; экологической безопасностью и рациональным природопользованием; защитой традиционных российских духовно-нравственных ценностей, культуры и исторической памяти; стратегической стабильностью и взаимовыгодным международным сотрудничеством [2]. Информационная безопасность тесно связана с общенациональной безопасностью и имеет важное значение для обеспечения стабильности и защиты страны.

Информационная безопасность касается прежде всего информационной сферы, под которой понимается «совокупность информации, информационной инфраструктуры, субъектов, осуществляющих сбор, формирование, распространение и использование информации, а также системы регулирования возникающих при этом общественных отношений» [3]. Обеспечение информационной безопасности включает защиту информации, информационной инфраструктуры, прав субъектов информационной сферы и общественных отношений, связанных с обработкой данных.

В Доктрине информационной безопасности кибербезопасность рассматривается как особая категория. Она представляет собой осуществление взаимосвязанных правовых, организационных, оперативно-розыскных, разведывательных, контрразведывательных, научно-технических, информационно-аналитических, кадровых, экономических и иных мер по прогнозированию, обнаружению, сдерживанию, предотвращению, отражению информационных угроз и ликвидации последствий их проявления. Для осуществления таких мер реализуются правовые, организационные, технические и другие средства, используемые силами обеспечения информационной безопасности [3].

Из содержания данного нормативного правового акта следует, что осуществление перечисленных мер представляет собой сложный процесс, объединяющий множество организационных, технических, оборонных, военных соци-

* Статья подготовлена под руководством доктора юридических наук, профессора С.Е. Чаннова.

альных и других факторов, зависящих от воздействия правовых норм и институтов. Для обеспечения информационной безопасности необходим комплекс взаимосогласованных правовых норм и механизмов, обеспечивающих реализацию данных норм. Следовательно, основой информационной безопасности является правовое обеспечение, на базе которого государственные органы во взаимодействии с органами местного самоуправления, организациями и гражданами осуществляют комплекс мер, направленных на обеспечение информационной безопасности.

Несмотря на широкое и частое использование термина «правовое обеспечение», в корпусе российского законодательства отсутствует его легальная дефиниция. В теории права этот термин является дискуссионным и пока не получил полного и однозначного определения. Определение правого обеспечения, сформулированное А.Н. Арзамаскиным, представляется наиболее точным и объективным: это «научно обоснованная, последовательная система правовых и иных средств, при помощи которых гражданское общество и государство осуществляет воздействие на общественные отношения исходя из очередности задач, возникающих перед обществом, и целей, которые они преследуют... Система правовых средств, по сути, представляет собой правовое регулирование посредством специально-юридических средств (нормотворчество, правореализация, правоприменение, средства индивидуальной правовой регуляции, меры принудительного и поощрительного характера)... Группу иных средств... составляет ряд обеспечительных мер: материально-технического, организационно-управленческого, кадрового, идеологического характера» [4].

Информационная безопасность в современном мире, особенно в переходный период к информационному обществу, требует развития инфраструктуры связи и телекоммуникаций, информационной безопасности, цифрового государственного управления и других информационных технологий. В Стратегии национальной безопасности РФ информационная безопасность определяется как важнейший стратегический приоритет.

Для обеспечения информационной безопасности необходима эффективная система правового обеспечения, включающая согласованное взаимодействие научно обоснованных средств. Цель этой системы – достижение правовых целей государственной политики в области обеспечения кибербезопасности. Эффективность системы оценивается по достижении результатов, обеспечивающих информационную безопасность.

Библиографический список

1. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество»: постановление Правительства РФ от 15 апр. 2014 г. № 313 (в ред. от 21 дек. 2023 г.). URL: http://pravo.gov.ru

2. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400 // СЗ РФ. 2021. № 27 (ч. II). Ст. 5351.

3. Об утверждении Доктрины информационной безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ от 5 дек. 2016 г. № 646 // СЗ РФ. 2016. № 50. Ст. 7074.

4. *Арзамаскин А.Н.* Определение понятия «правовое обеспечение»: постановка проблемы // Наука и школа. 2016. № 6. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/opredelenie-ponyatiya-pravovoe-obespechenie-postanovka-problemy

А.А. Балакина,

магистрант,

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ЭЛЕМЕНТЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА СОТРУДНИКА ОРГАНА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ*

Исследование вопроса об элементах правового статуса сотрудника органа исполнения наказаний требует предварительного терминологического анализа. Это обусловлено тем, что в настоящее время теоретиками не выработано единого подхода к определению термина «правовой статус». К тому же данный термин нередко отождествляется с понятием «правовое положение», что также является предметом научной дискуссии. Например, Д.М. Овсянко считает, что правовой статус включает в себя четыре основных элемента: права, обязанности, свободы и ответственность сотрудников [1]. В.А. Пертли к перечисленным категориям добавляет такие понятия, как личные, профессиональные качества персонала, меры социальной поддержки и защиты [2]. Н.В. Витрук проводит разграничение между понятиями «правовой статус» и «правовое положение», отмечая, что данные термины различны по своему содержанию и могут пониматься неодинаково – в узком и широком смысле [3]. Л.В. Смирнов утверждает, что правовой статус выступает «ядром правового положения», в то время как само «правовое положение» существенно шире [4]. А.В. Кожаев придерживается мнения о том, что нецелесообразно осуществлять разграничений между понятиями «правовой статус» и «правовое положение», так

*Статья подготовлена под руководством кандидата юридических наук, доцента И.С. Семеновой.

как необходимость разграничения данных терминов состоит лишь во внесении принципиально нового содержания в уже существующую массу научных изысканий [5].

Аналогичной точки зрения придерживается и законодатель. Так, в ч. 4 ст. 10 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» содержится прямое указание на то, что правовое положение тождественно по своему содержанию правовому статусу [6]. Опираясь на точку зрения законодателя, в рамках текущего исследования исследуемые понятия будут пониматься и использоваться в качестве тождественных.

В современном законодательстве статус сотрудника органа исполнения наказаний определяется положениями Федерального закона от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы"» [7]. Согласно позиции законодателя, это статус «гражданина, который проходит службу в уголовно-исполнительной системе и замещает должность, по которой предусматривается присвоение специального звания». Следовательно, по своему правовому положению сотрудник ФСИН РФ является государственным служащим, а прохождение им службы в УИС РФ является прохождением федеральной государственной службы.

В рамках правового статуса сотрудника уголовно-исполнительной системы в России выделяются три основных элемента, представленные общим, индивидуальным и специальным правовыми статусами сотрудника УИС, которые находятся в постоянном взаимодействии [8].

Общий правовой статус сотрудника УИС – это статус, в котором главенствующее «место» принадлежит нормам Конституции РФ (в связи с этим общий правовой статус в некоторых источниках именуется также «конституционным»). Суть данного статуса можно подтвердить положением из Конституции РФ: в ст. 6 закрепляется за каждым человеком, который родился и проживает на территории Российской Федерации, гражданство [9]. Таким образом, выход из российского гражданства сопровождается потерей бывшим гражданином конституционно закрепленного права на равный доступ граждан к гражданской службе. Следовательно, при отсутствии гражданства России он уже не может занимать должности в УИС РФ, на что прямо указывается в положениях п. 7 ст. 14 Федерального закона № 197-ФЗ [7].

Индивидуальный статус сотрудника ФСИН РФ, также именуемый как общеслужебный, включает в себя разные права, определенные в положениях ст. 11 Федерального закона № 197-ФЗ. В частности, такими правами являются право на финансовое обеспечение, право на отдых и прочее.

Специальный статус сотрудника уголовно-исполнительной системы в России представлен содержимым права, закрепленным специальными правовыми нормами. В качестве примера содержания специального статуса можно привести право сотрудника УИС на применение оружия. Следует отметить, что специальный статус для сотрудников УИС в плане их профессиональной деятельности является наиболее актуальным, так как в процессе и по роду осуществления своей службы сотрудники уголовно-исполнительной системы общаются и непосредственно взаимодействуют с людьми, совершившими противоправные действия и отбывающими за это уголовное наказание в той или иной форме. Следовательно, служба сотрудников УИС потенциально опасна, связана с риском посягательства на их жизнь и здоровье. В связи с этим специальные нормы направлены в том числе и на обеспечение безопасности служащих.

Значимая составляющая правового статуса сотрудника УИС – его права, закрепленные действующими нормами российского законодательства, например, право на административное задержание, на обыск осужденных и т.п. Перечень прав служащих УИС весьма широк, однако особенность большей части предоставляемых служащим прав заключается в том, что их реализация возможна только на территории учреждений и органов, в которых данные служащие непосредственно осуществляют свою трудовую деятельность.

В правовой статус сотрудника УИС включаются также обязанности, свойственные ему по роду деятельности и закрепленные нормами действующего законодательства. Обязанности также подразделяются на общегражданские и специальные (профессионально-должностные, служебные) [10]. Представленная классификация основана на юридическом положении служащих ФСИН РФ, а конкретные обязанностей регулируются широким спектром актов национального и международного законодательства в сферах регулирования государственной службы и пенитенциарной деятельности.

К общегражданским обязанностям служащих УИС относятся обязанности, возложенные на всех граждан Российской Федерации: уплата налогов и сборов, защита Отечества и иные, преимущественно закрепленные в положениях конституционного законодательства.

Специальные обязанности служащих уголовно-исполнительной системы закреплены главным образом в ст. 12 Федерального закона № 197-ФЗ и определяются их должностными инструкциями, но круг обязанностей на практике настолько широк, что нередко выходит за рамки названных документов. В Федеральном законе № 197-ФЗ содержится прямое указание на то, что на сотрудника ФСИН РФ могут возлагаться, кроме перечисленных, и иные обязанности, предусмотренные действующим российским законодательствам. Служащий УИС, в частности ФСИН РФ, может временно выполнять обязанности, не предусмотренные его должностной инструкцией и не прописанные в служебном контракте.

Особенным составным элементом правового положения сотрудника уголовно-исполнительной системы выступают запреты и ограничения, которые, с точки зрения законодателя, необходимы для обеспечения внутренней защищенности деятельности системы. Среди ограничений находится, например, невозможность поступления на службу лица, которое имеет или имело судимость либо признано недееспособным соответствующим судебным решением. Сотрудникам ФСИН РФ запрещается осуществлять предпринимательскую деятельность, трудиться по совместительству (за исключением научной, преподавательской и творческой деятельности); они несут обязательства по подаче сведений о своих доходах (в том числе о доходах супруги / супруга и несовершеннолетних детей), сообщать в соответствующие подразделения ФСИН РФ и органы информацию о склонении к совершению коррупционного правонарушения, урегулировании конфликта интересов и прочего. Предпринимаемые меры направлены на пресечение коррупции в уголовно-исполнительной системе и предупреждении рисков возможных инцидентов.

На основании изложенного можно сделать определенные выводы.

Во-первых, правовое положение сотрудника (служащего) уголовно-исполнительной системы Российской Федерации определено как комплекс прав, обязанностей, льгот и гарантий, запретов и ограничений, закрепленных нормами действующего российского законодательства.

Во-вторых, правовое положение сотрудников (служащих) УИС с точки зрения теоретико-правового обоснования достаточно динамично, находится в постоянном изменении и совершенствовании. Вся законодательная инициатива направлена на гармонизацию существующих нормативных правовых актов, а также на создание новых, уточняющих, разъясняющих или раскрывающих отдельные аспекты правового положения служащих уголовно-исполнительной системы.

Библиографический список

1. *Овсянко Д.М.* Государственная служба Российской Федерации: учебное пособие. М., 2002.

2. *Пертли В.А.* Правовое положение сотрудников учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005.

3. *Витрук Н.В.* Общая теория правового положения личности. М., 2008.

4. *Кожевников Р.Д.* Правовое регулирование прохождения государственной службы в федеральной службе исполнения наказаний России // Развитие территорий. 2020. № 4 (22). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-prohozhdeniya-gosudarstvennoy-sluzhby-v-federalnoy-sluzhbe-ispolneniya-nakazaniy-rossii

5. *Кожаев А.В.* Понятие и признаки сотрудника ФСИН как государственного служащего // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2023. № 2-2 (77). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-priznaki-sotrudnika-fsin-kak-gosudarstvennogo-sluzhaschego

6. О системе государственной службы Российской Федерации: Федер. закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

7. О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: Федер. закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

8. *Кремнева Г.В.* Правовой статус сотрудников уголовно-исполнительной системы // Закон и право. 2021. № 8. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoy-status-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy

9. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

10. *Ивашов А.С.* Понятие и сущность гражданско-правового статуса сотрудников уголовно-исполнительной системы // Молодой ученый. 2021. № 6 (348).

Е.В. Волкова,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В НЕФТЕГАЗОВОЙ СФЕРЕ*

Нефтегазовая отрасль является одной из самых важных и значимых в экономическом секторе. Нефть и природный газ – основные источники энергии для производства электроэнергии,

*Статья подготовлена под руководством кандидата экономических наук, доцента Е.С. Березиной.

тепла и транспортных средств, основа для мировой энергетики. Добыча нефти и газа, а также их переработка представляют собой огромный экономический потенциал. Данная отрасль обеспечивает значительный вклад в экономику многих стран и является источником множества рабочих мест.

Нефть и газ остаются главными товарами на мировом рынке, экспорт нефти и газа оказывает значительное влияние на валютные резервы и торговый баланс страны. Нефтегазовая отрасль представляется двигателем инноваций и технологического развития в области извлечения, переработки и использования энергетических ресурсов. Состояние нефтяного сектора страны в настоящее время находится на достаточно высоком уровне, более 60% доходов в государственный бюджет поступает от экспорта сырья за границу [1, с. 2].

Деловая оценка персонала представляет собой систематический процесс оценки профессиональных навыков, компетенций, потенциала и производительности сотрудников в организации. Она подразумевает анализ и оценку работы каждого сотрудника с целью обеспечения эффективного управления человеческими ресурсами.

Ключевые аспекты деловой оценки персонала включают следующие показатели:

– квалифицированность, в том числе знания, навыки и опыт сотрудника, а также его компетентность в определенной области;

– производительность, при которой руководство оценивает, насколько эффективно сотрудник выполняет свои обязанности и цели, устанавливаемые для него в рамках организации;

– потенциал сотрудника для роста и развития внутри организации, а также возможность играть более ответственную роль в компании в будущем.

Результаты деловой оценки используются для предоставления сотруднику обратной связи по его работе, а также для разработки индивидуальных планов развития и обучения. Полученные оценки персонала могут использоваться для принятия решений об увеличении заработной платы, продвижения по службе, переводе на другую должность и других вопросах управления кадрами. Деловая оценка персонала является важным инструментом управления человеческими ресурсами, который помогает организациям оптимизировать использование своих кадровых ресурсов и обеспечить их развитие и мотивацию.

Приоритетными представляются задачи определения кадрового потенциала в целом, поэтому вопросам оценки каждого отдельного работника уделяется пристальное внимание. Организации регулярно проводят оценку персонала, чтобы привлечь наиболее талантливых специалистов, профессионалов своего дела, благодаря которым организация сможет конкурировать на мировом рынке [2, с. 2].

В нефтегазовой отрасли важны высокие профессиональные навыки и знания, поскольку процессы добычи, транспортировки и переработки нефти и газа требуют высокой квалификации и опыта. Система деловой оценки помогает привлечь сотрудников с необходимыми навыками и развивать их карьеру в соответствии с организационными требованиями. Помимо этого, данная сфера связана с повышенными рисками для здоровья и безопасности сотрудников. Система деловой оценки ориентирована на соблюдение правил и стандартов безопасности, что помогает улучшить условия безопасности на производстве.

В нефтегазовой отрасли ключевыми качествами являются лидерство, стратегическое мышление и умение принимать быстрые решения, чтобы эффективно управлять проектами и ресурсами. Оценка персонала способствует выявлению потенциала и лидерских качеств сотрудников, что необходимо для успеха в данной отрасли. Полученные данные позволяют планировать развитие и обучение сотрудников. Компаниям важно стремиться не только к привлечению, но и к удержанию наиболее талантливых специалистов. В связи с этим организации нефтегазовой отрасли проводят систематические оценки, чтобы выяснить, как со временем меняются компетенции и профессиональные навыки сотрудников, каков их потенциал.

Вопрос оценки персонала на предприятиях нефтегазовой отрасли в условиях постоянного стремления к оптимизации расходов на производство достаточно актуален. Предприятиям нефтегазовой отрасли требуются специалисты, обладающие высокой квалификацией с целью минимизации потерь эффективности производства, и, в данных условиях именно деловая оценка персонала дает возможность определить и четко сформулировать необходимые компетенции. Следует отметить, что сегодня все чаще российские предприятия нефтегазовой используют инновационные методы деловой оценки персонала [3, с. 3].

В основе деловой оценки персонала лежат различные факторы, включая производительность, компетенции, навыки, способности и личностные качества сотрудника. В процессе деловой оценки персонала применяются различные методы, такие как производительность, тестирование, анализ компетенций и навыков. Важными аспектами при оценке персонала является учет

соответствия сотрудника предъявляемым требованиям и целям компании, его способность к развитию и повышению производительности. Деловая оценка также охватывает изучение личностных характеристик, коммуникативных навыков, адаптивности и умения работать в коллективе, проведение обратной связи и установление развивающих и поддерживающих целей для каждого сотрудника. Такой подход помогает создать индивидуальные планы развития и поддержки для каждого сотрудника, что, в свою очередь, способствует улучшению его производительности и развитию его потенциала.

Деловая оценка персонала в нефтегазовой отрасли имеет ряд особенностей, например, она должна учитывать технические навыки и знания сотрудников, так как технические аспекты играют важную роль в этой отрасли. Сотрудники в нефтегазовой отрасли работают с высокорискованными материалами и процессами, поэтому оценка персонала должна включать в себя соблюдение ими правил и стандартов безопасности.

Нефтегазовая отрасль может иметь различные месторождения и проекты по всему миру, и оценка персонала должна учитывать разнообразие культур, требований и географических аспектов. В свете растущего интереса к устойчивости и экологической ответственности оценку компетенций сотрудников следует включить в область устойчивого развития и соблюдения экологических норм и стандартов.

Иными словами, деловая оценка персонала в нефтегазовой отрасли должна учитывать нормы безопасности, техническую, культурно-корпоративную специфику данной отрасли, растущие требования к устойчивости и экологической ответственности. Система деловой оценки персонала в нефтегазовой сфере способствует оптимизации использования человеческих ресурсов, повышению безопасности и эффективности работы, развитию квалификации и лидерских качеств сотрудников.

Библиографический список

1. *Шабоян А.К.* Анализ нефтяной промышленности в России: состояние, проблемы и перспективы развития // Достижения науки и технологий-ДНиТ-II-2023: II Всероссийская научная конференция. URL: http://ru-conf.domnit.ru/media/filer_public/5f/d7/5fd7d323-bd1b-48d7-a09a-ace692790d88/1017-dnit-ii-2023.pdf

2. *Ильичёв А.С.* Роль деловой оценки персонала в нефтегазовой отрасли // Вестник науки. 2020. № 12 (33), т. 2. С. 61–64. URL: https://www.вестник-науки.рф/article/3877

3. Роснефть: Оценка персонала // Официальный сайт компании «Роснефть». URL: https://rosnefteflot.rosneft.ru/Development/personnel/rating/

Е.О. Гонцов,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛНЕНИЯ РЕШЕНИЙ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ В ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ*

Конституционный Суд Российской Федерации выполняет особую роль в демократическом правовом государстве, обеспечивая защиту конституционных прав и свобод человека и гражданина. Решения этого высшего органа судебной власти направлены на совершенствование деятельности органов государственной власти в соответствии с правовыми нормами Конституции РФ. Однако, как показывает практика, вынесения Конституционным Судом РФ решений о защите прав и свобод человека являются недостаточными, поскольку возникают трудности с их дальнейшей реализацией на практике.

Проблема неисполнения правовых решений Конституционного Суда РФ, как считают ученые, на первоначальном этапе свой деятельности была связана с относительной новизной этого института в системе государственного аппарата, но со временем данная практика не была изжита.

Специфика конституционных решений обусловливает их значительное воздействие на всю правовую систему. Н.В. Каблов утверждает, что «именно поэтому своевременное исполнение судебных решений обеспечивает верховенство закона и его единообразное применение во всей Российской Федерации» [1, с. 48] и рассматривает верховенство закона как основополагающий юридический признак правового государства, а также конституционный принцип, основанный на демократии.

Безусловно, неисполнение решений Конституционного Суда РФ подрывает авторитет всей судебной ветви власти. В научном сообществе активно обсуждаются проблемы возникновения причин неполноценной применяемости конституционных решений. В контексте принятия правовых решений ученые выделяют несколько основных факторов, связанных с неисполнением решений Конституционного Суда РФ: правовой скептицизм; сложность в понимании правовых позиций; несовершенство самого механизма исполнения судебных решений.

Как отметил председатель Конституционного суда В.Д. Зорькин, «в Российской Федерации не

* Статья подготовлена под руководством кандидата юридических наук, доцента М.Г. Прошиной.

может быть неисполнимых решений, в том числе Конституционного Суда. Они могут быть неисполнимыми только тогда, когда чиновник не хочет их исполнять» [2].

Нередко сама формулировка судебных актов, их усложненный стиль играют немаловажную роль в данном вопросе, приводя к недопониманию их исполнителями. Кроме того, несовершенство формулировок в судебных актах, особенно их излишняя сложность, оказывает значительное воздействие на их понимание и исполнение со стороны учреждений. Этот факт свидетельствует о пробелах в некоторых положениях Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» [3], где важные положения сформулированы неясно, а также существуют отсылочные нормы, которые не предоставляют достаточной информации для правильной интерпретации и применения соответствующих юридических механизмов. Эта проблема становится особенно актуальной при обсуждении вопросов ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение конституционных решений. К.А. Сасов уверен в том, что роль Конституционного суда РФ уже не ограничивается простым контролем за правовой сферой государства и отменой неправомерных документов: «Отсутствие четко установленной ответственности за игнорирование решений конституционных судов имеет важное значение и оказывает влияние на систему правосудия» [4]. Сомнения в обязательности конституционных решений, основанных исключительно на «принудительном исполнении», не должны являться нормой, поскольку обязательность судебных актов подразумевает наличие соответствующего механизма их исполнения. Следует отметить, что нормы об ответственности за неисполнение конституционных решений, предусмотренные действующим законодательством, требуют дополнительной разработки, так как в настоящее время не обеспечивают необходимой эффективности.

Вместе с тем механизм исполнения решений постепенно совершенствуется, количество невыполненных решений уменьшается, однако системный подход к данной проблеме до сих пор отсутствует. Законодателю следует разработать специальные нормативные акты, направленные на создание системы конституционного правосудия, а также упрощение процедуры исполнения решений Конституционного Суда РФ.

В соответствии с Указом Президента РФ от 20 мая 2011 г. № 657 «О мониторинге правоприменения в Российской Федерации» Министерство юстиции РФ осуществляет мониторинг соблюдения законов в сотрудничестве с Конституционным Судом РФ, Аппаратом Правительства РФ, палатами Федерального Собрания РФ и федеральными органами исполнительной власти [5]. Мониторинг направлен на проверку выполнения решений, вынесенных Конституционным Судом РФ с целью обеспечения их эффективного исполнения.

Согласно статистическим данным с 1992 по 2020 г., Конституционный Суд РФ вынес 276 решений, из которых 240 успешно исполнены. На начало 2020 г. оставалось 34 постановления, ожидающих выполнения. Из этого числа Правительство РФ представило пять в Государственную Думу с запросом о исполнении восемнадцати решений, что требует активной работы со стороны федеральных органов исполнительной власти.

Заключение некоторых экспертов, утверждающих отсутствие необходимости в создании отдельного законодательного акта, утверждающего четкий механизм для осуществления решений Конституционного Суда РФ, представляется неправомерным. В настоящее время крайне важно разработать специальный правовой документ, направленный на установление ответственности за невыполнение решений Конституционного Суда РФ, а также создание эффективного механизма их реализации.

Нарушение установленных сроков при исполнении решений Конституционного Суда РФ также является существенной проблемой, связанной с задержкой представления соответствующего законопроекта Правительством РФ.

По всей видимости, многие из этих сложностей возникают по причине несогласованности интересов разных участников спорных правоотношений даже независимо от наличия решения Конституционного Суда РФ. Хотя детальная регламентация мер ответственности и дополнительные полномочия для Конституционного Суда РФ могут решить многие текущие проблемы в этой области, в современных условиях такой вариант практически нереализуем, поскольку высшие органы власти обладают абсолютным правом внесения изменений в нормативные акты [6, с. 73]. В таких ситуациях возникают трудности с обеспечением своевременного привлечения к ответственности, так как необходимая база уже может отсутствовать к моменту принятия соответствующих решений.

Ситуация, связанная с невыполнением решений Конституционного Суда РФ, представляет собой проблему, требующую принципиальных корректировок. Несмотря на заметные достижения Конституционного Суда РФ в создании и улучшении законодательной базы, имеющиеся меры по

регулированию его функций представляются недостаточными. Требуются изменения в законодательной базе для более эффективного урегулирования положений, закрепленных в Федеральном конституционном законе «О Конституционном Суде Российской Федерации». Подобные изменения позволят четко определять компетенцию и ответственность Конституционного Суда РФ, что, в свою очередь, способствует укреплению верховенства права и обеспечению более эффективного функционирования юридической системы.

Итак, можно сформулировать основные проблемы, связанные с исполнением решений Конституционного Суда РФ, и предложить потенциальные пути их решения.

Во-первых, сложность изложения судебных решений и нормативных актов, относящихся к решениям Конституционного Суда РФ, нередко приводит к недопониманию со стороны их исполнителей.

Во-вторых, существует неопределенность по поводу понимания терминологического словосочетания «исполнение решений Конституционного Суда РФ», обусловленная нечеткостью толкования актов суда и неоднозначными трактовками.

В-третьих, отсутствие должным образом разработанных и реально применимых мер ответственности за игнорирование решений конституционных органов правосудия приводит к нарушениям существующего регулирования участниками данных правовых отношений.

В-четвертых, недостаточное финансовое обеспечение многих государственных органов препятствует надлежащей реализации конституционных решений. Многие из этих органов власти не имеют достаточной бюджетной поддержки, их деятельность не приносит доход.

В-пятых, несоблюдение сроков реализации решений Конституционного Суда РФ приводит к задержке в представлении соответствующих законопроектов со стороны Правительства РФ. Иногда Государственная Дума также откладывает процесс принятия законопроектов, несмотря на отсутствие установленных конкретных сроков для принятия законопроектов и их повторного внесения.

Представляется, что многие возникающие сложности заключаются в недостаточной согласованности интересов участников спорных правовых отношений, даже при наличии решений Конституционного Суда РФ. Эта несогласованность может быть вызвана такими факторами, как разнообразие юридических подходов, разногласия в толковании правовых норм, индивидуальные интересы и цели участников, что затрудняет успешное исполнение решений Конституционного Суда РФ в реальной практике.

Библиографический список

1. *Каблов Н.В*. Проблемы исполнения решений Конституционного Суда РФ // Вестник науки. 2022. № 3.

2. Зорькин не видит объективных причин для неисполнения решений Конституционного Суда. URL: https://tass.ru/spb-news/651257

3. Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» (ред. от 31 июля 2023 г. № 6-ФКЗ) // СЗ РФ. 1994. № 13. Ст. 1447; 2023. № 32, Ч. I. Ст. 6118.

4. *Сасов К.А*. О причинах неисполнения решений Конституционного Суда Российской Федерации // Налоговед. 2007. № 7. С. 5–12.

5. О мониторинге правоприменения в Российской Федерации: Указ Президента РФ от 20 мая 2011 г. № 657 (в ред. от 9 октября 2023 г. № 751) // СЗ РФ. 2011. № 2. Ст. 2930; 2023. № 42. Ст. 7476.

6. *Егорова Ю.А*. Проблемы исполнения решений Конституционного Суда Российской Федерации // Огарёв-Online. 2016. № 8.

О.О. Доля,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

СЛУЖЕБНАЯ ПРОВЕРКА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ: ПРОБЛЕМЫ ОПТИМИЗАЦИИ*

Государство заинтересованно в повышении кадрового потенциала государственных органов и обеспечении эффективности деятельности служащих, занимающих должности государственной службы. Госслужащим доверено решение важных задач и ответственная миссия, их успешное выполнение находится в прямой зависимости от уровня соблюдения ими служебной дисциплины в своей профессиональной деятельности.

Служебная проверка является тем механизмом прохождения государственной службы, который выполняет функции профилактики и наказания конкретных государственных служащих за те или иные правонарушения. Следовательно, она выступает показателем эффективности этой сферы общественных отношений, а также инструментом повышения уровня служебной дисциплины должностных лиц. Однако на практике при реализации данного направления возникает ряд трудностей, большая часть из которых связана с проведением служебных проверок и оспариванием их результатов.

* Статья подготовлена под руководством доктора юридических наук, профессора М.В. Преснякова.

На наш взгляд, одной из таких проблем является отсутствие в законе каких-либо особенностей, которые учитывали бы специфические аспекты проведения служебной проверки в отношении должностных лиц, замещающих должности гражданской службы категории «руководители». Когда речь заходит о служебных проверках в отношении указанных должностных лиц, ситуация усложняется различными правовыми элементами. Это связано с тем, что руководители несут двойную ответственность: за свои действия и за свое бездействие, которое может проявляться в недостаточном контроле за работой структурного подразделения. Именно поэтому часто нарушения, выявленные в ходе проверки, являются не столько прямым результатом действий руководителя, сколько следствием его неэффективного контроля. Чтобы обеспечить качественное управление, должностные регламенты государственных служащих, замещающих должность категории «руководители», включают обязанности по координации и контролю деятельности подразделений. Это позволяет подходить к вопросам управления системно и последовательно. Вместе с тем установить прямую связь между бездействием руководителя и наступившими последствиями бывает сложно. Следует также учитывать, что в ходе проверки могут быть выявлены уважительные причины, которые исключают вину руководителя в совершение дисциплинарного проступка.

Данные причины могут отражаться как в объяснениях самого государственного служащего, так и в заключениях специалистов. Отметим ключевой момент: для руководителей, которые обязаны контролировать работу соответствующих структурных подразделений, эти обстоятельства часто оказываются второстепенными. Однако их основная задача – обеспечить эффективный контроль и руководство, поэтому за сбои в системе отвечают непосредственно они.

Считаем нецелесообразной установившуюся дисциплинарную практику, при которой в случае обнаружения нарушений со стороны подчиненных должностных лиц предполагается вина руководителя. Не умаляя того факта, что неисполнение или ненадлежащее исполнение подчиненным своих должностных обязанностей является прямым или косвенным последствием ненадлежащего контроля со стороны руководства, считаем, что выводы служебной проверки не должны ограничиваться стандартными фразами о том, что в деянии руководителя установлено или, наоборот, не установлено нарушение действующего законодательства. В каждом конкретном случае необходимо указание в заключении по результатам проведенной проверки о наличии или отсутствии причинной связи между действием (бездействием) руководителя и наступившими последствиями, и в чем это выразилось. В связи с этим необходимо усилить прозрачность и конкретизацию проведения служебных проверок в отношении руководящих кадров, чтобы установить их ответственность за совершение дисциплинарных проступков в рамках государственной службы.

На наш взгляд, механизм проведения служебной проверки содержит определенные недочеты, сказывающиеся на защите интересов государственного служащего, в отношении которого она проводится. Так, законодательством Российской Федерации не определена форма запроса представителя нанимателя о предоставлении государственным гражданским служащим объяснения в ходе служебной проверки об обстоятельствах, послуживших основанием для ее проведения, не регламентировано содержание такого запроса.

Следует отметить, что суды не принимают объяснение в виде докладной записки служащего, поскольку она не излагает позицию относительно проступка, не объясняет причин, способствовавших ненадлежащему исполнению должностных обязанностей [1]. На практике каждое ведомство самостоятельно подходит к определению указанных требований, что не способствует унификации данных положений.

Подобная ситуация возникает и с определением срока, в течение которого представитель работодателя должен принять решение о проведении служебной проверки. В настоящее время в федеральном законодательстве не устанавливается конкретного срока, поэтому различные органы определяют этот срок по-разному. В целях формирования единого порядка назначения проверок необходимо на законодательном уровне установить срок для вынесения соответствующего решения о проведении служебной проверки, например, в течение двух недель с момента получения руководителем сведений, содержащих основания для ее проведения.

Согласно ч. 8 ст. 59 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ госслужащий имеет только право ознакомиться по окончании служебной проверки с письменным заключением и другими материалами [2]. При этом заключение напрямую направляется к представителю нанимателя, тем самым государственный служащий лишается возможности каким-то образом выразить свои замечания по тем выводам, которые содержатся в за-

ключении. В связи с этим в перечень правомочий госслужащего следует добавить право на получение копии заключения по результатам проверки до направления его представителю нанимателя, а также право представить свои возражения за данное заключение. Закрепление таких правомочий будет способствовать повышению прозрачности и справедливости при проведении служебной проверки.

Служебная проверка проводится с участием представителей кадровой и юридической служб, а также профсоюзного органа (при его наличии). По нашему мнению, включение в состав комиссии по проведению служебной проверки независимых экспертов усилит гарантии защиты прав госслужащих. В настоящее время их присутствие предусмотрено в аттестационной комиссии, в конкурсной комиссии. В связи с этим достаточно логично их присутствие и в данной комиссии, что вносит элемент необходимой объективности, а также устраняет проблемы, связанные с закрытостью процедуры.

Другой проблемой является разделение законодателем дисциплинарного взыскания на простое и взыскание за коррупционные нарушения. Несмотря на то что они во многом идентичны, к тому же Верховный Суд РФ относится к ним как к единым правонарушениям, в действительности такое деление способствовало дезориентации правоприменителя и повлекло за собой претворение в жизнь еще более закрытой процедуры в отношении коррупционных проступков, что выражается в максимально закрытом характере проверки по сравнению с обычными дисциплинарными проступками.

Представляется целесообразным выстроить единую шкалу дисциплинарного взыскания, без деления на простые дисциплинарные и коррупционные. Для этого необходимо исходя из состава дисциплинарного проступка решать вопрос о том, какое применять взыскание, причем это может быть даже увольнение в связи с утратой доверия, если это связано с коррупцией. Объединение шкалы дисциплинарных взысканий приведет также к объединению процедуры рассмотрения.

Совершенствования требует и вопрос вневедомственного контроля за соблюдением законодательства при проведении служебной проверки. В юридической литературе неоднократно поднимался вопрос о целесообразности дальнейшего оспаривания результатов служебной проверки в комиссиях, занимающихся рассмотрением служебных споров внутри самих государственных органов, где каждый этап процесса находится под тщательным контролем работодателя [3, с. 17]. Без сомнения, данная обстановка не способствует объективному анализу результатов проверки, проводимой в рабочих целях. Оптимальным вариантом, по нашему мнению, является возможность для государственного служащего оспорить результаты служебной проверки вне органа государственной власти, без обращения в суд, для чего необходима специальная система, которая будет заниматься рассмотрением данных аспектов.

В связи с этим продуктивно предложение российских ученых-административистов о создании независимых от сторон конфликта квазисудебных органов по досудебному рассмотрению и разрешению государственно-служебных споров. В частности, С.В. Линецкий предлагает создать в системе исполнительных органов апелляционную комиссию по вопросам государственной службы [4, с. 24]. Такой подход не только сократит нагрузку на судебную систему, но и предоставит более оперативное и доступное средство для урегулирования споров, что в итоге повысит доверие граждан к государственным институтам. Создание подобных органов станет значимым шагом в развитии правовой государственности и укреплении принципов справедливости и законности.

Безусловно, встраивание такого органа в государственный механизм приведет к изменению концепции самой модели госслужбы и фактически будет означать переход от децентрализации к централизации, что позволит обеспечить более объективное и справедливое досудебное разбирательство. В настоящее время наниматель обладает максимально властными полномочиями, которые перекрывают практически все аспекты взаимодействия с госслужащим, что, по сути, несущественно отличает данные отношения с трудовыми. Именно поэтому реализация подобных перспектив зависит от готовности законодателя к такому переходу.

Библиографический список

1. Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 27 сент. 2018 г. № 33-133/2018 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (в ред. от 25 дек. 2023 г.) // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

3. *Лещина Э.Л.* Совершенствование процессуальных основ служебной проверки в системе государственной службы Российской Федерации // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2020. № 4 (54). С. 15–24.

4. *Линецкий С.В.* Служебный спор и порядок его разрешения: автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2010.

Т.А. Доценко,
магистрант
Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОРГАНАХ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ*

Информационно-коммуникационные технологии представляют собой совокупность механизмов и способов сбора, обработки, хранения, передачи информации с целью автоматизации и оптимизации процессов работы с информационными ресурсами для повышения качества деятельности государственного управления. Эффективное развитие информационных технологий требует своевременного правового регулирования с целью установления единообразия в правоприменении, устранения возможных правонарушений и обеспечения устойчивой системы общественных отношений. Информационные технологии в сфере публичного управления непрерывно совершенствуются, поэтому необходимо обновлять правовое обеспечение [1, с. 3].

Правовое регулирование информационно-коммуникационных технологий составляют нормативно-правовые акты, которые принимаются на федеральном, региональном, муниципальном уровнях. Конституция РФ регламентирует основные права и свободы граждан, а также их обязанности в информационной сфере [2]. Так, в ст. 29 закреплено основополагающее в работе с информационными технологиями право искать, распространять и получать информацию законными методами, что делает открытым доступ к ним. Кроме того, данная статья отражает свободу средств массовой информации, что предоставляет возможность органам государственной власти свободно взаимодействовать в широком пространстве глобальной сети «Интернет» посредством порталов и официальных сайтов.

При работе с информационными технологиями органы публичной власти сталкиваются с утечкой персональных данных, низким уровнем защиты информации, поэтому на конституционном уровне необходимо обеспечивать информационную безопасность сведений, составляющих частную и личную жизнь граждан, посредством закрепления права на нее.

Одним из базовых законов в правовом регулировании информационных технологий является Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации» [3], который регламентирует терминологию в информационной сфере – например, определяет понятие информации, информационных технологий, общедоступной информации, различные виды взаимодействия с ними. Кроме того, в нем закрепляются права и обязанности человека и гражданина при взаимодействии с информацией и технологиями, демонстрируются особенности правового регулирования по отношению к информационным ресурсам, что позволяет в процессе государственного управления определять круг лиц, на которых распространяются информационные технологии. С помощью данного нормативно-правового акта органам публичной власти предоставляется возможность обмена информацией в виде электронных документов.

Развитие информационных технологий непосредственно влияет на функционирование органов власти, именно поэтому необходимо обеспечивать информационную безопасность личности и государства [4, с. 6]. Целесообразно, на наш взгляд, закрепить в данном Законе положения об информационной безопасности с целью гарантировать защиту личных данных от нежелательных посягательств.

Кроме того, при использовании информационно-коммуникационных технологий государственные и муниципальные структуры могут быть подвергнуты кибермошенничеству, что значительно снижает доверие общества к государству, оказывает негативное влияние на эффективность их деятельности. Безусловно, информация, составляющая государственную тайну, должна быть в поле правового регулирования. Так, предлагается в административном, уголовном и гражданском законодательстве закрепить нормы ответственности за правонарушения в информационной сфере. Операторы, администраторы и технологи информационных порталов будут проводить мониторинг деятельности пользователей на платформе, тем самым предотвращая мошенничество и преступления в медиасфере.

Федеральный закон от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» содержит положения по обнародованию на официальных порталах органов публичной власти открытых сведений о своей деятельности с использованием коммуникационных технологий для обеспечения прозрачности и гласности [5]. Федеральный закон предоставляет гражданам возможность получения информации, затрагивающей их права и свободы;

* Статья подготовлена под руководством кандидата юридических наук, доцента И.С. Семеновой.

отражает способы и порядок обеспечения, организации доступа к информации, касающейся деятельности органов публичной власти. Кроме того, Закон закрепляет ответственность за нарушение прав на доступ к информации, отражающей работу органов публичной власти, что соответствует принципу прозрачности в использовании информационных технологий.

В данном нормативном акте правовому регулированию подлежит перечень информации, которую необходимо опубликовывать на официальных сайтах органов власти. Перечень носит недостаточно определенный характер, что может вызывать у служащих трудности при работе с информационными технологиями. В связи с этим необходимо четко регламентировать минимальное и максимальное количество символов в публикации, виды, размер и количество сведений, которые подлежат освещению посредством информационных технологий. Это позволит организовывать их грамотное использование, доносить информацию до пользователей с целью выстраивания четкой коммуникации между населением и представителями государственных структур.

Информационные технологии применяются органами публичной власти при предоставлении государственных и муниципальных услуг. В область правового регулирования Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 210 «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» входят требования к использованию телекоммуникационных технологий, государственных информационных систем; требования, регулирующие отношения, возникающие между должностными лицами и заявителями в сфере реализации полномочий по предоставлению услуг [6].

В нормативном акте предусмотрено, что непредоставление одним органом власти информации по запросу другого органа, предоставляющего услугу, не дает ему полномочий отказать в реализации данного права гражданину. Однако в Законе не указан алгоритм действий должностного лица при возникновении подобной ситуации, поэтому остается актуальным вопрос удовлетворения услуги заявителя без обладания необходимой для этого информации. В связи с этим необходимо дополнить данный Федеральный закон и внести нормы, уточняющие процедуру предоставления услуги гражданину. Так, если орган по межведомственному запросу получения информации не может предоставить соответствующие сведения, другой орган, который должен предоставить услугу, может продлить срок ее удовлетворения до момента получения необходимых сведений с помощью информационных технологий.

Распоряжение Правительства РФ от 6 мая 2008 г. № 632-р «О Концепции формирования в Российской Федерации электронного правительства» стало одним из основных документов, который позволил информационным технологиям выйти на новый уровень [7]. Данный нормативный акт регламентировал развитие систем удаленного доступа к информации, сайтов органов государственной власти, создание инфраструктуры для межведомственного электронного документооборота, предоставления услуг в электронном виде посредством различных цифровых технологий.

Работа с информационными технологиями требует полного перехода деятельности государственных и муниципальных служащих на электронный вид документа, но на практике это реализовать достаточно проблематично [8, с. 7]. Так, большинство локальных нормативных актов, регулирующих делопроизводство, не содержат норм, касающихся электронного вида документов. Именно поэтому правовому регулированию перехода на электронный документооборот, который имеет равнозначное юридическое значение, необходимо уделять особое внимание в органах публичной власти, чтобы служащие могли оперативно и эффективно работать с информационными технологиями в целях предоставления более качественных услуг населению. В инструкциях и правилах по делопроизводству в органах публичной власти целесообразно регламентировать положения по регистрации, исполнению, хранению и обмену документов в электронном виде посредством системы электронного документооборота.

Таким образом, правовое регулирование использования информационно-коммуникационных технологий является устойчивой юридической базой в применении их на практике, что позволит упростить и увеличить эффективность деятельности органов публичной власти.

Библиографический список

1. *Григорьев С.И., Гусева М.Н.* Информационные технологии в государственном управлении // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. 2018. № 6. С. 3–5.

2. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. с изм. от 1 июля 2020 г.) // СЗ РФ. 2020. № 27. Ст. 4196.

3. Об информации, информационных технологиях и защите информации: Федер. закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ // СЗ РФ. 2006. № 31 (ч. 1). Ст. 3448.

4. *Михеева Т.Н.* К вопросу о правовых основах цифровизации в Российской Федерации // Вестник Университета им О.Е. Кутафина. 2019. № 5. С. 5–7.

5. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: Федер. закон от 9 февр. 2009 г. № 8-ФЗ (в ред. от 30 апр. 2021 г.) // СЗ РФ. 2009. № 7. Ст. 776.

6. Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг: Федер. закон от 27 июля 2010 г. № 210 (в ред. от 31 июля 2020 г.) // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4179.

7. О концепции формирования в Российской Федерации электронного правительства: распоряжение Правительства РФ от 6 мая 2008 г. № 632-р. // СЗ РФ. 2008. № 20. Ст. 2372.

8. *Тонков Е.Е.* Правовое регулирование в условиях цифровизации общества: проблемы и перспективы // Nomotherika: Философия. Социология. Право. 2019. № 3. С. 5–7.

М.С. Игнатенко,

аспирант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ПОЛИТИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ДОЛЖНОСТНОЙ ПРЕСТУПНОСТИ*

Политика противодействия экономической преступности в системе государственного управления в Российской Федерации сегодня является одной из ключевых. Это связано с тем, что чем выше уровень должностной преступности, тем слабее военно-политическая и экономическая мощь государства и легитимность политического режима. Практическое противодействие должностной преступности осуществляется посредством ряда политических механизмов, от функционирования которых зависит стабильность всей системы государственной власти. Проанализируем их состояние и перспективу возможного совершенствования.

«Политический механизм» как категория политических наук разработана недостаточно глубоко, ей свойственна размытость формулировок, а иногда чрезмерно вольная трактовка. В толковых словарях русского языка понятие «механизм» – это «система, устройство, определяющие порядок какого-либо вида деятельности» [1]. В узком смысле механизм – это «организованная последовательность взаимосвязанных и целенаправленных действий, осуществляемых в определенном порядке определенными субъектами» [2]. В широком смысле – это средство реализации государственной политики, структурными элементами которого выступают различные политические акторы [3, с. 45].

В.А. Титоренко утверждает, что «режим государственной власти определяет, диктует принципиальные методы реализации власти, в рамках которых, в свою очередь, подбираются необходимые и возможные механизмы конкретных управленческих действий. Обычно такие механизмы означают совокупность определенных управленческих процедур, навыков, приемов, объединенных каким-либо политическим методом или принципом» [4, с. 3].

Применительно к сфере противодействия должностной преступности определяем «политический механизм» как совокупность действий политических субъектов, направленных на реализацию государственной политики противодействия экономической преступности в системе государственного управления по сокращению количества правонарушений и их негативных последствий. Основными принципами формирования политических механизмов являются легальность, легитимность, целесообразность и научная обоснованность.

Оптимальную с точки зрения логики и методологии науки классификацию, на наш взгляд, предложил В.А. Титаренко, который выделил три основных типа политических механизмов: политико-нормативные, политико-управленческие и политико-идеологические [4, с. 43].

Логически корректным начать анализ с группы политико-нормативных механизмов, включающих в себя законодательную базу и инструменты ее реализации, направленные на предупреждение, выявление, пресечение и минимизацию последствий должностной преступности. Полагаем, что основополагающими в данном случае являются четыре механизма, три из которых являются нормативными документами:

1. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [5], где были впервые введены антикоррупционные стандарты для соответствующей области деятельности в виде единой системы запретов, ограничений и полномочий, обеспечивающих предупреждение коррупции. Появление этого закона было связано с тем, что переход к государственно-корпоративному капитализму привел к резкому возрастанию влияния чиновников на бизнес, а значит, и с ростом экономической преступности должностных лиц. Однако, по оценкам Д.А. Медведева [6], а затем и В.В. Путина [7], эффективность реализации данного Закона оказалась низкой в значительной степени потому, что ее исполнение поручили тем же чиновникам системы государственного управления, в рядах которых и совершаются экономические преступления.

2. Национальная стратегия противодействия коррупции, представляющая собой постоянно совершенствуемую систему мер организационного,

* Статья подготовлена под руководством доктора политических наук, доцента С.Ю. Хлыстунова.

экономического, правового, информационного и кадрового характера и включающая меры по предупреждению коррупции, уголовному преследованию лиц, совершивших коррупционные преступления, и минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных деяний [8].

3. Национальный план противодействия коррупции на 2021–2024 гг. [9]. В настоящее время в рамках Национальной стратегии по противодействию коррупции реализуется пятый по счету Национальный план, срок которого истекает с 2024 г. Есть основания полагать, что одной из причин недостаточной эффективности всех Национальных планов является недостаток решительных мер и политической воли применять закон, в результате чего Национальная стратегия противодействия коррупции реализуется очень «мягко», особенно в части конфискации имущества коррупционеров [10].

4. Антикоррупционная экспертиза правовых актов и их проектов [11], которая ориентирована на полную ревизию действующего законодательства на предмет коррупциогенности, и ликвидации всех видов неадекватных и двусмысленных токований.

Многие исследователями уверены, что существующие сегодня политико-нормативные механизмы нуждаются в совершенствовании. Если исходить из факта, что реальное искоренение какой-либо практики возможно только путем ликвидации ее причин, а не последствий, то необходимо создать такой правовой режим, чтобы должностное лицо, совершившее экономическое преступление, не смогло распорядится полученными коррупционными выгодами и доходами.

Следовательно, перспектива повышения эффективности политико-правовых механизмов противодействия должностной преступности может находиться в области создания запретительных норм, касающихся следующего: неформального политического лоббизма; наличия двойного гражданства у должностных лиц, возможно, включая их ближайших родственников; владения должностным лицом и его ближайшими родственниками собственностью за границей; проживания семьи и ближайших родственников должностного лица за границей; эмиграции госслужащего и его семьи в течение продолжительного времени из страны после окончания карьеры в системе государственного управления или в случае увольнения и занятия бизнесом после окончания работы в системе государственного управления.

После анализа политико-нормативных механизмов логично обратиться к политико-управленческим механизмам, представляющим собой деятельность ряда административно-силовых структур и практик:

1. Федеральные и региональные антикоррупционные органы.

2. Совет при Президенте РФ по противодействию коррупции. К сожалению, в настоящее время большинство членов Совета составляют те же чиновники, в рядах которых могут потенциально находятся лица, совершающие должностные преступления, а не патриотически мотивированные представители гражданского общества [12].

3. Государственная информационная система в области противодействия коррупции «Посейдон» [13]. Система хорошо зарекомендовала себя, однако, по мнению специалистов, в нее возможен несанкционированный доступ, она потенциально подвержена технологическим сбоям, не исключены противоречия с существующей законодательной базой, при заполнении деклараций периодически возникают ошибки [14].

4. Портал государственных услуг Российской Федерации. По отзыву специалистов, данная система электронного документооборота достаточно эффективна, так как позволяет в ряде случаев исключить личное общение должностных лиц и граждан [15].

5. Механизм антикоррупционной проверки достоверности и полноты сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, соблюдения запретов и ограничений, исполнения обязанностей и проведение оперативно-розыскных мероприятий. Анализ источников демонстрирует, что до сих пор не создан эффективный механизм направления и исполнения запросов о проведения оперативно-розыскных мероприятий [16].

6. Механизм (процедура) взыскания в судебном порядке денег государственных служащих с банковских счетов, если сумма поступления превышает официальный доход за последние три года, а законность получения средств не подтверждена [17].

7. Механизм ограничений, налагаемых на граждан после их увольнения с государственной (муниципальной) службы [5]. На наш взгляд, данный механизм чрезмерно мягкий и пока не вносит заметный положительный вклад в систему противодействия должностной преступности.

8. Механизм взаимодействия правоохранительных и иных государственных органов с общественными и парламентскими комиссиями по вопросам противодействия коррупции, а также с гражданами и институтами гражданского общества. Сегодня оценить, насколько эффективно выполнено поручение Президента РФ в данном

вопросе, не представляется возможным по причине отсутствия открытой официальной информации.

9. Механизм обеспечения доступа граждан к информации о деятельности федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, который был сформирован после принятия «Национальной стратегии противодействия коррупции», утвержденной Указом Президента России от 13 апреля 2010 г. № 460 [8], оценить эффективность которого пока также не представляется возможным.

10. Механизм противодействия коррупции при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, закупок, осуществляемых отдельными видами юридических лиц, а также при распоряжении государственным и муниципальным имуществом [9]. Анализ источников демонстрирует, что этот механизм, созданный для обеспечения государственным закупкам четких правил игры и информационной открытости аукционов, пока недостаточно эффективен [18].

11. Механизм сокращения численности государственных и муниципальных служащих с одновременным привлечением на государственную и муниципальную службу квалифицированных специалистов. В период с 2000 по 2019 г. численность чиновников постоянно возрастала с 1,1 млн чел. в 2000 г., до 2,15 млн чел в 2019 г. [19]. В период 2020–2024 гг. точных данных по динамике численности практически нет в связи с высокой турбулентностью политической ситуации в стране, связанной с пандемией, СВО, вхождением в состав Российской Федерации четырех новых субъектов и т.д. Однако запланированное на 2024 г. масштабное сокращение госслужащих может косвенно свидетельствовать о том, что оно вызвано постоянным увеличением численности государственных служащих.

12. Механизм ротации гражданских служащих в целях повышения эффективности гражданской службы и противодействия коррупции путем назначения гражданских служащих на иные должности гражданской службы в том же или другом государственном органе, впервые заложенная в Национальном плане противодействия коррупции на 2012–2013 гг. [20].

Третью группу составляют политико-идеологические механизмы, которые включают в себя функционирование различных государственных СМИ и общественных организаций по организации пропагандистской деятельности в части формирования антикоррупционных установок в массовом сознании граждан:

1. Кодекс служебного поведения государственных служащих, создание которого было инициировано Президентом РФ в 2002 г. [21]. В 2010 г. появился одобренный решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих» [22]. Данный механизм выполняет скорее поддерживающую функцию, так как носит рекомендательный характер, и приносит положительный эффект только в рамках всего комплекса политических механизмов противодействия должностной преступности.

2. Механизм формирования в обществе нетерпимости к коррупционному поведению (меры по проведению образовательных и иных мероприятий, направленных на антикоррупционное просвещение и популяризацию в обществе антикоррупционных стандартов). Существует ряд публикаций специалистов, обосновывающих эффективность этого механизма [23], однако пока нет научных исследований с точными данными (в цифровом выражении) о степени эффективности и научно корректной оценки результатов работы этого механизма.

Итак, проанализировав основные политические механизмы противодействия должностной преступности, можно сделать вывод о том, что они неоправданно гуманные и «мягкие», а это значительно снижает их эффективность.

Перечислим «слабые места», характерные для всей системы существующих в Российской Федерации политических механизмов противодействия должностной преступности, которые, по нашему мнению, существенно снижают ее эффективность:

– отсутствие методичной позитивной селекции государственных служащих, купирующей все возможные формы непотизма [24, с. 22];

– недостаточно жесткая ответственность за результаты своей деятельности, например, беспрепятственное увольнение и выезд из страны чиновников самого высокого ранга [25];

– отсутствие официального законодательного контроля над политическим лоббизмом на всех уровнях системы государственного управления;

– отсутствие специализированного органа по борьбе с коррупцией подчиняющегося только высшему руководителю страны, и обладающего значительной функциональной и политической независимостью;

– недостаточно методичное взаимодействие органов противодействия должностной преступности с гражданским обществом, прежде всего СМИ и общественно-политическими организациями [26, с. 26];

– отсутствие запрета на наличие двойного гражданства и владения собственностью за рубежом у должностных лиц и членов их семей, а также на проживание их семьи и ближайших родственников за границей;

– отсутствие запрета для госслужащего на занятие бизнесом после окончания работы в системе государственного управления;

– отсутствие полноценной практики конфискации имущества осужденных коррупционеров и пожизненного запрета занимать государственные должности, в том числе и для высокопоставленных чиновников, которые, по мнению ряда исследователей, до сих пор стоят над антикоррупционным законодательством [27];

– отсутствие системы оценки эффективности работы должностного лица, при которой зарплата и пенсия поставлены в прямую зависимость от качества исполнения служебного долга на протяжении всей карьеры.

Внедрение данных запретительных политических механизмов позволит значительно увеличить эффективность всей системы противодействия должностной преступности в Российской Федерации.

Библиографический список

1. *Ожегов С.И.* Словарь русского языка / под ред. Н.Ю. Шведовой. М., 1989. URL: http://lib.ru/DIC/OZHEGOW/ozhegow_p_r.txt

2. *Мрищук А.А.* Политические механизмы противодействия внешним угрозам национальной безопасности России // Право и безопасность. 2009. № 4 (33), дек. URL: https://dpr.ru/pravo/pravo_29_4.htm

3. *Козлова А.В.* Политические механизмы обеспечения безопасности государства в экономической сфере: автореф. дис. … д-ра полит. наук. М., 2009.

4. *Титаренко В.А.* Политические механизмы управления в Российском государстве: автореф. дис. … д-ра полит. наук. Саратов, 2005.

5. О противодействии коррупции: Федер. закон от 25 дек. 2008 г. № 273-ФЗ. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/28623

6. Послание Президента РФ Д.А. Медведева Федеральному Собранию РФ от 5 нояб. 2008 г. // URL: http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/1968

7. Послание Президента РФ Федеральному Собранию РФ от 12 дек. 2012 г. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/36699

8. Национальная стратегия противодействия коррупции. URL: http://www.kremlin.ru/supplement/565

9. О Национальном плане противодействия коррупции на 2021– 2024 годы: Указ Президента Российской Федерации от 16 авг. 2021 г. № 478. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/47119

10. Верховный суд России разъяснит правила конфискации имущества у коррупционеров. URL: https://rg.ru/2018/02/20/vs-raziasnit-pravila-konfiskacii-imushchestva-u-korrupcionerov.html

11. Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов: Федер. закон от 17 июля 2009 г. № 172-ФЗ. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/29641

12. Состав участников Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции. URL: http://www.kremlin.ru/structure/members/12

13. О государственной информационной системе в области противодействия коррупции «Посейдон» и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации: Указ Президента РФ от 25 апр. 2022 г. № 232. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/47769

14. Информационная система «Посейдон» // Официальный сайт Межрегиональной общественной организации «Центра антикоррупционных экспертиз и содействия по вопросам противодействия коррупции». URL: https://anti-corruption.expert/index.php/novosti/542-informatsionnaya-sistema-posejdon-mneniya-ekspertov-tsentra-antikorruptsionnykh-ekspertiz

15. *Якушев В.* Электронные госуслуги снижают коррупциогенные риски. URL: https://ria.ru/20161206/1482949234.html

16. Об оперативно-розыскной деятельности: Федер. закон от 12 авг. 1995 г. № 144-ФЗ. Ч. 3, ст. 7. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/8220

17. О внесении изменений в статью 26 Федерального закона от 2 марта 1999 г. № 395-1 «О банках и банковской деятельности» и Федеральный закон «О противодействии коррупции»: Федер. закон от 6 марта 2022 г. № 44-ФЗ. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/47603

18. ФАС назвала ужасным результат тендера «Газпрома». URL: https://ria.ru/20160217/1376307016.html

19. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: https://rosinfostat.ru/zarplaty-i-chislennost-chinovnikov/

20. Национальный план противодействия коррупции на 2012–2013 годы. URL: http://www.kremlin.ru/supplement/1172

21. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: Указ Президента РФ от 12 авг. 2002 г. № 885. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/18458

22. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих // Сайт «Консорциум Кодекс». URL: https://docs.cntd.ru/document/420254359

23. *Овченков В.А., Першина В.К.* Формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению как одна из мер профилактики коррупционных правонарушений // Вестник Прикамского социального института. 2021. № 2 (89). С. 44–51.

24. *Народицкий Ю.О.* Политическая сущность коррупции и механизмы противодействия ей в системе обеспечения национальной безопасности России: автореф. дис. … канд. полит. наук. М., 2011.

25. Тайна побега Чубайса. URL: https://tsargrad.tv/articles/tajna-pobega-chubajsa-jeks-glavu-rosnano-predupredili-chto-pridjotsja-otvetit-za-milliardy_559429

26. *Копачев В.П.* Антикоррупционная политика в современной России: субъекты, стратегии, механизмы: автореф. дис. … канд. полит. наук. Астрахань, 2013.

27. *Иванова А.А.* Стратегия противодействия коррупции // Актуальные проблемы экономики и права. 2014. № 4. С. 34–41.

Л.Р. Кузяева,
магистрант
Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ЗАЩИТА ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ*

В настоящее время одной из актуальных социально значимых задач, стоящих перед российским обществом, является поиск решений по снижению роста преступлений и правонарушений среди несовершеннолетних. Для безнадзорности как социального явления характерно снижение возраста контингента, совершающего правонарушения, а также появление новых форматов девиантного поведения среди несовершеннолетних. Повышение уровня безнадзорности обусловлено недостаточным вниманием государства к этой проблеме, отсутствием социальных программ для поддержки семей, находящихся в неблагоприятных ситуациях, сложностями детско-родительских отношений.

Безнадзорность и правонарушения несовершеннолетних – сложная, взаимосвязанная и многоаспектная проблема, для ее решения необходимо активное участие государства, общественных организаций, семей и соответствующих структур. Формирование определенной социальной политики должно быть направлено как на улучшение условий функционирования всего общества, так и на создание возможностей для всестороннего и гармоничного развития каждой личности начиная с детского возраста, поскольку дети являются наиболее уязвимой и незащищенной группой общества.

По данным официальных источников органов правопорядка, в сферу профилактического воздействия системы внутренних дел России ежегодно попадают свыше 140 тысяч подростков, совершающих те или иные правонарушения, а также более 80 тысяч родителей, оказывающих отрицательное влияние на поведение несовершеннолетних [1, с. 44–45]. По итогам девяти месяцев 2023 г., на территории Саратовской области увеличилось количество преступлений, совершенных несовершеннолетними (+3,2%; с 277 до 286), в том числе отмечен рост в одиннадцати муниципальных районах [2].

Наблюдающееся уменьшение рецидивов в регионах среди несовершеннолетних, где практиковались пилотные проекты по внедрению системы ювенальных технологий, подтверждают эффективность введения системы ювенальной юстиции в стране, так как вовремя принятые меры по профилактике асоциальных проявлений в подростковой среде способствуют защите несовершеннолетних от проявления различных форм девиации в поведении [3].

Анализируя особенности деятельности органов (субъектов) профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, судопроизводства по отношению к несовершеннолетним в России и нормы международного права, реализующие правосудие в отношении несовершеннолетних, можно выделить следующие элементы системы ювенальной юстиции:

– несовершеннолетние как возрастная группа – основание ювенальной юстиции;

– государственные органы компетенционных структур в системе профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;

– норма права, закрепляющая права и свободы несовершеннолетних, а также положение и полномочия органов, ответственных за защиту прав и интересов несовершеннолетних;

– норма, регламентирующая судопроизводства по делам в отношении несовершеннолетних;

– ювенальный (специализированный) суд [4, с. 23].

Федеральный закон «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» является основополагающим законодательным актом, который определяет основу правового регулирования отношений, связанных с деятельностью субъектов системы профилактики. В систему профилактики входят компетенционные субъекты и действует коллегиальность принятия решений комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; допускается также участие иных органов (к примеру, уполномоченного по правам ребенка) в профилактической деятельности. Данный Федеральный закон закрепляет совокупность социальных и правовых гарантий, законных интересов несовершеннолетних и способы защиты их прав [5].

На X Всероссийском совещании по вопросу организации деятельности комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав (Москва, 2023 г.) «О развитии системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: правовые и организационные механизмы», организаторами которого выступили Минпросвещение России и Центр защиты прав и интересов детей, обсуждался проекты Федеральных законов «О профилактике антиобщественного и противоправного поведения несовершеннолетних и защите их прав» и «О профилактике антиобщественного и противоправного поведения несовершеннолетних и защите их прав». подвели итоги

* Статья подготовлена под руководством доктора юридических наук, профессора Д.С. Велиевой.

Всероссийского конкурса региональных моделей системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних [6].

В ходе обсуждения проектов законов были выделены первоочередные задачи в данной сфере:

– обозначить предмет правового регулирования общественных отношений, которые возникают в сфере профилактики противоправного поведения несовершеннолетних и защиты их прав;

– усилить роль статус комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав;

– совершенствовать межведомственное взаимодействие субъектов профилактики;

– внедрять государственную информационную систему;

– закрепить права лиц, в отношении которых проводится профилактика противоправного.

Понимание государством необходимости пересмотра правового статуса несовершеннолетних с учетом опыта западных стран предполагает внедрение ювенальных технологий. Противники внедрения системы ювенальной юстиции обычно аппелируют к ряду факторов: отрицательному влиянии данной системы на институт семьи и детско-родительских отношений; появлению рычага давления на родителей, поскольку предполагается процедура изъятия ребенка из семьи; созданию системы органов, наделенных полномочиями вмешиваться в семейные дела [7].

В Концепции государственной семейной политики на период до 2025 г. указаны проблемы и способы решения задач по содействию в реализации воспитательного и культурно-образовательного потенциала семьи. Многие в данной Концепции видят проявления элементов ювенальной юстиции, которые подрывают статус родителей, противопоставляют права родителей правам детей [8].

По статистическим данным ВЦИОМ, большинство респондентов (76%) считают, что семья (родители) играют важную роль в вопросах по защите прав детей (несовершеннолетних); 16% уверены, что в этом деле приоритет стоит отдать государству. Респондентам были предложены меры, предполагаемые в применении в рамках осуществления ювенальной юстиции, а именно создание специализированных (ювенальных) судов, данную меру одобрили 57% опрошенных. В рамках установления приоритета прав и интересов ребенка над правами родителей больше половины респондентов (71%) высказались против [9].

По исследованиям ВЦИОМ, проведенным в 2023 г., констатируется, что «в российском обществе пока нет определенности по поводу эффективности законодательства и работы правоохранительных органов в сфере защиты прав детей. Половина опрошенных считают, что необходимо улучшать законы и усиливать работу в этом направлении (41%). 29% опрошенных утверждают, что существующий уровень деятельности и законов достаточными, им кажется, что ничего менять не нужно. И оставшаяся часть опрошенных (16%) указали на то, что в сфере защиты прав детей и так достаточно много законов и полномочий у правоохранительных органов» [10]. Отношение к ювенальной юстиции граждан во многом зависит от материального положения семьи, их осведомленностью о государственных социальных программах, защищающих права и законные интересы несовершеннолетних. Респонденты с хорошим материальным положением в 1,7 раза чаще дают положительные оценки защищенности российских детей в государстве, в то время как нуждающиеся респонденты чаще отмечают их незащищенность.

В современном российском обществе проблематика ювенальной юстиции, внедрения ее элементов в жизнь, вопросы определения и смысловой интерпретации данного понятия остаются дискуссионными.

В ходе реализации ювенального правосудия в Российской Федерации необходимо обратить особое внимание на следующие аспекты:

– формирование специального законодательства о системе ювенальной юстиции;

– активизация просветительской работы среди граждан в данной сфере;

– разработка единого подхода к судебной практической деятельности по отношению к несовершеннолетним в структуре Верховного Суда РФ; создание судебной коллегии по делам несовершеннолетних, а на региональном уровне – коллегии в судах общей юрисдикции.

При рассмотрении дел, касающихся несовершеннолетних, должны преобладать принципы гуманизма, а не наказания, широко проводиться профилактическая работа с субъектами правонарушений и безнадзорности в целях предупреждения и исключения рецидивов в подростково-молодежной среде. Действующее российское законодательство содержит конструктивные элементы, находящиеся в составе ювенальной юстиции. Разработка и внедрение нового проекта Федерального закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» будут способствовать совершенствованию межведомственного взаимодействия в системе воспитания и профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

Библиографический список

1. *Менщикова А.Н., Есеева О.В.* Безнадзорность и правонарушения несовершеннолетних как социальная проблема // Наука в жизни человека. 2023. № 1.

2. Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав при Правительстве области. Статистическая информация за III квартал 2023 г. URL: https://saratov.gov.ru/gov/auth/komnesov/?ID=914&PAGEN_3=4

3. *Звенигородская Н.Ф.* Ювенальная юстиция, ювенальная политика, защита прав и свобод детей // Социология и право. 2010. № 1 (3). С. 39. URL: http://spbume.ru/up/article/img/un/izd/sip1_10.pdf

4. *Ермаков В.С., Заровнева Г.С.* Юстиция обязана защищать права и законные интересы несовершеннолетних. Понятие ювенальной юстиции // Российская юстиция. 2000. № 10. URL: http://www.sworld.com.ua/index.php/uk/legal-and-political-science-411/criminal-law-and-criminology-411/10932-411-0066

5. Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: Федер. закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ (в ред. от 21 нояб. 2022 г.) // СЗ РФ. 1999. № 41. Ст. 4. URL: http://pravo.gov.ru/

6. X Всероссийское совещание по вопросу организации деятельности комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав / Московское отделение Ассоциации юристов России. URL: https://alrf.msk.ru/h_vserossiyskoe_soveschanie_po_voprosu_organizacii_deyatelnost

7. Справка по результатам обобщения информации судов субъектов РФ // Ювенальная юстиция в России. URL: http://www.juvenilejustice.ru/documents/rabgr/monitreg/ monreg

8. Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента РФ от 9 окт. 2007 г. № 1351 // СЗ РФ. 2007. № 42. Ст. 5009. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc_itself=&nd=102357699&page=1&rdk=0&ysclid=lrkbensocy731914192#I0

9. Ювенальная юстиция – «против» и «за» // ВЦИОМ Новости. URL: https://wciom.ru/infografika-statja/yuvenalnaya-yusticiya-za-i-protiv?ysclid=lq9ap6m8xo838700675

10. Право на детство // ВЦИОМ Новости. URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/pravo-na-detstvo

А.Г. Максутова,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ПОЛНОМОЧИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ*

Основным нормативным правовым актом, регулирующим сферу защиты прав потребителей, является Закон РФ от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей» [1; 2]. С даты принятия Закона предусмотрена возможность объединения граждан в некоммерческие организации в целях общественного контроля в потребительской сфере.

Для разрешения споров в соответствии с Законом РФ «О защите прав потребителей» необходимы следующие основания: сторонами сделки должны быть гражданин – с одной стороны, и организация или индивидуальный предприниматель – с другой; потребитель приобрел товар / заказал услугу для личных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности; правовые отношения должны быть построены на возмездной основе.

В дальнейшем в первоначальную редакцию Закона РФ «О защите прав потребителей» были внесены существенные корректировки: Федеральным законом от 21 декабря 2004 г. № 171-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О защите прав потребителей”» в п. 2 ст. 45 внесены положения, исключающие право общественных организаций проверять соблюдение прав потребителей и правил торгового, бытового и иных видов обслуживания потребителей; Федеральным законом от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» исключалось право общественных организаций составлять акты о выявленных нарушениях прав потребителей; Федеральным законом от 18 июля 2019 г. № 191-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [3–5].

Согласно действующему законодательству полномочия общественных организаций по защите прав потребителей довольно обширны и направлены на защиту прав и интересов потребителей. Их работа ориентирована на обеспечение справедливости и создание равных условий для всех участников рынка товаров и услуг.

Общественные объединения имеют право участвовать в разработке законопроектов, вносить предложения по улучшению законодательства в сфере защиты прав потребителей, привлекать к ответственности организации, нарушающие права потребителей.

Общественные объединения могут представлять интересы потребителей в государственных органах, проводить кампании в защиту прав потребителей, обеспечивать правовыми знаниями общество и многое другое.

Общественные организации по защите прав потребителей играют важную роль в обеспечении справедливости и защите интересов потребителей, они обладают широким спектром полномочий в этой сфере. Одно из основных их полномо-

* Статья подготовлена под руководством кандидата юридических наук, доцента Т.Г. Командировой.

чий – информационная деятельность. Активная работа по распространению информации о правах потребителей, действующих на территории страны, позволяет сформировать у потребителей четкое представление о своих правах и способах их защиты. Регулярный мониторинг рынка товаров и услуг, осуществление контроля за их качеством и соответствием требованиям стандартов и нормативных актов позволяют выявлять нарушения прав потребителей и обращаться в компетентные органы с требованиями принять соответствующие меры.

В полномочия общественных организаций входит также право участвовать в разработке законодательства, регулирующего отношения в сфере защиты прав потребителей. Они имеют право предлагать изменения и дополнения к существующим нормативным актам, участвовать в проведении публичных слушаний и обсуждении проектов законов.

Многие общественные организации по защите прав потребителей оказывают консультационную помощь потребителям. Они предоставляют информацию о способах разрешения проблем, связанных с нарушениями прав потребителей, консультируют потребителей об их правах и возможностях защиты.

Важным полномочием общественных организаций является право представлять интересы потребителей в органах государственной власти в процессе обращения в соответствующие органы с требованиями защиты прав потребителей и привлечения нарушителей к ответственности.

Потребитель, обнаружив нарушение своих прав, может защитить свои интересы в одной из двух форм. Юрисдикционная форма защиты представляет собой защиту прав гражданина государственными или уполномоченными органами и подразделяется на два вида порядка защиты: общий и специальный; неюрисдикционная форма представляет собой защиту прав граждан и объединений по защите их прав посредством самостоятельного урегулирования [6, с. 411].

В полномочия обществ по защите прав потребителей входит помощь во внесудебном урегулировании при неюрисдикционной форме защиты прав потребителей. Внесудебный порядок представляет собой предъявление потребителем или обществом по защите его прав требования самому изготовителю без обращения в государственный орган для урегулирования возникшего спора. Такой порядок призван побуждать стороны к урегулированию разногласий самостоятельно: потребитель или общество, его защищающее, обращается к изготовителю с претензией, а изготовитель в добровольном порядке удовлетворяет требования потребителя. Следует отметить, что удовлетворение продавцом требований потребителя по возникшему требованию является обязанностью, а выбор внесудебного порядка урегулирования спора – право потребителя, который может обратиться к изготовителю как с претензией, так и с иском в суд, а в случае отказа добровольного удовлетворения его требований – подать претензию и одновременно обратиться в государственный орган для защиты своих прав. Тем не менее на практике большинство споров, возникающих между потребителем и изготовителем (продавцом), регулируются в судебном порядке, с каждым годом объем дел между данными сторонами возрастает [7].

Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека было проведено исследование на предмет количества обращений граждан в течение трех лет. Уполномоченным органом был зафиксирован рост количества таких обращений: в 2019 г. показатели возросли на 12%, в 2020 – на 14%. Данная тенденция свидетельствует об отсутствии желания изготовителей / продавцов удовлетворять в добровольном порядке требования обращающихся к ним с претензиями потребителей, как правило, имущественного характера. Большинство жалоб и обращений граждан касается сферы торговли, транспортных услуг, капитального строительства, туризма.

Библиографический список

1. О защите прав потребителей: Закон РФ от 7 февр. 1992 г. № 2300-1 (в ред. от 5 дек. 2022 г.) [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

2. *Зименкова О.Н., Левшина Т.Д., Тобис В.И.* [и др.] Постатейный комментарий к Закону РФ «О защите прав потребителей. М., 2012. С. 115.

3. О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О защите прав потребителей»: Федер. закон от 21 дек. 2004 г. № 171-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федер. закон от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

5. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федер. закон от 18 июля 2019 г. № 191-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

6. *Суханов Е.А*. Гражданское право: учебник: в 2 т. М., 2015. Т. 2.

7. *Мельник Н.И*. Актуальные вопросы в судебной практике, связанные с деятельностью общественных объединений по защите прав потребителей // Судья. 2014. № 1.

А.А. Мухамбетова,
студент
Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ЭКОНОМИКА СОВМЕСТНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ И ЕЕ ОСОБЕННОСТИ*

Современный социум переживает эволюцию в сфере потребления, общество изобилия сменяется новыми системами, отступает от традиционных моделей; мир переориентируется с экономики сверхпотребления на «умную экономику», которая развивается и выстраивает модель, основанную на обмене ресурсами для экономической выгоды всех ее участников.

Идея совместного пользования не является новой, процесс трансформации геополитического и геоэкономического пространства, а также изменения дизайна рыночных механизмов начался еще в конце 1940-х годов [1, с. 90], однако в последнее время внимание ученых притягивает формирующаяся новая экономическая модель, названная «экономикой совместного потребления» или «шеринговой экономикой».

Модель экономики совместного потребления начала развиваться относительно недавно. Начало формирования понятийного аппарата экономики совместного потребления связывают с периодом мирового экономического кризиса начала 2000-х годов; именно в то время профессор права Стэндфордского университета Л. Лессинг предложил термин «шеринговая экономика» (sharing economy), понимая под ним «совместное потребление, осуществляемое в результате обмена и аренды ресурсов без владения товарами», без передачи права собственности [2, с. 98]. Идею Л. Лессинга поддерживали К. Френкен, М. Аретс, Т. Мелен, П. ван де Глинд и другие ученые. Отметим, что о совместном потреблении писали и ранее; так, в 1978 г. М. Фелсон и Дж. Л. Спаэт опубликовали статью «Структура сообщества и совместное потребление: рутинный подход к деятельности», в которой впервые употребили термин «collaborative consumption» («совместное потребление») [3, с. 615].

Формирование научно обоснованной концепции совместного потребления связывают с американскими экономистами Р. Ботсман и Р. Роджерс и их книгой «What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption» («Что мое – твое: рост совместного потребления»). Р. Ботсман на конференции TED назвала шеринговую экономику новой социально-экономической моделью, революционизирующей потребление товаров и услуг. Основой данной модели стало утверждение, что иногда удобнее платить за доступ к товару, чем владеть им [4, с. 342]. Переход на новую экономическую модель обещает дать множество социальных и экономических выгод: это возможность заработать и сэкономить деньги; повлиять на характер поведения потребителей; уменьшить использование ограниченного количества ресурсов, обеспечив их более сбалансированное потребление; способствовать устойчивому экономическому росту.

Многие эксперты считают эту модель одним из самых заметных трендов в мировой экономике. Они рассматривают ее как явление, которое способно привести к изменению социальных процессов в обществе, а также полной смене экономической модели. К. Шваб в книге «Четвертая промышленная революция» отнес экономику совместного потребления к глубинным изменениям, включающим переломные моменты, способные трансформировать современное общество, а также описал основные характеристики, положительные и отрицательные эффекты данного явления [5, с. 124].

Первоначальные исследования вызвали существенный интерес к изучению данной экономической модели, однако спектр определений «экономики совместного потребления» остается довольно широким: в научной литературе нет единого определения, а в трудах западных исследователей встречаются множество терминов, определяющих данное понятие. Д. Дредж и С. Гаймоти провели анализ научной литературы и выявили около семнадцати терминов, которые в различной степени описывали процесс совместного потребления: «шеринговая экономика», «коллаборативное потребление» и «коллаборативная экономика», «одноранговая экономика», «гигономика», «экономика по требованию», «экономика повторного использования», «экономика обмена» и т.д. [6].

Под экономикой совместного потребления понимается система экономических отношений, направленная на коллективное использование ресурсов, в которой потребители предоставляют друг другу временный доступ к своим недоиспользуемым физическим активам через инструменты многоразовой аренды или обмена, используя информационные технологии и онлайн-сервисы, позволяющие добиться различных экономических и социальных выгод.

В настоящее время совместное потребление развивается во многих сферах экономической жизни – от аренды машин до обмена книг. Одной

* Статья подготовлена под руководством доктора экономических наук, профессора А.Ю. Маркелова.

из причин развития и популяризации совместного пользования стали потрясения, происходящие в мировой экономике, явившиеся катализатором бережливого потребления и экономии ресурсов. Кроме того, быстрое развитие информационных технологий и доступность интернет-ресурсов позволили пользователям быстро находить информацию о продуктах и услугах и обмениваться ей. Появилась возможность предоставлять товары и услуги не только узкому кругу семьи и друзей, но и незнакомым людям.

Поскольку субъектами шеринга становятся незнакомые между собой люди, важным аспектом функционирования становится доверие. Оно является как ключевой особенностью, так и общей проблемой шеринговых отношений. Доверие формируется за счет выставления оценок качества, составления рейтингов на основе оценок и отзывов. Кроме того, по мнению Р. Ботсман, мировое сообщество находится на пороге кардинального изменения социально-экономической системы, в которой репутационные рейтинги займут ключевое место и будут играть значительную роль [7, с. 250].

Кроме того, данная экономическая модель страдает от сложности государственного регулирования, так как плохо поддается налоговому контролю и подвержена риску появления фирм-однодневок, предлагающих товары ненадлежащего качества. Определенные трудности создает также длительный процесс адаптации населения с консервативным мышлением, не желающих отказаться от владения собственностью. Для регулирования шеринговых отношений государственному сектору необходимо реформировать нормативно-правовую базу, касающуюся налоговых обязательств, а также разработать новые формы саморегулирования и систему специализированных рейтинговых агентств, которые имели бы авторитет и отождествлялись с гарантом безопасности и доверия.

Сторонники экономики совместного потребления выделяют следующие ее преимущества: быстрый процесс поиска необходимой информации; снижение или отсутствие расходов на обслуживание оборудования; возможность более широкого выбора товаров и услуг; возможность более экономного использования ресурсов; снижение вредного воздействия на экологию; отсутствие налогов за владение некоторой собственностью.

Итак, однозначно оценить влияние шеринговой экономики на традиционные отрасли достаточно трудно, но нельзя преуменьшать ее потенциал и роль в дальнейшем развитии новых бизнес-процессов. Шеринговая экономика постепенно занимает свою нишу в обществе. Она продолжит свое развитие наравне с более традиционными и устоявшимися бизнес-моделями.

Библиографический список

1. *Константинов И.Б., Маркелов А.Ю.* Рецензия на монографию: *Хлыстунов С.Ю.* Посткапитализм: фаза генезиса // Вестник Поволжского института управления. 2023. Т. 23. № 6. С. 89–94.

2. *Lessig L.* Remix: Making art and Commerce Thrive in the Hybrid Economy. London, 2008.

3. *Felson M., Spaeth J.L.* Community Structure and Collaborative Consumption: a routine activity approach // American Behavioral Scientist. № 21. 1978. P. 614–624.

4. *Botsman R., Rogers R.* What's Mine is yours: The Rise of Collaborative Consumption. N.Y., 2010.

5. *Шваб К.* Четвертая промышленная революция. М., 2017.

6. *Dredge D. Gyimóthys.* The Collaborative Economy and Tourism: Critical Perspectives, Questionable Claims and Silenced Voices // Tourism Recreation Research. 2015. № 3.

Н.В. Сафина,

магистрант

Саратовская государственная юридическая академия

К ВОПРОСУ ОБ ЭЛЕКТРОННОЙ ФОРМЕ ОКАЗАНИЯ ПУБЛИЧНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ *

Государственная программа «Информационное общество», утвержденная постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 313 послужила новым толчком для развития и совершенствования системы управления государством, повышения качества жизни населения и улучшению различных сфер жизнедеятельности общества [1]. Одной из целей этой программы является обеспечение исполнения полномочий органов государственной власти и органов местного самоуправления, осуществляемых в электронной форме, в том числе предоставление гражданам и организациям государственных, муниципальных и социально значимых услуг (реализации функций), а также повышение эффективности государственного управления, взаимодействия органов государственной (муниципальной) власти, граждан и бизнеса на основе использования информационно-телекоммуникационных технологий.

Интеграция информационно-коммуникационных технологий в повседневную жизнь и функционирование государственных институтов значи-

* Статья подготовлена под руководством доктора юридических наук, профессора С.Е. Чаннова.

тельно упростила для граждан процесс получения доступа к информации о деятельности органов власти и предоставляемых ими услугах. Данный процесс привел к созданию новой модели организации работы государственных структур, известной как «электронное правительство». Само понятие «электронное правительство» отражает эволюцию в методах взаимодействия между государством и обществом, основанную на использовании современных технологических решений для повышения эффективности управленческих процессов и доступности государственных услуг.

Концепция «электронного правительства» была заимствована из международной практики, где интеграция информационных технологий в процессы государственного управления происходила в ускоренном режиме. За рубежом зародилась идея e-government, означающая не только электронное правительство в прямом переводе, но и предполагающая электронную администрацию, а также электронное управление. В Российской Федерации концепция получила распространение именно под названием «электронное правительство», что отражает дословное понимание исходного термина и подчеркивает цифровизацию государственных управленческих процессов [2, с. 61]. Основная цель развития «электронного правительства» заключается в создании системы, которая может обеспечить непрерывный и универсальный доступ к электронным государственным услугам для всех граждан независимо от их географического расположения и времени суток. Это направление развития управленческой деятельности государства нацелено на повышение эффективности, прозрачности и доступности публичных услуг.

Оказание государственных услуг в электронной форме позволяет существенно снизить временные затраты и упростить процедуру получения необходимой пользователю услуги. Фактически для оказания электронной государственной услуги потребителю необходимо лишь предоставить необходимые документы в электронной форме в соответствующие органы государственной власти и, отслеживая статус оказания услуги, дождаться получения результатов. Это возможно осуществить дистанционно, а также непосредственно в МФЦ или государственных учреждениях и организациях.

Под электронной государственной (муниципальной) услугой (ЭГМУ) понимается любая государственная (муниципальная) услуга, предоставляемая с помощью современных информационно-коммуникационных технологий. ЭГМУ предполагает информационный обмен: это может быть как получение заявителем консультационных услуг или информации, подтверждающей право, так и предоставление физическими и юридическими лицами сведений органам власти (например, подача налоговой декларации) [3, с. 78]. В понятие электронных государственных услуг входит механизм оказания государственных услуг, основанный на применении информационных технологий, в том числе посредством использования портала государственных услуг, многофункциональных центров, позволяющих осуществлять взаимодействие в электронной форме между потребителями государственных услуг и государственными органами, и учреждениями, оказывающими такие услуги.

В России популярность электронных услуг растет с каждым годом. В настоящее время самой популярной платформой электронных услуг в стране является Единый портал государственных услуг Российской Федерации (Госуслуги) [4].

Преимущества электронного оказания государственных услуг неоспоримы и многоаспектны. Они включают в себя сокращение времени на получение услуг, уменьшение административных барьеров и издержек как для граждан, так и для государственных органов, а также повышение общей прозрачности и подотчетности государственного управления. Более того, цифровизация государственных услуг способствует борьбе с коррупцией за счет минимизации прямого контакта между гражданином и чиновником, а также обеспечивает доступ к услугам 24 / 7 из любой точки, где есть доступ в Интернет [5, с. 12].

Несмотря на очевидные преимущества, процесс внедрения электронных государственных услуг сопряжен с рядом вызовов и трудностей. Так, государственные органы исполнительной власти при реализации государственных электронных услуг встречаются с рядом проблем:

– сложность в использовании новых платформ, предоставляющих услуги населению;

– сложность понимания лицами пожилого возраста новых технологий и нехватка ресурсов для использования электронных государственных услуг;

– поиск компетентных специалистов, занимающихся разработкой и обслуживанием платформ госструктур;

– низкое качество связи или отсутствие доступа к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на некоторых территориях Российской Федерации;

– низкий уровень защищенности персональных данных, используемых в связи с предоставлением электронных услуг населению.

Решение проблем, связанных с внедрением электронных государственных услуг, требует комплексного подхода, включающего следующие стратегии:

1. Обучение и повышение цифровой грамотности населения. Особое внимание следует уделить образовательным программам для пожилых людей, чтобы облегчить им понимание и использование новых технологий.

2. Подготовка квалифицированных IT-специалистов. Инвестирование в образование и подготовку кадров, специализирующихся на разработке, внедрении и поддержке IT-проектов в сфере государственного управления, обеспечит наличие компетентных специалистов для решения текущих и будущих задач.

3. Улучшение инфраструктуры связи. Расширение и модернизация инфраструктуры информационно-телекоммуникационных сетей, особенно в отдаленных и труднодоступных регионах, позволит обеспечить доступ к электронным услугам для более широкого круга населения.

4. Гарантии безопасности данных. Укрепление мер по защите персональных данных пользователей через внедрение современных технологий шифрования, аутентификации и контроля доступа является ключевым аспектом в повышении доверия к электронному правительству.

5. Обеспечение обратной связи и поддержки пользователей. Создание эффективных каналов обратной связи, включая службы поддержки и онлайн-консультации, позволит оперативно решать возникающие у пользователей вопросы и собирать предложения по улучшению сервиса.

Таким образом, реализация представленных стратегий потребует скоординированных усилий со стороны государственных органов, образовательных учреждений и частного сектора. Взаимодействие всех заинтересованных сторон и активное привлечение граждан к процессу цифровизации позволит создать удобную, безопасную и доступную систему электронных государственных услуг.

Библиографический список

1. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество»: постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 313 // СЗ РФ. 2014. № 18 (часть II). Ст. 2159; 2023. № 52. Ст. 9669.

2. Публичные услуги и функции государственного управления / кол. авт.; под ред. А. Е. Шаститко. М., 2020.

3. *Костина С.Н., Банных Г.А., Воронина Л.И.* Организация предоставления государственных и муниципальных услуг: учебное пособие. Екатеринбург, 2019.

4. URL: https://www.gosuslugi.ru

5. *Ильгуватова А.И.* Портал государственных услуг Российской Федерации // Научный электронный журнал «Профессиональное образование Арктических регионов». 2020. Вып. 3. С. 11–13.

А.П. Сус,

аспирант

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ПРОЕКТАХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА*

В современном мире во всех сферах экономической деятельности происходит внедрение цифровых информационных технологий. В 2011 г. на Всемирном экономическом форуме в Давосе прозвучал термин «Индустрия 4.0», определивший новую промышленную революцию [1] и, соответственно, ускорение разработки и имплементации различных цифровых технологий в управление обществом, компаниями и корпорациями разного размера и профиля. Цифровая трансформация бизнеса стала неотъемлемой частью современной корпоративной реальности, воздействуя на все аспекты деятельности компаний. Она представляет собой комплексный процесс использования цифровых технологий для улучшения бизнес-моделей, процессов и создания новых возможностей для развития. Эволюционный путь цифровой трансформации неразрывно связан с развитием информационных технологий, глобализацией рынков и увеличением требований к конкурентоспособности компаний.

Первые дискуссии о цифровой трансформации начались в 1990-е годы, с активным развитием цифровых каналов, доткомов [2], позволяющих внедрять цифровые каналы для взаимодействия между продавцом и покупателем. На тот момент цифровая трансформация определялась как переход от аналоговых данных к цифровым. Так, один из способов определения цифровой трансформации может быть построен на основе отслеживания изменения хранения данных на различных устройствах (рис. 1) [3].

По логике рис. 1 финальной стадией цифровой трансформации является полный переход на облачные технологии и использование Интернета вещей. Последние исследования в области генеративных языковых моделях искусственного интеллекта предполагают имплементацию искусственного интеллекта в различные сферы деятельности.

С точки зрения специалистов разных направлений, содержание цифровой трансформации может различаться, приведем основные из них:

* Статья подготовлена под руководством доктора экономических наук, профессора В.А. Николаева.

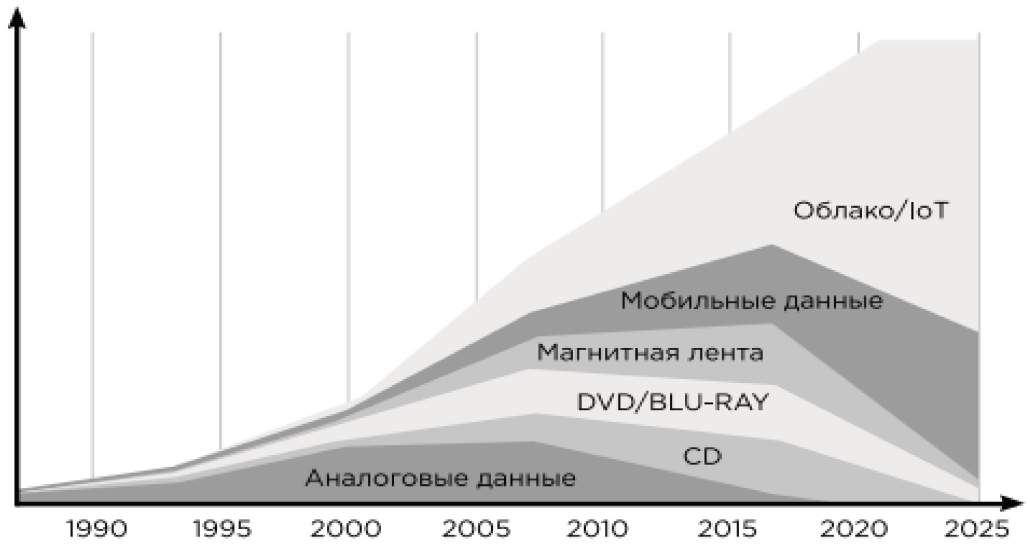


Рис. 1. **Прогноз роста данных на различных носителях**

– согласно информации Министерства экономики Германии, цифровая трансформация – это совокупное объединение всех секторов экономики и общества, а также способность агрегировать и анализировать соответствующую информацию и трансформировать в действия. Изменения приносят преимущества и возможности, но одновременно создают совершенно новые проблемы [4].

Цифровая трансформация бизнеса – это процесс переосмысления бизнеса с целью диджитализации операций и формирования расширенных связей в цепочке поставок. Менеджеры ответственны за внедрение цифровой трансформации, а также успешную реализацию на предприятии при полноценном использовании всего потенциала информационных технологий в бизнес-процессах [5];

– консультанты из PwC описывают цифровую трансформацию бизнеса как фундаментальную трансформацию всего делового мира посредством внедрения новых технологий, основанных на Интернете и оказывающих влияние на общество в целом;

– по мнению ряда ученых, цифровая трансформация – это информационные технологии (TCP / IP, поисковые системы, e-commerce, Интернет вещей), что также можно связать с эрами web 1.0, web 2.0 и т.д.;

– используемое с 1990-х годов понятие реинжиниринга бизнес-процессов нередко также отождествлялось с цифровой трансформацией [6]. Однако реинжиниринг бизнес-процессов организации относится к автоматизации алгоритмических правил посредством технологий, а цифровая трансформация больше направлена на переосмысление старых процессов за счет использования данных на основе новейших технологий.

Отсутствие единого определения цифровой трансформации обусловлено многообразием отраслей и бизнес-структур, где сложно стандартизировать и привести к единому знаменателю все процессы. Это чревато новыми проблемами, когда компании, принимающие решение о цифровой трансформации бизнеса, некорректно определяют свои цели и задачи. Так, в 1996 г. компания Hershey`s начала трансформацию собственных ИТ-систем, однако ошибки в планировании и понимании процессов привели к снижению выручки и падению стоимости акций [7].

На основе исследований зарубежных ученых далось сформировать наиболее релевантный набор характеристик процессов цифровой трансформации бизнеса, который может варьироваться в зависимости от типа организации, ее жизненного цикла и окружения:

– цифровая стратегия – формирование долгосрочных целей компании, выработка способов и методов их достижения;

– гибкость – адаптивная организационная структура компании; адекватный менеджмент;

– цифровая экспертиза – умение использовать гибридные IT-компетенции;

– IT-инновации – способность компании приводить свои бизнес-структуры в соответствие с новыми технологиями для максимизации выгоды и сокращения издержек;

– открытость – для любой компании принципы открытости и устойчивости в современном мире более перспективны.

Данные характеристики являются достаточно общими, поэтому необходима их эффективная

корректировка руководством компании, чтобы избегать ошибок при планировании и в ходе осуществления. С 1990-х годов, когда начались первые попытки проведения цифровой трансформации бизнеса, накопилось достаточное количество конструктивных примеров, что позволило составить различные варианты дорожных карт, к исполнению которых могли приступить компании. На рис. 2 представлен один из наиболее продуктивных вариантов стратегии в сфере цифровой трансформации бизнеса, применявшейся в 2016 г. [8].

На основании анализа данного информационного алгоритма представляется очевидным, что компания должна начать свою деятельность с исследования внешней и внутренней среды экономики, затем сформировать важнейшие первичные цели, определить с помощью инструментов бенчмаркинга наилучшие практики подходящей отрасли и подготовить дизайн обновленной бизнес-модели или бизнес-юнитов, определив, как будут выстроены процессы после цифровой трансформации. На финальном этапе следует осуществить интеграцию контрагентов и аудитории в новые цифровые процессы, определить эффекты, а затем выполнить итоговую реализацию и имплементацию сформированной модели цифровой трансформации.

Понимая суть и важность цифровой трансформации бизнеса, следует учитывать возникновение рисков в этом процессе и необходимость управления ими. Управление рисками приобретает фундаментальное значение в обеспечении эффективности социальных проектов цифровой трансформации бизнеса. Идентификация, анализ, оценка и минимизация потенциальных угроз рисков в технической, организационной, экономической и социальной сферах становятся ключевыми элементами управления социальными проектами цифровой трансформации, направленными на обеспечение их успешного завершения.

Процесс управления рисками начинается с их идентификации и определения вызывающих факторов: технологических проблем, вопросов законодательства, рыночных условий и управленческих решений. На следующем этапе происходит реагирование на конкретные риски, разрабатываются стратегии и планы действий для их снижения или устранения. Это может включать разработку стратегических альтернативных планов, содержащих разделы по использованию страхования, созданию резервных фондов и другие организационные мероприятия, а также мониторинг эффективности принятых мер. На заключительном этапе – мониторинг и контроль – происходит наблюдение за изменениями в проектном окружении и корректировка планов управления рисками в соответствии с новыми условиями. Эффективное управление рисками в проектах цифровой трансформации не только снижает потенциальные угрозы, но и повышает вероятность успешного достижения принципиальных целей представленного проекта. Этот процесс требует осуществления системного подхода, связанного с активным участием всех заинтересованных сторон и постоянным монито-

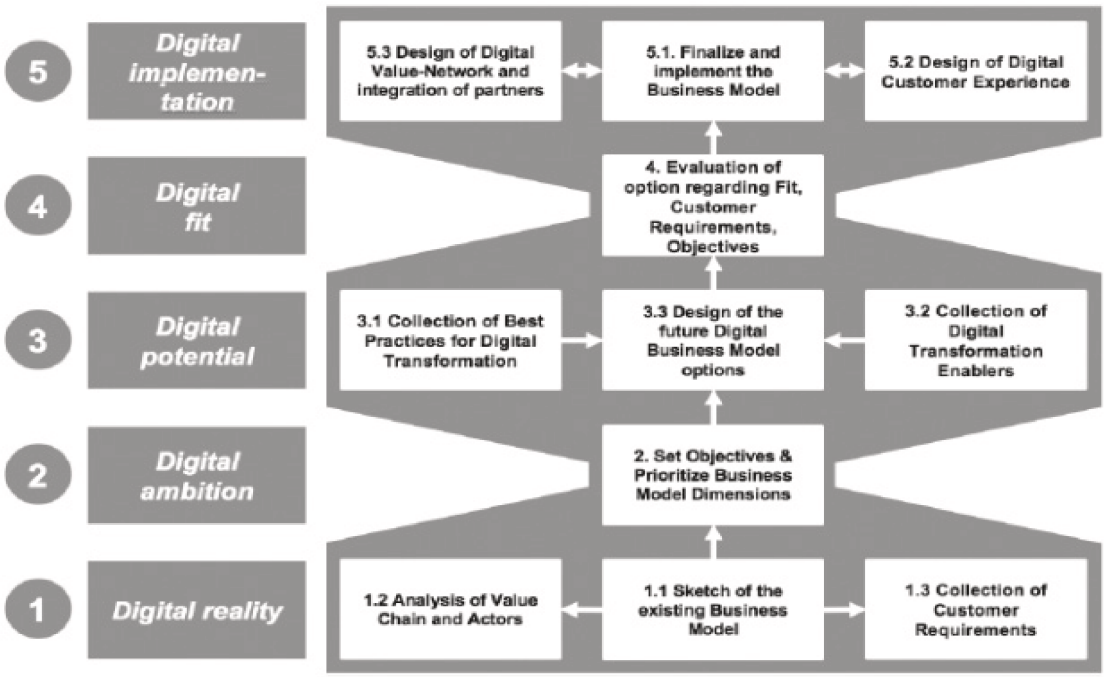


Рис 2. **Примерная дорожная карта цифровой трансформации**

рингом изменений внешней и внутренней среды социального проекта.

Особое внимание в управлении рисками уделяется оценке и прогнозированию социальных рисков, связанных с быстрым развитием технологий и изменениями в технологических трендах. При цифровой трансформации, когда бизнес тесно связан с внедрением новых технологий и инноваций, традиционные методы и подходы к оценке рисков могут оказаться неэффективными. Сложности возникают из-за непредсказуемости технологических трендов, оценкой технических рисков новых технологий, обеспечением кибербезопасности, соблюдением регуляторных и юридических требований, а также управлением изменениями в организации.

Решение этих задач требует комплексного подхода, включающего гибкое планирование, постоянный мониторинг технологических тенденций, обучение и развитие персонала, а также сотрудничество с экспертами в области кибербезопасности и юридических вопросов. Важно разработать стратегии управления рисками, которые могут адаптироваться к изменяющимся условиям и обеспечивать эффективное реагирование на новые угрозы и вызовы, возникающие в процессе цифровой трансформации.

Для успешного осуществления проектов цифровой трансформации бизнеса и управления связанными с ними социальными рисками компаниям целесообразно использовать холистический подход. Этот метод должен включать не только технические аспекты, но и учитывать человеческий фактор, культурные изменения и стратегическое планирование. Особое внимание необходимо уделить культуре инноваций и открытости к изменениям внутри организации. Поддержка и активное вовлечение сотрудников в процесс цифровой трансформации могут значительно снизить сопротивление изменениям и повысить готовность к внедрению новых технологий и процессов.

Стратегическое планирование и глубокое изучение рыночной экономической среды также приобретают важное значение в управлении рисками. Определение долгосрочных целей и обладание гибкостью при их достижении позволяют компании адаптироваться к меняющимся условиям и эффективно отвечать на возникающие угрозы. Кроме того, для минимизации производственных рисков, связанных с кибербезопасностью, необходимо обеспечивать регулярное обновление систем безопасности, проведение аудитов и обучение персонала основам кибергигиены [9; 10].

Таким образом, управление рисками в проектах цифровой трансформации требует комплексного подхода, который объединяет технические, организационные, культурные и стратегические аспекты. Эффективное управление рисками не только помогает минимизировать потенциальные угрозы, но и создает благоприятные условия для успешного внедрения социальных проектов цифровой трансформации, что может способствовать устойчивому развитию и конкурентоспособности компании в цифровую эпоху.

Библиографический список

1. *Шваб К.* Четвертая промышленная революция. М., 2016.

2. Auriga (2016). Digital Transformation: History, Present, and Future Trends // Retrieved. June 15, 2017. URL: https://auriga.com/blog/digital-transformation-history-present-and-future-trends/

3. URL: https://auriga.com/blog/digital-transformation-history-present-and-future-trends/

4. Министерство экономики Германии (2015). Industrie 4.0 und Digitale Wirtschaft – mpulse für Wachstum, Beschäftigung und Innovation.

5. *Bowersox D.J. Closs, Drayer R.W.* The Digital Transformation: Technology and Beyond // Supply Chain Management Review. 2005. Vol. 9 (1). P. 22–29.

6. *Hammer M., Champy J.* Reengineering the Corporation. N.Y.: Harper Business, 1993.

7. URL: https://whatfix.com/blog/digital-transformation-failures/

8. *Schallmo D.R.* Vorgehensmodell der geschäftsmodell-innovation-bestehendeansätze, phasen, aktivitäten und ergebnise // Kompendium Gesch €aftsmodell-Inno-vation. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2014. S. 51–74.

9. *Балабанова Н.В., Журавлев А.Ю.* Исследование проблематики управления рисками цифровой трансформации бизнес-процессов // Современные наукоемкие технологии: научный журнал. 2021. № 4.

10. *Головина Т.А.* [и др.]. Управление рисками организаций в условиях цифровой экономики // Вестник Академии знаний. 2022.

А.Н. Семичастнов,

магистрант

Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ*

В настоящее время, с развитием информационных технологий и цифровых средств коммуникации, вопросы интеллектуальной собственности приобретают особую актуальность. С появлением цифровой среды возникли и новые проблемы, связанные с интеллектуальной собственностью,

* Статья подготовлена под руководством доктора юридическихх наук, профессора М.В. Преснякова.

которая включает в себя права на изобретения, авторские права, товарные знаки и другие правовые концепции, защищающие интеллектуальное творчество.

Цифровая среда создает некоторые проблемы, связанные с интеллектуальной собственностью, защита которой гарантируется Конституцией РФ, поэтому в данной среде применяются различные методы и меры защиты, такие как авторские права, патенты, лицензирование, технические средства защиты (например, шифрование), цифровые водяные знаки и системы управления правами цифровых объектов (DRM). С другой стороны, цифровая среда представляет собой новое пространство для распространения, использования, классификации и защиты интеллектуальных продуктов, что создает ряд вызовов и требует разработки новых подходов к защите и управлению интеллектуальной собственностью.

С распространением цифровизации появляются как новые способы нарушения авторских, патентных прав, так и новые варианты нахождения таких правонарушений. В последнее время совершенствуются механизмы защиты интеллектуальной собственности в Интернете, теперь они включают создание дополнительных инструментов защиты для правообладателей, таких как более доступные средства обнаружения нарушений авторских прав, а также возможность быстрого удаления незаконно размещенных материалов. Пример такого механизма контроля уже размещен на видеохостинге «YouTube». Алгоритмы сервиса при выгрузке любого видеоролика оперативно анализируют его как визуальное, так и звуковое содержание. Это удалось сделать, так как «YouTube» разработал автоматизированную систему, сканирующую видеоролик, сопоставляя его с базой медиаконтента хостинга, представленного системой Content ID [1, с. 187]. При наличии совпадения видеоролик не допускается к опубликованию. Данный механизм постепенно внедряется в применение для аналогичных сервисов в российском сегменте – например, для сервиса «RuTube», платформы «ВКонтакте» и т.д.

Еще один положительный момент цифровизации защиты интеллектуальной собственности – создание благоприятной цифровой среды для работы с интеллектуальной собственностью как органам исполнительной власти, например, Федеральной службы по интеллектуальной собственности, так и авторам, которые защищают результаты интеллектуальной деятельности. В отчете за 2022 г. Роспатент ставил приоритетную цель: создать благоприятную цифровую среду для поддержки научно-технологического развития страны [2, с. 65]. Подобным образом уже были созданы и введены в эксплуатацию многие сервисы, например «Цифровая платформа» Роспатента. Данный портал содержит обширный функционал, который осуществляется с использованием искусственного интеллекта: классификаторы интеллектуальной собственности со справочной информацией и возможность поиска по объемной базе патентов и по генетическим базам данных.

Эффективность работы в области цифровизации интеллектуальной собственности повысилась после подписания в 2021 г. Президентом РФ В.В. Путиным Указа о создании общественно-государственной организации «Российский центр оборота прав на результаты творческой деятельности», образованной с целью совершенствования информационно-телекоммуникационной инфраструктуры по контролю за правами на результаты творческой деятельности.

С развитием цифровых технологий в сфере интеллектуальной собственности, кроме положительного эффекта, возникает и ряд сложностей, в основном по причине неурегулированности российского законодательства в этой сфере, что нередко вызывает отрицательные последствия. Так, в последние три года набирают популярность различные нейросети, создающие в цифровой среде новые объекты интеллектуальной собственности. Это, с одной стороны, создает возможность по-новому осмыслить развитие искусства и науки, а с другой – не исключает вопросов по правовому регулированию подобных результатов интеллектуальной деятельности.

Ученые высказывают разные точки зрения по возникшей проблеме: часть из них уверена, что пока машины не имеют самосознания, они не будут беспокоиться о нарушении своих интеллектуальных прав, а взаимодействие между изобретателями и пользователями машин можно законодательно отрегулировать, ссылаясь на то, что созданный искусственным интеллектом объект не охраняется правом, потому что автором этого объекта может быть только индивид. В.Н. Синельникова и О.В. Ревинская высказывают иное мнение, полагая, что компьютерные программы, другие инновационные технологии являются лишь инструментом получения новых результатов, права на которые должны принадлежать разработчикам программ или создателям соответствующего оборудования [3, с. 26]. Как видим, необходима выработка единого понимания проблемы, так как стремительное развитие технологий требует применения унифицированных и кодифицированных

норм, способствующих решению возникающих спорных ситуаций.

Число нарушений авторских прав в цифровой среде постоянно растет, о чем свидетельствует увеличение гражданских дел по защите авторских прав. Согласно сводным статистическим сведениям о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2017–2022 гг., опубликованным Судебным департаментом Верховного Суда РФ, в 2017 г. по нарушениям авторских и (или) смежных прав в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе в сети «Интернет», насчитывалось 652 дела, а в 2022 г. – 1592. Это подтверждает рост нарушений в глобальной сети, их осуществление является достаточно простым и латентным. Распространены такие виды нарушений, как интернет-пиратство, плагиат, нарушение исключительных прав на ремиксы и многое другое.

Частой проблемой становится нарушение исключительных прав на объекты интеллектуальных собственности в маркетплейсах, хотя и в данной сфере много противоречий. Продавцы на данных электронных торговых площадках используют произведения живописи, графики, дизайна и другие произведения изобразительного искусства, но при этом никаких лицензионных договоров с правообладателями не составляют. В судебной практике имеются разные подходы к ответственности маркетплейсов. Например, по делу № А41-47401/2021 иск был подан юридическим лицом на сумму 1 050 000 руб., обнаружившим на сайте www.wildberries.ru фотографические произведения своих товаров при продаже похожей продукции, но исключительными правами на эти фотографии обладала лишь компания. Суд первой инстанции в удовлетворении требований компании к Вайлдберриз отказал, так как решил, что ответчик как информационный посредник добросовестно содействовал прекращению правонарушения [4].

Таким образом цифровизация на интеллектуальную собственность создает как новые возможности, так и новые угрозы для интеллектуальной собственности, что требует развития и совершенствования законодательства (особенно устранения противоречий и пробелов), внедрения новых технических средств, а также международной координации для защиты конституционных прав и законных интересов граждан, организаций и государства, что во многом зависит от правопонимания и правосознания в данной сфере, солидарности в коллективной работе законодателей, правоприменителей и правообладателей.

Библиографический список

1. *Бадалян М.А.*, *Фарафонтова Е.Л.* Проблема цифрового права: способы защиты авторского права в Интернете // Основные тенденции развития российского законодательства: сборник материалов по итогам XIII Региональной научно-практической конференции (Красноярск, 28 ноября 2018 г.). Красноярск, 2019. С. 184–187.

2. *Фролов Е.Ф.* Цифровой патент // Роспатент в цифрах и фактах – годовой отчет за 2022 год – ФГБУ «Федеральный институт промышленной собственности». М., 2023. С. 64–88.

3. *Синельникова В.Н.*, *Ревинский О.В.* Права на результаты искусственного интеллекта // Копирайт. Вестник Российской академии интеллектуальной собственности и Российского авторского общества. 2017. № 4. С. 17–27.

4. Суд по интеллектуальным правам: постановление от 31 авг. 2022 г. по делу № А41-47401/2021/ [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
3

Алексашина И.А.
Специфика социально-трудовых конфликтов в строительных компаниях 3

Аншакова А.М.
Особенности мотивации молодых специалистов производственных предприятий поколения Z..... 4

Белонова А.А.
Роль мотивации в трудовой деятельности работника 6

Васильева А.В.
Особенности восприятия монетарных установок в контексте экономического поведения 8

Волкова Е.В.
Устойчивость потребительских предпочтений в условиях изменения факторов внешней среды 9

Захаров К.С.
Влияние культурной среды на поведение экономических агентов..... 11

Зюзина Н.С.
Модели управления рабочим временем в методологиях TPS и Scrum..... 13

Зубехина С.М.
Практика IT-компаний по адаптации новых сотрудников в условиях удаленной работы..... 15

Колганов П.П.
Особенности системы мотивации персонала в организациях малого и среднего бизнеса 16

Кулаева А.В.
Роль HR в системе управления стрессами персонала 18

Лазарев С.С.
Междисциплинарные подходы к изучению демонстративного потребления..... 21

Ваховский В.В., Смирнова Д.С.
Современный региональный рынок труда: проблемы занятости (на примере Ульяновской и Саратовской областей)..... 24

Петрушкина В.С.
Основные факторы низкой производительности труда в современных российских условиях 26

Сапилова Е.А.
Организационные детерминанты профессионального стресса 30

Рудь Е.М.
Государственная поддержка институтов развития конкуренции в современных условиях 34

Талабаев А.И.
Анализ использования цифровых технологий в системе корпоративного обучения персонала 35

Шарова Я.А.
Особенности адаптации персонала в организациях нефтегазовой сферы..... 37

ПОЛИТИКА И УПРАВЛЕНИЕ
40

Багиян М.С.
Формирование государственной информационной политики в России: теоретический аспект 40

Герасимова В.В., Ваховский В.В.
Современный региональный рынок труда: тенденции, особенности, перспективы 42

Горбатенко И.В.
Цифровая трансформация в управлении проектами: опыт российских регионов 44

Жаринов Д.А
Инфантилизация как фактор «размывания» гражданской идентичности молодежи: субъект-агентный подход 49

Каткова Е.А.
Влияние факторов социальной и организационной среды на эффективность работы педагогов..... 51

Колтунова П.С.
Роль СМИ и социальных медиа в возникновении информационно-политических рисков 53

Костин А.С.
Патриотизм как стратегический фактор развития России 56

Крылова А.И.
Основные аспекты современной теории ценностей 58

Мирзебалаев Д.С.
Особенности государственного регулирования цифровых активов..... 61

Пашаева Г.И.
Формирование социально-психологического климата в образовательном учреждении 62

Перминова А.С.
Роль социальных сетей в политической коммуникации 64

Погосян А.А.
Взаимодействие бизнеса и власти в Саратовской области 66

Рожкова Л.Д.
Образы маскулинности в политико-коммуникативном пространстве телеграм-каналов военкоров..... 69

Ромашин А.А.
Интеграция корпоративных структур строительного бизнеса в экономике региона 71

Рузаев Д.А.
Государственные подходы к регулированию миграционных потоков: концептуальный взгляд .. 74

Румянцев К.А.
Фейк как оружие современной информационной войны..... 77

Сафронов Н.С.
Проблемы развития политических институтов в Саратовской области 80

Солопченко Ю.Э.
Технократические тенденции развития российской политики: трансформация губернаторского управления в условиях внешнеполитической конфронтации 81

Сотскова А.Д.
Антикризисные коммуникации губернатора Белгородской области в контексте СВО 84

ПРАВО И ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ
87

Аншаков А.С.
Правовое регулирование обеспечения информационной безопасности в России..... 87

Балакина А.А.
Элементы правового статуса сотрудника органа исполнения наказаний 88

Волкова Е.В.
Роль и значение системы деловой оценки персонала в нефтегазовой сфере 90

Гонцов Е.О.
Проблемы исполнения решений Конституционного Суда РФ в правоприменительной практике..... 92

Доля О.О.
Служебная проверка на государственной гражданской службе: проблемы оптимизации..... 94

Доценко Т.А.
Правовое регулирование информационно-коммуникационных технологий в органах публичной власти..... 97

Игнатенко М.С.
Политические механизмы противодействия должностной преступности 99

Кузяева Л.Р.
Защита прав несовершеннолетних в Саратовской области..... 103

Максутова А.Г.
Полномочия общественных организаций по защите прав потребителей 105

Мухамбетова А.А.
Экономика совместного потребления и ее особенности 107

Сафина Н.В.
К вопросу об электронной форме оказания публичных государственных услуг 108

Сус А.П.
Управление рисками в проектах цифровой трансформации бизнеса 110

Семичастнов А.Н.
Интеллектуальная собственность в современной цифровой среде 113

Научное издание

НОВЫЕ РУБЕЖИ:
экономика, политика, право

Сборник научных статей

Редакторы *С.С. Иванов, К.А. Кулагина, А.С. Силантьева*
Компьютерная верстка *Е.Ю. Голубевой*

Темплан 2024 г., № 251

Подписано к печати 11.06.2024 г. Формат 60 х 84 $^{1}/_{8}$.
Бумага офсетная. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 13,95. Уч.-изд. л. 15,0. Тираж 299. Заказ 235.

Поволжский институт управления
имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС.
410031, Саратов, ул. Соборная, зд. 25, стр. 1.