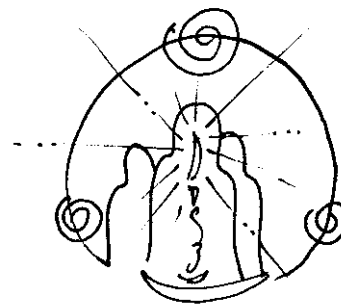


## СОЦИОЛОГИЯ



Е. Б. Демерле

### **ПОСТРОЕНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО ПРОСТРАНСТВА РОССИИ В ЭПОХУ ПОСТИНДУСТРИАЛИЗМА**

*В статье дается краткое описание постиндустриального общества, отмечаются его основные характеристики с точки зрения влияния на социокультурное пространство, его преобразование в рамках иного ценностно-ориентационного формата. Проанализированы и приведены основные ценностные ориентиры, направляющие жизнедеятельность молодого поколения россиян в постиндустриальную эпоху.*

**Ключевые слова:** социокультурное пространство; постиндустриальное общество; глобализация; ценностные ориентации; информационные технологии; общественное развитие.

Динамичны и неоднозначны социокультурные процессы современности, основная специфика которых заключается в том, что они происходят в короткие временные сроки, на глазах у одного поколения, оказывая на него сильное психологическое, социальное, экономическое, культурное воздействие. Современное поколение молодых людей России живет в условиях постиндустриального общества, впервые упомянутое Д. Беллом, который в 1962 г. разработал концепцию общества «будущего», описав его через модификацию деятельности основных общественных институтов и развитие технологий, способствующих кардинальному изменению жизненной инфраструктуры<sup>1</sup>.

Социологи-футурологи того времени, высказывая свои предположения относительно развития общества в постиндустриальную эпоху, придали концепции очертания, сформировав законченную модель, основными чертами которой являются:

– усиление прозрачности национальных границ (формирование единого европейского, а впоследствии мирового пространства), то есть формирование глобального мирового сообщества, имеющего единые ценности и нормы жизни, поведения, взаимоотношения между людьми;

– формирование иных критериев социальной стратификации, которыми становятся знания, информация и уровень профессионализма, наличие которых позволяет одним членам общества занять более высокие позиции в социальной структуре;

– переход большинства занятых в сферу услуг, в том числе производства информационных услуг, к которым, по мнению Н. Гаузнера, «причисляются все те, кто производит, обрабатывает и распространяет информацию в качестве основного занятия, а также кто создаёт и поддерживает функционирование информационной инфраструктуры»<sup>2</sup>.

Помимо этого, вышеперечисленные социологи были единогласны во мнении, что переход в общество постиндустриального типа будет сопровождаться скачком в технологическом развитии (в частности, в развитии информационных технологий), которые достаточно быстро будут «внедрены» в повседневную жизнь, изменив её до неузнаваемости. Отмечая роль «высоких» технологий как важнейшую движущую силу изменения в постиндустриальном обществе, Э. Тоффлер отмечал, что «именно они в данном обществе будут способствовать новым решениям социальных, философских и даже личных

проблем, так как воздействуют на всё интеллектуальное окружение человека – образ его мыслей и взгляд на мир»<sup>9</sup>.

И если в середине XX в. данные концепции выглядели фантастично и неправдоподобно, то для наших современников они во многом описывают реалии настоящего. Формируя научные предвидения относительно развития экономических отношений, политических трансформаций, общественной жизни, социологи того времени затрагивали частично или не затрагивали вообще идеологическую, ценностную составляющую эпохи постиндустриализма, то есть особенности формирования его социокультурного пространства, от которого во многом зависит смысловое, духовно-нравственное наполнение бытия.

Понятие ‘социокультурное пространство’, приобретающее все большую актуальность в настоящее время, получило развитие в трудах О. Шпенглера<sup>8</sup>, П. Сорокина<sup>7</sup> и других ученых. Методологические основы и подходы в его изучении, формируемые разными авторами, позволяют констатировать, что социокультурное пространство любой общественной системы – это единое целое, составные части которого объединены общими ценностями. В то же самое время оно не только формирует особые человеческие типы и стили поведения, но и объединяет людей, населяющих его, чувством особого переживания пространства<sup>5</sup>. Реалии современного общества ставят перед человеком новые требования, в первую очередь способность и готовность к перемене деятельности, стиля жизни, переобучению, мобильности. Современный человек владеет обширной свободой выбора, реализация которой формирует его индивидуальность, в то же время из множества индивидуальностей соткано единое социокультурное пространство города, региона, страны.

Таким образом, социокультурное пространство общества является основным смысловым наполнителем бытия, оно выражено в духовной составляющей общественной организации и формирует социокультурную реальность. От духовного, ценностного наполнителя общественной жизни будет зависеть генезис его развития, который будет направлен в русло, спроецированное ценностно-ориентационной базой.

Современные теоретики постиндустриализма (В. И. Иноземцев, М. Кастельс,

Э. Киселева) пытаются определить особенности модификации личности, усиливающие или ограничивающие те или иные личностные черты и качества, одобряемые или порицаемые в условиях данной социально-экономической формации. Так, переход к социально-экономическим отношениям постиндустриализма способствует формированию ценностной основы общества, фундаментом которой становится совершенствование личностного потенциала через принятие ценностей глобального мира, основу которых составляют ценности толерантности (принятия самобытности каждого человека, формирование атмосферы доброжелательности между людьми), ценности единства и взаимответственности (мы все живем в глобальном меняющемся мире, адаптироваться к которому возможно только формируя чувство взаимопомощи), ценности взаимозависимости как залога мирного взаимодействия людей, живущих на одной планете и понимающих, что, нарушая общественный порядок, можно навредить самому себе, и обретения гармонии с окружающими через отказ от эгоцентристских представлений (уменьшения своих потребительских запросов).

Постиндустриальное общество, фундамент которого составляют информация и знания как эквивалент успешности и процветания, способствует адаптации новой социокультурной основы, призывающей эти знания направлять на благо других людей. Таким образом, материальные стимулы организации жизни постепенно уступают место духовным, но, в то же время, необходимо отметить, что материально-технический уровень развития данной общественной системы достаточно высок, что избавляет его членов от необходимости борьбы за выживание.

Таким образом, постиндустриальное общество, формируя идеальные условия для творческого, интеллектуального развития личности, раскрытия его потенциальных возможностей, формирует иной характер трудовых отношений. Так, в отличие от труда, присутствующего как ценность в предшествующие социально-экономические эпохи, творчество является более высоким и совершенным видом деятельности, так как его побудительный мотив связан с внутренними потребностями личности, стремлением к самореализации, умножению своих навыков и знаний. Как отмечает В. И. Иноземцев, «в

постэкономическом обществе развитие личности становится главной целью человека, а деятельность, не мотивированная утилитарными потребностями, кардинально изменяет социальную структуру»<sup>3</sup>. Как способность человека к созданию чего-то инновационного, нового в субъективном или объективном плане творчество существовало всегда, однако как хозяйственный феномен оно не было известно ни аграрному обществу, ни обществу индустриального типа.

В то же самое время постиндустриальный тип общественной системы формирует условия осознания и внедрения в практику общественной жизни ценности умеренного аскетизма, способствующего ограничению запросов общества потребления и формирующего представление о том, что для успешного и комфортного функционирования необходим минимум материальных ценностей, подаренных цивилизацией. Представители постиндустриализма приходят к мысли, что обладание даже самой неповторимой и уникальной вещью в условиях эмоциональной пресыщенности не даёт её владельцу тех эмоций, на которые он первоначально рассчитывал, а сознательный отказ от доказательств своей значимости и привлекательности в глазах окружающих через обладание как можно большим количеством материальных ценностей является одним из основных ценностных ориентиров.

Помимо этого, наращивая культурный и интеллектуальный потенциал (по О. Конту), представители постиндустриализма приходят к осознанию того, что только доброжелательные и взаимоуважительные отношения могут быть залогом комфортных условий жизни в обществе. Формируя и воспитывая в подрастающих поколениях чувство собственного достоинства, которое не позволит затравливать и унижать достоинство других людей,

формируя способность уважать права, мысли и чувства других, даже если они отличаются от собственных, возможно построение социокультурного пространства комфорта, характеризующего общество постиндустриальной эпохи.

### Примечания

<sup>1</sup> Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / пер. с англ. под ред. В. И. Иноземцева. М., 1999. 235 с.

<sup>2</sup> Гаузнер, Н. Теория «информационного общества» в реальности капитализма // Мировая экономика и междунар. отношения. 1985. № 10. С. 52–57.

<sup>3</sup> Иноземцев, В. Л. За пределами экономического общества. М., 1998. 294 с.

<sup>4</sup> Кастельс, М. Россия и сетевое общество / М. Кастельс, Э. Киселева // Мир России. 2000. Т. 9, № 1. С. 23–51.

<sup>5</sup> Клестов, И. Методологические проблемы обществознания или о культурном пространстве существования наций // Национальная проблема. Философско-психолого-экономические подходы / Удмурт. гос. ин-т человека. Ижевск, 1997. С. 41–49.

<sup>6</sup> Конт, О. Дух позитивной философии / пер. с фр. И. А. Шапиро. Ростов н/Д : Феникс, 2003. 256 с.

<sup>7</sup> Социальная и культурная динамика : исследование изменений в больших системах искусства, истины, этики, права и общественных отношений / Питирим Сорокин ; пер. с англ. В. В. Сапова. СПб., 2000. 1054 с.

<sup>8</sup> Шпенглер, О. Закат Европы. М. : Наука, 1993. 592 с.

<sup>9</sup> Toffler, A. Powershift : Knowledge, Wealth and Violence at Edge of the 21<sup>st</sup> Century. N. Y. : Bantam Books, 1990. P. 338.

С. М. Киричук, А. Н. Силин

## РОССИЙСКИЙ СЕВЕР: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ И СОЦИАЛЬНАЯ СИТУАЦИЯ

*Рассмотрены значение северных регионов для экономики страны и сложившаяся здесь социальная ситуация. Предложены инновационные направления развития циркумполярных территорий России. Особое внимание уделено Западно-Сибирскому нефтегазовому комплексу.*

**Ключевые слова:** Российский Север; Западно-Сибирский нефтегазовый комплекс; Арктика и Субарктика; социальные процессы; «чумовой» отдых.

Российский Север протянулся от Кольского полуострова до Камчатки на 11 млн кв. км, что составляет почти две трети территории страны. На этой территории могли бы свободно разместиться не менее 10 раз Великобритания, Франция и Германия вместе взятые.

Север России – это природно-экономический потенциал сегодняшнего дня и развития страны в обозримой и далекой перспективе. Здесь проживает около 24 млн человек, или 16 % от всего населения России. На Севере сосредоточено 9/10 запасов природного газа, около 2/3 нефти, большая часть апатитовых руд и лесных ресурсов, почти половина залежей угля, колоссальные запасы алмазов, золота, рыбы, пушнины и т. д.; обитает все поголовье северных оленей. Север России – экологический барьер и важнейший регулятор нормальной жизни всей земной биосферы. Здесь сконцентрированы заповедные природные зоны. Нельзя забывать и то, что природная среда северных районов – неотъемлемая часть традиционной жизнедеятельности малочисленных народов Севера. При вторжении промышленности и пришлого населения у коренных этносов существенно меняются и традиционная деятельность, и весь уклад жизни. Результат – потеря уникальных навыков приспособительных реакций к жизни в дискомфортных и экстремальных условиях.

Трудно переоценить роль Севера в военно-политическом статусе России. На его долю приходится 90 % всех морских границ, здесь сосредоточены основные военно-морские базы и торговые порты. Северные моря стали морскими воротами России для выхода в Мировой океан.

Как известно, экономический центр мира постоянно перемещается: из Европы в Северную Америку, отсюда – в Азиатско-Тихоокеанский регион, а в предстоящий период,

с истощением природных ресурсов и в результате глобального изменения климата на планете, по мнению авторитетных футурологов – в Арктику и Субарктику.

В последние годы резко возрос интерес к Арктике и Субарктике как собственно арктических стран – США (Аляска), Дании (Гренландия), Исландии, Канады, Норвегии, Швеции, Финляндии (Нордкалотт) и России, так и многочисленных международных, государственных, общественных, исследовательских организаций, а также стран, казалось бы, не имеющих отношения к этому региону: Кореи, Китая, Японии и Индии. Так, Китай открыл исследовательскую станцию на Шпицбергене и регулярно направляет сюда ледокол «Снежный дракон». Кроме того, в далеко не арктической Поднебесной создан Институт исследования Арктики.

Потенциал энергоресурсов арктического шельфа в границах российских полярных владений (в соответствии с секторным делением Арктики 1926 г. СССР принадлежали 5,8 млн кв. км) составляет 90 млрд т.у.т.

С учетом богатства разнообразных минерально-сырьевых (уголь, железные руды), биологических и других видов природных ресурсов Арктика в XXI в. станет основным энергетическим и сырьевым источником для всего планетарного сообщества. Арктические районы России занимают ведущее или заметное место в мире в добыче меди, никеля, золота, ртути, вольфрама, кобальта, платины.

Секторное деление Арктики де-факто с 1926 г. признавали все государства мира. Это имело место до тех пор, пока в Арктическом регионе, в том числе и на дне Северного Ледовитого океана, не были открыты гигантские нефтегазовые месторождения. Теперь идет борьба за международную легитимизацию права конкурирующих стран на эти ресурсы.

В нашей стране внимание к циркумполярным территориям, к сожалению, то появляется, то затухает. Так, в 60–70-е гг. внимание к Северу было обусловлено необходимостью форсированного создания Западно-Сибирского нефтегазового комплекса (ЗСНГК). Тогда же была создана ЗапСибМВТК – Междуведомственная территориальная комиссия по ЗСНГК на правах отдела Госплана СССР<sup>1</sup>.

В лихих 90-х стране, естественно, было не до северов. Однако последнее десятилетие характеризуется растущим стратегическим значением северных регионов России и возросшим вниманием к ним.

Жизнь населения северных регионов России в условиях трансформации общественных институций претерпела значимые изменения. Если в советский период государство пыталось мотивировать людей для участия в колонизации Севера, наделяя переселенцев определенными льготами и гарантируя высокие заработки, то впоследствии северяне практически лишились государственной поддержки, что существенно отразилось на их социокультурной идентификации, уровне и качестве жизни.

При этом необходимо учитывать социально-экономическую неоднородность Российского Севера, где совершенно разная ситуация складывается на европейском Русском Севере, нефтегазовом Западно-Сибирском и наиболее депрессивном из них Восточно-Сибирском Севере.

Обычно выделяют самодостаточные регионы-доноры (ХМАО-Югра, ЯНАО, Сахалинская область), развивающиеся (Республики Коми и Саха, Мурманская область) и все остальные – депрессивные северные территории. На самом деле ситуация не столь однозначна. Так, по особому сценарию развивается в последние годы территория Чукотки.

Очевиден становится процесс деколонизации европейского Севера, потерявшего за последнее десятилетие около четверти населения, лишившегося значительного числа как сельских, так и промышленных поселений. Определенную роль здесь сыграла и демилитаризация Севера, реализуемая в 1990-е гг., когда многие военные объекты были ликвидированы либо законсервированы. Например, Мурманская область, обладающая значительным потенциалом природных ресурсов, незамерзающим морским портом и выгодным геополитическим приграничным

положением, за последние 20 лет потеряла, главным образом в результате миграционного оттока, более трети населения (с 1192 до 789 тыс. чел.).

Как известно в Западной Сибири в настоящее время добывается 65 % российской нефти, 90 % газа и 63 % газового конденсата, что обеспечивает формирование 37 % доходов бюджета РФ. К настоящему времени здесь открыто 884 нефтегазовых месторождения, из которых в разработке находится лишь 367. Учитывая, что в объемах российского углеводородного сырья промышленных категорий (А+В+С) доля региона составляет по нефти 56 %, газу 54 %, конденсату 60 %, а ресурсы категории Д достаточно велики, Западная Сибирь и в обозримой перспективе останется лидером ТЭК.

В связи с этим Энергетическая стратегия России на период до 2030, утвержденная Правительством РФ 13.11.2009, рассматривает Западную Сибирь основным нефтегазодобывающим регионом России на весь прогнозный период. Реализация намеченных планов потребует серьезных усилий и непростых решений.

Основной проблемой при этом является нежелание нефтяных компаний заниматься трудноизвлекаемыми запасами. Они предпочитают, «сняв сливки», переходить в другие регионы, оставляя в недрах Западной Сибири значительные, но низкорентабельные запасы. Коэффициент нефтеотдачи остается чрезвычайно низким. В основном нефтегазодобывающем регионе страны – ХМАО – уже началось падение добычи нефти, которое компенсируется за счет ввода в разработку новых залежей Красноярского края (Ванкорское месторождение) и юга Тюменской области (Уват).

Другие проблемы в газодобывающем Ямало-Ненецком округе, где разведанные запасы природного газа позволяют наращивать его добычу. Препятствиями являются отсутствие необходимой инфраструктуры и квалифицированных кадров внутри региона и трубопроводных мощностей за его пределами. Серьезным ограничением развития газодобычи в регионе является отставание России в производстве сжиженного природного газа (СПГ) – в мировых объемах наша доля составляет около 4,5 %. Между тем, морские перевозки СПГ на новые рынки сбыта могли бы снять многие из сегодняшних проблем. Важную

роль здесь может сыграть строительство морского порта Сабетта, предназначенного для поставок СПГ и газового конденсата в страны Южной Америки и Азиатско-Тихоокеанского региона.

Таким образом, приоритетами развития ЗСНГК на период до середины XXI в. являются:

1. Доведение добычи природного газа до 720–740 млрд куб. м в год за счет ресурсов арктического шельфа и суши.

2. Стабилизация добычи нефти на уровне 300–320 млн т в год за счет разработки новых залежей, трудноизвлекаемых запасов, включая баженовскую свиту, инновационных технических и технологических решений, повышающих нефтеотдачу уже разрабатываемых месторождений.

3. Создание производства СПГ.

4. Восстановление и развитие Севморпути.

5. Подготовка профессионалов, способных создать и реализовать инновационные проекты развития ЗСНГК.

6. Формирование и эффективное функционирование на юге региона нефтегазового машиностроительного кластера, обеспечивающего потребности инновационного развития ЗСНГК.

7. Сохранение хрупких биогеоценозов Арктики, расширение особо охраняемых природных территорий и акваторий, рекультивация трансформируемых ландшафтов.

8. Обеспечение высокого качества жизни аборигенного и пришлого населения Севера, развитие человеческого потенциала в арктическом регионе.

На последнем пункте стоит остановиться несколько подробнее.

Авторами в течение длительного времени проводятся социологические исследования в тюменском Севере. Изучается социальная ситуация, динамика изменений и определяющих их факторов в оценке северянами условий своей жизнедеятельности, удовлетворенности уровнем и качеством жизни в целом и по отдельным ее аспектам. При этом диагностика ситуации, оценка уже обозначившихся и еще латентных проблем проводится по разным социальным группам северян: старожилы, новоселы, вахтовики, представители аборигенных этносов.

Выявлено значимое изменение социальной ситуации, вызванное начавшимся падением добычи нефти и существенным (95–97 %) обводнением добываемого продукта. Большинство поселений в регионе монофункциональные, других сфер занятости, кроме нефтегазодобычи, нет, и теперь они начинают использоваться в качестве базовых для вахтового освоения Ямала и Восточной Сибири.

На наш взгляд, наиболее реальным путем преодоления моносырьевого характера сформированной на Севере экономики, улучшения здесь социальной ситуации и повышения уровня и качества жизни северян, было бы создание туристско-рекреационного кластера. Достаточно много людей, желающих побывать в нетронутых цивилизацией районах, и их могла бы привлечь северная экзотика<sup>2</sup>.

Уже сегодня привлекательным для туристов из Европы является «чумовой» отдых на базе стойбищ, включающий фототуры с аборигенами, проживание в их семьях, установка чумов, участие в приготовлении национальных блюд и совершении обрядов. Достаточно популярным могло бы стать развитие охотничьего и рыболовного туризма, сплавы по горным рекам и горные лыжи на Полярном Урале, сафари на оленях и собаках, другие виды эко- и этнотуризма<sup>3</sup>.

### Примечания

<sup>1</sup> Курамин, В. П. Тюменский «Госплан Союза СССР». М. : СоюзДизайн, 2011, 416 с.

<sup>2</sup> Киричук, С. М. Этнографический и экологический туризм в северном регионе : значимость и проблемы / С. М. Киричук, А. Н. Силин // Изв. высш. учеб. заведений. Социология. Экономика. Политика. 2013. № 3 (38). С. 43–45.

<sup>3</sup> Киричук, С. М. Особенности туризма в северных регионах / С. М. Киричук, А. Н. Силин // Вестн. Совета Федерации. 2013. № 6–7 (115–116). С. 83–87; Белоножко, М. Л. Туризм и гостиничный сервис в северном регионе : стратегия развития и подготовка кадров / М. Л. Белоножко, А. Н. Силин // Туризм и гостиничный бизнес : стратегия взаимодействия образовательных учреждений и работодателей. СПб. : СПбГУСиЭ, 2011. С. 86–88.

Н. А. Костко

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА ГОРОДА В СИСТЕМЕ КООРДИНАТ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Предлагается рассмотреть основные теоретические подходы, определяющие сущность понятий 'социальное пространство', 'социальное качество', 'качество жизни', 'идентичность', 'активность' применительно к практике муниципального управления.*

**Ключевые слова:** город; городское развитие; социальное пространство; активность; идентичность; муниципальное управление.

Обращение к вопросам развития города во многом обусловлено стремительностью, масштабностью и непредсказуемостью перемен, происходящих в мире, средоточением и порождением которых во многом являются города. Отсюда – повышенный интерес ученых, практиков, политиков, горожан к вопросам управления в сложных условиях нестабильности и противоречивости городских процессов и явлений. Город рассматривается как сложная социальная, замкнутая, но не закрытая система (согласно идеям Н. Лумана) со своим набором элементов, отношений и взаимодействий, целей, управленческих моделей развития. Город как сложная социальная система приобретает свойство системности при условии развития собственной системообразующей сложности и целеустремленности, то есть развития элементов внутренней среды, а не только как результат внешнего воздействия мегасистемы. Развитие города ставится в зависимость от его способности создавать средствами управления условия, активизирующие внутренние факторы и элементы системы, как общего, так и специфического характера. Собственная сложность городской системы определяется её возможностью саморазвития, самоуправления, гибкости, функциональной поленаправленности, что рассматривается в качестве системного условия высшего порядка. В настоящее время идет поиск не только новых методов и механизмов, инструментов и технологий управления развитием города, но и теоретических оснований, определяющих как суть трансформаций, факторов влияния, так и конкретных управленческих действий. Основные дискуссии разворачиваются в плоскости определения целей развития городов и обоснованности их показателей.

До сегодняшнего дня экономико-технократический подход диктует необходимость достижения определенного уровня развития экономики города, шагом вперед является целеориентация на качество жизни горожан. Однако подобные цели характеризуют отдельные стороны, элементы функционирования, как населения, так и города в целом. Назрела острая потребность в определении целей развития города, которые охватывали и отражали бы совокупность сущностных характеристик города как сложной социальной системы.

Использование системного подхода, теории Э. Гидденса позволяет говорить о том, что социальное пространство – это концентрация/дисперсия социальных элементов социальной системы, по своей природе находящиеся в состоянии действия, отношений и взаимодействия, которая имеет свое место в виде локальности, например, город, где пространство используется как условие для взаимодействия<sup>1</sup>, а также то, что города являются основной формой пространственной организации общества<sup>2</sup>, послужили отправной точкой для анализа социального пространства города.

Необходимость усиления внимания к пространственному подходу в науке и практике убедительно доказывают многие ученые<sup>3</sup>, что определено пространственной структурированностью социального взаимодействия как сущностной основы общества и нашло отражение в работах социальных конструктивистов Э. Гидденса, П. Бурдьё, представителей акторно-сетевой теории – Б. Латура, Дж. Ло, Дж. Урри и др. «Родившись, человек изначально определен в пространстве уже в силу того, что имеет тело. Причем определен таким образом, что расположение его в одной

точке пространства исключает нахождение в этой точке других объектов, не обязательно обладающих органической природой. Один этот факт делает пространство непосредственным участником социальных взаимодействий»<sup>4</sup>.

Пространство естественным образом является той платформой (в рамках акторно-сетевой теории сетью, потоком), которая обеспечивает эффект взаимодействия и взаимовлияния как материально-вещественных параметров развития общества, так и социальных, с определением четкой локализации объектов, субъектов, их связей и отношений.

Примем в качестве исходного определение, данное в работах О. И. Иванова и А. С. Филиппова, которые провели исследование онтологических и методологических оснований социального пространства<sup>5</sup>.

«Социальное пространство – система депersonализованных взаимосвязанных и существующих относительно независимо друг от друга социальных мест-позиций, которые могут занимать и занимают различные социальные акторы (индивидуальные и коллективные) для выполнения на этих местах-позициях социально необходимых деятельностей. Жизнедеятельность, отношения и взаимодействия социальных акторов в социальном пространстве поддерживаются и происходят посредством обмена между ними наличными и будущими ресурсами на основе действующих как одобряемых, так и неодобряемых социальных норм-правил»<sup>5</sup>.

Физическое пространство города есть фактор влияния и границеобразующий элемент, однако необходимо отметить, что некоторые исследователи отмечают возможность несовпадения физического пространства (территории) с социальным<sup>6</sup> в силу природы последнего проявляться через связи, отношение, влияние. Кроме того, ссылаясь на юриспруденцию, на необходимость учета публично-правового статуса субъекта (в частности территории), приходится констатировать невозможность тождества многих понятий (территориальное пространство, территориально-административное образование и т. д.)<sup>7</sup>.

Базовым методологическим основанием, обосновывающим возможность и необходимость выстраивания механизмов взаимодействия между властью, управленческими структурами и населением, проектированием

социального пространства и учета его состояния и развития в практике муниципального управления развитием города, является теория социального действия, теория структуры Э. Гидденса, Р. Бхаскара.

Ряд авторов указывают на противостояние идее социального структурализма и акторно-сетевой теории, но если мы исходим из необходимости учета сложности социальной системы, коей является город, то не принимать во внимание взаимовлияние материально-вещественных и социальных элементов пространства невозможно. Физическое пространство образует среду обитания и жизнедеятельности человека, оно осязаемо, зримо, измеримо, имеет свои маркеры, свойства и характеристики, оно четко визуализировано, в том числе на уровне чувств, восприятия и тактильности. Основу физического пространства города образуют все те объекты материально-вещественной среды, которые окружают человека, с которыми горожанин вольно или невольно сталкивается ежедневно, особое место отводится архитектуре, планировке, ландшафту и т. д., порождая образы, смыслы и связи между ними, «вещи действуют так же, как и люди, образуя в совокупности с индивидами гетерогенную сеть, выстроенную в пространстве и времени»<sup>8</sup>, выступая символической гранью многомерности социального пространства.

В этой связи при описании пространства, образа города, его восприятия и влияния продуктивным видится использование акторно-сетевой теории Б. Латура, где в качестве субъектов отношений выступают не только индивиды, группы, но и объекты вещного мира. «Взаимодействие всегда обладает временной и пространственной протяженностью, и потому оно разделяется с не-человеками. Нам необходимо иначе взглянуть на само слово “взаимо”-действие. Это выражение означает, что во всех точках общества действие остается локальными, что оно всегда поражает тех, кто участвует в нем. Но оно также означает, что действие должно разделяться с другими видами актантов, рассеянными в других пространственно-временных структурах и обнаруживающими иные онтологии»<sup>9</sup>.

Структурировано ли социальное пространство города? Да. Субъектами/элементами социального пространства города выступают индивиды/граждане, общности. Как отследить состояние городского сообщества,

его интересы, влияние на развитие города и как скоординировать эти интересы и процессы в управленческой практике? Существует целый ряд оценок состояния городского сообщества (уровень социальной напряженности, уровень комфортности и т. д.), но он не предполагает оценку степени участия горожан в достижении целей развития синхронизированных между всеми субъектами управления. Для решения данной проблемы применима теория социального качества. «Социальное качество определяется как степень, до которой люди способны участвовать в жизни их сообществ на условиях, способствующих росту их благосостояния и индивидуальным возможностям [Walker, 2005]»<sup>10</sup>. Главным достоинством данной теории является акцентуация на созидании, социальной справедливости, деятельностной активности и солидарности граждан, возможности их участия в соуправлении по конструированию среды обитания социального пространства города. Обращение к теории социального качества не исключает применения теории качества жизни с ее акцентом на выявлении социальных структур, их идентификации и дифференциации.

Исследуя город, его социальное пространство, невозможно обойти вопросы идентичности. Построение городской общности идет через идентификацию человека себя как горожанина и является объединительной характеристикой, которая есть совместный продукт жизнедеятельности города и горожан на протяжении всего пути их бытия. Одновременно формирование идентичности сопряжено с процессами актуализации ожиданий, встречных требований к обществу, потребности во взаимодействии, установления индивидуальной системы координат приоритета интересов через соотношение личного и общественного. Идентичность реализуется посредством общественных отношений, акты и механизмы которой обеспечивают связность функциональных и символических единиц социального пространства<sup>11</sup>. Самоидентификация человека как горожанина есть логическое движение к формированию городской общности. По отношению к социальной идентичности традиционно выделяют два подхода: эссенциалистский и конструктивистский. В рамках данной статьи на их анализе подробно останавливаться не будем. С точки зрения управления, идентичность рассматривается как ответ на вызов «куль-

турного империализма», насаждения образов глобальной культуры, которые имеют огромную притягательную силу и всё больше приобретают характер инструмента политики<sup>12</sup>. При этом идентичность – это не противопоставление глобализационным процессам и не попытка искусственно закрыться от них, это условие сохранения и главное развитие своей субъектности, самостоятельности, суверенитета в определении принципов, целей, механизмов и методов развития общества.

Социальное пространство города включает в себя разные типы пространств (культурное, этническое, коммуникационное, информационное и т. д.), и каждому типу соответствует свой набор свойств и характеристик. По мнению С. И. Некрасова, «в основе различения рассматриваемых явлений лежит тип социальных регуляторов, инструментов социальной упорядоченности»<sup>13</sup>.

К основным социальным регуляторам относятся социальные нормы, которые лежат в основании связей и отношений и формируют ткань социального пространства. Значимым для понимания социального пространства города является характер и направленность связей и отношений между его субъектами/элементами. При этом, всецело поддерживаем мысль о том, что, помимо «социально-управленческих, правовых и нравственных регуляторов, нужна ответственность личности, являющаяся здесь основным регулятором»<sup>14</sup>.

### Примечания

<sup>1</sup> Гидденс, Э. Устроение общества : (Очерк теории структуризации). М. : Академ. проект, 2003. С. 185.

<sup>2</sup> Нудельман, В. И. Город и Бизнес [Электронный ресурс]. URL : <http://gisa.ru/96574.html>.

<sup>3</sup> Швецов, А. Н. Уникальное академическое исследование пространственного развития России // Рос. экон. журн. 2014. № 3. С. 23–41.

<sup>4</sup> Звоновский, В. Б. Собственный и привлеченный опыт освоения пространства // Журн. социологии и соц. антропологии. 2009. Т. XII, № 4. С. 49–66.

<sup>5</sup> Иванов, О. И. Социальное пространство как объект научного изучения и управляемой трансформации // Журн. социологии и соц. антропологии. 2013. Т. XVI, № 2 (67). С. 49–64.

<sup>6</sup> Некрасов, С. И. Территориальное пространство, правовое пространство, культурно-религиозное пространство : пределы несо-

- впадения и взаимодействия // Государство и право. 2012. № 1. С. 23–32.
- <sup>7</sup> Некрасов, С. И. Территориальное и внетерриториальное (квазитерриториальное) в организации и функционировании публичной власти (к постановке проблемы) // Конституц. и муниципал. право. 2014. № 2. С. 25–29.
- <sup>8</sup> Санина, А. Г. Конструирование гражданской идентичности : подход с позиций акторно-сетевой теории // Вестн. Вят. гос. гуманитар. ун-та. 2010. № 4. С. 12–17.
- <sup>9</sup> Латур, Б. Об интеробъективности // Социол. обозрение. 2007. Т. 6, № 2. С. 79–96.
- <sup>10</sup> Бобков, В. Н. Научная мысль о социальном качестве, качестве жизни и ноосферизме : взгляд на устойчивость общественных систем [Электронный ресурс] / В. Н. Бобков, Н. В. Бобков // Наука и социальное качество : электрон. журн. URL : <http://naukask.ru/iss/iss1-001.pdf> режим доступа от 09.09.2014.
- <sup>11</sup> Орлова, Э. А. Концепции идентичности/идентификации в социально-научном знании // Вопр. соц. теории. 2010. Т. 4. С. 87–111.
- <sup>12</sup> Галкин, Д. В. Стратегии культурного развития городов : современные подходы // Журн. социологии и соц. антропологии. 2005. Т. VIII, № 4. С. 41–57.
- <sup>13</sup> Некрасов, С. И. Территориальное пространство...
- <sup>14</sup> Гелих, О. Я. Принцип либерального управления и российский социальный порядок // Социальное обоснование стратегий городского, регионального и корпоративного развития : проблемы и методы исследования : материалы IX Дридзов. чт. / редкол.: А. В. Тихонов, отв. ред., Е. М. Акимкин, Е. И. Рабинович, В. А. Шилова. М. : ИС РАН, 2010. 520 с.

*Н. Г. Хайруллина, И. А. Курашенко*

## **ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И НАСЕЛЕНИЯ**

*В настоящее время процессы взаимодействия муниципальных органов власти с населением отличаются спонтанностью. В то же время на местном уровне происходит достаточно тесное «соприкосновение» интересов социума и государства. Поэтому сегодня особенно важно иметь четкую систему научно обоснованных мер по повышению качества этого взаимодействия. В статье на основе результатов контент-анализа выявляются основные коммуникативные каналы и информационные поводы взаимодействия органов местного самоуправления с населением муниципального образования.*

**Ключевые слова:** местное самоуправление; население; органы местного самоуправления; взаимодействие органов местного самоуправления с населением.

Проводимая в России административная реформа нацелена на формирование эффективной системы управления социальными процессами, как в масштабе всей страны, так и на уровне отдельных территорий, где реализуются основные процессы жизнедеятельности человека и удовлетворяются его потребности. Приоритетная роль в этом процессе отводится местному самоуправлению как форме непосредственного проявления воли и власти народа.

Повышение коммуникативной составляющей со стороны местного сообщества как главного субъекта местного самоуправления выступает важным фактором развития демократической системы в Российской Федерации<sup>1</sup>. В то же время нельзя не согласиться с мнением Д. Ц. Бутитовой, которая, ссылаясь на практический опыт, указывает, что «многие проблемы становления местного самоуправления в современном российском обществе связаны с недооценкой значения и роли взаимодействия органов местного самоуправления с населением – гражданами и общественными организациями – путем привлечения их к совместному решению вопросов местного значения»<sup>2</sup>.

Организационным механизмом социально-экономического реформирования на местном уровне выступает муниципальная гражданская служба, которую следует рассматривать как элемент, опосредующий взаимодействие между обществом и властью. Таким образом, можно идентифицировать функции муниципальной гражданской службы как представительство государства на местном уровне по вопросам выполнения государ-

ственных функций и полномочий в социально-экономической сфере. Вместе с тем эмпирический анализ показывает недостаточно эффективную реализацию функции по взаимодействию с общественностью. Местное сообщество зачастую не только не участвует в решении вопросов своего муниципального образования, но и не владеет полноценной информацией о деятельности органов местного самоуправления<sup>3</sup>.

Представляется оправданным оценить содержание и характер взаимодействия населения с органами местного самоуправления в разрезе используемых коммуникативных каналов и информационных поводов взаимодействия. Оценка проводилась посредством контент-анализа 612 документов, отражающих взаимодействие органов муниципальной власти с населением. Выбор контент-анализа в качестве метода исследования обусловлен его спецификой, позволяющей выделить единообразие в содержании текстовых массивов и продуктов коммуникативной корреспонденции.

Результаты анализа свидетельствуют, что подавляющее большинство письменных обращений – свыше 98 % – составляют заявления. При этом доля предложений очень мала – их абсолютное количество в год не превышает десятка. Столь низкая планка нормотворческой инициативы населения может свидетельствовать как об усилении репрезентативной роли депутатов Городской Думы, так и об определенной политической усталости населения.

Анализ письменных обращений позволил оценить характер и содержание коммуника-

тивных ситуаций, т. е. сферы, в отношении которых осуществляется коммуникативный процесс (табл. 1).

Вопросы, связанные с предоставлением жилья, эксплуатацией и ремонтом жилого фонда, а также землеустройством, являются наиболее актуальными и отражают важные потребности и приоритеты горожан.

Последнее время актуализируется тенденция включения в процессы взаимодействия органов власти с населением новых акторов: институционализированных и неинституционализированных структур, выражающих собственные взгляды и интересы. Отсюда в работе органов муниципального управления возрастает значение служб по связям с общественностью, возникновение которых, вообще говоря, обусловлено процессом демократизации российского общества. Представляется, что именно службе по связям с общественностью должна принадлежать главенствующая роль в реализации механизма взаимодействия органов местного самоуправления и населения. Нельзя не согласиться с мнением С. С. Смолевой, что данные службы превращаются в действенный инструмент диалога общества и управляющих структур и «являются основным инструментом мониторинга социальных интересов, на основании которого принимаются взвешенные и эффективные управленческие решения и без которого немислима общественная интеграция и баланс интересов»<sup>4</sup>. В современных условиях

данной форме взаимодействия власти и общества уделяется заметно больше внимания. Наряду с этим получает распространение такой коммуникационный канал, как взаимодействие с социальными группами посредством обсуждения принимаемых решений.

Как отмечает Н. Д. Жуков, «одна из самых сложных задач взаимодействия органов местного самоуправления со своими избирателями, ориентирующая его на обеспечение поддержки обществом принимаемых муниципальных актов, планов и программ реализуется посредством предварительного обсуждения предполагаемых правовых актов или решений с использованием средств массовой информации и собрания граждан»<sup>5</sup>. При этом выявляются различные точки зрения, находят новые аргументы, ведутся публичные дискуссии. Такое обсуждение позволяет принимать более обоснованные и всесторонне выверенные решения.

Согласно результатам исследования, используемые коммуникационные каналы детерминированы определенной ситуацией, формирующей информационный повод (табл. 2).

Как показывают результаты исследования, информационный повод обуславливает использование того или иного коммуникационного канала. Так, для получения информации наиболее оправданным с позиции населения является обращение к специализированным источникам информации или средствам свя-

Таблица 1

Структура письменных обращений граждан  
в зависимости от типа коммуникативной ситуации

Показатель	2010		2011		2012	
	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%
Поступило обращений от граждан, всего	9416	100,0	10253	100,0	12126	100,0
Предоставление жилья	2514	26,7	2297	22,4	2243	18,5
Эксплуатация и ремонт жилого фонда	1827	19,4	2266	22,1	2850	23,5
Землеустройство	1412	15,0	1794	17,5	2437	20,1
Строительство жилья	772	8,2	872	8,5	1079	8,9
Благоустройство города	716	7,6	831	8,1	1031	8,5
Законность и охрана правопорядка	640	6,8	697	6,8	825	6,8
Разное	650	6,9	687	6,7	812	6,7
Транспорт	292	3,1	359	3,5	485	4,0
Торговля, общественное питание и торговое обслуживание населения	188	2,0	174	1,7	158	1,3
Социальное обеспечение и социальная защита населения	273	2,9	185	1,8	146	1,2
Связь	75	0,8	51	0,5	36	0,3
Труд и зарплата	56	0,6	41	0,4	24	0,2

зи, тогда как для выдвижения инициатив и предложений наиболее рациональным гражданам считают личное обращение к депутатам Городской Думы. В части направления жалоб наиболее востребованы общественная приемная и Глава города.

Практика организации взаимодействия на местах зачастую носит лишь формальный характер, реализуется в силу обязанности и осуществляется в формах, недостаточно открытых и доступных для граждан. Тем не менее, в современных условиях наблюдается преобразование характера взаимодействия между населением и представителями органов муниципальной власти, формирование новых каналов взаимодействия. Вектор такого преобразования задан, во-первых, расширением технических возможностей, а во-вторых, федеральными органами государственной власти и, в немалой степени, Президентом РФ, который наладил обсуждение наиболее значимых вопросов с широкой общественностью посредством сети Интернет.

Инициатива Президента нашла продолжение в деятельности муниципальных органов власти по налаживанию взаимодействия с социальными группами. Инфраструктурную поддержку данному процессу оказывает реализация программы «Электронная Россия», одной из задач которой является обеспечение стопроцентного представительства в сети Интернет органов государственной власти и местного самоуправления. Выполнение обозначенной задачи снимет ряд ограничений и барьеров, с которыми граждане сталкиваются при обращении к органам муниципальной власти, – снизит затраты времени, исключит необходимость личного присутствия, повысит эффективность работы ответственных муниципальных служащих<sup>6</sup>.

Представляется, что подобная организация взаимодействия позволит существенно ускорить процесс взаимодействия, сделав его двусторонним, поскольку позволит сочетать все преимущества «традиционных» способов взаимодействия (например, иденти-

Таблица 2

Распределение предпочтений выбора коммуникационных каналов взаимодействия в зависимости от информационного повода, 2012 г.

Канал взаимодействия	Информационный повод для взаимодействия										Итого
	Получение информации		Предложение, инициатива		Жалоба		Просьба		Иное		
	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%	
Личное обращение	3663	21,8	937	5,6	6120	36,4	4590	27,3	1518	9,0	16828
Глава города / Аппарат Главы города	0	0,0	13	13,4	34	35,1	47	48,5	3	3,1	97
Депутат	0	0,0	368	59,7	161	26,1	71	11,5	16	2,6	616
Общественная приемная	2366	26,0	0	0,0	3440	37,8	2257	24,8	1037	11,4	9100
Управа	1039	39,4	485	18,4	214	8,1	762	28,9	137	5,2	2637
Квартальный	130	20,0	71	10,9	83	12,8	360	55,5	5	0,8	649
Вышестоящие органы власти	0	0,0	0	0,0	1721	73,8	501	21,5	110	4,7	2332
Участковый уполномоченный	10	4,9	0	0,0	172	84,3	0	0,0	22	10,8	204
Органы соц. обеспечения	118	9,9	0	0,0	295	24,7	592	49,6	188	15,8	1193
Письменное обращение	0	0,0	12	0,1	206	1,7	11726	96,7	182	1,5	12126
Личное обращение к специализированному источнику информации или средству связи	49315	91,2	1553	2,9	911	1,7	2126	3,9	158	0,3	54063
Информационный киоск	3873	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3873
Телефонная служба информации	38940	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	38940
Интернет	6502	57,8	1553	13,8	911	8,1	2126	18,9	158	1,4	11250
Всего	52978	63,8	2502	3,0	7237	8,7	18442	22,2	1858	2,2	83017

фикация личности) и инновационных. Среди таких преимуществ выделяют следующие:

- реализация принципа одного окна – согласно официальной позиции Правительства РФ гражданин не обязан располагать информацией о том, какому именно органу следует адресовать его запрос;
- возможность получения сведений о стадии рассмотрения обращения;
- возможность получения незамедлительного ответа в том случае, если аналогичный запрос подавался кем-либо ранее и содержится в базе данных.

Таким образом, на протяжении последних лет происходит перманентная трансформация функционального содержания и институциональной структуры местного самоуправления, равно как и изменение его роли в управлении социально-экономическими процессами, что преобразует процесс взаимодействия населения и органов муниципальной власти. В результате муниципальная служба стала автономным элементом в системе социального управления с присущими ей характерными чертами управленческой деятельности на местном уровне.

### Примечания

<sup>1</sup> Хайруллина, Н. Г. Профессиональное развитие муниципальных служащих : учеб. посо-

бие / Н. Г. Хайруллина, О. В. Устинова. Тюмень : ТюмГНГУ, 2005. 88 с.

<sup>2</sup> Бутитова, Д. Ц. Местное самоуправление в системе взаимодействия власти и общества современной России : региональный опыт : автореф. дис. ... канд. полит. наук. М., 2009. С. 13.

<sup>3</sup> Устинова, О. В. Готовность населения противостоять коррупции в органах власти // Изв. высш. учеб. заведений. Социология. Экономика. Политика. 2011. № 2. С. 42–46.

<sup>4</sup> Смолева, С. С. Службы по связям с общественностью муниципальных органов власти и управления в современной России : проблемы становления и функционирования : автореф. дис. ... канд. полит. наук. М., 2007. С. 3–9.

<sup>5</sup> Жуков, Н. Д. Формы и способы взаимодействия власти и населения региона в условиях трансформации России. // Вестн. Сев.-Кавказ. гос. техн. ун-та. Сер. «Гуманитар. науки». 2004. № 1 (11). С. 18–24.

<sup>6</sup> Устинова, О. В. Роль современных информационных технологий в жизни общества / О. В. Устинова, С. Е. Соболев // Современные тенденции в образовании и науке : сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. (31 окт. 2013 г.). Тамбов, 2013. С. 130–131.

М. М. Махмудова, А. М. Королева

## **КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ: СУЩНОСТЬ, МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ В УРАЛЬСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ**

*Представлены характеристика термина 'качество жизни' с точки зрения объективной и субъективной составляющих и существующие методики его оценки. На основании одной из методик дается оценка качества жизни населения Уральского федерального округа и определяются направления его улучшения.*

**Ключевые слова:** качество жизни; индекс развития человеческого потенциала; индекс благополучия; рейтинг регионов; Уральский федеральный округ.

Современный мир характеризуется глобальными изменениями в социально-экономической и политической жизни общества под воздействием различных реформ, ориентированных на повышение качества жизни населения. Россия в данном контексте не является исключением – в 2004 году Президентом В. В. Путиным задача повышения качества жизни населения была провозглашена как первейший государственный приоритет и общенациональная идея<sup>1</sup>.

При этом термин 'качество жизни' в трудах отечественных и зарубежных ученых трактуется неоднозначно. Например, А. Тоффлер рассматривает качество жизни в трех аспектах: экологическом, экономическом и социальном, при этом отмечает необходимость включения психологических критериев при определении его содержания<sup>2</sup>.

Американский социолог А. Кемпбелл в своих работах акцентирует внимание на «внутреннем самочувствии» американцев<sup>3</sup>. Р. Инглхарт и Дж. Рабье отмечают, что качество жизни отражает сумму степеней удовлетворенности индивидов разными областями жизни<sup>4</sup>.

По мнению М. Сирги, Г. Самли и А. Мидоу, анализ качества жизни включает четыре измерения<sup>5</sup>. Первое позволяет рассмотреть качество жизни с точки зрения соответствия целей и способов их достижения или, иначе говоря, с точки зрения методов и результатов деятельности. Второе помогает проанализировать различия между краткими и долгосрочными результатами. Третье измерение описывает как социальный потенциал качества жизни, так и его реализацию. Четвертое измерение, в свою очередь, включает в себя четыре уровня анализа: ин-

дивидуальный, групповой, социальный и мировой.

В целом, несмотря на большое количество дефиниций категории 'качество жизни', можно выделить ряд общих признаков. Во-первых, данная категория дополняет и объединяет ряд других социально-экономических категорий. Во-вторых, в основе определения сущности качества жизни лежат понятия 'потребность' и 'удовлетворенность'. В-третьих, качество жизни имеет внутреннюю (обусловленную потребностями человека) и внешнюю (зависящую от уровня развития государства и общества) стороны или, другими словами, носит объективный и субъективный характер.

Несмотря на субъективность качества жизни, с середины прошлого века учеными различных стран ведутся поиски методики, позволяющей его оценить. В частности, в 1978 г. ООН была утверждена система оценки качества жизни, содержащая 12 групп показателей:

- 1) демографические характеристики населения (рождаемость, смертность, заболеваемость, продолжительность жизни и т. д.);
- 2) санитарно-гигиенические условия жизни;
- 3) потребление продуктов питания;
- 4) жилищные условия;
- 5) образование и культура;
- 6) занятость и условия труда;
- 7) доходы и расходы населения;
- 8) стоимость жизни и потребительские цены;
- 9) транспортные цены;
- 10) организация отдыха, физкультура и спорт;
- 11) социальное обеспечение;
- 12) свобода человека.

Кроме указанных групп, Статистическая комиссия ООН выделила раздел показателей, достаточных, но не необходимых для оценки качества жизни: национальный доход, ВВП на душу населения и среднегодовой коэффициент его роста; объем и виды социального обслуживания; расходы на личное потребление населения, их структура и средний годовой коэффициент роста, плотность населения; транспортное обслуживание населения; работа средств связи, печать и др.<sup>6</sup> Дж. Форрестер в 1971 г. предложил измерять качество жизни человека по пяти индикаторам, в числе которых численность населения, количество накопленного капитала, доля капитала в сельском хозяйстве, количество имеющихся природных ресурсов и загрязнение среды обитания<sup>7</sup>. Некоторые отечественные ученые (В. А. Егоров, Ю. Н. Калистов, В. Б. Митрофанов, А. А. Пионтковский) для определения общего индекса качества жизни предложили следующие показатели: численность населения, производство продуктов питания на душу населения, ожидаемая средняя продолжительность жизни, продукция промышленного производства на душу населения, загрязнение окружающей среды.

В настоящее время наиболее обобщающим показателем измерения качества жизни является *индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП)*, который измеряется тремя показателями: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования, реальный душевой ВВП. Каждый из этих показателей рассчитывается по формуле (1).

$$I = \frac{D_{\phi} - D_{\min}}{D_{\max} - D_{\min}}, \quad (1)$$

где  $I$  – индекс данного вида;

$D_{\phi}$  – фактическое значение показателя;

$D_{\min}$  – значение показателя, принятое как минимальное;

$D_{\max}$  – значение показателя, принятое как максимальное.

В официальном Отчёте о развитии человеческого потенциала в 2013 г. Россия заняла 55 место среди 187 стран и территорий вместо прежнего 66-го, поднявшись на одиннадцать позиций и оставшись в группе стран с высоким уровнем ИРЧП<sup>8</sup>.

*Общий индекс качества жизни*, как отмечалось выше, был разработан отечественны-

ми экономистами и социологами и включает в себя четыре показателя (2).

$$КЖ = \frac{ПП \times СПЖ \times ППП}{ЗОС} \quad (2)$$

где КЖ – качество жизни;

ПП – производство продуктов питания на душу населения;

СПЖ – средняя продолжительность жизни;

ППП – продукция промышленного производства на душу населения;

ЗОС – загрязнение окружающей среды.

*Индекс интеллектуального потенциала общества* отражает уровни образования населения и состояния науки. Здесь учитываются: уровень образования взрослого населения, удельный вес студентов в общей численности населения, доля расходов на образование в ВВП, удельный вес занятых в науке и научном обслуживании в общей численности занятых, удельный вес затрат на науку в ВВП<sup>9</sup>.

*Коэффициент жизнеспособности населения* показывает возможности сохранения генофонда, интеллектуального развития населения в сложившихся условиях. Данный коэффициент измеряется по пятибалльной шкале. Установление балла ниже 1,5 означает кризисное положение и падение качества жизни населения до предела, за которым начинается вымирание.

*Индикатор напряженности* был предложен российскими статистиками. Он включает в себя: 1) степень обеспеченности потребительскими товарами; 2) уровень преступности; 3) степень недовольства населения комплексом нерешенных социально-политических, экономических и экологических проблем. Величина индекса от 0 до 0,4 свидетельствует о социальной стабильности; от 0,4 до 0,8 – о социальной напряженности; от 0,8 до 1,4 – о локальных конфликтах; от 1,4 до 2,0 – о социальных взрывах в регионе; свыше 2,0 – о массовых социальных взрывах.

*Индекс социального развития* был разработан Исследовательским институтом социального развития ООН в 1970 г. Данный индекс включает 16 важнейших (9 социальных и 7 экономических) взаимозависимых показателей.

*Индекс физического развития качества жизни*, разработанный Д. Моррисом, учиты-

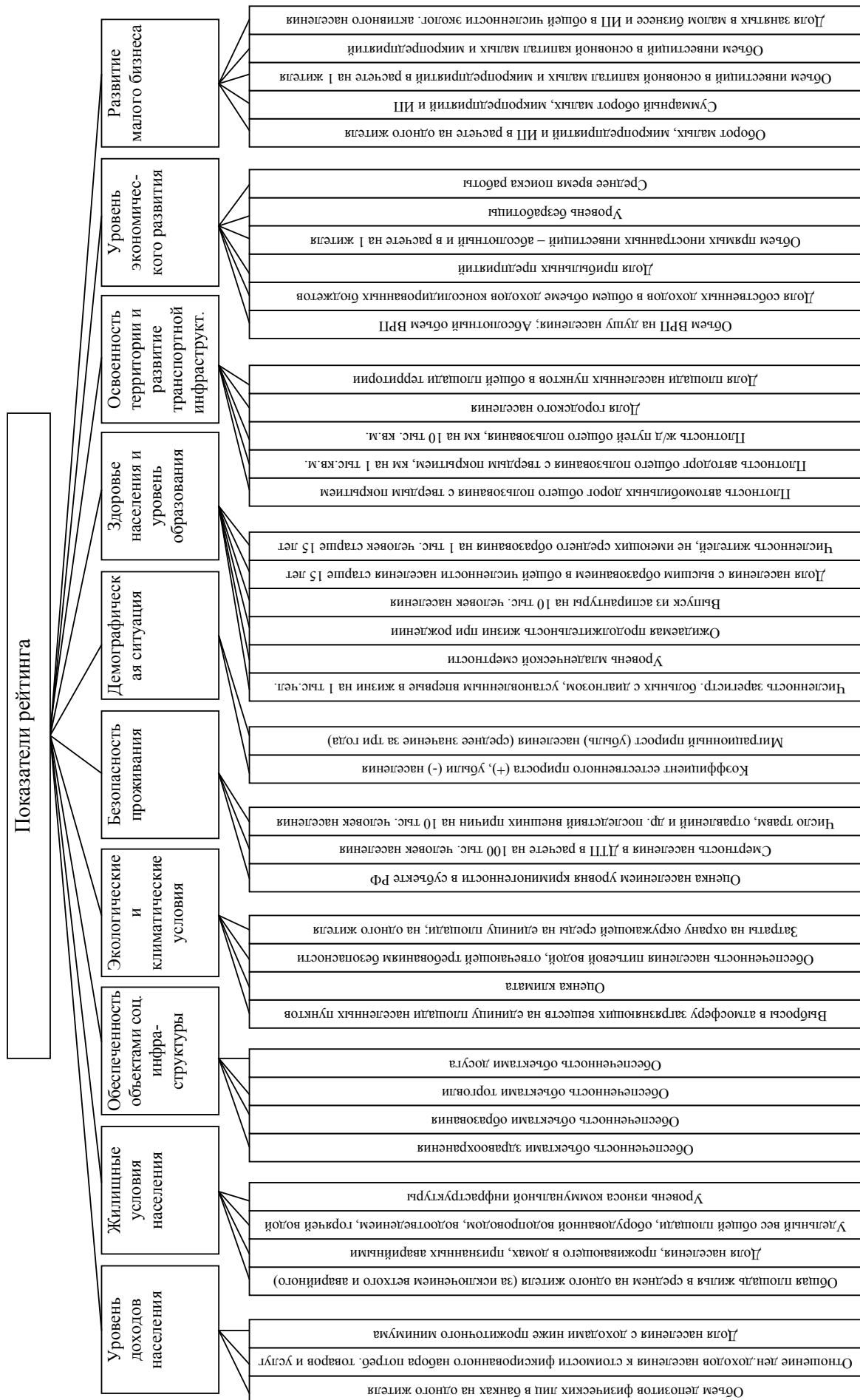


Рис. 1. Показатели, используемые при составлении рейтинга (составлено по: Рейтинг регионов РФ по качеству жизни)

вает три показателя: ожидаемую продолжительность жизни по достижении возраста 1 года; уровень младенческой смертности; распространение грамотности среди взрослого населения.

Индекс рассчитывается как среднеарифметическая величина составляющих, которые оцениваются по шкале от 1 балла (худший вариант) до 100 (лучший вариант). Результаты исследования показали незначительную взаимосвязь между величиной индекса качества жизни и душевым показателем ВВП.

Международный индекс *неблагополучия* был предложен в 1987 г. Вашингтонским Комитетом по проблемам кризиса народонаселения. Индекс базируется на 10 показателях, характеризующих благосостояние людей в зависимости от материального положения, демографической ситуации, состояния здоровья и общественного устройства.

*Индекс качества жизни Д. Джонстон* состоит из последовательного измерения изменений основных объективных показателей развития общества, выраженных в процентах, и характеризует как статические состояния общества, так и его динамику. Данный индекс отражает динамику развития общества между двумя измерениями, например, с использованием таких градаций, как 'улучшение', 'стабильность', 'ухудшение'. Он может рассматриваться и как результирующий, и для каждого индикатора в отдельности.

На наш взгляд, наибольший интерес представляет методика, представленная Рейтинговым агентством «РИА Рейтинг»<sup>10</sup>. В данном случае рейтинг строится на основе учета комплексных показателей, которые фиксируют фактическое состояние уровня и условий жизни, а также ситуации в различных социальных сферах. При этом информация берется из открытых источников: данные Росстата, Министерства здравоохранения, Министерства регионального развития, Министерства финансов, Центрального Банка и пр.

В основе расчета рейтинга лежат данные по 61 показателю, которые объединены в 10 групп (рис. 1). При этом каждому показателю определяется рейтинговый балл (от 1 до 100). По каждой группе рейтинговые баллы складываются с весами, определяющими вклад показателя в результирующий показатель качества жизни населения субъекта.

В 2012 г. в рейтинге дополнительно использовалась группа показателей «Удовлетворенность населения». В рейтинге 2013 г. этот показатель был исключен в связи со сложностью получения достоверных данных. Поэтому для обеспечения сопоставимости данных места в рейтинге 2012 г. были пересчитаны по измененной новой методике.

Из шести регионов Уральского Федерального округа два вошли в десятку регионов с наилучшими показателями качества жизни населения (рис. 2). В число регионов-лидеров

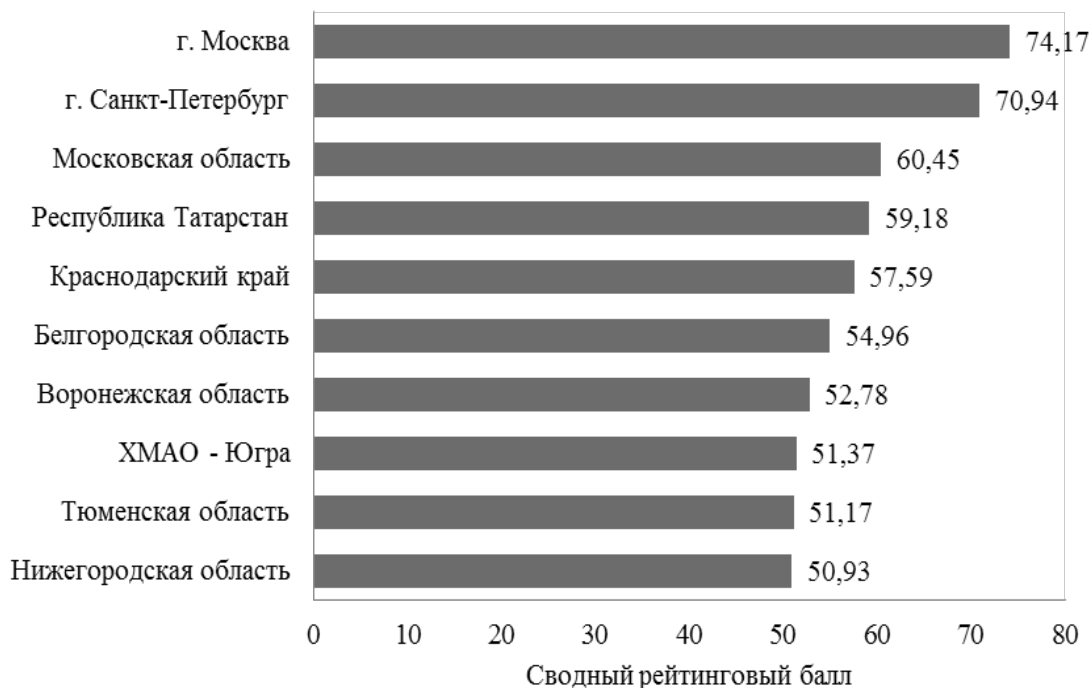


Рис. 2. Регионы-лидеры рейтинга по качеству жизни в 2013 г.<sup>4</sup>

Распределение субъектов УрФО в общем рейтинге качества жизни

Место в рейтинге в 2013 году	Субъект РФ	Сводный рейтинговый балл	Рейтинговый балл по группе										Место в рейтинге в 2012 году
			Уровень доходов населения	Жизненные условия населения	Обеспеченность объектами соц. инфраструктуры	Экологические и климатические условия	Безопасность проживания	Демографическая ситуация	Здоровье и образование населения	Обеспеченность территории и транспортная инфраструктура	Уровень экономического развития	Развитие малого бизнеса	
8	ХМАО	51,37	68,9	69,8	52,1	37,3	55,3	66,7	61,6	20,5	72,9	40,3	7
9	Тюменская область	51,17	64,7	64,6	51,4	39,5	59,0	70,1	58,7	17,7	68,8	49,1	8
11	Свердловская область	50,73	61,1	63,8	52,3	47,0	28,4	49,3	55,9	39,6	60,1	63,7	10
22	Челябинская область	46,08	43,0	67,0	49,7	49,7	29,8	44,7	48,3	42,4	47,0	47,3	20
36	ЯНАО	42,85	78,2	47,5	41,0	24,7	66,4	60,8	46,9	16,3	65,4	27,5	29
76	Курганская область	31,88	22,2	54,3	37,2	55,8	29,6	18,9	39,5	32,1	23,6	25,9	75

входят крупные финансовые центры либо регионы с развитой промышленностью, такие как отдельные субъекты УрФО.

Следует отметить, что, за исключением Челябинской области, во всех субъектах федерального округа за анализируемый период качество жизни населения ухудшилось (см. таблицу). Ямало-Ненецкий автономный округ стал лидером по снижению – в 2012 г. округ занимал 29 место в общем рейтинге, а в 2013 г. – уже 36 место. Это связано со свертыванием некоторых социальных программ, в связи с перераспределением налога на добычу полезных ископаемых в сторону федерального бюджета.

Анализ показателей представленного рейтинга позволяет выявить «слабые места» в области повышения качества жизни населения.

Так, например, в Ханты-Мансийском, Ямало-Ненецком автономных округах и Тюменской области в целях повышения качества жизни регионального социума основной акцент следует сделать на развитии малого бизнеса и обеспечении транспортной инфраструктурой. В Свердловской и Челябинской областях ориентироваться на обеспечение безопасности проживания, то есть снижению уровня криминогенности, смертности в ДТП, отравлений и пр. В Курганской области необходимо улучшать демографическую ситуацию, развивать малый бизнес.

Следует отметить, что показатели в группах рейтинга являются взаимосвязанными и взаимозависимыми, например, развитие малого бизнеса в регионе положительно скажется на уровне его экономического развития, на росте доходов населения, что позволит улучшить качество жизни населения.

Таким образом, представленные методики и результаты оценки качества жизни необходимо использовать для принятия управленческих решений и корректировки программ социально-экономического развития территорий.

### Примечания

<sup>1</sup> Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 26.05.2004 «Послание Президента России Владимира Путина Федеральному Собранию РФ» [Электронный ресурс]. URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=47851>

<sup>2</sup> Toffler, A. The Third Wave. N. Y., 1980.

<sup>3</sup> Campbell, A. The Quality of American Life / A. Campbell, Ph. Convergence, W. Z. Rodgers. N. Y., 1976.

<sup>4</sup> Тодоров, А. С. Качество жизни. Критический анализ буржуазных концепций. М. : Прогресс, 1980. 222 с.

<sup>5</sup> Sirgy, M. J. Handbook of quality-of-life research: an ethical marketing perspective. The Netherlands : Kluwer Academic Publishers, 2001.

<sup>6</sup> Методика оценки качества жизни / под. ред. Л. А. Кузьмичева, М. В. Федорова, Е. Е. Задесенца). М. : ВНИИТЭ, 2000.

<sup>7</sup> Форрестер, Дж. Мировая динамика. М. : Наука, 1979.

<sup>8</sup> Индекс человеческого развития [Электронный ресурс]. URL : [https://ru.wikipedia.org/wiki/Индекс\\_человеческого\\_развития](https://ru.wikipedia.org/wiki/Индекс_человеческого_развития) (Дата обращения: 15.08.2014).

<sup>9</sup> Савченко, П. В. Уровень и качество жизни : понятия, индикаторы, современное состояние в России / П. В. Савченко, М. Н. Федорова, Е. Ю. Шелкова // Рос. экон. журн. 2000. № 7. С. 6–73.

<sup>10</sup> Рейтинг регионов РФ по качеству жизни : РИА Рейтинг. М., 2013. 52 с.

Т. Л. Молоткова

## ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В СУБЪЕКТЕ РФ

*Выбор эффективной социальной политики является одной из важнейших задач органов власти. Социальная защита населения – основной атрибут социальной политики любого цивилизованного государства. От ее успешной реализации зависят не только условия жизни населения конкретного региона, но и общие перспективы экономического развития страны. Актуальность и практическая значимость рассматриваемой темы определяется необходимостью создания гибких, способных быстро адаптироваться в новых экономических условиях программ социальной защиты, основывающихся на лучших мировых достижениях.*

**Ключевые слова:** государство; население; социальная защита; ‘социальное обеспечение’; ‘социальная безопасность’; ‘социальные гарантии’; ‘социальная защищенность’.

В настоящее время социальная защита населения становится основным атрибутом социальной политики любого цивилизованного государства. Анализ теоретических разработок и практического опыта, накопленных как в стране, так и за рубежом, свидетельствует, что неизбежным спутником любых социально-экономических реформ является ухудшение положения, снижение жизненного уровня населения, вызванные ростом цен, инфляцией и задержкой выплаты заработной платы и пенсии. Темпы роста стоимости жизни опережают темпы роста доходов населения, что приводит к расширенному воспроизводству малообеспеченных слоев.

Социальная защита – это система законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека, обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни<sup>1</sup>. В современной России термин ‘социальная защита’ получил распространение с началом коренных социально-экономических и политических преобразований в стране. Экономическая энциклопедия обозначает социальную защиту населения как «важнейшую функцию государства», обеспечивающую осуществление основных социальных прав и предоставление социальных гарантий индивиду с учетом международных и национальных норм<sup>2</sup>. В Большом экономическом словаре дается толкование социальной защиты населения как комплекса мер, направленных на вспомоществование отдельным социальным груп-

пам<sup>3</sup>. Русский термин ‘социальная защита’ не имеет однозначного аналога в английском языке. Широко распространенный во многих странах термин ‘Social security’, означающий систему социальной защиты, на русский язык переводится многовариантно, как ‘социальное обеспечение’, ‘социальная безопасность’, ‘социальные гарантии’, ‘социальная защищенность’<sup>4</sup>.

По мнению В. А. Кузьминой, социальная защита является «научно обоснованной программой государства, обеспечивающей каждому гражданину полноценные условия качества и уровня жизни». Т. С. Пантелеева и Г. А. Червякова под социальной защитой населения понимают «политику государства по обеспечению прав и гарантий, направленную на повышение уровня жизни, удовлетворение жизненно важных потребностей человека»<sup>5</sup>. Как видим, главное предназначение социальной защиты состоит в поддержании достаточного уровня и качества жизни, удовлетворении насущных потребностей людей, обеспечении нормальной жизнедеятельности.

Это целостная и комплексная система законодательно закрепленных социальных гарантий и механизмов их реализации, обеспечивающих любому члену общества достойный уровень жизни и осуществление своих основных социальных и гражданских прав. Система социальной защиты населения имеет достаточно сложную структуру, каждый элемент структуры специфичен и играет свою собственную роль в обеспечении социальной безопасности человека.

Основные категории системы социальной защиты:



Рис. 1. Схема категорий социальной защиты населения

- социальное страхование;
- социальное обеспечение;
- социальная помощь.

Кроме того, можно также отнести к системе социальной защиты – благотворительность и личные сбережения граждан, направленные на личную безопасность, а также частное личное страхование<sup>6</sup>.

Социальная защита населения представляет собой процесс последовательных мероприятий, осуществляемых обществом и государством с целью обеспечения социальных прав, поддержания жизнеобеспечения и деятельного существования.

В условиях развития рыночных отношений социальная защита населения играет важную роль в создании социально ориентированной экономики, предполагающей обеспечение социальных прав и гарантий граждан, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе. В настоящее время государственная система социальной службы включает 70 учреждений социального обслуживания, находящихся в собственности автономного округа и ведении Департамента труда и социальной защиты населения автономного округа.

Сегодня в большинстве учреждений системы социальных служб внедряется единая методика оценки индивидуальной нуждаемости в услугах социального обслуживания. Это служит основой для разработки учреждением программы индивидуальной реабилитации клиента, способствует повышению адресности социальных услуг.

В настоящее время в муниципальных образованиях автономного округа функционируют 23 комплексных центра социального обслуживания населения. Особенностью комплексных центров социального обслуживания населения в автономном округе является создание в их структуре отделений со-

циальной помощи, предоставляющих услуги всем категориям населения.

В практику учреждений социального обслуживания семьи и детей активно внедряется технология сетевой терапии профилактики семейного неблагополучия. Базовым учреждением по реализации данной технологии является «Центр социальной помощи семье и детям “Зазеркалье”» (г Сургут). Накоплен опыт семейных форм жизнеустройства детей, оставшихся без попечения родителей. На сегодняшний день 25 воспитанников учреждения посещают гостевые семьи; функционирует 12 семейно-воспитательных групп; 10 детей, достигших 16-летнего возраста, находятся на патронажной форме проживания. Семейное жизнеустройство позволяет ребенку приобрести навыки позитивных межличностных внутрисемейных отношений, ускоряет процесс адаптации и социальной реабилитации воспитанников.

Социальные услуги населению предоставляются учреждением социального обслуживания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения “Содействие”», который включает в себя 13 филиалов. Анализ востребованности услуг за 9 месяцев 2012 г. иллюстрируется следующей диаграммой (рис. 2).

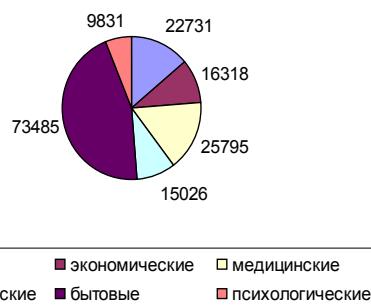


Рис. 2. Спектр востребованных социальных услуг (шт.)

Наиболее востребованными являются социально-бытовые услуги. Главными направлениями деятельности социальных учреждений являются последовательное повышение уровня и качества жизни населения, обеспечение всеобщей доступности социальных услуг, развитие инновационных форм обслуживания населения.

В условиях социально-экономических реформ существенно усложняется управленческая деятельность, возрастает персональная ответственность должностных лиц за принимаемые решения. Эти изменения обуславливают повышение требований к уровню профессиональной компетентности руководителей и специалистов. На сегодняшний день штатная численность работников учреждений социального обслуживания автономного округа составляет 6517 человек, фактически занято 5913 ставок, 586 ставок вакантны. Это специалисты различных профилей:

- педагогическое образование имеют 38 % (1103 чел.);
- медицинское образование – 16 % (697 чел.);
- социальное образование – 16 % (491 чел.);
- специалисты иных профилей – 23 % (689 чел.).

Как видим, основная часть сотрудников имеют в основном высшее и среднее специальное образование. Подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием для государственной системы социальных служб в автономном округе осуществляют:

- Тюменский государственный нефтегазовый университет;
- Югорский государственный университет;
- Сургутский государственный педагогический университет;
- Нижневартовский государственный гуманитарный университет.

Подготовка и повышение квалификации кадров занимает важное место в системе социального образования, предоставляя социальным работникам возможность постоянно повышать свою профессиональную компетентность для качественного социального обслуживания населения.

С целью выявления уровня качества предоставляемых социальных услуг населению был проведен социологический опрос. Опросу подлежали жители округа в количестве 150 респондентов. Так, на вопрос, «какими качествами должен обладать социальный работник», ответы респондентов распределились следующим образом (рис. 3.)

Очевидно, что комплексный подход как самостоятельная и обязательная теоретическая база патронажа предопределяет специализацию каждого сотрудника, который должен владеть разными методами, подходами, обладать знаниями по обозначенной проблеме, уметь оказывать помощь в пределах своей компетентности. Особый интерес представляют ответы респондентов на вопрос, «в чем заключаются основные проблемы развития социальных услуг населению»: в низких показателях уровня жизни (26 %), слабой инфраструктуре (32 %), притоке миграционного населения (18 %), недостаточном финансировании (18 %), удаленности расположения населенных пунктов (10 %). Сотрудники социальных служб отметили как демографические, так и социально-экономические проблемы. На вопрос, «могут ли социальные услуги, оказываемые населению, существенно повлиять на их экономическое и социальное положение», респонденты обосновали свою точку зрения, что оказываемые социальные услуги способствуют повышению уровня жизни (34 %) и улучшению социально-бытовых условий клиентов социальной службы (27 %), создают им морально-психологический комфорт (39 %).

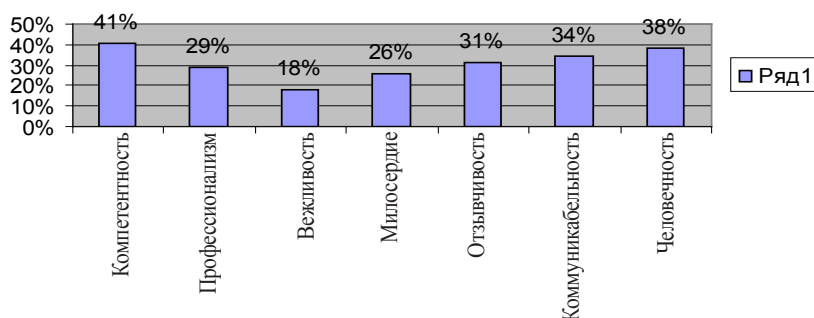


Рис. 3. Качества современного социального работника, %

В отношении вопроса о доступности для клиентов социальных услуг мнения разделились. Основная часть социальных работников считает, что услуги доступны в большей степени клиентам пожилого возраста и инвалидам (63 %). Доступность услуг они связывают непосредственно с деятельностью социальных работников. В то же время некоторая часть респондентов ответила на данный вопрос отрицательно, ссылаясь на слабость развитости инфраструктуры (11 %), недоступность объектов социальной сферы для немобильных групп населения (17 %), недостаточное информирование о возможности получения социальных услуг (21 %).

Таким образом, в статье отражены лишь некоторые моменты реализации и механизмы региональной социальной политики на примере ХМАО-ЮГРА, что открывает новые возможности для ее дальнейшего изучения.

### Примечания

<sup>1</sup> Волгин, Н. А. Социальная политика. М. : Экзамен, 2003. 737 с.

<sup>2</sup> Экономическая энциклопедия / гл. ред. Л. И. Абалкин. М. : Экономика, 1999. С. 207.

<sup>3</sup> Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. 6-е изд., доп. М. : Ин-т новой экономики, 2004. С. 300.

<sup>4</sup> Кадомцева, С. В. Социальная защита населения. М. : РАГС, 1999. 275 с.

<sup>5</sup> Пантелеева, Т. С. Экономические основы социальной работы / Т. С. Пантелеева, Г. А. Червякова. М. : Гуманитар. издат. центр ВЛАДОС, 1999. 160 с.

<sup>6</sup> Осипова, Л. Б. Менеджмент : основы теории и деловой практикум / Л. Б. Осипова, С. С. Ситева, Н. В. Шатилович. Тюмень : ТюмГНГУ, 2011. 283 с.

*А. Л. Скифская*

## **СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ЛИЧНОСТИ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА**

*Статья посвящена анализу различных подходов к пониманию социальной безопасности личности и социальной защиты населения. Автор рассматривает условия и факторы формирования концепции социальной защиты населения, делая акцент на том, что в социальном государстве социальные цели должны быть возведены в ранг приоритетных.*

**Ключевые слов:** социальное государство; социальное управление; социальная безопасность; безопасность личности; социальная защита; социальная поддержка.

Концепция развития человечества как теоретическая модель и ориентированная на практику государственного управления методология в настоящее время исходит из признания несводимости общественного прогресса к приумножению материального богатства, критерием общественного прогресса становится развитие личности.

В 30–40-е гг. XX в. начинается отход от представления о человеке как об элементе производительных сил, акцент делается на развитии личности: «Подлинная ценность человека заключается не в роде или типе, к которому он приближается, а в исторически единичном человеке, который не может быть заменен и замещен. Ценность каждого отдельного человека только тогда будет неприкосновенной, когда конкретных людей перестанут рассматривать как взаимозаменяемый материал для формирования по всеобщей мерке»<sup>1</sup>.

В работах А. Рюстова, В. Репке, Ф. Бема, В. Ойкена, Г. Гросемана-Дерта, Л. Микша формируются принципы неолиберализма, разрабатываются концепции и доктрины, возлагающие на государство задачу обеспечения прав человека, принятие государством социальных обязательств<sup>2</sup>.

Социальная безопасность личности означает реализацию прав человека (право на жизнь, право на труд, право на получение образования, право на доступные медицинские услуги и т. д.), неприкосновенность личности, собственности, возможности развития личности и предоставление человеку «возможности выбора», реализуемую в здоровой жизни, долголетию, свободном развитии интеллектуальных и иных творческих способностей<sup>3</sup>. Социальная безопасность в условиях глобализации делает необходимым взаимодействие мирового сообщества по значимому

кругу проблем, относящихся к гражданским, политическим, социальным правам и свободе личности.

Одним из средств обеспечения социальной безопасности личности, предупреждения социальных рисков выступает социальная защита населения. Анализ мирового опыта социальной защиты населения свидетельствует, что модели социальной политики и социальной защиты населения определяются сложившейся экономической системой, социальными целями, ориентацией государства на обеспечение качества жизни; при разнообразии моделей общим является возрастание масштабов вмешательства государства в экономическую и социальную жизнь; ориентация на защиту семейных доходов; стабильность, прозрачность, адресность, комплексность системы.

В контексте историко-методологического подхода разработка концепции социальной защиты (поддержки) предполагает выявление связей с внешней средой, так как любая система выступает как составляющая более крупной системы. В данном случае внешним окружением является, во-первых, система социальной защиты (поддержки) населения, во-вторых, социальная политика (при этом автор сознательно абстрагируется от многообразия общественной жизни, сложных, динамичных и противоречивых общественных отношений).

Значимость и нерешенность проблем, противоречивость законодательства, декларативность правительственных программ и мероприятий обуславливают необходимость новой модели социальной политики. В качестве исходных положений последней предлагаются следующие:

– рассмотрение финансирования социальной сферы не как затраты, а как инвестиции в человеческий незамещаемый капитал;

- соответствие модели социальной политики сущности социального государства;
- разграничение полномочий и предметов ведения в социальной сфере ветвям и уровням власти Российской Федерации;
- систематизация законодательства в области социальной сферы и социальной политики в рамках Социального кодекса Российской Федерации;
- в области доходов в качестве приоритетного направления определить введение государственных минимальных социальных стандартов; минимальной почасовой заработной платы;
- реформирование социально-трудовых отношений, совершенствование практики социального партнерства, создание действенных механизмов защиты прав трудящихся;
- разработка комплексной программы по расширению фронта занятости;
- создание системы независимой социальной экспертизы;
- реформирование институциональной структуры, демополизация социальной инфраструктуры;
- формирование единого информационного поля социальной сферы;
- государственно-общественный характер социальной политики.

На основе названных подходов формируется концепция социальной защиты (поддержки) населения.

Автор полагает, что социальные задачи в социальном государстве должны быть возведены в ранг приоритетных. Повышение доходов следует рассматривать как предпосылку экономического роста, а не только как результат, что обусловлено, во-первых, требованиями производства к качеству рабочей силы; во-вторых, формированием платежеспособного спроса, являющегося стимулом развития производства, за счет доходов. Заниженный уровень заработной платы ограничивает воспроизводство рабочей силы, препятствует увеличению покупательной способности населения и, соответственно, росту производства, делает участие в общественном производстве непривлекательным. Значительная часть бедных в Российской Федерации – трудоспособные работающие мужчины и женщины в возрасте от 31 до 54–59 лет (в некоторых регионах они составляют около 40 % лиц, находящихся за чертой бедности, в Тюменской области численность

данной категории населения – 399 тыс. чел. (20,1 %)⁴.

Второй концептуальной посылкой является положительная динамика заработной платы, выражающаяся в многократном ее увеличении, что позволит уменьшить неравенство граждан в доступе к материальным и духовным благам, гарантировать в перспективе достойные пенсии и сократить численность населения, получающего социальную помощь.

В Российской Федерации фактором риска является государственная социальная политика, а точнее, мероприятия, составляющие ее, например, «монетизация» льгот. Социальное государство выступает гарантом сохранения единого общественно-организационного пространства, реализуя эффективную социальную политику.

Государство, идентифицирующее себя как социальное, является ресурсом социальной политики и реализует социальную стратегию с учетом социальных перспектив, социальных целей, социальных возможностей и социальных рисков. Современное российское государство сосредоточило всю полноту социальной политики, вынужденная пассивность других субъектов социальной политики расценивается как иждивенческие настроения, а деятельность государства – как неустанная забота о благе народа. Меры социального характера ограничены, имеет место отказ от исполнения социальных обязательств по причине отсутствия средств.

Следующей важной посылкой формирования концепции социальной защиты (поддержки) является индексация доходов, механизм индексации включает оценку стоимости потребительской корзины не только Правительством РФ, но и профсоюзами, независимыми экспертами, как это делается в большинстве развитых стран. Значительное воздействие на уровень жизни населения РФ оказывает налоговая политика государства. Как указывает А. М. Матлин в своей работе «Деньги и экономические решения», нерациональная структура современной российской налоговой системы, выражающаяся в преобладании косвенного налогообложения, отрицательно сказывается на доходах населения⁵.

Тем не менее, существующие проекты переноса налогового бремени на конечного получателя доходов (т. е. на семьи на основе декларирования их доходов), во-первых, еще

сильнее ударят по уровню жизни населения, а, во-вторых, не приведут к росту инвестиций со стороны частного сектора ввиду ужесточения ограничений со стороны спроса. Таким образом, налоговая реформа (как собственно и экономическая реформа в целом) должна не только иметь целью повышение благосостояния граждан, но и рассматривать его как необходимое условие успешности преобразований в экономической сфере.

Принципами комплексной модели, значимыми для организации социальной защиты и ее эффективного функционирования в Российской Федерации, являются:

- ориентация на защиту семейных доходов, их индексация;
- изменение методологии исчисления подоходного налога (налог исчисляется не с индивидуальных доходов лиц, имеющих семью, а со среднедушевых семейных доходов);
- законодательное определение социальных обязательств государства;
- разграничение предметов ведения и полномочий между уровнями государственной власти, а также государственной властью и местным самоуправлением с финансовым обеспечением;
- использование потенциала общественных организаций в сфере социальной защиты населения;
- социальная экспертиза законопроектов.

Для создания действенной системы социальной защиты населения необходима концепция, определяющая методологические, методические и организационные основы последней. Следует согласиться с Е. А. Морозовой, обосновывающей необходимость реализации системного подхода к теоретическому рассмотрению социальной защиты (поддержки) и к разработке комплекса мер по ее совершенствованию<sup>6</sup>.

Методология системного анализа предполагает исследование социальной защиты (поддержки) населения:

- с позиций теоретико-методологических – обоснование целей, задач, приоритетов, принципов и способов социальной защиты на основе анализа состояния последней;
- с позиций социальной политики – разработка механизма управления социальными процессами;
- с позиций системной социальной технологии – как комплекс технологий по поддержке населения.

Выделение названных подходов, позиций является научной абстракцией; в реальной социальной жизни теория и практическая деятельность (управленческая, исполнительская) взаимосвязаны и детерминированы.

На теоретико-методологическом уровне формируется концепция социальной защиты населения, особенности социальной защиты различных категорий населения, включающая цель, задачи, принципы, функции, инновационные модели, систему связей как внутри системы, так и с внешней средой, а также механизм функционирования.

В широком смысле система социальной защиты населения необходима во всех сферах жизнедеятельности обществ. Выделяется семь направлений социальной защиты (поддержки) населения: политическая защита; правовая защита; личная безопасность; защита в сфере труда и занятости; потребительская защита; бытовая защита; морально-психологическая защита<sup>6</sup>.

Принципиальным методологическим подходом при разработке концепции социальной защиты (поддержки) населения явилось определение отношений в рамках системы социальной защиты как субъектно-субъектных. К субъектам социальной защиты (поддержки) населения относятся:

- во-первых, личность, социальные группы, социальные институты, которым оказывается поддержка;
- во-вторых, учреждения, институты, осуществляющие деятельность в сфере социальной защиты (поддержки) населения.

Социальное управление рисками с позиций системного подхода рассматривается как ряд государственных мер, направленных на то, чтобы помочь гражданам, семьям управлять риском; оказать поддержку критически бедным. В качестве основополагающего фактора социальной защиты выделена бедность.

### Примечания

<sup>1</sup> Сидоренко, И. И. Карл Ясперс. М. : Книж. дом, 2008. С. 195.

<sup>2</sup> Денисова, И. П. История экономических учений. Ростов н/Д : Март Т, 2008. 228 с.

<sup>3</sup> Римашевская, Н. М. Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения»// Рос. экон. журн. 2004. № 9–10. С. 22–40.

<sup>4</sup> Социокультурная эволюция и динамика социально-экономического развития Тюмен-

ского региона : коллектив. моногр. / сост. и общ. ред. Г. Ф. Ромашкиной, В. А. Давыденко. Тюмень : Тюмен. гос. ун-т : Тюмен. обл. Дума, 2013. 330 с.

<sup>5</sup> Матлин, А. М. Деньги и экономические решения : практич. пособие. М. : Депо, 2001. 272 с.

<sup>6</sup> Морозова, Е. А. Система социальной защиты населения : исследовательский подход // Регион : экономика и социология. 2005. № 1. С. 121–127.

А. А. Попкова

## ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ГОРОДЕ

*Представлен новый подход к определению условий проявления активности населения в городе. Определяется категория 'территориальная активность', структурируется ее направленность и формы. Проводится анализ проявления некоторых форм территориальной активности и их результативности относительно проявления субъектно-субъектных отношений в системе местного самоуправления в городах.*

**Ключевые слова:** местное самоуправление; город; территориальная активность; территориальное общественное самоуправление; публичные слушания; сообщества.

Сущностное содержание местного самоуправления, несмотря на формируемые условия, не исключает население в качестве субъекта управления территорией. Условием реализации субъектной функции населения является активная его роль в процессе управления – активность населения<sup>1</sup>, но активность как явление не возникает сама по себе, активность формируется потребностью. Говорить о том, что потребность в управлении формируется в соответствии с теориями потребностей, не приходится, так как дискуссионным остается вопрос об удовлетворенности потребностей первичного характера.

Именно город формирует такие условия жизнедеятельности индивида, которые, с одной стороны, удовлетворяют достаточно широкий спектр его потребностей, а с другой, формируют в случае недостаточного их удовлетворения потребность в действии, направленном на повышение степени реализации индивидуальных интересов и потребностей<sup>2</sup>.

Как показывает опыт, именно первичные потребности, стремление к их удовлетворению являются современным фактором формирования управленческой активности горожан. Условия проживания населения, характеристики места повседневной жизнедеятельности определяют потребность проявления активности и формируют новую категорию – 'территориальная активность'.

Территориальная активность – это деятельность индивида, социальных групп, сформированная потребностью решения вопросов места проживания, определяемых особенностями территории.

При этом территориальная активность проявляется как явление комплексное, вклю-

чающее разные формы и направления. Исходя из анализа проявления территориальной активности горожан, можно разделить ее на следующие направления и компоненты:

1. Политическая территориальная активность:

- взаимодействие с депутатами;
- взаимодействие с политическими партиями, объединениями;
- участие в выборах;
- участие в публичных слушаниях и др.

2. Экономическая территориальная активность:

- привлечение финансовых ресурсов для развития территории (в форме грантов, благотворительных акций, средств фондов местных сообществ и т. д.)
- участие в бюджетном процессе.

3. Социальная территориальная активность:

- социальные проекты, направленные на вовлечение населения, проживающего на территории;
- социальные, культурные, досуговые мероприятия, проводимые на территории;
- социальная помощь отдельным категориям граждан относительно микротерриторий города.

4. Бытовая (хозяйственная) территориальная активность:

- благоустройство территории (субботники, акции по озеленению и др.)
- вопросы ЖКХ (обращения, связанные с качеством услуг, мониторинг качества услуг и др.)
- контроль качества работ подрядных организаций, осуществляющих деятельность на территории.

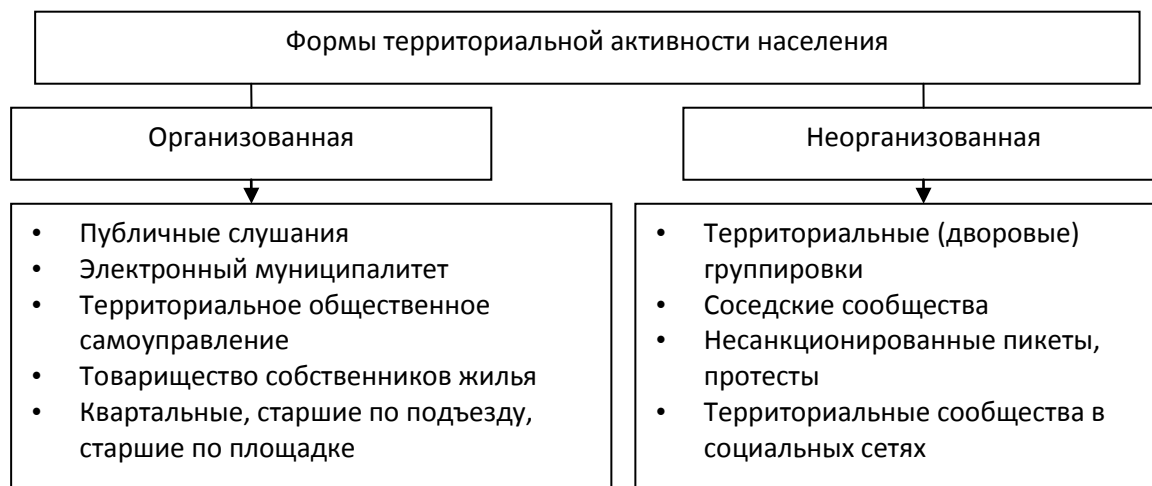


Рис. 1. Формы проявления территориальной активности горожан



Рис. 2. Территориальное размещение ТОС в Тюмени

Проявление территориальной активности может носить как организованный характер, так и неорганизованный, и проявляться стихийно, переходя из латентного состояния в явное противостояние.

Одной из основных форм проявления организованной активности является территориальное общественное самоуправление. В последнее время данное направление получило второй виток развития в городах. Увеличивается количество образуемых территорий территориального общественного са-

моуправления, развиваются направления их деятельности.

Территориальная дифференциация ТОСов достаточно разнообразна. Но в большей степени это окраинные территории, так как именно там вопросы жизнедеятельности не решены, формируются особенности среды проживания, вызванные социальным расслоением жителей. ТОСы активно участвуют в проектной и грантовой деятельности, становясь субъектами управленческой активности.

В конкурсе на муниципальный грант в Тюмени органы ТОС принимают участие постоянно. В 2014 г. поддержано 4 проекта, заявленных Палатой представителей ТОС и отдельными органами территориального общественного самоуправления на сумму 1 млн 435 тыс. р. (14,3 % от общего объема финансирования муниципального гранта).

ТОСы в Тюмени – явление институционализированное, охватывает различные направления деятельности на территории<sup>3</sup>, формируя комплексное проявление территориальной активности.

Анализируя деятельность органов территориального общественного самоуправления в Тюмени, можно выделить следующие направления территориальной активности: организационное, информационное, социально-культурное, спортивное, финансово-экономическое и хозяйственное. В Тюмени на сегодняшний день в их деятельности преобладает именно хозяйственное направление, так как население озабочено, в первую очередь, решением проблем территории проживания (благоустройство, ЖКХ, взаимодействие с бизнесом, работающим на микро-территориях). Удовлетворенность решением проблем по данному направлению способствует развитию территориальной активности и в других сферах.

Одной из сфер проявления территориальной активности горожан становится градостроительная сфера. Тюмень – это город активного территориального развития. Застройка территории, использование земель по целевому назначению, необходимость своевременного и функционального размещения объектов социальной инфраструктуры явилось основанием для проявления территориальной активности населения в форме публичных слушаний. Сама процедура принятия градостроительных решений в городе предполагает проведение публичных слушаний и, следовательно, привлечения населения к этому процессу. Интенсивность возникновения необходимости использования данного механизма растет с каждым годом.

Особенностью проводимых публичных слушаний становится возрастание интереса населения к данной форме проявления активности, они перестают носить формальный характер и приобретают форму дискуссионной площадки органов местного самоуправления и населения, на которой последние отстаивают свои интересы, особенно по вопросам застройки территории и использования объектов строительства в социальных целях.

Также публичные слушания провоцируют проявления неорганизованной территориаль-



Рис. 3. Основные виды деятельности ТОС в Тюмени

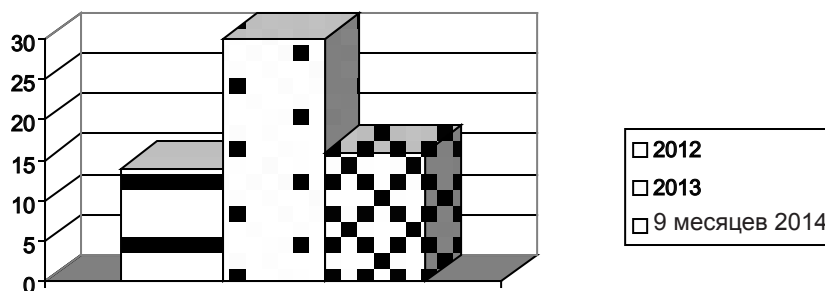


Рис. 4. Количество публичных слушаний, проведенных в Тюмени

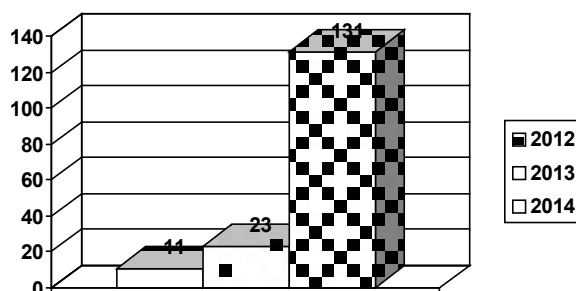


Рис. 5. Максимальное количество участников публичных слушаний

ной активности населения. При вынесении вопроса на публичные слушания горожанами создаются сообщества в социальных сетях для предварительного и последующего обсуждения дискуссионных моментов и выработки решений, в которых нуждается территория и горожане.

Активность городского населения в последние годы возрастает. Это обусловлено постоянными реформами местного самоуправления, его административно-функциональной организации, в результате которых преобразуются институциональные основы, но не решаются вопросы жизнедеятельности населения, не повышается результативность деятельности органов местного самоуправления относительно конкретных территорий. Отсутствие комплексного исследования форм, направлений проявления активности не позволяет в полной мере придать ей конструктивный характер, сформировать ценностный человеческий потенциал территории, способный развивать и местное

самоуправление как систему субъектно-субъектных отношений, и эффективно решать вопросы местного значения, как отдельных территорий, так и города в целом.

### Примечания

<sup>1</sup> Белоножко, М. Л. Субъекты местного самоуправления в России / М. Л. Белоножко, С. М. Киричук // Изв. высш. учеб. заведений. Социология. Экономика. Политика. 2011. № 4. С. 20–23.

<sup>2</sup> Костко, Н. А. К вопросу о современных подходах к муниципальному управлению в городах // Изв. высш. учеб. заведений. Социология. Экономика. Политика. 2013. № 3. С. 21–26.

<sup>3</sup> Гаврин, А. С. Информационное обеспечение местного самоуправления как фактор повышения самоуправленческой активности горожан / А. С. Гаврин, А. А. Попкова // Изв. высш. учеб. заведений. Социология. Экономика. Политика. 2013. № 3. С. 17–21.

О. М. Барбаков, А. С. Гаврин

## ЦЕЛЕВАЯ ФУНКЦИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

*Обоснована основная функция системы управления – целеполагание – на основе анализа подходов античных, средневековых и современных философов, теоретиков-основоположников системного анализа, что позволяет сформировать четкую схему проведения системного исследования в процессе постановки и решения управленческих задач. Представленный подход дает возможность оптимизации процесса управления любым социальным объектом.*

**Ключевые слова:** система управления; функция целеполагания; лицо, принимающее решение (ЛПР); лицо, контролирующее решение (ЛКР); процессы оптимизации и субоптимизации цели.

В анализе основного теоретического течения управления общего менеджмента – ‘mainstream’, – его ключевых понятий, основных технических значений терминов управления большое значение приобретает целевая функция системы.

Необходимо подчеркнуть, что в абсолютной любой системе управления установление ее главного предназначения есть установление ее ограничений, ее конечных целей, предметно реализуемых в «реальных результатах» всей системы<sup>1</sup>. Поэтому любое управление – всегда целевое управление или целевое воздействие по ограничениям. В то же время для того, чтобы ответить на вопрос, каковы цели управления, необходимо, по-видимому, определиться: что из себя содержательно представляют те или иные цели субъектов и объектов управления, чьи это цели вообще, какова их структура, каков их «глубинный смысл» или «глубокий замысел»?

В этом плане, на наш взгляд, нужно обратиться к философии, поскольку известно, что наиболее независимая «от идеологических пристрастий и догм» исследовательская позиция по отношению к «эмпирическим наукам» по исследованию целеполагания и целей принадлежит именно философии, которая, как правило, всегда отстаивает самостоятельность мира целей и ценностей, и не только в «теологическом», но также и в «жизнедеятельностном» значении, что для нас имеет особое значение. Кроме того, один из важных мотивов исследования целей в философии представляется как элемент исследования смыслов жизни и ее «замыслов» в жизнедеятельности самого человека.

Если обратиться к проблеме целеполагания в философии Платона, то для него такие

понятия, как Благо, Добро, Прекрасное, Порядок, Мера, Добродетель, Мудрость, Истинность, Прибыль и т. п. категории, есть составные моменты всеобщей цели: «нечто вообще имеет смысл, лишь не иначе, как в стремлении к мировой цели»<sup>2</sup>.

Хотя, на наш взгляд, все это относится более к ценностям, чем к целям.

Интерпретировать позицию Платона в социологическом плане можно таким образом, что социальное поведение – это деятельность, предполагающая некоторые личностно значимые социальные результаты – социальные вознаграждения в широком смысле этого слова. Этим вознаграждением и может быть любое «Благо» в платоновском смысле слова: деньги, знание, информация, комфорт, уважение, слава, власть, доброжелательное отношение, но обязательно социальное по своему источнику, которым владеет и распоряжается общество.

В этом смысле поведение, направленное на социальную ценность (цель) – есть всегда социальное отношение, поскольку индивид здесь имеет дело не столько с необходимыми ему социальными объектами («благами»), но и с социальными субъектами – другими людьми, группами, организациями, социальными институтами, производящими и контролирующими эти блага

Достаточно глубокое и в то же время развернутое (операционализованное) понимание процесса целеполагания дал Аристотель, который понимал цель и как понятие, выражающее сущность человека, и как понятие, выражающее движущую причину, и как понятие, выражающее организующий принцип – «то, ради чего», и «Благо» – то, что во всей природе есть «наилучшее». Такая

методология понимания цели – это «наука в наибольшей мере главенствующая <...>, которая познает цель, ради которой надлежит действовать в каждом отдельном случае; эта цель есть в каждом случае то или иное благо, а во всей природе вообще – наилучшее <...> и благо, и “то, ради чего” есть один из видов причин»<sup>2</sup>. В то же время «цель понимается двойко: как то, ради чего, и как то, для кого»<sup>2</sup>. Кроме того, Аристотель принципиально различал цель как предмет воли и цель как мотив. Цель как предмет воли – это то, что является «толчком к движению»<sup>2</sup>: «... тот, кто наделен умом, всегда действует», ибо «деятельность», «энергия» ('*energeia*') – «нацелена на осуществленность» ('*entelecheia*')<sup>2</sup>.

В то же время цель как мотив – это такая «причина», которая «служит цели»<sup>2</sup>, то есть это побуждение, намерение, которое может быть предметом расчета и определяется путем взвешивания и сравнения альтернатив. Ниже, при анализе исходных допущений контрактного менеджмента, мы попытаемся более подробно рассмотреть эти исходные положения Аристотеля.

**И. Кант определял цель как результат проявления свободы воли.** Цели, по Канту, являются как бы материалом для свободной воли человека, основанием для подлинного, как продиктованного представлением о должном, целеполагания. Основным механизмом подлинного, то есть свободного, целеполагания, по Канту, является разум, который и подчиняется законам долженствования (а не эмпирически обусловленным способностям). Цель, в конечном счете, представляется Канту как целесообразный замысел на уровне должного и как предвидение того, что можно достигнуть собственными силами<sup>2</sup>. Более развернутую позицию **И. Канта по этому вопросу** мы рассмотрим ниже.

Гегель процесс целеполагания рассматривает на трех ступенях деятельности: на 1-й ступени возникает субъективная цель, на 2-й ступени цель реализуется в деятельности, на 3-й ступени цель осуществляется, воплощаясь в результате деятельности. На 1-й ступени деятельности цель, которую ставит себе человек до ее начала, является и «причиной самой себя», и «осознанием потребности». Целеполагание на этой ступени и свободно, и несвободно; субъективно и объективно, так как содержит и личностное, и стремление к объективации. Это противоречие может быть

разрешено переходом к деятельности, для чего должно быть принято решение, то есть цель должна конкретизироваться, а для этого – соотнесена с наличными средствами. На 2-й ступени происходит активное взаимодействие между целями и средствами. С одной стороны, средство представляет человеку возможности, более обширные и «более высокие» поэтому, чем цель; с другой стороны, средство «само по себе представляет ценность». Противоречие на 2-й ступени, где цель реализуется в деятельности, находит свое разрешение в том, что достигнутая цель становится средством для достижения новой цели. На 3-й ступени, где цель воплощается в результате деятельности, целеполагание проявляет себя как объективированный процесс, в котором осуществление субъективной цели «снимается» объектом. Но это возможно только в том случае, если цель, объективируясь, в то же время сохраняет свою самостоятельность как нечто устойчивое. Таким образом, по Гегелю, субъективно ставящаяся цель объективирует себя и как воплощение потребностей, и как знание средств их реализации; цель первоначально субъективна по форме своего «порождения», но объективна по содержанию своей реализации<sup>2</sup>.

«Современный собственно-управленческий» подход строится, как правило, на отождествлении механизмов постановки целей с логикой их достижения.

Предполагается, что цели могут «выбираться» так же, как средства, например, в зависимости от их достижимости, последовательности и четкости реализации, непротиворечивости, «инструментальности» и т. п. критериев постановки. В наиболее явной форме этот подход реализован у Р. Акоффа и Ф. Эмери<sup>3</sup>. Существенной характеристикой целеустремленного поведения в этой концепции является выбор, который как акт управления состоит в том, что субъект продуцирует одно из нескольких структурно различных, но функционально сходных действий. Такой выбор описывается в трех параметрах – вероятность, эффективность способа действий, удельная ценность (или полезность) выбора. Специальный критерий выбора целей – идеал. Отметим, что проблема выбора стоит и в современной экономической теории, и в современной социологии, и в современной психологии.

В теории принятия решений рассмотренный «собственно-управленческий подход»

принимает несколько другую форму. Здесь цели также рассматриваются как заданные (например, как известные «ЦУ» свыше – ценные указания свыше). Однако выбор целей, как правило, отождествляется с определением критериев оценки альтернатив. Поэтому задача формулирования целей для управленца или консультанта по принятию решений сводится, как правило, к разработке вместе с ЛПР (лицом, принимающим решение) перечня критериев по выявлению предпочтений ЛПР. Предполагается, что ЛПР понимает свои конечные цели и политику, формой и средствами выражения которой и являются эти критерии. Поэтому задача целеполагания сводится к выбору критериев оценки и называется просто «технической» проблемой, которая решается по тем же алгоритмам, что и другие задачи оценки по уже заданным критериям.

С точки зрения проблем «социально-экономического развития», сегодня также активно анализируются механизмы постановки целей. Принципиальный момент в этих концепциях заключается в четком разграничении того, что в вышеописанном подходе практически отождествляется: сами цели и критерии эффективности (оптимальности).

Утверждается, что целенаправленная деятельность следует не в логике «критерий предпочтения альтернатив (критерий оптимальности) – оптимум (эффективность) – достижимая цель»; но в обратной ей: цель – исходное понятие, а критерий оптимальности выступает как правило перевода «несовместимых» («недостижимых») целей в состояние, близкое к допустимым значениям «недостижимых целей». В этой схеме цели выбираются в соответствии не с тем, что желательно для субъекта, а в соответствии с тем, чего субъект практически добивается. Цель определяется, таким образом, как не обязательно достижимое состояние, то есть не предполагается, что субъект всегда достигнет желаемого и всегда желает достигаемого. Этот факт находит свое «теоретическое выражение» в независимости от реального целедостижения. Отсюда – предложение «изучать целеполагание субъекта как актуальный процесс», то есть «как то, что субъект делает», как то, что он «проявляет это в действительных актах своего поведения».

В любой системе управления предметное установление ее назначения – это и есть уста-

новление ее целей; и чем яснее выделяются признаки предназначения системы управления, тем и определение целей становится все более четким и рабочим. В системе управления то, в какой степени достигаются цели системы, называется мерой эффективности. Мету эффективности как степень достижения целей можно условно определить как разность между реальным результатом и целями системы, и эта разность дает всегда достаточно ясное представление о количественной величине проявления параметров (оцениваемых связей) и признаков (характеристик) системы управления. Кроме того, целевые характеристики во многом определяют структуру и способ функционирования системы, а также выбор критериев оптимальности для системы в целом и для отдельных ее подсистем. Целевые характеристики управления «приоритетно», как правило, рассматриваются с точки зрения субъекта управления – того, кто «управляет» или кто «воздействует» на объект; кроме того, имеются как бы «вторичные» целевые характеристики объекта управления; и, наконец, должны быть ключевые целевые характеристики для системы управления в целом.

Понятно, что цели субъекта управления, цели субъекта управления и цели управления для системы управления в целом далеко не совпадают, хотя нечто общее в них должно иметься, иначе не будет самой системы.

Цели в социальной системе управления можно конкретизировать через «нужды» (в понимании А. Маслоу), мотивы, потребности и интересы. Например, цели субъекта в социальном отношении выражают потребности, «нужды», запросы и особые интересы субъекта; соответственно цели объекта выражают потребности, «нужды», запросы и особые интересы объекта управления; а цели всей системы управления выражают потребности, «нужды», запросы и особые интересы самой системы управления.

Эффективное взаимодействие этих элементов и составляет управленческое искусство субъекта управления.

Эти процессы, называемые оптимизацией и субоптимизацией цели, на наш взгляд, отражают основные параметры «общего менеджмента», которые нам представляются в качестве гипотезы авторского ‘mainstream’ в управлении. К их более подробному рассмотрению мы и переходим.

Чтобы правильно осветить процессы оптимизации и субоптимизации цели (либо по другим ограничениям), нужно представить весь категориальный ряд понятий и основные технические значения терминов, используемых в этих процессах управления. К этому ряду относятся следующие категории: условия проблемы управления оптимизации и субоптимизации, предположения или гипотезы, верификация и фальсификация, альтернативы, требования к системе управления при оптимизации или субоптимизации, решение проблемы, стоимость решения проблемы, условия решения проблемы. Рассмотрим эти термины в следующем порядке.

Условия проблемы есть, по определению, пределы (ограничения) проблемы или границы проблемы. Условия проблемы могут быть определены как избыточные, противоречивые, достаточные. Избыточное условие – такое, которое содержит ненужные элементы, то есть те элементы, которые имеют тенденцию вызывать потери или перерасходы. Противоречивое условие – такое, которое содержит противоречивые элементы (в формально-логическом смысле). Достаточное условие – такое, если принуждающие связи совместимы с предлагаемой целью, причем цель (целевые элементы) определена адекватно требованиям к системе. Достаточность предполагает точность и имеет все необходимое, чтобы выполнить требование без каких-либо нехваток или каких-либо чрезмерностей. Изучение проблем редко проводится в идеальной обстановке: обычно их изучают в ситуации, в которой ограничения могут быть только относительно достаточными и очевидно неполными.

Предположения или гипотезы есть формулировки того, что полагают о состоянии элемента (объекта, компонента), свойства или связи (композиции). Если положения ложны, то ложны и предположения, и условия проблемы противоречивы.

Верификация есть процедура проверки гипотезы на практике.

Фальсификация есть процедура такой проверки гипотезы на практике, что ставится задача обнаружения ее противоречивости. В случае если противоречия не обнаружено, считается, что гипотеза верифицирована, если противоречие обнаружено, то гипотеза фальсифицируема. В случае обнаружения противоречия требуется определить его источники и сущность.

Альтернатива определяется как одна из не менее двух возможностей, подлежащих выбору. Чтобы альтернатива была принята к рассмотрению, она должна быть приемлемым потенциальным решением поставленной проблемы. В случае если альтернативы сравнимы, устанавливается различие между ними. Если же они не сравнимы, то устанавливается, в чем они не сравнимы. Процедуры сравнения разнокачественных альтернатив рассмотрим ниже. Число возможных альтернатив зависит от степени понимания задачи.

Требования к системе управления при оптимизации или субоптимизации определяются как средства фиксации однозначных утверждений, определяющих цель (целевые элементы). Требования к системам устанавливаются как в терминах объектов, свойств и связей, так и в терминах желаемого состояния. Сохранение существующего состояния системы определяется как способность удерживать выход в предписанных пределах. Улучшение состояния системы определяется как способность получить выход системы выше того, который имеется при существующих процессах.

Если время или стоимость решения проблемы (то есть «заполнения промежутка» между существующей и предлагаемой системами) превосходят границы, приемлемые для покупателя конструируемой системы, то в этом случае используемые средства решения проблемы должны быть переопределены заново принятием нового ограничения цели и принуждающих связей, хотя требования к конструируемой системе при этом могут не меняться: меняются лишь параметры ресурсов, используемых для решения.

Решение проблемы в системном анализе управления сводится к исследованию как единого целого стоимости, продолжительности и эффективности достижения целей вновь конструируемой системы. Сделать это позволяет формальное рассмотрение альтернатив, гипотез (предположений), критериев и рисков, заключенных в любом приемлемом выборе. При возможном решении проблемы первая задача состоит в том, чтобы определить набор объектов (элементов, компонентов), подлежащих анализу.

Оценка этих объектов, или альтернатив, является средством отбора решений или целей. Отдельное решение проблемы может быть получено многими альтернативными

процедурами. Наличие альтернатив предполагает способность сделать выбор между двумя или более приемлемыми решениями.

Содержаниями альтернатив являются условия, при которых может быть сделан выбор, или решение проблемы. Критерий является тем средством, с помощью которого измеряются или выбираются альтернативы. Критерий показывает логичность и смысл в выборе предпочтений специалиста по системному анализу. Критерий указывает относительное достижение альтернативы в терминах таких мер, как стоимость, эффективность, оптимальность, время, мощность и т. п. Критерий есть стандарт, с помощью которого может быть вынесено суждение об относительной выгодности выбора. Критерии устанавливаются покупателями системы или теми, кто решает проблему, – ЛКР («проектировщиками систем») и ЛПР (лицами, принимающими решения). Критерий выводится из ограничения проблемы и дает возможность судить о решении. Критерий является измерителем цели (целевых элементов), порождающим, в афористичных терминах Ст. Оптнера<sup>4</sup>, «нить постоянства в процессе оценки». Приемлемость решения еще не означает его пригодности для отбора. Должен быть оценен и относительный риск, содержащийся в каждом приемлемом решении.

Риск часто является мерой потенциальной «приверженности недостаткам», хотя это и не достаточно операциональное определение.

Точная мера риска не всегда может быть количественно определена, и вообще есть общее правило: по мере того, как проблема становится все менее подходящей для количественного описания, формализм становится все менее и менее строгим (в математическом смысле).

Высокий риск может характеризоваться низкой статистической вероятностью, однако не всегда это означает, что чем выше риск, тем вероятность «проигрыша» меньше. Хотя в деловом мире хорошо известно, что только достаточно рискованные вложения приносят и достаточно высокую прибыль, но необходимо знать меру этих рискованных «игр».

### Примечания

<sup>1</sup> Барбаков, О. М. Методология проведения социального эксперимента на виртуальном пространстве / О. М. Барбаков, В. Г. Киселев // Вестн. Тюмен. гос. ун-та. Социология. 2012. № 8. С. 61–67.

<sup>2</sup> Арон, Р. Этапы развития социологической мысли. М. : Прогресс : Универс, 1993. 508 с.

<sup>3</sup> Акофф, Р. О целеустремлённых системах / Р. Акофф, Ф. Эмери. М. : Совет. радио, 1974. 272 с.

<sup>4</sup> Оптнер, С. Системный анализ для решения деловых и промышленных проблем. М. : Совет. радио, 1969. 216 с.

А. Г. Дурцева

## УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

*В период реформирования местного самоуправления в России неизбежно усиливается внимание к такому важнейшему социальному институту, как муниципальная служба, функционирование которого находится в прямой зависимости от ее кадровой составляющей – муниципальных служащих. Формирование профессионально подготовленной и динамично развивающейся социально-профессиональной группы муниципальных чиновников становится, в конечном счете, одним из решающих условий повышения кредита доверия населения к власти.*

**Ключевые слова:** местное самоуправление; муниципальная служба; муниципальные служащие; профессионализм; компетентность.

Главным вопросом современной российской действительности является вопрос о повышении уровня жизнеспособности государства и общества, создании объективных и субъективных условий для решения фундаментальных проблем страны, связанные с реализацией проекта демократической трансформации, формированием рыночной экономики и гражданского общества, повышения уровня благосостояния населения. Острота данного вопроса усугубляется глубоким системным кризисом.

В сложившихся условиях прослеживается неэффективность муниципального уровня управления, глубокое противоречие между интеллектуальным инновационным потенциалом и уровнем его использования. Консерватизм мышления, отторжение неординарных идей, предложений муниципальными служащими негативно сказываются на состоянии общества.

В современной литературе существуют различные трактовки понятия 'муниципальная служба'. По мнению М. Д. Баглай, «муниципальная служба определяется как вид трудовой деятельности, осуществляемой на профессиональной основе работниками муниципальных органов в целях выполнения задач и функций соответствующего муниципального образования»<sup>1</sup>. В дополнение А. А. Немчинов и А. М. Володин рассматривают муниципальную службу как «обеспечение реализации полномочий органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления»<sup>2</sup>.

Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Рос-

сийской Федерации» устанавливает ответственность муниципальных служащих перед населением и государством<sup>3</sup>. Эффективность муниципального управления определяется профессионализмом и деловыми качествами муниципальных служащих, являющихся важнейшим фактором власти по осуществлению рыночных и демократических преобразований в российском обществе.

Безусловно, профессионализм и организационные способности – абсолютно необходимые качества, без которых всякое стремление к совершенствованию деятельности останется лишь благим пожеланием. К тому же одним из важных требований к процессу профессионального развития муниципальных служащих является сохранение и укрепление социально-ответственного отношения служащих к своей деятельности.

Опыт в сфере реальной практики местного самоуправления в Российской Федерации показывает, что муниципальные служащие не в полной мере отвечают современным требованиям, дефицит профессиональных знаний и навыков приводит к низкой эффективности управленческих решений и снижению авторитета органов местного самоуправления в глазах населения. В связи с этим на всех уровнях организации муниципального управления с особой остротой стоят вопросы востребованности профессионально-личностных способностей человека и профессионализации кадров<sup>4</sup>.

К данной категории служащих предъявляются совершенно иные социальные требования: инициативность и творчество, способность идти на оправданный риск, решение

вопросов в условиях неопределенности, а не просто слепое следование должностной инструкции. При этом население должно активно участвовать в оценке работы муниципальных служащих и мнение граждан следует учитывать при стимулировании служащих по результатам оценки их труда.

С целью определения соответствия уровня кадрового состава муниципальных служащих современным требованиям автором было проведено социологическое исследование. В опросе приняло участие 58 респондентов.

При ответе респондентов на вопрос об основных критериях отбора муниципальных служащих в подавляющем большинстве случаев доминируют три позиции: профессионализм (27,5 %), организаторские способности (12,4 %) и уровень образования (21,6 %). К тому же 11,4 % респондентов назвали в качестве определяющего признака способность проявлять уважение к личности и достоинствам граждан. Вместе с тем, 39,2 % отметили большую степень вероятности назначения на ту или иную должность некомпетентного человека. Существенно повысилось значение профессиональной компетенции в процессе формирования кадрового корпуса муниципальной службы.

Иначе выглядит ситуация после анализа ответов на вопрос, считаете ли Вы свою профессиональную подготовку достаточной для того, чтобы занять более высокую должность. Так, каждый второй опрошенный (54,5 %) считает себя профессионально подготовленным к занятию более высокой должности без специальной подготовки. Следует отметить, что готовность к работе на вышестоящей должности чаще выражают младшие (60,9 %) и старшие (71,4 %) муниципальные служащие. Служащие, занимающие главные муниципальные должности, выразили меньшую готовность, но высокое желание занять вышестоящую должность без специальной подготовки. Так, доля ведущих специалистов, готовых к выполнению задач, не входящих в их компетенцию, составляет 51,7 %, среди главных специалистов – 58,6 %.

Кроме общей оценки степени профессионализма, респондентам предлагалось оценить степень владения конкретными управленческими навыками и умениями, в частности умение анализировать информацию (32 %), вести переговоры (13,7 %), реализовывать управленческие решения (23,3 %), планиро-

вать рабочее время (25,6 %), умение предвидеть события (24,7 %).

Только 1,2 % владеют иностранным языком в совершенстве, тогда как остальные испытывают существенные затруднения при чтении и переводе с использованием словаря либо вовсе не владеют иностранными языками.

Почти две трети участников опроса (68,8 %) отметили, что значительное число муниципальных служащих не знакомы с опытом организации зарубежной системы управления.

Среди форм организации обучения наиболее эффективной является организация широкого обмена опытом (конференции, семинары). В связи с этим особый интерес представляют результаты ответов на вопрос, каких результатов ждут Ваши коллеги по работе от повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Ответы опрошенных распределились следующим образом: повышения уровня профессионализма – 24,5 %, возможности легче адаптироваться к изменениям условий деятельности – 8,7 %, перспективы служебного роста – 21,1 %, проявления творческих способностей – 12,3 %, возможности передачи опыта молодым специалистам – 6,3 %, повышения общественного престижа – 5,7 %, материального достатка – 8,6 %, занятия лидирующих позиций в коллективе – 1,7 %.

При выявлении мнения среди муниципальных работников на вопрос, способствует ли переподготовка и повышение квалификации должностному росту служащих в организации, где Вы работаете, ответы оказались следующие: способствует – 9,2 %, скорее да – 45,3 %, скорее не способствует – 32,6 %, не способствует – 12,9 %.

Содержательный аспект в потребности получения дополнительного профессионального образования раскрывается в ответах на вопрос, по каким направлениям, по Вашему мнению, следует проводить переподготовку муниципальных служащих, 28 % респондентов ответили – в области права, 18,2 % – по современным информационным технологиям, 9,7 % – основам рыночной экономики, 15,1 % – управлению персоналом, 7,5 % – культуре общения, 9,5 % – инновационному менеджменту. Следовательно, прослеживается склонность к приоритетности проблем и знаний, преимущественно связанных с аспектом функционирования системы управления.

Возможность карьерного роста является одним из главных стимулов управленческого труда. Перспективы служебного роста ставятся респондентами в зависимости от профессиональной компетентности (32,2 %), желание руководителя (19,2 %), стаж работы (14,0 %), результаты аттестации отметили в качестве основания для продвижения по службе (3,8 %), мнение коллектива (2,6 %), конкурсы на замещение вакантных должностей (5,8 %), подготовка в составе резерва (2,8 %), протекционизм (5,8 %).

Треть респондентов (28 %) считают необходимым для повышения качества работы увеличение заработной платы; 50 % – обучение персонала, повышение квалификации работников; 32 % – совершенствование законодательной базы; 30 % – совершенствование материально-технического обеспечения; 20 % – в расширении штата сотрудников; 17 % – предоставлении свободы в принятии управленческих решений; 13 % – тщательном формировании кадрового резерва.

Таким образом, формирование муниципальной службы как открытой, динамичной социальной системы требует пристального внимания к кадровым процессам, формированию кадрового корпуса и развитию ка-

дрового потенциала, что является одним из важнейших факторов, способных обеспечить эффективность ее функционирования.

### Примечания

<sup>1</sup> Балобанов, А. Е. Активные образовательные технологии в сфере муниципального управления // Муниципал. служба. 2009. № 2. С. 22–30.

<sup>2</sup> Игнатъев, Л. А. Муниципальная служба : подбор и расстановка кадров // Налоги, инвестиции, капитал. 2008. № 3–4. С. 65.

<sup>3</sup> Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

<sup>4</sup> Осипова, Л. Б. Профессиональное обучение персонала организации // Учен. зап. каф. соц. менеджмента «Менеджмент в социальной сфере». Вып. 9 / под ред. А. Н. Силина. Тюмень : Вектор Бук, 2007. С. 114–117.

<sup>5</sup> Осипова, Л. Б. Модель современного муниципального служащего / Л. Б. Осипова, Т. Н. Попова // Теория и практика государственного и муниципального управления : сб. науч. тр. Вып. 8. Тюмень : ТюмГАСУ, 2014. С. 123–127.

*И. В. Пивоварова, Р. С. Утешев*

## **КАРЬЕРА КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ**

*На сегодняшний день теоретические аспекты, связанные с карьерой менеджеров, не достаточно проработаны. При этом имеются разночтения в определении самого термина 'карьера', что накладывает определенные трудности в практической реализации управления этим процессом. В статье рассматривается содержательная структура понятия 'карьера'. Представлен авторский подход к профессиональному развитию менеджера.*

**Ключевые слова:** карьера; профессиональное развитие.

В отечественной литературе слово 'карьера' появилось в XIX в. В советский период карьера не подвергалась самостоятельному изучению, и само явление рассматривалась как отрицательное. В словарях 1960–1980-х гг. данный термин не встречается, хотя и находится такое понятие, как 'карьеризм', трактуемое как негативная характеристика поведения человека. Восприятие карьеры как социокультурного феномена динамично эволюционировало во второй половине XX в., когда наблюдался переход от стабильности к мобильности, сопряженной с частой переменной мест работы. Отметим, что в данном случае мобильность не тождественна нестабильности, вопреки распространенному мнению, что частые перемены мест работы угрожают карьерному росту, поскольку воспринимаются как признак непостоянства и непрофессионализма.

Поскольку развитие менеджера в рамках одной организации опосредовано рядом социальных аспектов и в том числе индивидуальным опытом людей за пределами рабочих мест, произошло разветвление рассматриваемой категории на типы горизонтального и радиального развития карьеры, а также возникновение карьеры предпринимательского типа. В настоящее время акценты в управлении карьерой смещаются в сторону саморазвития менеджмента. Набирает рост тенденция участия индивидов в выборе пути карьерного развития, обретает актуальность и так называемая «двойная» или «множественная» карьера, связанная с профессиональным развитием менеджера в нескольких организациях или профессиях<sup>1</sup>.

В настоящее время представлено множество исследований, посвященных изучению карьеры. В зарубежных источниках она, преимущественно, трактуется как профессио-

нальный путь человека. Отечественная литература демонстрирует большую полемику в отношении данного термина. Часть авторов склоняется к тому, что под карьерой следует понимать продвижение в какой-либо деятельности, связанное с повышением социального статуса. Другие авторы склонны усматривать в карьере последовательность ролей, которые выполняет индивид на протяжении всей своей жизни.

А. Я. Кибанов рассматривает карьеру через призму следующих характеристик: поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения<sup>2</sup>.

В определении К. А. Кравченко карьера представлена в качестве последовательной смены стадий развития работника в рамках одной организации<sup>3</sup>. М. Я. Сонин трактует карьеру как «индивидуально осознанные позиции и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека»<sup>4</sup>. Н. Г. Хайруллина рассматривает профессиональную карьеру как «успешное продвижение в области общественной, служебной, научной деятельности»<sup>5</sup>.

Вместе с тем, нельзя не отметить, что в современных условиях профессиональная карьера трактуется не столько как продвижение по служебной лестнице, сколько как смена вариантов применения накопленных компетенций: предпочтение отдается не поступательной смене должностей, а смене позиций в разноплановых проектах<sup>6</sup>.

Широкое видение карьеры возникает, когда исследователи рассматривают профессиональную деятельность как основной и не-

отъемлемый компонент всей жизни человека, выступающий в качестве постоянно выбора, базирующегося на «Я-концепции» личности<sup>7</sup>. В частности, Н. С. Пряжников рассматривает карьеру не только как успешность в профессиональной деятельности, но и «успешность всей жизни»<sup>8</sup>.

Схожей позиции придерживается М. В. Александрова, которая определяет ее как «осознанные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом; поступательное развитие профессионализма, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью»<sup>9</sup>. В. М. Долгоруков профессиональную карьеру идентифицирует как процесс многовекторного совершенствования человека и включает в данный процесс такие составляющие, как «реальная ситуация, желаемая ситуация и индивид, который проходит путь от первой ко второй, постепенно повышая степень собственного совершенства»<sup>10</sup>.

При этом каждая составляющая является, по мнению ученого, двухкомпонентной и предусматривает «мягкие» (то есть подвластные человеку) и «твердые» компоненты.

Разнообразие существующих трактовок понятия «карьера» позволяет констатировать, что все они так или иначе комплексно описывают рассматриваемую категорию и связывают ее с продвижением вверх по управленческой иерархии, либо с горизонтальным движением в части преемственности профессиональной деятельности с расширением круга компетенций.

Альтернативный взгляд на содержание карьеры представлен О. В. Устиновой, Р. С. Утешевым – это преемственность занятий, должностей, видов деятельности и ролей, притом что карьера в таком случае характеризуется индивидуальным течением

и имеет субъективное восприятие<sup>11</sup>. Именно субъективное восприятие индивидом своего профессионального продвижения оказывает решающее значение на построение карьеры, так как оно обуславливает стремление менеджера к движению вверх по управленческой иерархии.

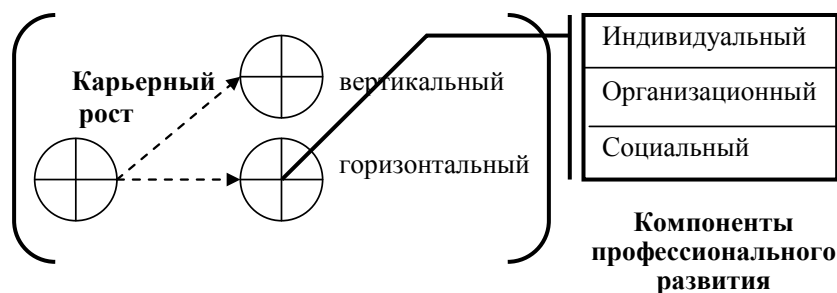
Таким образом, термин «карьера» является сложным и многоаспектным. Во-первых, карьера является продуктом интеграции сферы приложения труда и индивида. Во-вторых, она представляет собой результат самореализации сотрудника организации, связанный с достижением перспективного уровня в социуме. В-третьих, карьера выступает в качестве социальной технологии по решению индивидуальных личностных проблем сотрудника и организационных проблем предприятия.

Авторское видение компонентов профессионального развития менеджера приведено на рисунке.

Индивидуальный компонент раскрывает карьеру с позиции поведения индивида в процессе осуществления трудовой деятельности через его субъективное восприятие собственного продвижения. Иными словами, карьера предстает как рефлексия эволюции собственных оценок того, чем индивид занимается.

Организационный компонент позволяет трактовать карьеру как особую последовательность занимаемых должностей с характерными для них социальными статусами, величиной вознаграждения и складывается из совокупности возможных направлений продвижения работника в социальном и внутриорганизационном пространстве.

Социальный компонент профессионального развития представляет карьеру индивида через призму ее восприятия различными социальными группами, опять же, в процессе продвижения специалиста по уровням управленческой, профессиональной и социальной иерархии.



Компоненты профессионального развития менеджера

Подводя итог, отметим, что карьера выполняет важную функцию на стыке интересов личности и общества – формирование социальных элит из числа профессионалов – людей, чьи компетенции и навыки получили широкое одобрение и высокую оценку, отражением которых стал высокий социальный статус<sup>11</sup>. Таким образом, карьере следует рассматривать в позитивном ключе как социальный фильтр и социальный лифт для наиболее талантливых и целеустремленных представителей общества, которые, находясь в процессе постоянного самосовершенствования и саморазвития, постепенно продвигаются по управленческой иерархии.

### Примечания

<sup>1</sup> Осипова, Л. Б. Формирование управленческой команды на предприятии / Л. Б. Осипова, Д. Н. Осипов // Теория и практика государственного и муниципального управления : сб. науч. тр. Вып. 6. Тюмень : ТюмГАСУ, 2012. С. 210–214.

<sup>2</sup> Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник. М. : ИНФРА-М, 2008. 321 с.

<sup>3</sup> Кравченко, К. А. Организационное строительство и управление персоналом крупной компании. М. : Академ. Проект, 2005. 531 с.

<sup>4</sup> Сонин, М. Я. Социально-экономические проблемы занятости женщин // Измене-

ние положения женщины и семья. М., 1971. С. 24–28.

<sup>5</sup> Хайруллина, Н. Г. Управление персоналом на предприятиях торговли : учеб. пособие для студентов высш. проф. образования по напр. 080200.62 «Менеджмент» / М-во образования и науки РФ ; ФГБОУ ВПО «Тюменский гос. нефтегазовый университет». Тюмень, 2012. 325 с.

<sup>6</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М. : МГУ, 1996. 740 с.

<sup>7</sup> Поляков, В. А. Технология карьеры : (Практическое руководство). М. : Дело ЛТД, 1995. 198 с.

<sup>8</sup> Пряжников, Н. С. Профессиональное самоопределение в культурно-исторической перспективе // Вопр. психологии. 1996. № 1. С. 62–72.

<sup>9</sup> Александрова, М. В. Концептуальная модель управления карьерой педагога в территориальной образовательной системе // Гуманитар. вектор. 2008. № 1. С. 38–41.

<sup>10</sup> Долгоруков, А. М. Стратегическое искусство : целеполагание в бизнесе, разработка стратегий, воплощение замысла в жизнь. М. : С-Пабблишинг, 2004. 365 с.

<sup>11</sup> Устинова, О. В. Концептуальные основы управления карьерным ростом менеджера / О. В. Устинова, Р. С. Утешев // Вестн. Сургут. гос. пед. ун-та. 2014. № 2 (29). С. 219–222.

О. В. Устинова, Е. В. Чуприна

## ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПЕРСОНАЛА

*Корпоративная идентичность оказывает влияние на эффективность работы предприятия, повышая сплоченность сотрудников, увеличивая производительность, способствуя развитию трудовой дисциплины, мотивации и взаимодействию сотрудников. В статье представлен авторский подход к формированию корпоративной идентичности сотрудников.*

**Ключевые слова:** корпоративная идентичность сотрудников; формирование корпоративной идентичности персонала; управление корпоративной культурой.

Результаты многочисленных исследований<sup>1</sup> показывают, что во многих российских компаниях существует весьма негативное отношение персонала к исполняемой им роли в организации. Термины ‘преданность компании’, ‘лояльность фирме’ и ‘корпоративная солидарность’ не имеют для большинства сотрудников какого-либо значения. В этой связи особую значимость приобретает необходимость развития организационной культуры, направленной на формирование корпоративной идентичности персонала.

Корпоративная идентичность (от лат. *corporatio* – объединение; от лат. *identicus* – тождественный, одинаковый) – это отождествление сотрудниками или организационными структурами себя как части организации, с признанием ее философии, ценностей и норм поведения<sup>2</sup>. Наличие у сотрудника чувства корпоративной идентичности означает, что он осознает идеалы компании, полностью принимает корпоративные ценности, соблюдает правила и нормы поведения, ассоциирует себя с организацией и связывает свое будущее с ней. Организационные цели становятся лично значимыми для индивида, а корпоративные ценности – личными ценностями сотрудника.

Теоретическое осмысление феномена корпоративной идентичности, начатое во второй половине XX в., касалось различных аспектов формирования корпоративного стиля. Позднее исследуемое понятие стало рассматриваться в разрезе корпоративной философии и принадлежности сотрудников к организации через разделение ее ценностей.

В зарубежной литературе корпоративная идентичность интерпретируется, преимущественно, как «безграничная привязанность сотрудников к организации» (Дж. Марч и Г. Саймон<sup>3</sup>). При этом исследователи обра-

щают внимание на необходимость изучения корреляции между корпоративной идентичностью и таких переменных, как мотивация, удовлетворенность работой, квалификация, рабочая позиция. Большое внимание уделяется выявлению степени влияния корпоративной идентичности сотрудников на эффективность профессиональной деятельности организаций (М. Рикета<sup>4</sup>, Р. Ван Дик, У. Вагнер, Дж. Штельмахер<sup>5</sup>, Ф. А. Маел, Б. Е. Асфорт<sup>6</sup>, Ю. Липпонен<sup>7</sup>).

Корпоративная идентичность сотрудников российских организаций стала предметом научных исследований, начиная с 90-х гг. XX в. (А. Н. Крылов<sup>8</sup>, Н. Ю. Пименова<sup>9</sup>, С. А. Куприянов<sup>10</sup>, А. Н. Силин, Н. Г. Хайруллина<sup>11</sup>, О. В. Устинова, Р. С. Утешев<sup>12</sup>). Особое внимание в работах ученых отводится функциям корпоративной идентичности.

Что касается процесса формирования корпоративной идентичности, то в научной литературе существуют лишь фрагментарные высказывания ученых в рамках статей, посвященных управлению персоналом. Например, по мнению И. А. Юрасова<sup>13</sup>, этот процесс включает следующие последовательные этапы. Первый – процедура инициации, т. е. посвящения в ритуалы и ценности компании, посредством которого компания выражает свое отношение к сотрудникам, привлекает внимание общественности, улучшая свой имидж. Второй этап – интериоризация критериев и норм организации. Сотрудник, пройдя процедуру инициации, становится членом референтной группы и определяет собственную модель поведения, приемлемую (возможную) для него как сотрудника конкретной организации. На этом этапе необходима ориентация на «образцовых сотрудников», чьи ролевые модели используются в качестве примеров для «новобранцев». Компания

«выделяет» таких работников и активизирует остальных следовать их примеру. Этот подход в формировании ролевых моделей в организациях, отличающихся сильной корпоративной культурой, считается эффективным методом продвижения корпоративных ценностей<sup>14</sup>. Третий этап – осознание и принятие сотрудником корпоративных ценностей с практическим включением сотрудника в деятельность организации, направленную на их реализацию. Это означает, что ежедневная деятельность сотрудника в соответствии с корпоративными стандартами, соблюдение установленных правил поведения, позволяют ему стать представителем компании, соответствующим внутригрупповым социальным ожиданиям и предъявляемым требованиям.

Интересной представляется позиция С. А. Куприянова, согласно которой формирование корпоративной идентичности предполагает ознакомление сотрудников с компанией, ее историей, обычаями, ритуалами, символикой, в результате чего у них формируется принадлежность к компании. Ученый выделяет три типа корпоративной идентичности сотрудников: партнерский, приспособленческий, конфронтационный. Сотрудники с партнерским типом корпоративной идентичности разделяют корпоративные ценности, следуют корпоративным нормам и демонстрируют сверхролевое поведение. Они высоко оценивают имидж и репутацию организации. Сотрудники с приспособленческим типом не принимают корпоративных ценностей организации, но неукоснительно следуют ее организационным нормам и готовы проявлять сверхролевое поведение. Представители этого типа более высоко оценивают воспринимаемый имидж и репутацию организации. Сотрудники с конфронтационным типом, разделяющие корпоративные ценности, но не желающие следовать корпоративным нормам и проявлять сверхролевое поведение, дают низкие оценки воспринимаемому имиджу и репутации организации. Проанализировав взаимосвязь оценки сотрудниками воспринимаемого имиджа и репутации организации с их уровнем принятия корпоративных ценностей, а также с уровнем следования корпоративным нормам и стремлением проявлять сверхролевое поведение, ученый делает вывод о том, что, чем выше сотрудники оценивают воспринимаемый имидж и репутацию организации, тем

сильнее у них стремление следовать корпоративным нормам и проявлять сверхролевое поведение, и наоборот<sup>15</sup>.

Другой подход к формированию корпоративной идентичности основан на управлении корпоративной культурой, через которую осуществляется влияние (поддержание) приверженности сотрудников компании. По мнению В. Оглоблина, современные предприятия рассматривают культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий сориентировать подразделения и отдельные лица на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечить продуктивное взаимодействие. Корпоративная культура представляет собой один из механизмов согласования индивидуальных целей с общей целью организации, формируя общее культурное пространство, включающее ценности, нормы и поведенческие модели, разделяемые всеми сотрудниками. Поэтому результатом и следствием управления корпоративной культурой являются: корпоративный патриотизм, лояльность сотрудников, привязанность к организации и повышение уровня нематериальной мотивации персонала<sup>16</sup>.

В этой связи актуальными представляются методы управления корпоративной культурой. Т. В. Прокопенко выделяет два основных метода<sup>17</sup>. Согласно первому, эволюционному, изменения в культуре, стратегии, производственных процессах, структуре и т. д. могут осуществляться постепенно, в виде мелких шагов, то есть управление корпоративной культурой строится таким образом, чтобы сотрудники постепенно осознали необходимость изменения или формирования культуры. В этом случае позитивными моментами изменения культуры являются учёт способности к развитию членов системы, стимулирование самоуправления и самоорганизации, долгосрочная перспектива, меньшее сопротивление изменениям. Также следует отметить недостатки данного подхода: повышенные требования к компетенции сотрудников компании; длительность происходящих преобразований и как следствие атмосфера постоянной неустроенности в компании до тех пор, пока организационная культура не будет сформирована окончательно.

Характерными чертами второго типа управления корпоративной культурой – революционного – являются радикальные скачкообразные изменения культуры предприятия,



Авторская модель формирования корпоративной идентичности сотрудников

резкая смена сложившихся стереотипов поведения, методов управления и производства. Достоинствами этой модели управления являются возможность коренного преобразования культуры предприятия и формирования абсолютно новой культуры, короткие сроки таких процессов, возможность быстрого перехода компании к стабильной обстановке. Наряду с этими преимуществами такой подход имеет свои недостатки, заключающиеся в нестабильности на этапе изменений, ограничении во времени и действиях в связи с желанием быстро улучшить результаты, исключении альтернатив стратегии перемен, недовольстве и непонимании со стороны сотрудников предприятия.

Обобщая научные подходы к формированию корпоративной идентичности, авторы статьи считают, что модель формирования корпоративной идентичности должна включать следующие элементы: морально-психологический климат; взаимоотношения в команде; внутреннюю коммуникацию; взаимодействие с непосредственным руководителем; обучение; мотивацию и стимулирование; ценности, традиции, имидж, культуру. Более того, обязательным условием формирования корпоративной идентичности сотрудников должны стать оценка и внесение коррективов. Это позволит сделать процесс гибким, позволяющим своевременно реагировать на возникающие проблемы (см. рисунок).

Авторы делают вывод, что целенаправленное развитие корпоративной культуры, способствующей формированию корпоративной

идентичности сотрудников, позволит эффективно использовать человеческие ресурсы компании для реализации её стратегии, повысить уровень управляемости компанией, усилить сплочённость команды, использовать корпоративные ценности как стратегический мотивирующий фактор, направляющий сотрудников на достижение общеорганизационных целей.

### Примечания

<sup>1</sup> Силин, А. Н. Управление персоналом : учеб. по кадровому менеджменту для студентов вузов / А. Н. Силин, Н. Г. Хайруллина ; Тюмен. гос. нефтегазовый ун-т. М., 2004.

<sup>2</sup> Куприянов, С. А. Корпоративная идентичность сотрудников бизнес-организаций в России : автореферат дис. ... канд. социол. наук. М., 2014. 21 с.

<sup>3</sup> March, J. G. Organizations / J. G. March, H. A. Simon. N. Y., 1958.

<sup>4</sup> Ricketia, M. Organizational Identification : A Meta-Analysis // Journ. of Vocational Behavior. 2005. Vol. 66 (2).

<sup>5</sup> Van Dick, R. The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? / R. Van Dick, U. Wagner, D. Sleelmacher, O. Christ // Journ. of Occupational and Organizational Psychology. 2003. Vol 1.

<sup>6</sup> Mael, F. A. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification / F. A. Mael, B. E. Ashforth // Journ. of Organizational Behavior. 1992. № 13.

- <sup>7</sup> Lipponen, J. Organizational identifications: Antecedents and Consequences of Identifications in a Shipyard Context. Helsinki, 2001.
- <sup>8</sup> Крылов, А. Н. Корпоративная идентичность для менеджеров и маркетологов. М., 2004.
- <sup>9</sup> Пименова, Н. Ю. Особенности формирования корпоративной идентичности в системе дистанционного обучения : опыт Владивостокского государственного университета экономики и сервиса // Университет. управление : практика и анализ. 2004. № 5–6 (33). С. 163–172.
- <sup>10</sup> Куприянов, С. А. Корпоративная идентичность...
- <sup>11</sup> Силин, А. Н. Управление персоналом...
- <sup>12</sup> Устинова, О. В. Концептуальные основы управления карьерным ростом менеджера / О. В. Устинова, Р. С. Утешев // Вестн. Сургут. гос. пед. ун-та. 2014. № 2. С. 219–222.
- <sup>13</sup> Юрасов, И. А. Особенности управления российскими социально-трудовыми отношениями на современном этапе // Менеджмент в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 127–131.
- <sup>14</sup> Устинова, О. В. Концептуальные основы управления...
- <sup>15</sup> Куприянов, С. А. Корпоративная идентичность...
- <sup>16</sup> Оглоблин, В. Организационная культура промышленного предприятия : проблемы формирования и развития [Электронный ресурс] // Сайт компании «Наш мир», раздел «Аналитика». URL : [www.nash-mir.ru](http://www.nash-mir.ru) (дата обращения: 12.03.2014).
- <sup>17</sup> Прокопенко, Т. В. Проблемы управления организационной культурой [Электронный ресурс]. М., 2010. URL : <http://buaa.nm.ru/pages/menejment.htm> (дата обращения: 12.03.2014).

*И. Ю. Фомичев*

## **НРАВСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ НЕФОРМАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Предпринята попытка дифференциации управленческой деятельности по формальным и неформальным аспектам, анализируется их возможная оценка с точки зрения моральной регуляции.*

**Ключевые слова:** формальная и неформальная структура управления; процессы формализации; неформальная организация; неформальные отношения в управлении; структура неформальных отношений в управлении; нравственная оценка.

Как известно, практически неизбежной чертой институциональной организации, оказывающей влияние на содержание управленческих взаимодействий, является наличие специфических образований – формальной и неформальных структур.

Взгляд на организацию с точки зрения взаимодействия первичных и вторичных групп приводит к утверждению, что в организации существуют две системы отношений – с одной стороны, порожденная предписанными процедурами, институционально-санкционированная, с другой стороны, возникающая спонтанно, на фоне различных первичных групп на основе устойчивых чувственно-эмоциональных связей, которые ниже будут представлены как формальная и неформальная организация.

Под формализацией понимается обязанность следовать определённым образцам, а значит подчинение индивидуальной воли безличному организационному порядку. Заметим, что такая рациональность организационной структуры не может уже по психологическим предпосылкам создать ей многочисленных приверженцев.

По отношению к человеку как активному и творческому существу это выглядит как насильственная экспансия организационной идеологии в сферу личности, инкорпорирование низшей определённости более высокой и разрушение целостности последних. Признаваемая общественно значимой, организационная структура в большинстве случаев наделяется авторитетом институциональной признанности, законности и становится официальной.

Идеологема формальной организации, подчиняющейся в своем внутреннем развертывании лишь имманентным законам своей институциональной целостности, конституи-

рует все свойства и качества личности в виде их должностных проекций. Мерой всех вещей и самой личности здесь оказываются организационные притязания, при этом вся тотальность целой иерархии сущностных функций человека сводится лишь к сумме организационных отношений, что объективно означает дегуманизацию личностной экзистенции.

Формальная сторона организационной деятельности представлялась очевидной еще со времен А. Смита. Тем не менее, во второй половине XIX в. появились представления о нелинейной природе организации, ее социально-культурной детерминированности (Ф. Лист<sup>1</sup>, В. Зомбарт<sup>2</sup>), в XX в. Э. Мейо обосновал и экспериментально продемонстрировал социальные основания организационных отношений. Оказалось, что, как и в любом другом социальном отношении, в организационных отношениях параллельно осуществляется компенсаторный процесс, позволяющий в определённой мере снять последствия всеобщей формализации.

Именно в то время появляется понятие неформальной организации, в рамках которой осуществляются профессиональное и внутриорганизационное взаимодействие, которое осуществляют не частичные индивиды, безличные исполнители социальной роли, а целостные личности, сохраняющие индивидуальную автономию по отношению к функции и в процессе производственного общения устанавливающие устойчивые межличностные связи и, как следствие, принципы совместного поведения. При этом «человеческий фактор» способствует, с одной стороны, решению производственных проблем с помощью личностного взаимодействия, не предусмотренного формальными предписаниями. С другой стороны, в организации устанавливается особый морально-психологический

климат, возникают неформальные принципы и нормы межличностных коммуникаций, которые, как правило, высоко ценятся людьми и нередко соблюдаются более последовательно, нежели чем официально навязываемые поведенческие стереотипы<sup>3</sup>. Следовательно, в различных учреждениях неизбежно происходит естественный стихийный процесс социальной самоорганизации, который имеет всеобщий характер, является присущим всем социальным системам. При этом важно подчеркнуть, что данный процесс может носить как конструктивный, так и деструктивный характер.

В настоящее время термин 'неформальный' в социо-экономической литературе получил расширенное понятийное значение. Под 'неформальными' также понимаются не установленные административно, нелегальные процессы, которые происходят не только внутри организации, но и в межорганизационных и, шире, в общественных отношениях. Имеется ввиду нелегальная, так называемая «черная», «серая» экономика, коррупционные отношения в управлении различного рода организациями – государственными, частными, общественными и т. п. Особенности таких процессов обусловлены уровнем социального развития, характером институциональной среды, ролью государства в регулировании экономики.

В такой трактовке неформальные отношения в управлении – это нерегламентированные официально формы управленческой практики, направленные на самостоятельное решение субъектом управления возникающих у него профессиональных проблем. Неформальные отношения в управлении возникают в тех сферах управленческих взаимодействий, которые, с одной стороны, еще не в полной мере регламентированы вечно остающимся законодательством и административными документами, а с другой стороны, отсутствие цивилизованных рыночных механизмов не позволяет запуститься процессу саморегуляции. На этой основе в управленческих взаимодействиях (в которых, как известно, участвуют и субъект управления, и объект) возникают неформальные практики, отражающие современную социально-политическую и социально-экономическую ситуацию переходного периода. В российской действительности они простираются от бартерных обменов между организациями,

неплатежей, нецелевого использования ресурсов, невыплаты и сокрытия зарплаты до вторичной занятости, неуплаты налогов, воровства и т. п.

Разнообразные неформальные управленческие взаимодействия можно структурировать по следующим основаниям:

– во-первых, это законная управленческая деятельность. Внутри организации это реализация личностного потенциала в воздействии на подчиненных, воспитательная работа, формирование особого «корпоративного духа», установление не предусмотренных должностными инструкциями взаимных обязательств, различные формы договоренностей с коллегами о реализации неких групповых интересов и т. п. В межорганизационной сфере это заключение соглашений с партнерами, не фиксируемых в официальных, юридически оформленных договорах, лоббирование интересов фирмы посредством личных контактов и т. п. Нравственная оценка таких управленческих взаимодействий не вызывает негативных эмоций в профессиональной среде и общественном сознании;

– во-вторых, это незаконная управленческая деятельность, которая не предусмотрена существующей правовой системой, но в то же время не влечет правового преследования. Внутри организации это административное давление на подчиненных, вынуждающее их к определенным действиям (например, к увольнению по собственному желанию), невыполнение данных обещаний (например, в области социальной политики, социального обеспечения конкретных работников), авторитаризм и диктаторство, подавление личности сотрудника, различные формы манипулирования сознанием подчиненных (некая «интервенция в подкорку») и т. п.

В межорганизационной сфере такого рода деятельность распадается на а) прямо не нарушающую права других субъектов управления, других организаций (например, экологическая политика, связанная с охраной окружающей среды, взаимоотношения с местным сообществом, создание фирм-однодневок под видом дочерних предприятий, вывод активов в офф-шорные зоны и др.) и б) на нарушающую права других субъектов управления, других организаций (например, недобросовестная конкуренция, в том числе в ответ на неправовые или аморальные действия конкурентов).

Такое управленческое поведение имеет место в силу недостаточной четкости существующего законодательства, неадекватной правоприменительной практики. Нравственная оценка в данном случае может иметь как позитивный, так и негативный контекст в зависимости от конкретной ситуации принятия управленческого решения;

– в-третьих, незаконная, нелегальная управленческая деятельность. Внутри организации это незаконное ущемление прав сотрудников (увеличение рабочей недели, невыплата зарплаты) и т. п. В межорганизационной сфере и по отношению к социуму в целом это загрязнение окружающей среды, работа без лицензий, уход от налогов по различным «схемам», нецелевое использование ресурсов организации и бюджетных средств, «откаты», подпольное производство, связи с черным рынком, коррупция, связь с криминальными структурами, рэкет и т. п.

Нравственная оценка этого сектора управленческой деятельности негативна, хотя не исключены некоторые компенсаторные эмоции – «понимание» безвыходности сложившегося положения, сочувствие и т. п. Утверждая обусловленность управленческих взаимодействий наличными социально-экономическими отношениями, неразрывность неформальных традиций управления с его формальной базой, можно считать, что в современных российских условиях в полном соответствии с общезначимым принципом о

строгости формальных правил и необязательности их выполнения неформальный аспект управленческих отношений приобретает возрастающее значение, становится универсальным и всеобъемлющим.

В связи с этим автор склонен утверждать, что было бы неправильно подчеркивать только негативный потенциал неформальной управленческой деятельности в современном российском обществе. Часть форм такой деятельности элиминирует государственные интересы, еще часть имеет целью незаконное личное обогащение и т. п. Вместе с тем надо признать, что неформальные управленческие взаимодействия становятся фактором особого рода в деле повышения эффективности деятельности организаций. Они заполняют собой лакуны несформировавшихся формализованных процедур, нередко проявляя компенсационный, стабилизирующий характер, создают благоприятные условия для различного рода адаптаций.

### Примечания

<sup>1</sup> Лист, Ф. Национальная система политической экономии. СПб. : А. Э. Мартенс, 1891.

<sup>2</sup> Зомбарт, В. Строй хозяйственной жизни. М. : Дело, 2003.

<sup>3</sup> Шелдрейк, Дж. Теория менеджмента : от тейлоризма до японизации / пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб. : Питер, 2009.

*Н. Р. Насырова*

## **МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

*Рассматриваются проблемы правового регулирования международного труда. Предлагается законодательно закрепить принцип автономии воли к трудовым отношениям иностранных работников.*

**Ключевые слова:** международное частное право; труд мигрантов; принцип автономии воли сторон.

Интернационализация и демократизация хозяйственной и социально-культурной жизни человечества, последствия острых межнациональных противоречий, прямых столкновений между народами и странами, чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий породили ряд взаимосвязанных проблем. Проявлениями одной из них являются крупномасштабные внутривосточные и межвосточные миграционные процессы населения и трудовых ресурсов.

Международная миграция населения, и, в частности, все более растущие применения труда иностранных граждан в нашей стране, порождает многоаспектные экономические, социальные и правовые проблемы, которые требуют объективного рассмотрения и освещения.

Социальные и трудовые права работников-мигрантов регулируются нормативными правовыми актами, относящимися к разным отраслям права: международному, конституционному, трудовому, административному, финансовому и др.

Современный процесс общественного развития осуществляется в условиях тесной социально-экономической интеграции государства, поэтому каждое государство в процессе правотворчества должно исходить не только из интересов внутреннего оборота, но и учитывать объективные социально-экономические отношения между членами мирового сообщества, закрепленные в международных актах, общие принципы и нормы – как всеобщие, обязательные и имеющие основополагающее значение.

Правовое регулирование международного труда – новое для нашей страны направление. Оно почти полностью отсутствовало в прежнем трудовом законодательстве. Трудовые отношения с участием иностранного элемен-

та могут регулироваться нормами международного частного права, но отсутствие коллизионных норм в Трудовом кодексе РФ можно считать пробелом в законодательстве, который должен быть восполнен. Рассмотрим некоторые теоретические аспекты.

Отрасль международного частного права отличается от других отраслей не только своим специфическим объектом, но и наличием коллизионно-правового метода, который, в отличие от материально-правового, подчеркивает уникальность этой отрасли. Если часть трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, относится к объекту малого частного предпринимательства, то и действие коллизионного метода применимо к трудовым отношениям. Однако в трудовом законодательстве отсутствуют такие коллизионные нормы.

Общие принципы частноправового регулирования, объединяющие гражданские и значительную часть трудовых отношений, возникающих в условиях международной жизни, обуславливают применение к последним категорий и понятий международного частного права.

Частноправовой характер в трудовых отношениях дает основания для включения их в предмет МЧП. При этом иностранный элемент придает таким отношениям международный характер и дает основание для отнесения их к объекту регулирования международным частным правом.

Одним из основных принципов международного частного права является принцип автономии воли сторон, т. е. возможность для сторон частноправового отношения, осложненного иностранным элементом, выбирать любое право применительно к регулированию их прав и обязанностей. Этот принцип автономии воли признается большинством

стран в сфере правового регулирования договорных отношений с иностранным элементом, хотя в некоторых правовых системах он может применяться и для других гражданских отношений.

Автономия воли как формула прикрепления закреплена в законодательстве многих государств (в законных о международном частном праве Австрии, Венгрии, Польши, Турции, Швейцарии и др.)<sup>1</sup>. В тех государствах, где этот принцип не получил легального закрепления, он используется как международно-правовой обычай. Автономия воли закреплена в международных конвенциях, регулирующих договорные обязательства. Среди них Гагская конвенция о праве, применимом к международной купле-продаже товаров 1955 г., Гагская конвенция о праве, применимом к агентским соглашениям, 1978 г., Римская конвенция о праве, применимом к договорным обязательствам, 1980 г., Межамериканская конвенция о праве, применимом к международным контрактам, 1994 г. и другие.

Рассматривая возможность применения автономии воли сторон в аспекте международного частного права к трудовым отношениям, необходимо учитывать два момента: возможно ли вообще закрепить этот принцип применительно к трудовым отношениям международного характера и определить объем или границы действия данного принципа.

Сторонники применения автономии воли к трудовым отношениям в качестве аргументации своей позиции приводят примеры из сферы трудовых отношений, когда работник является высококвалифицированным специалистом, в котором заинтересован работодатель. В этом случае сам работник может быть заинтересован в выборе иностранного права государства, гражданином которого он, к примеру, является. Государства, законодательство которых рассматривает трудовой договор как один из институтов гражданского права, разрешают использовать автономию воли применительно к заключению трудового договора (Австралия, Великобритания, Канада, ФРГ, Чехия и др.)<sup>1</sup>. Право ряда государств не только не исключает возможности применения автономии воли в сфере трудовых отношений, но и не ограничивает стороны в выборе применимого права. К таким государствам относятся Канада, Великобритания<sup>2</sup>. В США выбор сторонами приме-

нимого права может быть осуществлен только при наличии существенной связи между применимым правом и трудовым договором. Швейцарский закон позволяет сторонам подчинить трудовой договор праву страны обычного места пребывания работника или праву страны основного места деятельности, места жительства или обычного места пребывания нанимателя.

Защитной оговоркой при использовании автономии воли является закрепление положения о том, что работник не может быть лишен защиты, предоставляемой ему правом места осуществления работы.

Конвенция о праве, применимом к договорным обязательствам, 1980 г., тоже предусматривает возможность регулирования трудовых договоров коллизионными нормами. При этом в Конвенции речь идет только об индивидуальных трудовых договорах, что следует понимать под индивидуальным договором, в Конвенции не определяется. В качестве основного коллизионного начала регулирования трудовых отношений эта Конвенция закрепляет принцип автономии воли сторон. При этом подчеркивается, что работник, с которым заключен индивидуальный трудовой договор, не может быть лишен защиты, предоставляемой ему императивными нормами права, подлежащими применению в силу п. 2 ст. 6 при отсутствии выбора применимого права. В соответствии с правилами этого пункта при отсутствии соглашения сторон индивидуальный трудовой договор подчиняется праву страны, в которой работник обычно выполняет свою работу по данному договору, даже если он временно работает в другой стране; или в случае, если нет такой страны, – праву страны, где находится предприятие, нанявшее работника. В ситуации, если договор наиболее тесно связан с другой страной, применению подлежит право этой страны. В данном случае принцип наиболее тесной связи будет реализовываться в каждом конкретном случае исходя из данных фактических обстоятельств.

Европейская конвенция о праве, применимом к договорным обязательствам, 1980 г. (Римская конвенция), не предусматривает никаких ограничений по данному вопросу, что соответствует практике государств-членов Европейского Союза. Однако в ряде государств, в частности ФРГ, был введен критерий «разумного человека», который

интерпретируется судами и учеными как критерий «добросовестности сторон». Отчасти «отголоски» принципа добросовестности можно найти в содержащемся в ст. 1186 ГК РФ положений о том, что если из совокупности обстоятельств дела, существовавших на момент выбора подлежащего применению права, следует, что договор реально связан только с одной страной, то выбор сторонами права другой страны не может затрагивать действия императивных норм страны, с которой договор реально связан.

Мы полагаем, что последний вариант в наибольшей степени обеспечивает интересы работника и может быть рассмотрен в качестве проекта статьи об автономии воли для регулирования трудовых отношений. На наш взгляд, работник является слабой стороной в договоре по отношению к работодателю, он должен быть защищен императивными нормами права государства, где осуществляется его трудовая деятельность.

Следует отметить, что ст. 9 ТК РФ предусматривает механизм, гарантирующий работникам, что условия соглашений и договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательными и иными нормативными актами, недействительны. То есть, во-первых, запрещено включать в генеральное соглашение, коллективный договор и трудовой договор условия, снижающие уровень прав и гарантий работникам, предусмотренный в законодательстве. И, во-вторых, если такие условия и включены, то они не имеют юридической силы. Это свидетельствует, что императивные нормы трудового законодательства должны применяться к трудовым отношениям с иностранным элементом независимо от решения сторон.

Итак, считаем возможным и целесообразным закрепить принцип автономии воли в трудовом законодательстве РФ, ограничив возможность его применения следующими положениями:

1) выбор сторонами применимого права возможен только при соблюдении письменной формы; 2) право, выбранное сторонами, не может повлечь за собой лишение работника защиты его прав, предоставляемой императивными нормами права страны, применимого при отсутствии выбора; 3) если из совокупности обстоятельств дела следует, что договор реально связан только с одной страной, то выбор сторонами права другой страны не мо-

жет затрагивать действия императивных норм страны, с которой договор реально связан.

Первое ограничение отличается от закрепленного в ст. 158 ГК РФ положения о возможности заключения соглашения сторон не только в письменной, но и в устной форме. По нашему мнению, обязательность письменной формы для заключения трудового контракта, установленная в трудовом законодательстве РФ, должна сохраняться и при регулировании формы международного трудового контракта.

Второе ограничение, как уже указывалось, защищает работника как слабую сторону трудового контракта императивными нормами заранее известной ему правовой системы.

Третье ограничение заимствовано из ст. 1186 ГК РФ, что, по нашему мнению, соответствует принципу адекватного и эффективного регулирования и рассматривает принцип наиболее тесной связи как гибкий и коллизионный принцип современного международного частного права.

Предлагая законодательное закрепление принципа автономии воли к трудовым отношениям для различных категорий работников, следует сформулировать нормы о выборе применимого права, действующие при отсутствии соглашения сторон. Возможны различные варианты коллизионных привязок. В большинстве государств трудовые отношения регулируются правом места осуществления трудовой деятельности, если стороны не воспользовались автономией воли. Подобное регулирование предусмотрено, в частности, Законом о международном частном праве и процессе Чехословакии 1963 г. Согласно ст. 16 закона, «отношения, вытекающие из трудового договора, регулируются, если стороны не договорились об ином, правом места выполнения работы. Однако если работник выполняет работу в одном государстве на основании трудового правоотношения с организацией, имеющей место нахождения в другом государстве, применимым является право государства места нахождения организации, если только речь не идет о лице, которое имеет место жительства в государстве, где выполнялась работа»<sup>3</sup>. Дополнительные коллизионные принципы, нашедшие отражение и в цитируемом законе 1963 г., связаны с тем, что место осуществления трудовой деятельности не всегда легко определить. В тех ситуациях, когда работник большую часть

времени находится в командировках или работает на территории нескольких государств, вспомогательным критерием, который может применяться, является закон места нахождения предприятия работодателя.

Рассмотрев примеры из законодательства зарубежных государств, считаем возможным внести дополнения в Трудовой кодекс Российской Федерации, включив статью, содержащую коллизионные нормы, в такой редакции: «Стороны договора, регулирующего трудовые правоотношения сторон, осложненные иностранным элементом, могут при заключении договора или в последующем выбрать по соглашению между собой право, которое подлежит применению к их правам и обязанностям по этому договору. Соглашение сторон о выборе подлежащего применению права должно быть заключено в письменной форме. Выбор сторонами применимого права означает выбор материального права. Выбор сторонами права не может повлечь за собой лишения работника защиты его прав, предоставляемой императивными нормами права страны места жительства работника, а также императивными нормами права страны, где осуществляется трудовая деятельность. Если из совокупности обстоятельств дела следует, что договор реально связан только с одной страной, то выбор сторонами права другой страны не может затрагивать действие императивных норм страны, с которой договор реально связан. При отсутствии соглашения сторон применимым будет право места выполнения работы».

Считаем необходимым закрепить в трудовом законодательстве норму о возможности применения законодательства в сфере международного частного права к трудовым отношениям по аналогии. Речь идет о закреплении возможности регулирования нормами международного частного права трудовых отношений осложненных иностранным элементом. Это обусловлено тем, что не все

институты международного частного права могут быть отражены в трудовом законодательстве (институт оговорки о публичном порядке, институт сверхимперативных норм). Указанные пробелы должны быть восполнены за счет применения аналогии права и аналогии закона.

Из перечисленных примеров также видно, что, насколько бы детально ни была дифференциация «трудовых» коллизионных норм в праве конкретного государства, ими все равно нельзя охватить все многообразие трудовых ситуаций или все элементы трудовых правоотношений. Тем не менее, иностранный правовой опыт в рассматриваемой области может быть использован при разработке системы коллизионных норм для международных трудовых отношений в рамках кодификации международного частного права Российской Федерации. Разумеется, при этом следует иметь в виду, что в период рыночных реформ государство должно обеспечивать социальную защиту труда, гарантированную императивными нормами права.

### Примечания

<sup>1</sup> Международное частное право. Иностранное законодательство. М., 2001. 760 с.

<sup>2</sup> Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник. М., 2010. 600 с.

<sup>3</sup> Международное частное право....

### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации. М., 1993. 64 с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации. М., 2012. 272 с.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации. М., 2008. 260 с.

4. Шестерников, И. Д. Международно-правовое регулирование труда. М., 2012. 450 с.

Л. Б. Осипова, Е. А. Панфилова

## МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖИ

*Молодежь как будущее нации представляет особую ценность для государства. В статье освещена реализация социальных проектов в области молодежной политики, подтверждающая, что в регионе ведется активная работа по созданию условий для самореализации молодежи и включению ее в решение общественных проблем, а также в ходе авторского исследования выявлены проблемы и намечены пути их решения.*

**Ключевые слова:** молодежная политика; молодежь; социальный проект; социальная активность; молодежное объединение.

В новой социально-политической, нравственной и информационной ситуации в России происходят динамичные и глубокие изменения социальных характеристик молодого поколения. В связи с этим познание и формирование социальных интересов, новых мотивов и устремлений молодежи являются необходимым условием становления гражданского общества в России. Отношение к молодежи является важным фактором для государства и общества. Молодежь вбирает в себя освоение новыми поколениями достигнутого уровня развития общества и государства и выражается в том, как она воспринимает жизнь современного общества; как оценивает свое место в обществе.

Немецкий ученый Карл Мангейм уверенно заявлял, что молодёжь является своего рода резервом, выступающим на передний план, когда такое оживление становится необходимым для приспособления к быстро меняющимся или качественно новым обстоятельствам. Он говорил, «молодёжь призвана играть роль оживляющего посредника социальной жизни»<sup>1</sup>.

В настоящее время эффективная государственная политика в сфере решения молодежных проблем является не только фактором социально-экономической стабильности регионов, но и гарантом безопасности государства в целом. Молодежная политика – это постоянно развивающееся динамичное явление, находящееся в прямой зависимости от состояния общества, государства и происходящих в них процессов.

Термин ‘молодежная политика’ в настоящее время имеет различные толкования. По мнению В. Т. Лисовского, «существует три основных понимания данного термина: во-

первых, это очень широкая многофункциональная политика, включающая большой перечень мер, которые затрагивают прямо или косвенно молодое поколение с момента рождения и до 29 лет. Во-вторых, подразумевается деятельность специализированных центральных и муниципальных (местных) учреждений, комитетов, комиссий по делам молодежи. В-третьих, термин “молодежная политика” охватывает только политику в сфере свободного времени и образования молодежи»<sup>2</sup>. И. М. Ильинский утверждает, что под государственной молодежной политикой (далее – ГМП) понимается внутренняя политика государства как часть социальной политики в её человеческом, гуманитарном измерении, которая замыкается на молодежи<sup>3</sup>. По мнению исследователя И. Ю. Кузнецовой, в понятие «государственной молодежной политики» входит осуществление воздействия на молодежь и совершенствование процесса социализации молодого поколения в интересах выживания и развития человечества на основе общечеловеческих ценностей.

Молодежная политика заняла ключевое место в социальном блоке политики ХМАО. Как район недавнего освоения ХМАО – Югра отличается наиболее молодой возрастной структурой населения. В округе проживает 5988 человек (40,5 %) – молодежь в возрасте 16–30 лет (на 01.01.2010 г. – 4134 человека (36,2 %)). Приоритетные направления молодежной политики связаны с воспитанием патриотизма, гражданственности и социальной ответственности, трудовой адаптацией и обеспечением занятости, развитием творческого потенциала и культурной самореализацией молодежи, а также социально-профилактической работой в молодежной среде. Эффектив-

ность работы с молодежью в значительной степени определяется ее вовлеченностью в систематическую, организованную деятельность по различным направлениям (рис. 1).



Рис. 1. Доля молодежи, охваченная направлениями региональной молодежной политики, в %

Следует констатировать и тот факт, что идея укрепления России приобретает в молодежной среде все большую популярность. Главная задача – успешная интеграция будущего поколения в мировое сообщество. Работа с молодежью в ХМАО ведется программно и системно. Реализации проекта «Патриот» предполагает организацию методических семинаров для специалистов по работе с молодежью, проведение военно-спортивной игры «Зарница», конкурса военно-патриотической песни «Память», деятельность поисковых отрядов, оборонно-спортивных лагерей, «Вахта памяти», «Георгиевская ленточка», «Дмитриевская суббота», встречи с ветеранами войны и др.

Важными составляющими молодежной политики являются формирование гражданской позиции и общественной активности молодежи. На территории ХМАО действуют 356 детских и молодежных общественных организации (79 из них прошли официальную регистрацию), их участниками являются около 36 тыс. юных северян. Особую активность проявляют молодые жители городов Сургута, Нижневартовска, Урая, а также Сургутского района. Первыми шагами в этом направлении является вхождение АДМО в координационный совет общественных объединений Тюменской области, а также в национальный совет молодежных и детских объединений России. Кроме того, ассоциация стала одним из учредителей союза детских организаций «Юная Россия».

Подобные контакты существенно расширяют информационное поле, обогащают опыт молодежного движения, стимулируют его творческий и методический потенциал. Для выявления талантливой, инициативной молодежи ежегодно в округе проводится конкурс «Лидер XXI века» среди лидеров молодежных и руководителей детских и молодежных общественных объединений.

С целью создания условий для реализации образовательного, творческого потенциала молодежи ежегодно под патронажем Губернатора проводится конкурс «Золотое будущее Югры». Результаты конкурса подтверждают, что в округе имеется достаточный интеллектуальный ресурс молодежи, желающей и умеющей профессионально разрешать насущные проблемы округа и тем самым обеспечивать его развитие.

Комитетом по молодежной политике проводятся мероприятия по укреплению региональных и международных связей. Подписаны соглашения в сфере реализации государственной молодежной политики со Свердловской, Новосибирской областями, Ямало-Ненецким автономным округом, Санкт-Петербургом. Перспективные связи объединяют округ с Венгрией, Болгарией, Хорватией, Канадой, Германией, Францией, Финляндией<sup>4</sup>.

С целью определения эффективности реализации молодежной политики, выявления проблем и оценки нынешнего состояния молодежи региона проведено социологическое исследование среди молодежи. Опросу подлежали 300 респондентов в возрасте от 16–30 лет и 50 экспертов. Возраст 28 % опрошенных экспертов – до 30 лет, 72 % экспертов – от 30 до 45 лет. Опрошенные эксперты являются специалистами по работе с молодежью в округе. Методом исследования избрано анкетирование. По мнению экспертов, главным направлением молодежной политики является развитие и реализация потенциала молодежи (100 %), развитие созидательной активности молодежи (40 %), содействие социальному, культурному, духовному и физическому развитию молодежи (60 %), достижении личного успеха молодыми людьми (25 %), повышение культурного уровня молодежи (55 %) (рис. 2).



Рис. 2. Мнения экспертов в определении целей молодежной политики, в %

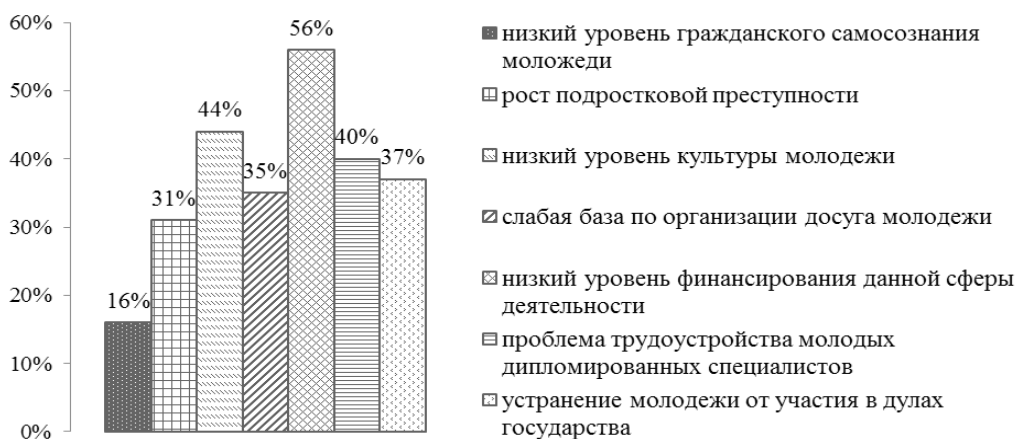


Рис. 3. Проблемы в молодежной среде, в %

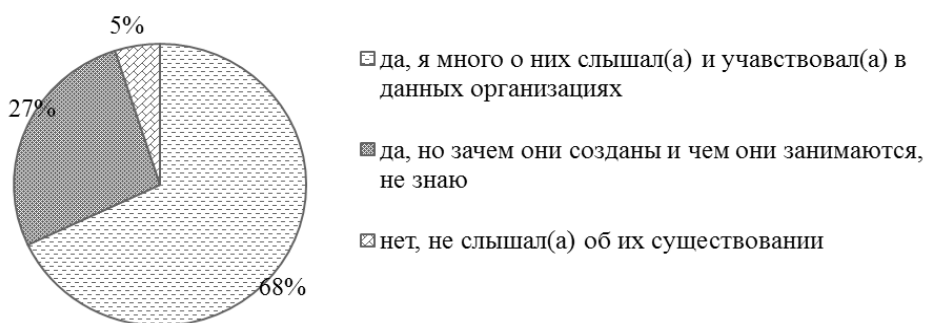


Рис. 4. Мнения респондентов о молодежных организациях, в %

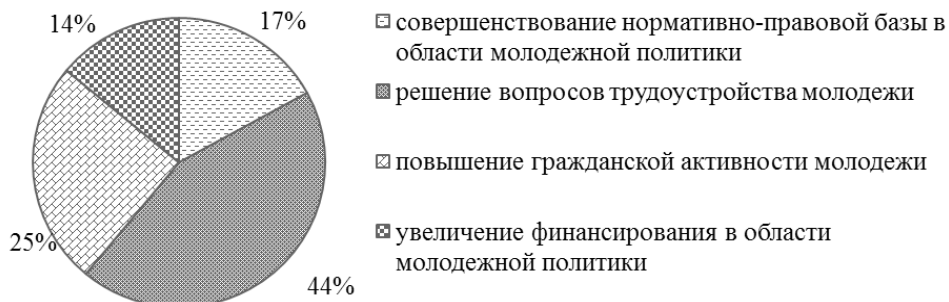


Рис. 5. Мнения экспертов о перспективах в области молодежной политики, в %

Становится очевидным, что представленные аспекты деятельности государственных органов в сфере молодежной политики не исключают, а дополняют друг друга. При ответе на вопрос, является ли, по Вашему мнению, молодежная политика перспективным направлением развития Тюменской области, эксперты и представители молодежи проявили единодушие (100 %).

На вопрос, какие актуальные проблемы существуют в сфере молодежной политики (предлагалось 2–3 варианта ответа), ответы молодежи распределились следующим образом (рис. 3).

Как видно, к разряду наиболее значимых проблем отнесены низкий уровень культуры в молодежной среде (44 %), проблема трудоустройства молодых специалистов (40 %), отстранение молодежи от участия в делах государства (37 %), рост подростковой преступности (31 %), проблема финансирования данного направления деятельности (23 %). Как следствие, молодежь пассивна в решении указанных проблем, что является причиной негативного отношения молодежи к представителям власти.

Одна из форм представительства интересов молодежи – деятельность молодежных и детских общественных объединений (рис. 4).

Опрос молодежи показал, что треть опрошенных не состоят в каких-либо объединениях, около 5 % молодых людей не слышали о существовании данных организаций, а 68 % принимают активное участие в их деятельности. Несмотря на это, в области молодежной политики должна стать более целенаправленной поддержка деятельности молодежных общественных организаций, вовлечение в их деятельность большего числа молодежи.

В ходе исследования экспертами четко определены перспективы развития молодежной политики (рис. 5.)

По результатам опроса экспертов следует, что приоритетом в области молодежной политики определено трудоустройство молодых людей. Были предложены пути решения существующих проблем в молодежной среде,

в частности финансовая поддержка молодежных организаций – 74 %, придание процессу воспитания подрастающего поколения приоритетности – 26 %.

На вопрос, от кого в первую очередь зависит улучшение молодежной политики в регионе, эксперты единогласно ответили – «от самой молодежи». По их мнению, молодежь – это самая активная социальная группа, способная изменить многое. В отношении молодежи ими предложен и такой вариант ответа – «не хотят брать на себя ответственность».

Таким образом, по результатам соцопроса можно сделать вывод, что молодежь есть стратегический ресурс округа, его интеллектуальный потенциал. Вектором молодежной политики должно стать создание таких условий и возможностей, когда каждый молодой гражданин найдет применение своим знаниям и навыкам при проявлении особого внимания со стороны государственных органов власти и органов местного самоуправления, вопросов и удовлетворения потребностей. Объединение их ресурсов позволит эффективно и рационально решить проблемы в области молодежной политики, что в дальнейшем даст положительный эффект в социальном и экономических планах.

### Примечания

<sup>1</sup> Мангейм, Дж. Б. Политология : (Методы исследования). М. : Весь Мир, 1997. 544 с.

<sup>2</sup> Лисовский, В. Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России. СПб. : СПбГУП, 2000. 519 с.

<sup>3</sup> Ильинский, И. М. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория. М. : Голос, 2001. 696 с.

<sup>4</sup> Осипова, Л. Б. Молодежная политика как фактор формирования ценностных ориентаций молодежи / Л. Б. Осипова, О. В. Паутова // Современные тенденции в образовании и науке : материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Тамбов, 31 окт. 2013 г.). Ч. 12. С. 116–117.

Н. В. Кабеева

## ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ

*Рассмотрены проблемы трудоустройства молодых людей в современной России. Определена взаимосвязь между выбором специальности и перспективами поиска работы. Предполагается вузам активно участвовать в процессе профессионального самоопределения студентов, для того чтобы впоследствии они более уверенно чувствовали себя на рынке труда.*

**Ключевые слова:** молодежь; трудоустройство; безработица; профессиональное самоопределение; адаптация на рынке труда.

В последние годы экономика России вместе со всей мировой экономикой находится в глубоком кризисе. Его последствия отражаются во всех сферах жизнедеятельности общества. Наиболее сложные проблемы испытывают рынки труда практически всех развитых стран. Безработица среди молодого поколения побила все возможные рекорды и стала центром внимания правительств стран, стремящихся к выходу из кризиса. В финальной декларации саммита G20, который прошел в Санкт-Петербурге в начале сентября 2013 г., лидеры стран «Большой двадцатки» подчеркнули, что «содействие молодежной занятости – приоритет для всего мира».

В то же время ситуация, в которой оказались молодые трудоспособные люди, имеет более глубокие причины, чем экономический кризис, и условия для нее готовились задолго до его начала. Одна из существенных причин – это развитие и функционирование системы образования в отрыве и без учета реальных потребностей в рабочей силе действующих секторов экономики.

Трансформация инфраструктуры государственного образования, его коммерциализация в условиях материального расслоения граждан привели к значительному снижению доступности к образованию разных групп молодежи. Четко отлаженные связи между работодателями и учебными заведениями были разрушены и практически не восстановлены до сих пор<sup>1</sup>.

Выполняя государственный заказ на подготовку специалистов за счет средств федерального бюджета, учебные заведения учитывают потребности и особенности регионального и территориального рынка труда, которые предъявляют свои жесткие и часто противоречивые требования к молодым спе-

циалистам. Сегодня учебному заведению необходимо нести ответственность за трудоустройство выпускников, их социальную защищенность, возможность максимально быстрой и эффективной адаптации на предприятии в процессе трудоустройства в соответствии с требованиями работодателей<sup>2</sup>.

Но, преследуя цели собственного развития, а также удовлетворяя запросы населения, большинство ведущих вузов страны ведут обучение на договорной основе по различным экономическим и управленческим направлениям. Впоследствии молодые люди, получившие престижное гуманитарное образование, испытывают проблемы при поиске работы. В то время, когда речь идет о сокращении государственного аппарата и армии чиновников, практически каждый вуз набирает группы по специальностям «Государственное и муниципальное управление», «Мировая экономика» и подобным направлениям. Где будут работать эти студенты? Поэтому сегодня, по мнению руководителей предприятий и выпускников, учебному заведению необходимо нести ответственность вместе с государством за трудоустройство выпускников, их социальную защищенность, возможность максимально быстрой и эффективной адаптации на предприятии в процессе трудоустройства в соответствии с требованиями работодателей. В конечном счете от выполнения этой задачи зависит конкурентоспособность учебного заведения на рынке образовательных услуг.

Особенность современного рынка труда состоит в том, что в настоящее время существует разница между теми качествами, которые ждут от выпускников вузов, и наличными, имеющимися качествами. Это обусловлено тем, что действующая система образования находится в процессе реформи-

рования, и подготовка специалистов редко соответствует современным стандартам, которые предъявляют к выпускникам работодатели. Современные выпускники, по мнению работодателей, обладают:

- завышенной самооценкой;
- явными прагматическими ориентациями в профессиональной деятельности;
- отсутствием универсализма в профессии;
- высокой мобильностью.

К тому же потенциальные работодатели ждут от молодых специалистов большего не только в профессиональном плане, но и в социальном, морально-этическом<sup>1</sup>.

В связи с этим главная проблема нынешнего российского рынка труда – «плохая занятость», а также непрозрачность рынка труда, не позволяющая выстроить осмысленную политику его регулирования. Очень много и на различных уровнях власти говорят о том, что нужна реструктуризация рынка труда, на котором острая нехватка специалистов среднего специального образования и высококвалифицированных рабочих. В Тюменскую область ввозят рабочих сварщиков и каменщиков из других регионов страны, при этом почти все выпускники школ нацелены на получение только высшего образования, зачастую даже не важно, какого.

По данным Росстата средний возраст безработных в январе 2014 г. составил 36 лет. Молодежь до 25 лет среди безработных составляет 23,7 %, в том числе в возрасте 20–24 лет – 19,2 %. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15–19 лет (32,5 %) и 20–24 лет (12,5 %).

В среднем среди молодежи в возрасте 15–24 лет уровень безработицы в январе 2014 г. составил 14,2 %. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15–24 лет по сравнению с уровнем безработицы населения в возрасте 30–49 лет составляет 3,1 раза<sup>3</sup>.

Автором был проведен опрос студентов, посвященный выявлению мотивов выбора ими специальности. В исследовании приняли участие студенты четвертых и пятых курсов специальностей «Государственное и муниципальное управление», «Реклама» и «Менеджмент гостеприимства» Тюменского нефтегазового университета, всего 78 человек. Значительная часть опрошенных (примерно 65 %) на вопрос, почему Вы выбрали специальность,

на которой учиться, ответили, что проходили по баллам или по настоянию родителей. Однако такой подход к выбору будущей профессии не привел в процессе учебы к разочарованию от сделанного шага. Почти 66 % будущих выпускников считают, что смогут успешно реализоваться в получаемой профессии, 30 % поняли, что ошиблись, определяя направление учебы, а 4 % еще не могут оценить сделанный выбор. В целом полученный результат можно назвать позитивным, так как данные обследования условий жизни населения, проведенного Росстатом, свидетельствуют о том, что примерно половина россиян работает по специальности, которая не соответствует той, что записана у них в дипломе.

И сегодняшние выпускники сомневаются, что смогут найти работу по специальности, больше половины (53 %) из них считают, что столкнутся с реальными трудностями при трудоустройстве. Можно было бы предположить, что такая ситуация возникла потому, что в опросе приняли участие студенты так называемого управленческого направления. Но данные исследований студентов специальностей «Сервис транспортных и технологических машин и оборудования (нефтегазодобыча)» и НТХ – «Проектирование, сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газохранилищ», проведенных Л. В. Анисимовой в Институте транспорта тюменского нефтегазового университета, продемонстрировали практически такие же результаты: значительная часть выпускников опасается, что не смогут найти достойную работу по специальности.

Появление в нашей стране безработицы затронуло представителей различных групп, независимо от их специальности и квалификации. Однако практика показывает, что многие люди, хоть и испытывают неудовлетворенность профессией и осознают невозможность реализации своего внутреннего потенциала в данной трудовой сфере, при этом не видят способов разрешения сложившейся ситуации, так как считают смену профессии показателем собственной некомпетентности. Проблема становится особенно актуальной, когда речь заходит о реализации решения о смене профессии, так как сложившийся жизненный опыт, устоявшаяся система ценностей могут осложнять их переход в новую профессиональную среду. Для преодоления такой ситуации в вузах необходимо прививать студентам осознание того, что профес-

сиональное определение не заканчивается после школы, а с приходом в университет получает новый этап развития.

Профессиональное самоопределение является особой системой развития человека, формирования его ценностей, мотивов, установок, которые определяются факторами личностной и социальной направленности. Личностный аспект предусматривает наличие у человека определенной системы представлений, взглядов, умений, способностей, необходимых для совершения конкретного выбора и реализации личных профессиональных планов. Социальный аспект предполагает наличие определенной системы мер воздействия на человека (начиная с детства) и взаимодействия с ним по формированию субъектной позиции в осуществлении и реализации профессионального выбора. И поэтому роль высших учебных заведений в этом процессе далеко не ограничивается проведением рекламных акций в период приемной кампании.

На сегодняшний день социологи предлагают различные варианты определения стадий профессионального становления личности, например: возникновение и формирование профессиональных намерений; профессиональное обучение; активное освоение профессии и нахождение себя в производственном коллективе; полная реализация личности в профессиональном труде. Психологи предлагают иную периодизацию профессионального становления. Е. А. Климов выделяет следующие этапы:

1) оптации (12–17 лет), т. е. подготовки к сознательному выбору профессионального пути;

2) профессионального обучения (16–23 года);

3) развития профессионализма (от 23 лет до пенсионного возраста), т. е. вхождения в систему межличностных отношений в профессиональных общностях и дальнейшего развития субъекта деятельности<sup>2</sup>.

Положительной тенденцией является то, что в новых государственных образовательных стандартах высшего образования почти для всех специальностей предусмотрен предмет «Адаптация на рынке труда», следовательно, студенты должны получить определенные знания и навыки поведения в различных ситуациях своей трудовой деятельности. Это действительно своевременно, так как большинство ребят находятся пока в таком

возрасте и психологическом состоянии, когда готовы к последующему обучению. Это подтверждают и результаты авторского опроса: половина студентов выказали готовность продолжить обучение (53 %), а среди тех, кто считает, что ошибся в выборе профессии, таких еще больше – 72 %.

В настоящее время, когда социальные факторы закрепления человека в профессии сильно ослабли, а общая активность человека как субъекта труда значительно возросла, существование непрерывного профессионального самоопределения признается многими исследователями.

В современных условиях профессиональная жизнь человека отличается высокой динамичностью, связанной как с возникновением новых профессий, так и со значительным усложнением содержания труда в традиционных видах деятельности. Изменяется отношение к профессии, смыслу трудовой деятельности и ее результатам. Основное направление этих изменений связано с увеличением свободы и необходимости самостоятельного выбора. Кроме того, новые ценности общества привели к тому, что профессиональный мир испытывает потребность в профессионально мобильных специалистах, способных успешно и эффективно реализовывать себя в изменяющихся условиях.

### Примечания

<sup>1</sup> Осипова, Л. Б. Проблемы социально-трудовой адаптации молодежи в регионе / Л. Б. Осипова, Е. А. Панфилова // Теория и практика государственного и муниципального управления : сб. науч. тр. Вып. 5. Тюмень : ТюмГАСУ, 2011. С. 197–201.

<sup>2</sup> Бараблина, С. В. Социальная ответственность : роль высших учебных заведений / С. В. Бараблина, Л. Л. Мехришвили // Вестн. междунар. организаций. 2012. № 1. С. 203–215.

<sup>3</sup> Саудабаева, Г. С. Профессиональное самоопределение личности школьника [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 1. URL : <http://www.science-education.ru/101-5609>.

<sup>4</sup> Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2014 года (по итогам обследований населения по проблемам занятости) [Электронный ресурс]. URL : [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d03/36.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/36.htm).

Ю. И. Колтунова

## ТРУДНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

*Динамизм глубоких социально-экономических преобразований всего общества вызывает к жизни ряд новых социальных проблем, связанных с профессиональным становлением и функционированием молодых специалистов. При трудоустройстве происходит изменение их профессионального статуса. В статье дан обзор некоторых актуальных вопросов и изучение проблем, стоящих перед выпускниками учебных заведений при трудоустройстве.*

**Ключевые слова:** молодежь; трудоустройство; профессиональная адаптация; жизненные ценности.

За годы реформ произошла существенная трансформация социально-демографических процессов, что привело к изменению количественных и качественных характеристик трудового молодежного потенциала страны. Прослеживаются негативные тенденции, в частности сокращение доли молодых людей в общей численности населения; ухудшение состояния их здоровья; снижение среди молодых специалистов мотивации к повышению образовательного и профессионального уровня, и как следствие – нарастание масштабов безработицы на рынке труда молодежи. Понимание процессов, происходящих в среде современной российской молодежи, неотъемлемо от общих социальных проблем общества. Изменения во всех сферах общественной жизни накладывают отпечаток на процесс адаптации выпускников учебных заведений, обуславливают значительную вариативность ее отношений к жизни, способствуют пересмотру жизненных ценностей. Особую значимость для многонациональной страны приобретает выработка механизмов адаптации населения к новым условиям жизни<sup>1</sup>.

Отечественный (И. В. Гребенникова, А. К. Маркова, П. А. Просецкого, В. П. Каширина, В. А. Слостенина и др.) и зарубежный (У. Пегги, А. Смита, Д. Рикардо и др.) опыт подтверждает, что в условиях нестабильной экономической ситуации и относительной доступности информации о состоянии на рынке труда значительное количество выпускников оказываются не готовыми к переходу от учебы к работе. Актуальность данной проблемы обусловлена как объективными ограничениями возможностей высшей школы оперативно реагировать на динамичные изменения рынка труда, так и обострением проблемы трудоу-

стройства выпускников вузов в современной социально-экономической ситуации в России, вызванным изменением структуры занятости и ограниченностью взаимодействия между формирующимися работодателями и высшей школой.

Молодые люди являются активной частью общества, и им предстоит в недалеком будущем принять непосредственное участие в решении производственных, финансовых, управленческих проблем, стоящих перед компаниями и страной в целом. Но они не всегда готовы к переходу в трудовой процесс по ряду причин. Изучение процесса трудоустройства современной российской молодежи вызвано рядом особенностей современной структуры молодого поколения, которое представлено группами с разным уровнем образования и социального благосостояния. Экономическая ситуация в России делает задачу освоения социально-экономического и культурного пространства, встающую перед каждым молодым человеком, особенно сложной. Сегодня можно констатировать, что молодежь, обладая высоким потенциалом экономической активности и ориентированностью на инновационное развитие, однако имеет суженный спектр их реализации<sup>1</sup>.

Процесс трудоустройства у выпускников проходит в несколько этапов, на каждом из которых они сталкиваются некоторыми трудностями.

I этап: поиска вакансии. Чаще всего молодые люди обращаются к помощи Интернета и СМИ, так как это намного проще и удобнее. Но Интернет не всегда доносит точную и достоверную информацию о вакансиях, и выпускники вынуждены просмотреть очень большой объем данных, прежде чем найти

что-то нужное. Так же источниками являются центр занятости и центр трудоустройства университета. Эти источники считаются более надежными, так как работают напрямую с работодателями, но не пользуются большой популярностью среди молодых специалистов.

II этап: просмотр вакансий. На этом этапе у молодых людей может возникнуть целый ряд затруднений. Первая трудность, это недостаточное количество вакансий по нужной специальности. Согласно официальным статистическим данным, из 1,5 млн специалистов, ежегодно выпускаемых высшими учебными заведениями России, рынок труда способен обеспечить рабочими местами только 500 тыс. чел. (то есть каждого третьего выпускника)<sup>3</sup>.

Следующая проблема – это неопытность и незрелость молодых специалистов. Многие компании отдают приоритет претендентам с опытом работы и ставят возрастные рамки, тем самым не давая возможность в полной степени проявить себя молодым, но не менее перспективным специалистам.

Еще одной проблемой является то, что не все выпускники хотят работать по специальности, по которой они проходили подготовку в вузе. На момент поступления в университет не все абитуриенты всерьез задумываются о своей будущей профессии, они выбирают специализацию по второстепенным причинам (престиж, цена за обучение, рекомендации родителей или друзей). Это и приводит к тому, что некоторые студенты выпускных курсов не проявляют желание работать по выбранной специальности.

Так же немаловажным является и то, по каким критериям сам выпускник выбирает предполагаемое место работы. Заработная плата, престижность компании, должность, возможность карьерного роста – это еще не полный список того, что выпускники ждут от выбранного места работы. Молодые люди выбирают приоритетные для себя критерии, по которым и просматривают вакансии.

Еще молодому специалисту стоит определить для себя, какие условия работы для него приемлемы. График работы в разных компаниях может отличаться, и не каждый сотрудник готов работать сверхурочно или отправляться в командировки.

III этап: запись на собеседование. Чтобы достойно держаться при встрече с работодателем, выпускнику нужно хорошо подгото-

виться к собеседованию. В этом кроется следующая проблема. Молодым людям требуется информация, которая поможет им подготовиться к важной встрече. Советы можно найти в Интернете или в специализированных книжных изданиях. Но более ценные рекомендации могут дать преподаватели или знакомые, которые уже не раз сталкивались с такими ситуациями или которые сами занимаются наймом сотрудников. Они могут поделиться тонкостями, касающимися внешнего вида, поведения, речи, которыми стоит воспользоваться при прохождении собеседования.

IV этап: собеседование.

V этап: решение работодателя об отказе или приеме претендента на работу.

На четвертом и пятом этапах выпускник уже не сталкивается с трудностями, при условии решения проблем на предыдущих этапах<sup>2</sup>.

Таким образом, молодые специалисты сталкиваются с различными видами затруднений, прежде чем устроиться на работу. Помочь с решением этих трудностей могут преподаватели, или выпускник справляется сам. Но стоит всё же определить, какие проблемы являются наиболее важными, по мнению выпускников.

С целью более глубокого изучения проблемы трудоустройства было проведено социологическое исследование. В ходе исследования использован метод анкетирования. Объектом исследования стали студенты выпускных курсов Тюменского государственного нефтегазового университета. Объем выборочной совокупности составил 200 человек.

Результаты проведенного исследования показали, что значительная часть студентов, а именно 41 %, занимается самостоятельно вопросом трудоустройства. В этом процессе они сталкиваются с различными трудностями, в частности: недостатком информации о вакансиях в Тюмени (27 %); неуверенность в своих навыках и знаниях (37 %); грубость со стороны работодателя (15 %) Самой распространенной проблемой является страх перед работодателем, неумение вести себя при собеседовании (17 %).

Для решения выделенных проблем и повышения конкурентоспособности студентов на рынке труда, по мнению автора, назрела необходимость в инновационных образовательных программах, выделения резерва времени на преподавание дисциплин, согла-

сованных с работодателями. Работодатели обращают внимание не только на наличие диплома, но и на то, что сделали интересно, значимого для своего профессионального развития студенты в процессе обучения. Следовательно, будущим специалистам надо заниматься разработкой различных проектов, участвовать в конкурсах, грантах, конференциях, что позволит им развить логическое мышление, навыки публичного выступления, научных дискуссий.

Вместе с тем, потенциальные работодатели ждут от них значительно большего не только в профессиональном плане, но и в социальном, морально-этическом. Эти ожидания, связанные с наличием определенных социальных качеств у выпускников.

К ним относятся:

- ответственность;
- умение общаться;
- грамотная речь;
- обучаемость;
- дисциплинированность<sup>1</sup>.

Следует помнить, что молодежь является носителем социальных перемен и инноваций. В связи с этим возникает необходимость выявления факторов повышения экономической активности молодежи, создания в стране механизмов управления взаимодействием общества и молодежи. Обеспеченность студентов работой – важный показатель конкурентоспособности вуза.

На вопрос, что способствует успеху в поиске работы молодым специалистами, респонденты дали следующие ответы: 23 % – тот, кто открыт к изменениям; 17 % – быть коммуникабельным, 27 % – развивать в себе способность к постоянному обучению и переобучению, 23 % – наличие знаний в смежных отраслях; 10 % – умение быстро адаптироваться в быстроизменяющихся обстоятельствах. Учет особенностей адаптации молодых специалистов к современному рынку труда при их подготовке в вузе повысит их адаптационный потенциал и, в целом, уровень психологической готовности к современному рынку труда и профессиональной деятельности в современных условиях.

Полученные данные также иллюстрируют отношение современной молодежи к сложившейся ситуации: на первое место респонденты поставили желание избежать безработицы (41,3 %), на второе – рост цен (23,2 %), рост преступности среди молодежи (19,5 %), па-

дение нравов (16 %). Приватизация промышленных предприятий, резкое сокращение занятости в основных секторах материального производства и в ряде отраслей непродуцированной сферы, стирание границ между формальной и неформальной занятостью привели к ужесточению требований со стороны рынка, к росту профессиональной компетентности работников, что зачастую является невыполнимым требованием для молодежи, впервые выходящей на рынок труда.

Результаты исследования подтверждают:

- чаще всего выпускники пользуются Интернетом для поиска вакансий (79 %). Для них приоритетней найти предложение в сети, нежели отправиться в центр занятости или службу трудоустройства;

- главная проблема почти у всех респондентов – это отсутствие стажа при приеме на работу (43 %);

- половина респондентов (47 %) выделяет «возможность карьерного роста» наиболее важным параметром при выборе места работы. Другая половина ставит в приоритет остальные параметры;

- большинство выпускников (51 %) предпочитает обычный рабочий график, а четверть из всех опрошенных готова к любым условиям работы.

В связи с заинтересованностью вуза в том, чтобы его студенты и выпускники не только получали лучшее образование, но и лучшие рабочие места, проводятся общеинститутские «Ярмарки вакансий». В рамках этой серии мероприятий перед студентами Тюм-ГНГУ Института менеджмента и бизнеса разных курсов и специальностей открывается возможность познакомиться с ведущими российскими и зарубежными компаниями, предлагающими интересные предложения для прохождения практики и постоянной или временной работы. Но и сами студенты не должны надеяться на то, что работодатели «мечтают» взять их на работу за большие деньги. Для начала успешной карьеры необходима хорошая учеба, активное участие в работе производственного предприятия во время прохождения производственной практики и возможных подработок во время учебы. Нужно осознать, что залог получения любой работы – это, прежде всего, наличие ответственности, способности принимать решения и компетентности в той или иной области.

Следовательно, в такой ситуации необходимо установление партнерских отношений между средними профессиональными учебными заведениями, службами занятости и работодателями, учитывающие влияние деструктивных процессов, связанных с рассогласованием между спросом и предложением на локальных рынках труда. Появление таких практик будет свидетельствовать о наметившихся позитивных тенденциях, связанных с поиском новых эффективных форм решения проблем занятости молодежи на уровне местных сообществ и региона в целом.

### **Примечания**

<sup>1</sup> Осипова, Л. Б. Проблемы социально-трудо-вой адаптации молодежи в современном рос-

сийском обществе / Л. Б. Осипова, Е. А. Панфилова // Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ (Тюмень, ТюмГНГУ, 2011 г.) : материалы междунар. науч.-практ. конф. Тюмень, 2011. С. 160–163.

<sup>2</sup> Белоножко, М. Л. Проблемы адаптации выпускников вузов на рынке труда. Екатеринбург : УрФУ, 2012.

<sup>3</sup> Радченко, Л. П. Организация работы по трудоустройству выпускников вузов : опыт, проблемы и направления взаимодействия. Тюмень : ГАУ Тюмен. обл. «Центр занятости населения города Тюмени и Тюменского района», 2012.

А. В. Артюхов, Л. Б. Осипова, Л. А. Энвер

## РОЛЬ СЕМЬИ В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ

*В современных условиях России вопросы социализации молодежи приобретают острый характер. Автором рассматриваются проблемы и особенности процесса социализации, раскрывается роль основных институтов в данном процессе, обозначены пути и методы совершенствования работы с молодежью.*

**Ключевые слова:** социальный институт; семья; молодежь; социализация; факторы социализации; ценности.

Наиболее активным транслятором стратегий социального поведения в обществе выступает молодежь, способная к быстрой смене стереотипов сознания и поведения и определяющая потенциал и будущее страны в целом. Особенностью нового мира становится процесс перехода к самостоятельному проектированию своей жизни, открывающей новые пути самореализации и способы социальных отношений. Молодежь вынуждена адаптироваться не столько к внешней, объективно существующей среде, сколько к социальному пространству, которое они создают сами. Процесс и результат включения человека в общество благодаря усвоению и воспроизводству им социального опыта в самом общем смысле определяют как социализацию индивида.

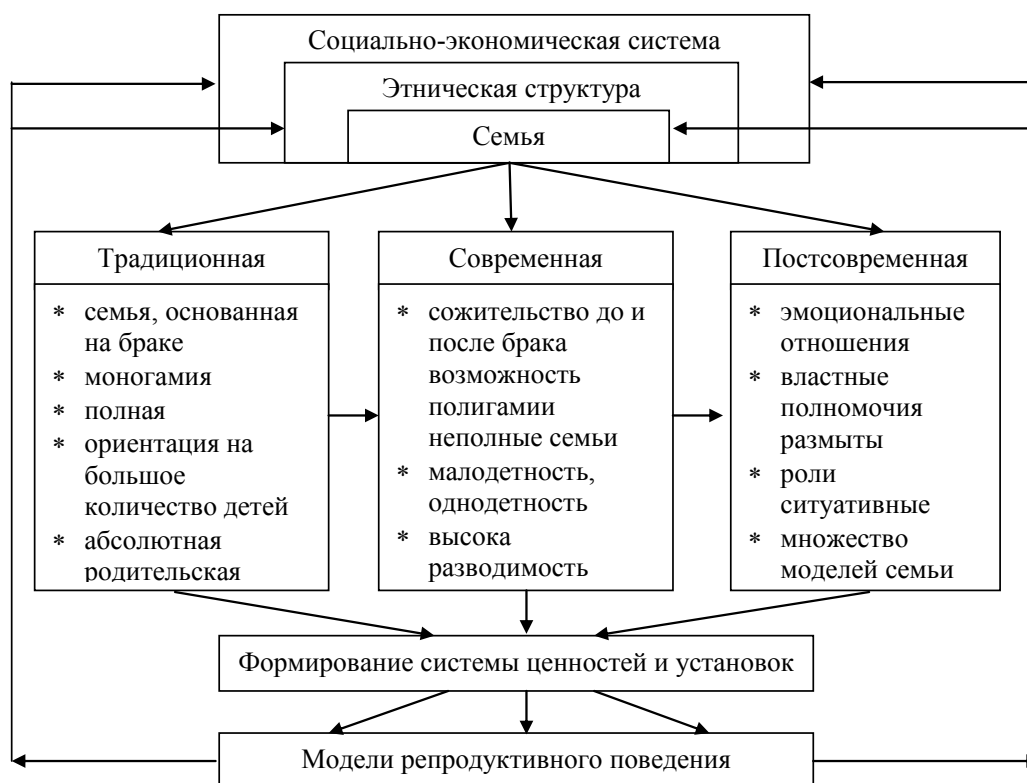
Понятие 'социализация' впервые было введено в научный оборот американским социологом Ф. Гиддингсом. Он понимал под социализацией «процесс развития социальной природы человека»<sup>1</sup>. В противоположность французский социолог Г. Тард придавал «основное социальное значение подражанию, благодаря которому возникают общественные и групповые ценности и нормы, а индивиды, усваивая их, социализируются»<sup>2</sup>. И только Э. Дюркгейм соотнес понятие 'социализация' с этапом включения личности в общество, с процессом социального становления гражданина как члена общества<sup>3</sup>.

Из множества существующих интерпретаций понятия 'социализация' наиболее распространенной является понимание её как «процесса усвоения и активного воспроизводства индивидом социокультурного опыта.

Общеизвестно, приоритетным институтом социализации личности является семья. Именно семья неизменно остается регулятором общественных отношений, константой

их гармонизации, специфически соединяя различные сферы жизнедеятельности общества. По мнению А. И. Антонова и В. М. Медкова, «функционирование семьи как социального института обусловлено потребностями социальной системы, заинтересованной в сохранении человечества, общности, нации. Семья не может не существовать, она не может быть заменена какой-либо иной формой организации. В семье в равной мере заинтересованы личность, общности разного рода и общество в целом»<sup>4</sup>. Такое взаимное согласование интересов предполагает взаимную восприимчивость к интересам и потребностям друг друга.

В начале XXI столетия стало очевидно, что в результате социальных изменений семья, как и общество, переживает глубокий кризис. П. Сорокин отмечает, что семья «переживает острый перелом, старые и отчасти современные ее формы мало-помалу исчезают, уступая место новым формам, известным пока в общих чертах». Одновременно он заявлял, «семья как бы тает и рассасывается, распавшись на части, теряя одну за другой связи и функции...»<sup>5</sup>. Часто это выражается в невыполнении семьей основных функций. Семья дает в миниатюре картину противоречий, которая присуща современному обществу. Следствием этого возникает проблема преемственности поколений. По мнению А. Г. Вишневого, у современной семьи появилась свобода выбора, интересы семьи оказались сильнее демографических интересов общества. Современная семья представляет новый исторический тип, который характеризуется многообразием семейных моделей. Частично позиция А. Г. Вишневого совпадает с позицией С. И. Голода в отношении того, что проблемы современной семьи есть лишь следствие изменений ее функций и форм, но не свидетельство ее упадка и кризиса<sup>6</sup>.



Процесс трансформации института семьи

Семья представляет собой основной институт трансляции социальных ценностей от поколения к поколению и является единственной легитимной социальной нормой организации сексуальных практик и процесса воспроизводства<sup>7</sup>. По мнению К. Девиса, истоки семейных преобразований следует видеть в изменении системы ценностей и социальных норм семьи<sup>8</sup>. Распад ценностной системы приводит к неспособности обеспечения социетальных функций по воспроизводству населения и социализации новых поколений. Невостребованный жизненный опыт старшего поколения на фоне стремительного развития современных технологий усложняет проблему взаимодействия родителей и детей. Дискредитация «образа взрослого» тормозит процесс передачи социального опыта, воспитания и взаимного духовного развития членов семьи. В этих условиях современному молодому человеку приходится самостоятельно принимать решения в сложившейся жизненной ситуации и нести за них ответственность<sup>9</sup>.

Изменения в системе семейных ценностей проявляются в уменьшении численности браков, распространении сожительства, падении рождаемости, преобладании малолетних се-

мей, увеличении числа внебрачных детей и распространении добровольной бездетности. Видоизменилась и полоролевая структура семьи. Подавляющее большинство женщин предпочитают участвовать в производственной деятельности, экономическом обеспечении семьи и принимать равное, а иногда ведущее участие в принятии семейных решений.

С целью выявления степени социализирующего влияния семьи на молодежь был проведен авторами социологический опрос. Опросу подлежали 130 респондентов г. Лянтора в возрасте 16–30 лет.

В ходе социологического опроса респондентам был задан вопрос: «На кого Вы хотели бы быть похожим?». Результаты ответов распределились следующим образом: на мать – 29 %; отца – 18 %; самого себя – 22 %; старшего брата (сестру) – 7 %; друга, товарища – 4 %; педагога – 2 %; литературного героя – 3 %; артиста кино и театра – 4 %; эстрадных исполнителей – 3 %; знаменитого спортсмена – 6 %; затруднились с ответом – 4 %. Итак, 47 % респондентов ответили, что хотели бы быть похожими на своих родителей.

Даже в период изменения общественных ценностей, идеалов для молодежи непреходящей ценностью остается семья, потребность

жить счастливо вместе с родителями. Представление о характере культурной трансмиссии можно составить по ответам молодых людей на вопрос: «Хорошо ли вы знаете обычаи и традиции своего народа?». Большинство подростков (51,1 %) признались в том, что не очень знакомы с обычаями и традициями своего народа. Это подтверждает, что в формировании культуры и передаче традиций поколениями существуют проблемы. Родители порой сами не соблюдают национальные традиции и обычаи, а если и соблюдают, то не требуют этого от своих детей.

А. С. Макаренко особое предпочтение отдавал родительскому авторитету, его разумности и целесообразности. Когда родители осознают и понимают, что от них во многом зависит формирование личности ребенка, то все их поступки и поведение в целом способствуют формированию необходимых качеств и общечеловеческих ценностей, которые они могут передать подрастающему поколению.

Следует отметить многообразие современных семей, от которого зависит содержание и результаты процесса социализации в них. По результатам авторского исследования, 25 % семей в стране вообще не в состоянии позитивно социализировать детей, а 15 % – формируют правонарушителей. Стиль жизни семьи непосредственно влияет на результаты воспитания. Родители призваны сформировать у своих детей такие качества, которые потребуются им в будущей жизни: трудолюбие, хозяйственность, ответственность, способность заботиться о близких людях, умение уступать и самостоятельно зарабатывать деньги. По результатам исследования выявлено, что основным мотивом вступления молодежи в брак является «стремление проявить свою заботу и любовь к близкому человеку» (69 %). Второе место занимает такой мотив, как «потребность во взаимопонимании, психологической поддержке» (58 %). Это весьма существенная ценность супружеской жизни. Во взглядах современной молодежи семейная жизнь ассоциируется с удовлетворением

важнейших эмоционально-психологических потребностей: 95 % опрошенных считают, что «семья – это теплота, понимание, взаимная психологическая поддержка», 74 % – что «семья – это место, где человек может быть поистине самим собой». Чем выше требовательность родителей к себе, культура их взаимоотношений, тем благодатней почва для воспитания ребенка.

Таким образом, современная семья представляет собой сложную матрицу социально-поколенческих связей и взаимодействий, сложившихся между людьми. Постоянное сотрудничество поколений в семье – не анахронизм, а необходимое её выживание и эффективное выполнение семьей своих функций, в частности – социализации.

### Примечания

<sup>1</sup> Абдоков, С. А. Общество. Политика. Студент. Ростов н/Д : Изд-во Ростов. ун-та, 1992. 88 с.

<sup>2</sup> Павловский, В. В. Ювентология проект интегративной науки о молодежи. М. : Академ. проект, 2001. С. 149.

<sup>3</sup> Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии // Западно-европейская социология XIX – начала XX в. М. : Канон, 1996. С. 5.

<sup>4</sup> Антонов, А. И. Социология семьи / А. И. Антонов, В. М. Медков. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1996. С. 66–67.

<sup>5</sup> Сорокин, П. А. Кризис современной семьи // Ежемесяч. журн. 1916. № 2. С. 27.

<sup>6</sup> Голод, С. И. Семья и брак : историко-социологический анализ. СПб., 1998. С. 91.

<sup>7</sup> Белов, В. А. Число детей в семье. М., 2005. С. 5.

<sup>8</sup> Голод, С. И. Будущая семья : какова она? М., 1990. С. 54.

<sup>9</sup> Осипова, Л. Б. Жизненные стратегии современной молодежи / Л. Б. Осипова, Л. А. Энвери // Вестн. Вятс. гос. гуманитар. ун-та. 2012. № 4 (4). С. 106–109.

И. Л. Грошев, Л. И. Грошева

## РАЗВИТИЕ СЕМЕЙНОГО МОЛОДЁЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

*Опираясь на анализ отечественного и зарубежного опыта в сфере реализации программ поддержки малого предпринимательства, авторы рассматривают наиболее перспективный его сегмент – молодёжный бизнес. Результаты исследований показывают присутствие внешних и внутренних барьеров входа молодого человека в активную экономическую деятельность. В статье предлагается адаптивный вариант вовлечения молодёжи в предпринимательскую деятельность – семейный бизнес, консолидирующий опыт поколений.*

**Ключевые слова:** семейный бизнес; занятость; молодёжное предпринимательство; государственное управление; бизнес-активность.

Несмотря на тот факт, что в России в настоящее время активно реализуются программы субсидирования малого бизнеса, разработаны и действуют региональные образовательные программы, проводятся всероссийские конкурсы, тем не менее, высокой активности среди молодёжи в этой сфере не наблюдается. Данные, официально опубликованные региональными фондами, свидетельствуют о том, что из десяти обученных бизнес-деятельности только четыре создают собственное предприятие<sup>1</sup>.

Согласно итогам «Глобального мониторинга предпринимательства», осуществлённого в 2012 г. Высшей школой менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета (ВШМ СПбГУ) при поддержке Babson College и London Business School (где было опрошено население 69 стран), россияне реже, чем жители прочих стран Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ), проявляют готовность открыть свое дело. В России только 4 % взрослых включены в создание и развитие собственного бизнеса; подобная ситуация характерна для Италии и ряда стран старой Европы<sup>2</sup>.

Мониторинг также показал, что российское предпринимательство носит вынужденный характер – его целью является решение насущных финансовых проблем, практически не раскрывается трудовой и предпринимательский потенциал населения, а качество ведения бизнеса остаётся весьма низким. Особенно удивительным является тот факт, что чем длительнее человек осуществляет бизнес в России, тем в большей степени он считает его «вынужденным».

В качестве одного из способов решения накопившихся проблем авторы статьи рассма-

тривают поддержку и развитие молодёжного предпринимательства в направлении создания семейного бизнеса. Такая социальная практика сложилась, например, в Соединённых Штатах Америки. В ходе проведения анализа бизнес-среды там были выявлены позитивные аспекты такой формы малого бизнеса:

- 1) улучшается психологический климат в семье и психическая стабильность её членов;
- 2) формируются тесные связи, социальный капитал, способствующий проявлению взаимопомощи населения;
- 3) вырабатываются общие навыки и приёмы бизнес-деятельности на уровне рядового населения, не вовлечённого в большие объёмы производства корпораций;
- 4) формируется предпринимательский дух у подрастающего поколения;
- 5) возрастает предпринимательский потенциал и адаптивность населения к происходящим изменениям в экономике;
- 6) возрастает покупательная способность семьи, занятой в семейном бизнесе, что увеличивает их потребительскую активность;
- 7) уменьшаются риски по невозврату кредитов и займов, так как присутствует солидарная ответственность семьи;
- 8) ускоряются темпы развития общества;
- 9) максимизируется полезность трудовой активности граждан<sup>3</sup>.

1. Несмотря на распространённые стереотипы, предпринимательская семья в США является вполне полноценной, статистически не зафиксировано снижение рождаемости в таких категориях семей. Согласно данным официальных опросов, «59,7 % респондентов указали, что имели, по меньшей мере, одного ребёнка на момент организации собственной

фирмы, а 43,5 % – Информационное обеспечение.

1) организация семинаров с участием представителей малого и микробизнеса, действующим на рынке не менее трёх лет с целью формирования у молодых людей (находящихся в браке) понимания возможности успеха в данном виде деятельности;

2) организация ознакомительных семинаров с различными видами бизнес-деятельности, которые возможно организовать в рамках микропредприятия;

3) привлечение заинтересованной молодежи к посещению образовательных курсов по основам ведения бизнес-деятельности, прогностическому стратегическому планированию;

4) обеспечение образовательными программами в области психологии по эффективности совместного ведения дел, управлению конфликтами и правилами эмоциональной саморегенерации;

5) на этапе функционирования уже существующего предприятия информационное обеспечение представляет собой сопровождение ознакомительного характера относительно изменений в законодательстве.

2. Консультативное сопровождение семей, вовлекаемых либо уже действующих в рамках семейного предприятия, необходимо рассматривать в трёх направлениях:

1) консультации в сфере экономических и финансовых процессов;

2) консультации в правовой и правозащитной сфере;

3) консультации семейного психолога.

В целом, блок консультаций должен быть представлен в прямой официальной и скрытой анонимной сферах, ввиду психологических особенностей членов семьи, входящих в подобные структуры. По способу проведения актуально поддержание трёх форм обеспечения консультирования: онлайн-режим (посредством открытых анонимных форумов и индивидуальной помощи по электронной почте), непосредственное индивидуальное консультирование (предусматривающее посещение членами бизнес-ячейки центра поддержки), непосредственное групповое консультирование (необходимо в вопросах обмена опытом, обучения и формирования социального капитала предпринимательских единиц).

3. Финансовая является одним из самых развитых видов поддержки в нашей стране,

поэтому в данном блоке следует акцентировать внимание как на уже имеющихся, так и на кардинально новых инструментах:

1) субсидирование процентных ставок – предприниматели получают возможность расширить рынок за счёт новых клиентов – представителей малого бизнеса;

2) кредитование на льготных условиях – рост возможности субъектов молодёжного бизнеса для получения заёмных средств под поручительство фондов поддержки;

3) формирование гарантийных фондов кредитования семейного бизнеса – снижение рисков невозврата кредитов;

4) софинансирование – возможность привлечения ресурсов по более низким ценам;

5) формирование кредитных союзов на базе молодёжных семейных предприятий и их наиболее устойчивых контрагентов;

6) стимулирование лизинга – гарантия возврата займа ввиду существования реальных материальных ценностей в виде оборудования;

7) содействие распространению франчайзинга – возможность расширения бренда семейного предприятия при наличии лишь переменных издержек.

8) организация венчурных проектов для семейного молодёжного бизнеса – возможность участия в высокодоходном инновационном проекте;

9) создание бизнес-центров – диверсификация оказываемых услуг и увеличение клиентской базы;

10) создание экспортных союзов молодёжных семейных предприятий с образованием единой электронной экспортной площадки. Ориентация на экспорт позволит решить вопрос о появлении предприятий, чья деятельность осуществляется не в рамках приоритетных для государства направлений, но необходимых для населения.

4. Организационное обеспечение, в отличие от предыдущих методов, нацелено на упрощение осуществления уже ведущейся деятельности для снижения рисков при флуктуации экономических процессов:

1) формирование делегаций малых семейных молодёжных предприятий. При представлении своих товаров, в особенности на международном рынке, государству следует формировать объединения малых предприятий (по отраслевому, либо клиентоориентированному принципу) для большей эффек-

тивности их популяризации и рекламы на рынке;

2) развитие системы комплексного обслуживания малых предприятий – увеличивается прозрачность работы малого бизнеса с проверяющими организациями; создаётся принцип «единого контролирующего центра», основная функция которого заключена в изъятии многомерности контактов малых молодёжных семейных предприятий и сведения их до одного контактирующего государственного агента.

Специфика малого бизнеса обусловлена его противоречивой природой. С одной стороны, бизнес имеет ряд преимуществ, таких как: мобильность, возможность ускоренного внедрения технологий, обеспечение рабочих мест для населения, относительно быстрый карьерный рост и пр. Однако с другой стороны, он не формирует необходимые гарантии стабильности и возможности развития. Очевидно, что риски в предпринимательской деятельности выступают тем барьером, который преодолеть молодому человеку в одиночку практически невозможно. В работе неоднократно отмечено, что необходим поиск альтернатив, в числе которых авторы статьи

называют поддержку семейного бизнеса на базе оригинальной социальной технологии. Совместный труд формирует более высокий уровень стрессоустойчивости, способствует укреплению семейных отношений посредством формирования общих интересов в ходе осуществления экономической деятельности.

### Примечания

<sup>1</sup> Кунин, В. А. Анализ зарубежного опыта поддержки малого предпринимательства / В. А. Кунин, Е. А. Александрова // Российское предпринимательство. М., 2011. № 1, вып. 2 (176). С. 43.

<sup>2</sup> Верховская, О. Р. Глобальный мониторинг предпринимательства (GEM) [Электронный ресурс]. URL : <http://www.gsom.spbu.ru/research/eship/projects/gem>.

<sup>3</sup> The Anatomy of an Entrepreneur : Family Background and Motivation [Internet resource]. July, 2009. URL : <http://www.kauffman.org>.

<sup>4</sup> Крюков, С. П. Поддержка малого бизнеса увеличивается [Электронный ресурс] // Официальный сайт Правления Российского банка. URL : [http://www.rosbr.ru/ru/press\\_center/bank\\_news/?pid=2436](http://www.rosbr.ru/ru/press_center/bank_news/?pid=2436).

Л. В. Ребышева, Е. В. Васильченко

## **КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И ИНДИКАТОРЫ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЕЙ МОЛОДЕЖИ НА ДОВУЗОВСКОМ ЭТАПЕ**

*Рассматривается профессиональная ориентация молодежи как непрерывный социальный процесс профессионального выбора, профессионального развития и профессионального становления личности.*

**Ключевые слова:** профессиональная ориентация молодежи; профессиональное самоопределение; управления профориентацией молодежи на довузовском этапе.

Невозможность реализовать свои профессиональные предпочтения – это вполне реальная ситуация в силу того, что профессиональное самоопределение происходит слишком поздно или осознается как вынужденное. Данная ситуация приводит к отрицательным последствиям как для личности, так и для общества в целом. Сознательный, целенаправленный выбор профессии позволяет избежать экономических, производственных, финансовых потерь и дает возможность человеку построить свою судьбу без трагических переломов и деформаций<sup>1</sup>.

Интерес к проблеме профессиональной ориентации усилился со стороны ученых различных областей знания в 90-е гг. XX в., что связано с резким ростом достижений научно-технической революции, динамичными изменениями экономической сферы жизнедеятельности общества, переменами в структуре «мира профессий» и в статусной картине общества. Профессиональная ориентация в этот период чаще всего трактуется как «комплекс экономических, социальных, медико-биологических, психологических, педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания индивида и выявления факторов, влияющих на выбор профессии», так определяет ее Е. И. Головаха в работе «Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи<sup>2</sup>. Или как «система целей, принципов, организационных форм, методов, помогающих индивиду в выборе профессии, которая отвечает потребностям рынка в кадрах и согласовывается с интересами и способностями индивида», как определяет ее Н. Н. Захаров<sup>3</sup>.

Несмотря на длительный процесс становления и развития теории и практики профо-

риентации в нашей стране, до сих пор не выработана единая позиция в понимании и толковании содержания категории ‘профессиональная ориентация’. Однако в целом можно выделить ряд общих моментов, прежде всего, два аспекта профориентации: с одной стороны, профориентация рассматривается как профориентационная работа, с другой – как составляющая социализации, жизненного самоопределения молодежи.

В частности, И. И. Харченко рассматривает понятие профориентации в двух разных значениях. В первом значении как деятельность педагогов, психологов, физиологов, врачей, наставников, семьи, трудовых коллективов, направленную на подготовку подрастающего поколения к сознательному выбору профессии в соответствии с народнохозяйственными задачами и индивидуальными склонностями человека. Во втором значении как предрасположенность или внутреннюю готовность индивида к овладению той или иной профессией<sup>4</sup>.

В начале XXI в. значение эффективной профессиональной ориентации молодежи в условиях трансформации социальных отношений существенно возрастает. Известно, что молодежь является стратегическим ресурсом общества и от того, насколько она правильно сориентирована в профессиональном плане, зависит ситуация на рынке труда и дальнейшая судьба страны.

Именно на нее возлагаются наибольшие надежды как на группу, активно стремящуюся к освоению новых знаний и технологий и способную овладеть ими. Это справедливо замечено, молодежь – важный субъект социальных перемен, огромная инновационная сила. И как использовать эту силу, куда

ее направить, на достижение каких целей, от решения этой задачи зависит благополучие нашего общества<sup>5</sup>. В силу своего статусного состояния молодежь своей деятельностью как бы включает закономерности прошлого в настоящее и тем самым обуславливает переход их в будущее.

Однако сложившаяся социальная практика показывает, что в значительной степени профессиональная ориентация молодежи в современном российском обществе происходит стихийно, приводя в дальнейшем к ряду экономических, производственных и социальных потерь. Данная ситуация непродуктивна как для личности, так и для общества в целом. Учреждения разных уровней компетенции, управляющие профориентацией, в настоящий момент не имеют единой программы действий. В российских регионах,

как правило, социальные организации, наделённые соответствующими полномочиями и координирующие профориентационные процессы на рынке труда, не функционируют как целостная система. Ситуация неинтегрированного управления профориентацией молодежи типична.

Кроме того, как показывает опыт теоретического анализа, понятие профессиональной ориентации следует рассматривать в фокусе таких понятий, как профессиональное самоопределение и ценностные ориентации.

Профессиональное самоопределение является одной из составляющих жизненного самоопределения, наряду с политическим, нравственным, семейным и т. д. Профессиональный выбор и последующая его реализация являются составной частью процесса самоопределения.

*Критерии, показатели и индикаторы оценки управления профориентацией молодежи на довузовском этапе<sup>6</sup>*

Критерии эффективности	Показатели профессионального выбора (на довузовском этапе)	Индикаторы
Потребность	В обоснованном выборе профессии	Степень определенности с выбором профессии и конкретным учебным заведением
Информированность	О рынке образовательных услуг и современных требованиях рынка труда	Информированность о востребованных профессиях Выбор ЕГЭ для поступления в вуз на определенную специальность
	О выбранной профессии и путях ее получения	Уровень знаний о содержании избранной профессии и возможностях ее получения
	О своих склонностях, способностях, индивидуальных качествах	Факторы выбора профессии Способность соотнесения личностных качеств с требованиями профессии Владение методами для диагностики личностных профессиональных качеств
Готовность	К реализации обоснованного образовательного профессионального плана	Степень активности в реализации плана
Отношение	Сформированное отношение к труду как к жизненной ценности	Мотивы ориентации на высшее образование Факторы материального благополучия
Удовлетворенность	Выбранной профессией, учебным заведением	Желание изменить свой выбор после поступления в вуз
Успешность	Сформированный профессиональный выбор, соответствующий личностным и общественным потребностям	Отношение к профессиональному выбору

В самом общем смысле профессиональное самоопределение – это процесс и результат сознательного и самостоятельного выбора профессии. Профессия является исторически возникшей формой трудовой деятельности, для выполнения которой человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества.

Кроме того, профессиональное самоопределение должно начинаться формироваться на довузовском этапе профессиональной ориентации молодежи и оцениваться по различным критериям, показателям и индикаторам, представленным в таблице.

Данные критерии позволят определить потребность в обоснованном выборе выбранной профессии и информированности выпускников средних образовательных учебных заведений о рынке образовательных услуг и современных требованиях рынка труда, о выбранной профессии и путях ее получения, о соответствии выбора профессии склонностям и способностям личности, так как в своем большинстве выпускники школ во многом не готовы к реализации обоснованного образовательного плана и у большинства из них не сформировано отношение к труду как к жизненной ценности.

Эти проблемы в значительной степени являются следствием происходящих в обществе изменений, во многом объясняются тем, что потребность в работниках, устремления молодежи, система образования, демографическая динамика общества в основном изменяются во времени практически изолированно друг от друга. Неуправляемый профессиональный выбор выпускников школ приводит к рассогласованию и тем самым к неэффективности профессиональной ориентации.

Таким образом, систематическая управленческая деятельность, оценка и постоянный мониторинг критериев эффективности позволит в некоторой степени преодолеть стихийность выбора профессии выпускниками школ, сформировать профессиональный выбор, адекватный личностным и общественным потребностям, что в дальнейшем послужит фундаментом успешного профессионального развития молодого поколения.

### Примечания

<sup>1</sup> Худокормова, С. А. Управление системой профориентации школьников [Электронный ресурс]. URL : [www.prescopus.com](http://www.prescopus.com).

<sup>2</sup> Головаха, Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наук. Думка, 1988.

<sup>3</sup> Захаров, Н. Н. Профессиональная ориентация школьников. М., 1988.

<sup>4</sup> Харченко, И. И. Современная молодежь Сибири : образовательные и профессиональные стратегии : монография. Новосибирск : ИЭОПП СО РАН, 2008. 500 с.

<sup>5</sup> Осипова, Л. Б. Профессиональное самоопределение молодежи : проблемы и перспективы / Л. Б. Осипова, Л. А. Энвери // Изв. высш. учеб. заведений. Социология. Экономика. Политика. 2010. № 4. С. 79–82.

<sup>6</sup> Забнева, Э. И. Социальная эффективность управления процессом профессиональной ориентации молодежи в системе работы вуза [Электронный ресурс] // Забнева, Э. И. Социальная эффективность управления процессом профессиональной ориентации молодежи в системе работы вуза. URL : <http://www.tsogu.ru>.

**С. Ю. Фролов**

## **ТЕНДЕНЦИИ РЕФОРМИРОВАНИЯ РОССИЙСКОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

*Приводятся проблемы, с которыми столкнулись региональные вузы в результате модернизации системы высшего образования. Решение проблем видится в концептуально-программном развитии системы регионального образования, при разработке и реализации которого участвуют согласованно вуз, власть и региональный бизнес.*

**Ключевые слова:** высшее образование; регион; региональный вуз; мобильность; работодатели.

Развитие региональных вузов является одним из путей достижения устойчивого развития регионов – предпосылкой социально-экономического подъема, развития интеллектуального потенциала региона.

Образование, являясь стержневой основой и фундаментальным показателем становления и развития человечества, находится в постоянной динамике. Оно выполняет функцию социума, которая обеспечивает его воспроизводство и развитие систем деятельности в постоянно меняющихся социальных отношениях. Данная функция фактически реализуется всей системой человеческих отношений, но как организованный процесс образование осуществляется специальными социальными институтами<sup>1</sup>.

Вузы оказывают существенное воздействие на все сферы развития региона. В XXI в. образование трансформируется в решающий фактор территориальной организации общества, является одним из основополагающих в формировании региональной культуры, социальной культуры региона, качества жизни населения. Это обусловлено крайне слабо выраженными процессами миграции населения нецентральных районов: отсутствием притока молодежи, квалифицированных кадров и т. п.

Вместе с тем, при возникновении и активном развитии различных транснациональных систем различных областей хозяйствования, образование в регионах призвано выполнять функции безопасности: сохранность традиционных интересов края, приоритетов, уровня жизни населения, защита жизненно важных интересов общества. Безопасность в широком смысле становится решающим фактором в развитии и обеспечении независимости региона во многих сферах жизнедеятельности.

В глобализирующемся обществе данные процессы невозможны без построения концепций региональной безопасности, охватывающей все уровни: личности, общества, государства.

Процессы реформирования системы высшего образования довольно противоречиво сказались на региональных вузах. С одной стороны, позволили высветить ряд проблем, с другой – послужили импульсом поиска инновационных путей развития.

С одной стороны, введение уровневой подготовки дает возможность получения первой образовательной ступени в течение 4 лет, что привлекает в вуз абитуриентов, для которых высшее образование становится доступнее по причине уменьшения оплаты и сроков обучения. С другой стороны, появившаяся возможность выбора обучения в более крупном, перспективном городе, «статусном» (успешном) вузе стимулирует отток абитуриентов из региона. Отсюда – тенденции к ограничению (сокращению) численности контингента обучающихся в региональном вузе.

Второй уровень высшего образования – магистратура – еще более неоднозначный процесс в современных условиях. Прием в магистратуру позволяет усилить привлекательность и конкурентоспособность вуза благодаря возможности обновления состава студентов за счет бакалавров, закончивших другие учебные заведения. Однако к магистерским программам предъявляются очень высокие (и справедливо!) требования, которым, к сожалению, далеко не все даже «сильные вузы» могут соответствовать: кадровый состав, материальная база, уровень научных исследований и т. п. В связи с этим каждый региональный вуз вырабатывает индивиду-

альную траекторию развития – от структуры реализуемых им образовательных программ до возможности создания высокотехнологичных продуктов совместно с предприятиями реального сектора экономики.

Одним из неоспоримых преимуществ реформирования является расширение возможности межвузовского взаимодействия, в том числе и на международном уровне. Это становится возможным посредством семестровых и годовых стажировок студентов. Данные процессы влекут за собой обновление образовательной инфраструктуры, в частности, технических средств, производственно-лабораторного оборудования, т. к. средства могут использоваться и на указанные цели. Однако реалии современной ситуации в образовании среднестатистического регионального вуза не позволяют строить радужных планов в этом отношении.

Территориальная удаленность Сибири от интеллектуальных центров не только Европы, но и России при организации академического обмена студентами требует значительных материальных затрат. О бесплатности процесса академической мобильности вопрос не решен. При решении вопроса оплаты за счет студентов подобная практика приведет к социальному расслоению общества, усилению социального неравенства, т. к. только обеспеченные студенты смогут получать более качественное и конвертируемое образование. Но даже и в этом случае студенты будут стремиться обучаться в ведущих университетах, центральных районах страны.

Реформы образования не должны приводить к коммерциализации. По оценкам специалистов, ожидается, что не более 10 % российских студентов смогут оплатить пребывание в зарубежном вузе. Небольшое количество студентов получают гранты на такое обучение, остальные студенты так и не смогут приблизиться к участию в программах мобильности<sup>2</sup>.

Сопровождает проблему финансирования и языковой вопрос. Уровень владения иностранным языком, чаще всего английским, должен быть достаточно высоким еще до организации процесса обучения в принимающем вузе. Российские вузы поднимают вопрос об увеличении количества часов по изучению иностранных языков в учебных планах. Проблема также связана с вопросом финансирования.

Обозначенные проблемы можно решить либо при финансовой поддержке государства, либо, что более прогнозируемо для региональных вузов, при поддержке предприятий реального сектора экономики региона, при тесном сотрудничестве с региональным бизнес-сообществом.

Приоритетным в решении данного вопроса признается процесс сопряженности деятельности вуза и региона, усиление интеграции в жизнедеятельность региона. Другими словами, в условиях модернизации различных областей жизни общества подготовка кадров должна иметь опережающий характер для успешного развития реальной экономики региона.

Вопрос перехода на уровневое образование – непростой для вузов и связан с учетом некоторых важных факторов. Для региональных в особенности, т. к. выпускники должны оставаться востребованными потребителями, только в этом случае возможно говорить о конкурентоспособности вуза<sup>3</sup>.

Во-первых, обеспечение готовности профессорско-преподавательского состава, управленческого персонала к созданию условий по переходу вуза на уровневое образование.

Реорганизация связана с изменением самого образовательного процесса, где студент выбирает образовательную программу, последовательность изучения дисциплин, курсов по выбору, формирует индивидуальный учебный план. Задача вуза – обеспечить этот выбор. Здесь на новые процессы влияют привычки, устои преподавательского корпуса. С трудом меняется методологическая база, методические подходы, призванные обеспечить изменения в содержании и структуре образования, необходимые для вхождения в мировое образовательное пространство.

Во-вторых, научные исследования должны стать платформой для генерации новых знаний и трансфера в образовательный процесс и экономику региона. В настоящее время научные исследования, как правило, направлены на формальное достижение академических и аккредитационных показателей вуза, в первую очередь, по количеству публикаций и защит диссертаций.

Организация научной подготовки через магистратуру влияет на уровень конкурентоспособности выпускника. Укрупнение масштабов исследований, развитие междисциплинарных и полидисциплинарных ис-

следований с возможностью коллективного использования дорогостоящего уникального оборудования при подготовке аспирантов и магистрантов – задачи вуза.

Необходимо создавать эффективные механизмы взаимодействия академической науки и реального сектора экономики региона. Проводимые исследования должны обеспечить вузу привлечение дополнительных внебюджетных средств. Вуз должен стать центром для коммуникации бизнеса, общества и государства по вопросам прогнозирования развития региона.

В-третьих, отличительной особенностью региональных вузов является практико-ориентированная направленность подготовки выпускников. Вузы готовят выпускников с учетом потребности в кадрах определенного региона. Отмечается недостаточный уровень участия работодателей в данном процессе, не обеспечивается эффективное проведение производственных практик на ведущих предприятиях региона, не решены финансовые и правовые вопросы взаимодействия вузов и предприятий региона. Действующие образовательные стандарты, учебные планы недостаточно адаптированы к условиям производства, зачастую не позволяют получить должную практическую подготовку. По оценке работодателей, уровень теоретической подготовки выпускников оценивается достаточно высоко, практикоориентированность же выпускников во многом их не удовлетворяет.

В свою очередь, вузы испытывают дополнительную потребность в учебно-лабораторных площадях. В связи с этим на основе механизмов частно-государственного партнерства требуется вовлечь в образовательную деятельность предприятия реального сектора экономики, внедряя сетевые формы реализации образовательных программ.

Повышение квалификации преподавателей или организация производственной практики путем стажировки студентов на предприятии позволит определиться с требованиями работодателей, создаст возможность познакомиться с современным оборудованием, на котором предстоит работать выпускникам. На сегодняшний день нет государственной системы, обязывающей работодателей принимать студентов на практику, обеспечивать их рабочими местами, осуществлять наставничество. Не все работодатели заинтересованы в организации на своих предприятиях сту-

денческих практик, поскольку эта деятельность требует дополнительных трудозатрат, средств, в которых предприятия ограничены.

Одной из проблем, связанных с изменениями на рынке труда, является угроза не трудоустройства выпускников либо трудоустройство не по специальности. Выпускники как молодые специалисты являются одной из слабозащищенных в социальном отношении категорий населения, без соответствующей государственной поддержки и нормативно-правовых механизмов социальной поддержки молодого специалиста. Одному вузу данную проблему не решить.

Таким образом, задача вовлечения представителей предприятий реального сектора экономики в работу по трудоустройству выпускников для вуза является приоритетной, необходимо устанавливать перспективное сотрудничество с предприятиями, заинтересованными в выпускниках.

В связи с этим, весьма важно научиться прогнозировать спрос на специалистов того или иного профиля как в краткосрочном, так и долгосрочном периоде, и регулировать его соответствующими изменениями в учебных планах, образовательных программах.

В-четвертых, программы дополнительного образования и профессионального обучения, реализуемые вузом, сегодня являются важной составляющей непрерывного образования, призванного эффективно реагировать на новые требования региональной экономики. Массовая подготовка и переподготовка специалистов предприятий возможна через систему дополнительного образования, прежде всего через синергетическое партнерство с промышленными предприятиями региона.

В-пятых, весьма серьезной проблемой остается несформированность системной целенаправленной работы с талантливой молодежью. Необходимо отметить неоднородный охват школьников дополнительными образовательными программами, зачастую в сельской местности наблюдается полное его отсутствие. В данной ситуации необходимо использовать преимущество регионального вуза в близости к абитуриенту, эффективные механизмы отбора качественных абитуриентов. Объединение университета, школ, учреждений профессионального образования позволит, с одной стороны, обеспечить открытость, доступность и вариативность образования в регионе, а также обеспечить

преимущество школьного и вузовского образования.

В соответствии с новыми экономическими отношениями, в целях обеспечения гуманности и придания гибкости системе образования, требуется вовлечь студентов, их родителей, работодателей в образовательный процесс как потребителей, клиентов. Студент из сырья превращается в заказчика, из объекта превращается в субъект образования, становится участником формирования учебного процесса.

Административный подход к качеству образования, в рамках которого качество определяется по итогам сессии как степень владения студентом стандартных знаний, умений и навыков изжил себя.

Существующие проблемы требуют комплексного решения. С точки зрения автора, решение проблемы видится в концептуально-

программном развитии системы регионального образования, при разработке и реализации которого, определении общей стратегии, основных направлений, приоритетных задач участвуют согласованно вуз, власть и региональный бизнес.

### Примечания

<sup>1</sup> Осипова, Л. Б. Дистанционное обучение : возможности и перспективы / Л. Б. Осипова, Ю. П. Савицкая // Вестн. Орлов. гос. ун-та. 2014. № 2 (37). С. 42–46.

<sup>2</sup> Уткина, А. Н. Проблемы развития региональных вузов // Регионология. 2009. № 2. С. 189–193.

<sup>3</sup> Архангельская, Е. А. Современное состояние инженерного образования. Взгляд из региона / Е. А. Архангельская, С. Г. Анцупова // Инженер. образование. 2012. № 9. С. 110–115.

## **УПРАВЛЕНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ В ВУЗЕ**

*Проводится анализ существующих подходов к управлению и планированию карьеры в вузе. Рассмотрены этапы управления карьерой и составления плана индивидуального развития сотрудника. Автор указывает на необходимость практического сопровождения процесса планирования карьеры студентов. Предложены показатели оценки эффективности управления карьерой в вузе.*

**Ключевые слова:** карьера; управление и планирование карьеры; эффективность управления карьерой; корпоративная культура.

Карьера сотрудника в вузе, как и в любой другой организации, зависит как от желания самого сотрудника реализовать собственный профессиональный потенциал, так и от заинтересованности руководства учебного заведения в продвижении именно этого сотрудника. Если руководители понимают важность управления карьерой своих сотрудников, то они делают серьезный шаг на пути к процветанию университетской корпорации. Управление карьерой дает возможность «вырастить» специалиста или руководителя в стенах своей организации. Все это приобретает особую значимость для создания инновационной атмосферы в вузе.

Управление карьерой сотрудника заключается не только в постановке целей его профессионального развития, но и в определении средств, необходимых для достижения этих целей. Затраты на планирование карьеры и обучение, повышение квалификации надо рассматривать как капиталовложения в сотрудников, а значит, в успех вуза в целом.

На первый взгляд, может показаться, что управление карьерой требует больших затрат времени и денег и явно уступает по эффективности найму уже сложившегося специалиста высокой квалификации. Но при более детальном рассмотрении становится очевидным, что эти затраты полностью себя оправдывают. С одной стороны, сотрудник, который прошел все этапы профессионального роста в одной организации, лучше знает ее специфику, сильные и слабые стороны. Именно это и делает его работу более продуктивной. В отличие от того, кто придет в организацию «с улицы», ему не потребуется время на усвоение корпоративной культуры: он уже является ее частью, особенно если он также является выпускником этого же вуза.

Можно с уверенностью сказать, что управление карьерой сотрудника – это активное взаимодействие трех сторон: работника, руководства и службы управления персоналом. На самого сотрудника ложится основная ответственность за успешное развитие собственной карьеры. Ведь именно он ежедневно претворяет в жизнь свой план. А любая служба управления персоналом лишь координирует весь процесс управления карьерой.

Процесс планирования карьеры сотрудника начинается в момент его найма. Новому сотруднику необходимо определить перспективы его развития в данной организации, возможности карьерного роста. Это и есть первый этап управления его карьерой. Второй этап – составление плана индивидуального развития карьеры сотрудника. Другими словами, составляется перечень тех позиций, которые сотрудник может занимать в процессе карьерного роста.

Не стоит забывать, что карьера в вузе – это не обязательно непрерывное восхождение вверх. Она подразумевает и перемещения по горизонтали – из одного структурного подразделения в другое. На этом этапе происходит сопоставление возможностей сотрудника с требованиями, предъявляемыми к той или иной должности. Нельзя забывать о том, что каждый сотрудник – личность. При составлении планов карьерного роста следует учитывать индивидуальные особенности каждого. И здесь требуется самое активное вмешательство непосредственного руководителя. Именно он может наиболее объективно оценить достоинства и недостатки претендента, его потенциал.

Логично было бы предположить, что следующим этапом управления карьерой сотрудника станет реализация плана развития

карьеры. Такой план подразумевает ротацию по должностям, различные стажировки и индивидуальное наставничество. К сожалению, как показывают опросы работников вузов, большинство никогда не слышало о существовании таких планов.

Любой план также подразумевает необходимость разработки надежных инструментов контроля его реализации. Если контроль и обратная связь осуществляются надлежащим образом и носят систематический характер, то полученные результаты могут показать, насколько сотрудник был успешен за истекший период времени, на что стоит обратить внимание, планируя его дальнейшую карьеру<sup>1</sup>. Как правило, оценка в этом случае должна проводиться совместно непосредственным руководителем и службой управления персоналом и не должна носить формальный характер.

Периодическая оценка продвигаемого сотрудника позволяет понять, какие дополнительные знания и навыки ему необходимы. Следовательно, более эффективным становится и формирование учебных программ краткосрочных курсов повышения квалификации на уровне вуза или даже региона. Главное при формировании программ обучения – это сформулировать его цели. Иначе трудно избежать неоправданных затрат времени персонала и денег организации. Существует множество методик и форм обучения. Главным критерием выбора здесь является их соответствие поставленным ранее целям.

В настоящее время ситуация с кадровым составом в образовании приобрела критический характер. Работники с большим стажем покидают рабочие места в связи с возрастом, а необходимого притока молодежи не наблюдается, так как многие выпускники заведений высшего профессионального образования работают не по специальности. В связи с этим возникает предположение, что такая ситуация связана не только с социально-экономическими проблемами, но также и с недостаточной социально-профессиональной адаптацией выпускников вузов. Эти проблемы подтверждают необходимость специального обучения технологии поиска работы и планирования профессиональной карьеры будущих специалистов уже на стадии обучения в вузе.

Необходимо также практическое сопровождение процесса планирования карьеры студентов, которое в первую очередь включает

в себя консультирование и информирование студентов в контексте достижения жизненных и профессиональных целей на стадии обучения сначала в школе, а затем – в вузе, и представляет собой один из структурных компонентов профориентации<sup>2</sup>.

Современные подходы к профориентации молодежи строятся на основе концепции, которая предполагает изменение, развитие и формирование ряда характеристик профессиональной пригодности, выработку индивидуального стиля деятельности, компенсацию недостающих профессионально важных качеств. Таким образом, предусматривается комплекс средств для активизации профессионального самоопределения личности и система услуг по сопровождению профессионального развития студента, планированию и реализации его карьеры.

Каждый процесс должен оцениваться с точки зрения его эффективности, и управление карьерой – не исключение. Последний этап управления карьерой сотрудника – оценка эффективности данного процесса<sup>3</sup>. Оценивать эффективность управления карьерой сотрудника можно, используя следующие показатели:

- снижение текучести профессорско-преподавательского состава;
- соотношение работников, принятых на ключевые должности извне, с теми, кто «вырос» до такой должности в стенах вуза;
- работа над новыми проектами как фактор создания инновационной атмосферы в вузе;
- количество выпускников, желающих устроиться на работу в вуз.

Итак, управление и планирование карьеры сотрудников – одно из приоритетных направлений в работе с персоналом. И если зарубежные вузы давно и постоянно занимаются работой в данной области, то для российских вузов – это еще довольно новый вид деятельности.

Управление карьерой сотрудников – мероприятие, требующее определенных материальных затрат со стороны высшего учебного заведения. Но взамен вуз получает неоспоримые конкурентные преимущества, которые позволят ему без опасений принять любые вызовы, которые поставит перед ним государство и рынок труда. Персонал – самый важный вид ресурсов из имеющихся в распоряжении любой организации. Следова-

тельно, затраты на его развитие являются ничем иным, как инвестициями в стабильное и успешное «завтра».

### Примечания

<sup>1</sup> Беляева, Л. Л. Стратегии выживания, адаптации, преуспеяния // Социол. исслед. 2001. № 6. С. 44–51.

<sup>2</sup> Жданович, А. А. Восприятие профессиональной карьеры студентами, обучающимися-

ся по одной или сдвоенным специальностям // Актуальные проблемы профориентации и профадаптации : сб. науч. ст. / под науч. ред. А. М. Кухарчук, Л. Ф. Мирзаяновой. Барановичи : РИОБарГУ, 2008. Вып. 6. С. 9–13.

<sup>3</sup> Комаров, Е. Управление карьерой : в 2 ч. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.hrm.ru/db/b2/doc.html>.

*М. Л. Белоножко, А. Л. Абрамовский*

## **РАЗВИТИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В МИРЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

*Авторы рассматривают развитие дистанционного высшего образования в мире, сравнивая особенности применения дистанционных образовательных технологий в зарубежных странах. Подобное сравнение позволяет выявить глобальные тренды развития дистанционного высшего образования, что в результате позволяет успешно использовать мировой опыт применения технологий дистанционного обучения в российской высшей школе.*

**Ключевые слова:** дистанционное высшее образование; глобализация высшего образования; дистанционные образовательные технологии; электронная образовательная среда.

Объем глобального рынка дистанционного образования увеличивается год от года, по данным компании Global Industry Analysts, его оборот в мире в 2010 г. составил 52,6 млрд долларов, увеличившись на 32 % по сравнению с 2007 г. К 2015 г. данная аналитическая корпорация прогнозирует рост рынка дистанционного образования до 107 млрд долларов в год<sup>1</sup>. Аналитическая компания Ambient Insight в своих отчетах показывает, что наибольший рост рынка дистанционного образования показывают страны Азии: Индия (55 %), Китай (более 50 %), Малайзия (более 40 %)².

Наибольшее распространение дистанционные образовательные технологии получили в странах с хорошо развитой компьютерно-технической архитектурой, к которым в первую очередь относят США, Канаду, Великобританию, Германию. В то же время развивающиеся страны с огромным количеством населения (Китай, Индия), используя все преимущества доставки образовательного контента через Интернет, сформировали так называемые мегауниверситеты (университеты с количеством обучающихся не менее 100 тыс. человек). Авторитетный специалист в области дистанционного образования Дж. Дэниэл полагает, что мегауниверситеты являются лучшими образцами глобальной системы обучения. Они обладают особыми признаками, к которым можно отнести: значительное количество обучающихся (не менее 100 тыс. студентов), активное применение дистанционных образовательных технологий последнего поколения (на основе информационных технологий), открытость, доступность образования, гарантию высокого качества обучения, наличие систем эффективной поддержки студенческого учебного процесса³.

Для определения специфики дистанционного обучения в США важно проанализировать деятельность крупнейших образовательных учреждений, предлагающих дистанционные образовательные услуги. Одним из передовых вузов США в данном направлении является мегауниверситет Феникс (Phoenix University, UOP) – крупнейший частный университет в Северной Америке (учрежден в 1976 г.), ставящий перед собой задачу предоставить образовательные услуги мирового уровня работающим студентам, обучает порядка 290 тыс. студентов. Популярность вуза объясняется тем, что его представительства находятся в непосредственной близости от места работы или проживания, а также он предлагает большое количество как бакалаврских, так и магистерских программ по целому ряду направлений обучения⁴.

Одним из наиболее развитых центров дистанционного образования в США является Массачусетский технологический университет (МТИ). Уже сегодня в рамках университета открыто дистанционное обучение по шестидесяти дисциплинам, включая химию, инжиниринг, историю, математику, управление. Массачусетский технологический университет является основателем электронной образовательной среды edX, позволяющей бесплатно обучаться сотням тысяч слушателям курсов со всего мира в удобное для них время. Президент edX А. Агарвал формулирует цели деятельности своей организации следующим образом: «...мы стараемся привнести инновации в образование, однако мы не только предоставляем доступ к знаниям для студентов по всему миру, но и стремимся вернуть эти инновации обратно в университетский кампус. Система обучения в стенах

университетов не менялась сотни лет. Мы хотим значительно улучшить ее»<sup>5</sup>.

В настоящее время наблюдается тенденция повсеместного внедрения дистанционных образовательных технологий в систему высшего образования США. Большинство университетов Америки в той или иной степени использует подобные технологии, что позволяет констатировать факт значительной виртуализации американского образования. Ярким примером тому является деятельность интернет-университета Капелла (Capella University), в котором в настоящее время обучаются более 34 тыс. студентов, средний возраст обучающегося составляет 40 лет<sup>6</sup>.

Канадское дистанционное образование связано, прежде всего, с деятельностью Университета Атабаски (Athabasca University), расположенного в провинции Альберта. Университет Атабаски был основан 25 июня 1970 г. как традиционное образовательное учреждение (с наличием традиционных кампусов и моделей очного обучения). В 2006 г. университет стал первым канадским высшим учебным заведением, аккредитованным в США, а в настоящее время обучение в нем ведется по 850 образовательным программам и 55 направлениям бакалавриата и магистратуры. Университет Атабаски динамично развивается, экспортируя свои образовательные программы по всему миру, по последним статистическим данным в нем обучаются свыше 37 тыс. студентов, в обучении которых задействованы около 1200 преподавателей и технических специалистов<sup>7</sup>.

Европейское дистанционное образование связывают в первую очередь с открытием Открытого Университета Великобритании (Britain Open University, BOU). Учредителем Открытого Университета Великобритании в 1969 г. выступила английская королева, а ректором был назначен спикер палаты общин. Сейчас в 400 учебных центрах, преподающих по программам Университета, обучается более 200 тыс. человек. С момента основания британского Открытого университета более трех миллионов студентов прошли обучение по программам дистанционного обучения.

Высшее дистанционное образование Испании представлено Национальным Университетом Дистанционного образования (Universidad Nacional de Educacion a Distancia), который был основан в 1972 г. В настоящее время вуз включает в себя филиалы по всей

стране, а также филиалы в разных странах мира, среди которых: Германия, Бельгия, Франция, Великобритания, Швейцария, Италия, США и др. Согласно данным официального сайта вуза, он является одним из самых больших университетов в Европе, обучает самый большой контингент студентов в Испании (приблизительное количество студентов 205 тыс. человек). Университет ведет подготовку бакалавров (27 направлений обучения), магистров (45 направлений обучения)<sup>8</sup>.

Дистанционное образование в Германии связано с университетом Ферн в г. Хагене, который был основан в 1974 г. и позволяет получать высшее образование (степени бакалавра, магистра), а также повышать существующую квалификацию. По состоянию на лето 2013 г. вуз является единственным государственным учреждением дистанционного обучения в этой стране, его филиалы расположены более чем в 50 немецких городах, а общее количество студентов достигает 88 тыс. человек<sup>9</sup>.

Результаты сравнительного анализа особенностей развития технологий дистанционного высшего образования в мире представлены в таблице.

Сравнивая деятельность университетов Европы и США, обучающихся дистанционно, можно сделать вывод о том, что главное отличие североамериканской и европейской школ дистанционного образования на начальном этапе его развития состояло в том, что первая изначально была ориентирована на новейшие образовательные технологии, вторая же представляла собой надстройку над традиционным образованием. Технологическая разница между США и ЕС начала стираться к середине 90-х гг. прошлого века, когда страны Европы приступили к активному использованию современных информационных технологий. Азиатские государства практически пропустили этап корреспондентского обучения, большинство из них в настоящее время используют информационные технологии в образовании на базе сети Интернет.

В США развитию дистанционного образования во многом способствует частный капитал (например, Университет «Феникс» является частным образовательным учреждением), в Европе и Азии развитие дистанционного образования в большей степени финансирует государство. Привлечение частного капитала приводит к поиску новых бизнес-

## Сравнительный анализ развития дистанционного обучения в разных странах мира

Показатель	США, Канада	Европа	Азия
Уровень развития технологий ДО	Высокий	Высокий	Средний/Низкий
Экспорт ДО в другие страны	Есть	Есть	Практически нет
Востребованность выпускников на рынке труда	Выпускники востребованы	Выпускники востребованы	Выпускники востребованы
Качество образования	Высокое	Высокое	Среднее/низкое
Востребованность ДО на рынке образования	Востребовано	Востребовано	Очень востребовано
Доступность обучения	Доступно	Доступно	Доступно
Частные инвестиции в ДО	Значительные	Незначительные	Практически нет
Средний возраст студентов	Старше 35 лет	Старше 35 лет	До 30 лет

моделей в образовании (например, бизнес-моделей интернет-университетов) и инновационных подходов к технологической базе самого образования (новые программные и аппаратные комплексы).

Развитые страны (США, Канада, Европа и пр.) стремятся к экспорту своего образования в другие страны, считая его престижным и востребованным. Экспорт дистанционного образования является прибыльным мероприятием, что заставляет ведущие вузы мира конкурировать между собой на образовательных рынках других стран. В то же время дистанционное образование в развивающихся странах в первую очередь направлено на образование соотечественников, а национальные системы дистанционного высшего образования в развивающихся странах более доступны для рядовых граждан в экономическом плане, чем более престижное американское или европейское дистанционное образование.

Рассмотренные вузы, зарекомендовавшие себя в качестве лидеров дистанционного обучения студентов в мире, активно используют электронное обучение, основанное на компьютерных образовательных средах, доступных через глобальную сеть Интернет. По мнению авторов настоящей статьи, дальнейшее изучение данного опыта будет способствовать успешному развитию дистанционного высшего образования в Российской Федерации<sup>10</sup>.

## Примечания

<sup>1</sup> E-learning – a global strategic business report [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании Global Industry Analysts. URL : [http://www.strategyr.com/eLEARNING\\_Market\\_Report.asp](http://www.strategyr.com/eLEARNING_Market_Report.asp) (дата обращения: 03.04.2014).

<sup>2</sup> Worldwide eLearning Market Executive Overview 2010–2015 [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании Ambient Insight. URL : <http://www.ambientinsight.com/Resources/Documents/Ambient-Insight-2010-2015-Worldwide-eLearning-Market-Executive-Overview.pdf> (дата обращения: 03.04.2014).

<sup>3</sup> Бершадская, М. Д. Роль мегауниверситетов в развитии дистанционного образования / М. Д. Бершадская, О. Карпенко, Ю. Вознесенская // Тр. Совр. гуманитар. акад. 2008. № 8. С. 36–54.

<sup>4</sup> Официальный сайт Phoenix University [Электронный ресурс]. URL : <http://www.phoenix.edu> (дата обращения: 05.04.2014).

<sup>5</sup> Официальный сайт EdX [Электронный ресурс]. URL : <https://www.edx.org/leadership> (дата обращения: 05.04.2014).

<sup>6</sup> Официальный сайт Capella University [Электронный ресурс]. URL : <http://www.capella.edu> (дата обращения: 05.04.2014).

<sup>7</sup> Официальный сайт Athabasca University [Электронный ресурс]. URL : <http://www.athabascau.ca> (дата обращения: 05.04.2014).

<sup>8</sup> Официальный сайт The National Distance Education University [Электронный ресурс]. URL : <http://portal.uned.es> (дата обращения: 06.04.2014).

<sup>9</sup> Официальный сайт FernUniversität in Hagen [Электронный ресурс]. URL : <http://www.fernuni-hagen.de/english/> (дата обращения: 07.04.2014).

<sup>10</sup> Белоножко, М. Л. Дистанционная модель обучения студентов современного вуза на базе электронной образовательной среды / М. Л. Белоножко, А. Л. Абрамовский // Фундамент. исслед. 2014. № 5, ч. 3. С. 620–624.

Ю. М. Конев, О. М. Горева

## ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И АСПЕКТЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Авторы статьи на основе теоретических знаний и эмпирических социологических исследований раскрывают интерпретацию ролевых функций, содержательных характеристик качества дистанционного обучения и дистанционного образования, их социальной направленности и целевых установок.

**Ключевые слова:** дистанционное обучение; дистанционное образование; качество дистанционного образования; система образования.

Дистанционное обучение (ДО) стало приоритетным для мирового сообщества не только потому, что оно дешевле для потребителей и для организаторов этой формы обучения, но и вследствие того, что оно соответствует потребностям времени. Более того, дистанционное образование является важнейшей основой дальнейшего устойчивого развития мирового сообщества в рамках современной информационной цивилизации<sup>1</sup>.

Формального решения о формировании дистанционного обучения явно недостаточно для его эффективной реализации. Необходимо сформировать систему критериев качества данного вида образования. Философская традиция анализа качества связывает данную категорию с количественными характеристиками. Первым это рассмотрел Аристотель в своей работе «Органон», пятая глава которой «Категории» представляет собой его анализ взаимодействия различных парных категорий, в том числе качества и количества<sup>2</sup>. Эта тенденция прослеживается в работах И. Канта, который рассматривал «качество», существующее как бы в двух видах: качества априорные, связанные со спецификой познавательной деятельности сознания, и качества вторичные – апостериорные: «качества ощущения всегда имеют чисто эмпирический характер и никоим образом не могут быть представлены *a priori* (например, цвета, вкус и т.п.)»<sup>3</sup>.

Марксистско-ленинская философия подчеркивала диалектическую связь качества и количества вещей и процессов, выразив ее в законе качественно-количественных изменений, согласно которому вещь представляет собой единство определенных качественно-количественных характеристик. Любые вещи и процессы остаются тождественными себе, пока это единство существует. Процесс

динамики качества происходит путем постепенных изменений количества. Достигнув определенной границы, количественные изменения приводят к качественному, т. е. появлению иной вещи или процесса<sup>4</sup>.

Качество дистанционной формы обучения и дистанционного образования часто рассматривают как идентичные, что представляется не совсем точным, ибо обучение и образование имеют разную направленность, различное содержание и форму, в связи с чем, естественно, критерии качества различны: дистанционное обучение является средством и методом получения дистанционного образования<sup>5</sup>. Рассмотрим, прежде всего, различные теоретические трактовки качества дистанционного обучения и дистанционного образования.

Е. С. Полат раскрывает эти проблемы в статье «Методология определения эффективности дистанционной формы обучения», аргументируя положение о том, что дистанционное обучение является новой формой данного процесса, а не дистанционной технологией, как определяет данную форму обучения «Закон об образовании»<sup>6</sup>. Следовательно, переход к дистанционному обучению изменил форму подачи учебных материалов: от устной речи преподаватель перешел к комбинированной системе преподавания, включающей наряду с устной речью новейшую мультимедийную аппаратуру.

Подчеркивая направленность и своеобразие открытого дистанционного образования, С. А. Щенников и Л. П. Клеева отмечают непосредственную его связь с происходящими в современном обществе трансформациями, в том числе и превращением современной экономики в экономику знаний. Дистанционное образование дает возможность постоянно

повышать образовательный уровень работников на различных этапах своей профессиональной деятельности. По их мнению, новые экономические условия выдвигают требования постоянного повышения технико-экономического уровня производства, которые представляют собой базу экономического развития и конкурентоспособности предприятия. Реализовать эту задачу можно только при постоянном росте образовательного и квалификационного уровня работников, что и определяет необходимость изменения организации образовательной системы и критериев оценки ее качества<sup>7</sup>.

Однако существует и противоположное мнение в отношении дистанционного образования. Так, С. Сазонов отмечает, что эксперты предсказывают в будущем доминирование дистанционного образования, а затем и полное вытеснение ими традиционных образовательных форм<sup>8</sup>. Одновременно А. С. Минзов ставит вопрос о том, какими свойствами должна обладать система дистанционного обучения. Фактически он ведет речь о функциональной направленности данного вида образования, которое должно решить многокомпонентные задачи<sup>9</sup>.

Проанализированные подходы в определенной мере раскрывают специфику и качество дистанционного обучения, но не дистанционного образования. Сводить качество такого вида образования к сумме знаний и умений, важных для исполнения профессиональных функций выпускника на производстве, в рамках современного информационного этапа развития мирового сообщества, в том числе и России, является нонсенсом. Результаты изучения мнения респондентов и экспертов по проблемам качества дистанционного образования, полученные авторами в процессе исследования, показали иное представление о сущности качества дистанционного образования.

Характеризуя качество образования, 67 % опрошенных студентов считают, что, прежде всего, дистанционное образование дает хорошую квалификацию, 41 % – российское дистанционное обеспечивает нужную квалификацию, а 12 % отмечают, что оценивать качество и эффективность дистанционного образования в целом нельзя: данные показатели зависят от образовательного заведения и мотивации учащегося. Аналогичную оценку качества дистанционного образования дают

и выпускники, считая, что дистанционное образование дает хорошую квалификацию (77 %), российское дистанционное обеспечивает нужную квалификацию (74 %), оценивать качество и эффективность дистанционного образования в целом нельзя: данные показатели зависят от образовательного заведения и мотивации учащегося (60 %) (рис. 1).

Преподаватели отмечают, что российское дистанционное образование обеспечивает нужную квалификацию (48 %), что оно может быть качественным только при сочетании дистанционных технологий с очным обучением (30 %) и оно подходит не для всех: учащийся должен обладать высокой дисциплиной и развитыми навыками самостоятельной работы (18 %) (рис. 1).

Несколько иную оценку дистанционному образованию дают работодатели: они считают, во-первых, что при дистанционном образовании существуют проблемы с контролем приобретенных знаний и умений (88 %); во-вторых, что оценивать качество и эффективность дистанционного образования в целом нельзя: данные показатели зависят от образовательного заведения и мотивации учащегося (52 %); в-третьих, дистанционное образование подходит не для всех: учащийся должен обладать высокой дисциплиной и развитыми навыками самостоятельной работы (52 %).

Студенты, выпускники, обучающиеся по дистанционной форме образования, и преподаватели, обеспечивающие их обучение, считают данную образовательную форму перспективной и в связи с этим дали бы рекомендацию своим друзьям и знакомым воспользоваться услугами российского дистанционного образования. Такие ответы дали 90 % студентов, 72 % выпускников и 79 % преподавателей. В отличие от них 72 % работодателей не дали бы таких рекомендаций своим друзьям и знакомым. Отвечая на вопрос о престиже ДО, студенты, выпускники и преподаватели продемонстрировали уникальную солидарность: по их мнению, дистанционное образование является современным (студенты 73 %, выпускники 94 %, преподаватели 52 %); данный тип образования представляет собой образование среднего уровня для тех, кто не имеет средств для очного обучения (студенты 22 %, выпускники 43 %, преподаватели 18 %); престижность дистанционного образования признали 16 %

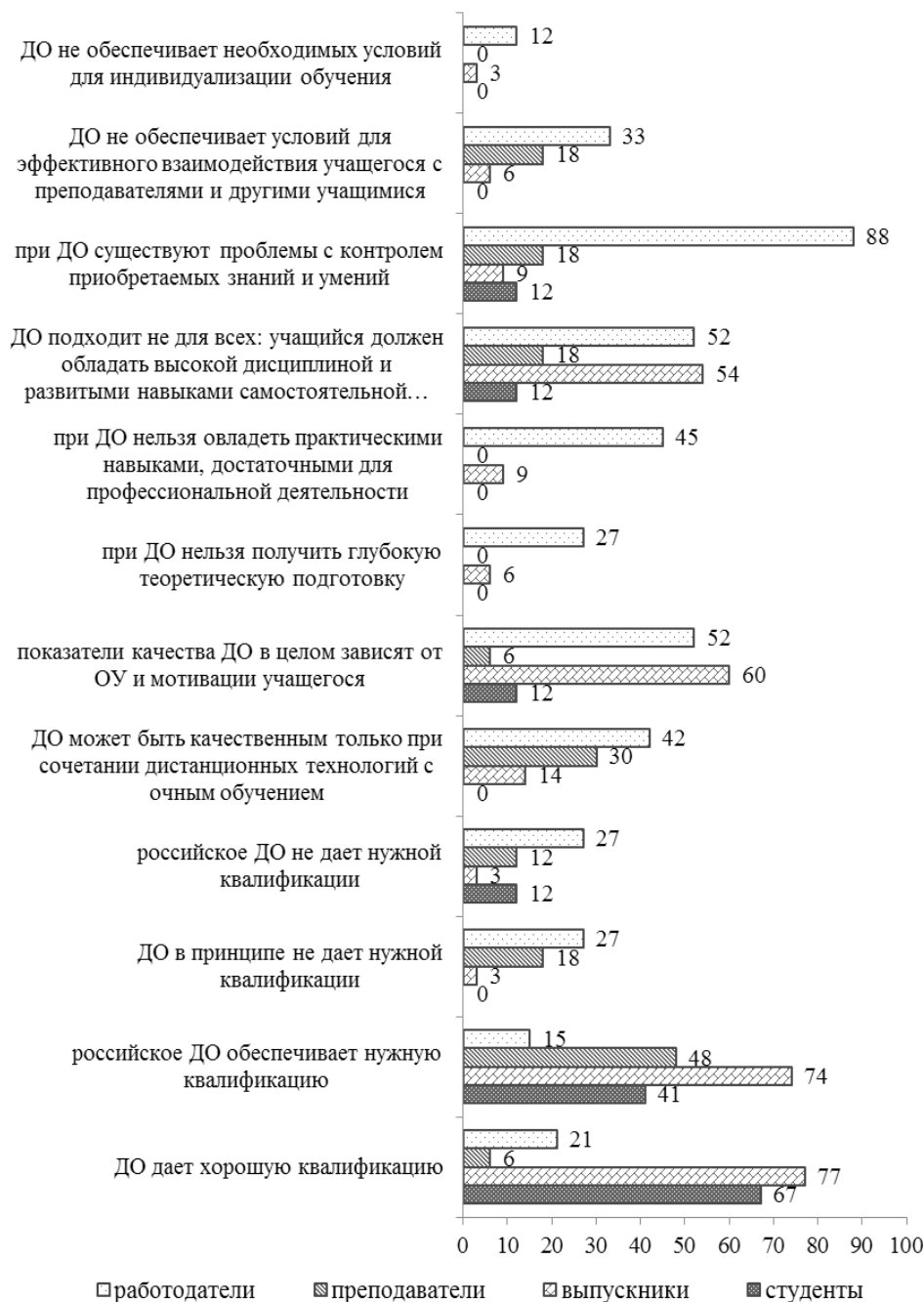


Рис. 1. Ответы на вопрос о качестве дистанционного образования, в %

студентов, 37 % выпускников и 21 % преподавателей.

В то время как большинство работодателей отметило, что дистанционное образование рассчитано на тех, кто не имеет достаточных способностей, чтобы получить обычное образование (76 %); данный тип образования, по их мнению, представляет собой образование среднего уровня для тех, кто не имеет средств для очного обучения (52 %); и технологии дистанционного обучения ориентированы на массовое предоставление обра-

зовательных услуг, поэтому дистанционное образование не может быть элитным (45 %) (рис. 2.).

Ответы респондентов и экспертов на вопрос о престижности, впрочем как и о качестве дистанционного образования, свидетельствуют о факте непризнанности в России этой формы образования. Существующий российский консерватизм по отношению к системе образования в определенной степени является результатом общегосударственного управления, которое фактически не приняло

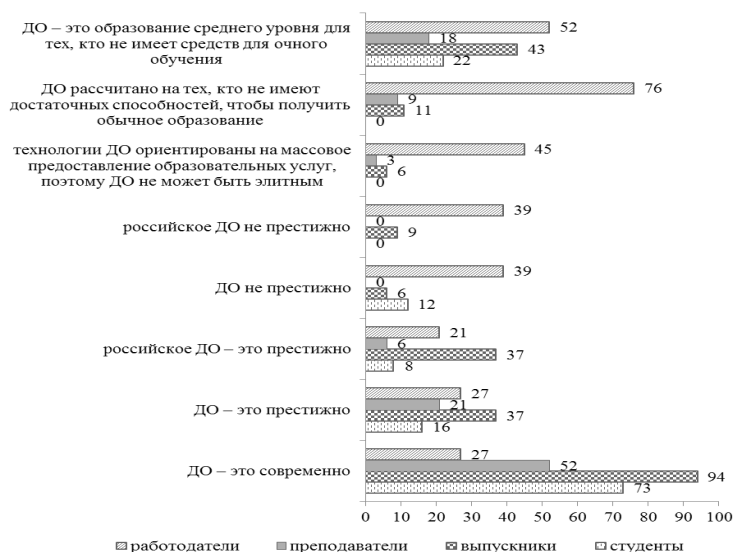


Рис. 2. Мнения респондентов о престижности дистанционного образования, в %

нормативно-законодательного акта, признающего приоритетность дистанционного образования в современном и перспективном развитии интеллектуально-творческого потенциала личности и общества.

Таким образом, можно подчеркнуть, что дистанционное обучение представляет технологическую основу дистанционного образования, т. к. представляет единственную – дистанционную – форму учебного процесса и может совмещать ее с непосредственным взаимодействием с преподавателем, наставником, тьютором.

### Примечания

<sup>1</sup> Осипова, Л. Б. Дистанционное обучение : возможности и перспективы / Л. Б. Осипова, Ю. П. Минзова // Вестн. Орловс. гос. ун-та. Сер. Новые гуманитар. исслед. 2014. № 2 (37). С. 42–45.

<sup>2</sup> Аристотель. Антология мировой философии. / ред.-сост. В. В. Соколов. М. : Мысль, 1969. Т. 1, ч. 1. С. 407–475.

<sup>3</sup> Кант, И. Критика чистого разума. М. : Мысль, 1994. 591 с.

<sup>4</sup> Маркс, К. Сочинения : в 39 т. / К. Маркс, Ф. Энгельс. Изд. 2-е. Т. 3. М. : Гос. изд-во полит. лит., 1955. С. 19.

<sup>5</sup> Барбаков, О. М. Управленческий контроль качества дистанционного образования в виртуальном пространстве / О. М. Барбаков, О. М. Горева // Изв. высш. учеб. заведений. Социология. Экономика. Политика. 2014. № 1. С. 110–113.

<sup>6</sup> Полат, Е. С. Методология определения эффективности дистанционной формы обучения [Электронный ресурс]. URL : <http://www.ioiso.ru/distant/library/publication/voprosef.htm>.

<sup>7</sup> Щенников, С. А. Оценка качества открытого дистанционного образования / С. А. Щенников, Л. П. Клеева // Доп. проф. образование. 2004. № 7 (11). С. 11–16.

<sup>8</sup> Сазонов, С. Дистанционное образование [Электронный ресурс] // Библиотека учебной и научной литературы Русского гуманитарного Интернет-университета (РГИУ). URL : [www.i-u.ru](http://www.i-u.ru) [http://www.i-u.ru/biblio/archive/do\\_sbornik/16.aspx](http://www.i-u.ru/biblio/archive/do_sbornik/16.aspx).

<sup>9</sup> Минзов, А. С. Дистанционное обучение – шаг вперед // Профессионал. 1999. № 3. С. 21–22.

**В. В. Майер, С. М. Моор**

## **ДИСТАНЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ – НОВЫЙ АСПЕКТ В ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА**

*В работе представлен опыт реализации электронного обучения в Тюменском государственном нефтегазовом университете, рассматриваются вопросы документального сопровождения учебного процесса организационного и учебно-методического плана.*

**Ключевые слова:** дистанционные технологии; электронное образование; интернет-партнерство; электронная образовательная среда.

Новый Закон РФ «Об образовании» не делает процесс электронного образования прозрачным. В соответствии с новым законом об образовании электронное обучение становится обязательной составляющей учебного процесса в вузах, а не выбором учебных заведений, что обуславливает актуальность исследований в области электронного образования и обеспечения его реализации в законодательной части.

В современном образовательном пространстве все более важной составляющей становится взаимодействие различных социальных институтов, в связи с этим ставится задача использования и развития сетевых технологий в целях консолидации усилий в совершенствовании электронных ресурсов.

Развитие новых современных технологий в различных сферах деятельности требует, в первую очередь, обеспечения нормативной базы, а во-вторых, подготовки кадров, обладающих профессиональной компетенцией, умением адаптировать свои знания к быстро меняющимся условиям и правилам игры на образовательном поле.

В области содержания всех уровней обучения и организации образовательного процесса приоритетными задачами являются:

- внедрение информационных компьютерных технологий (ИКТ) в образование;
- формирование учебно-программного и учебно-методического обеспечения образовательного процесса;
- развитие различных форм обучения, их гибкого сочетания;
- введение новых технологий и методов обучения.

Следует отметить, что ситуация в образовательной сфере сложилась непростая, так как традиционные формы образования не удовлетворяют возросшим потребностям

в образовательных услугах: их качества, доступности, стоимости и процессу получения образования.

Выходом из сложившейся ситуации может стать системное развитие электронного образования как дополнения к традиционным формам обучения, создание и развитие единой информационно-образовательной среды в глобальной сети Интернет.

В электронном образовательном пространстве (виртуальном) наблюдается отсутствие единой политики, стандартов, терминологии, что вызывает не только разночтения, но и порождает проблемы, которые заводят в тупик обучающие структуры, порождают противоречия.

Что касается терминологии, статья 16 «Закон об образовании» дает понятие терминов ‘электронное обучение’, ‘дистанционные образовательные технологии’. С нашей точки зрения, электронное обучение является частью электронного образования. Дистанционное обучение представляет только часть электронного обучения, поскольку электронное обучение может использоваться и в очной форме образовательного процесса. В свою очередь, дистанционные технологии могут использоваться как в заочной, так и в очной форме.

Наш университет реализует заочное образование с использованием дистанционных технологий. Тем самым вся нормативная база университета распространяется на студентов Центра дистанционного образования: от поступления до выпуска, включая программы обучения. Там, где приходится сталкиваться с новыми явлениями, возникает необходимость создания локальных нормативных актов, не противоречащих закону об образовании<sup>1</sup>.

Появляются новые задачи, которые предстоит решить в будущем. К примеру, обу-

чение в исправительных колониях связано с невозможностью прохождения практики в соответствии с программами обучения.

Однако все эти проблемы решаемы, так как глобализация наиболее удачных проектов и формирования стандартов (в том числе и международных) – это лишь вопрос времени, что предполагает переход от ограниченной концепции только физического перемещения студентов и преподавателей из страны в страну к концепции мобильных идей, знаний и обучения с целью распределения знаний посредством обмена образовательными ресурсами.

В этих условиях все более актуальной становится задача создания единого образовательного и информационно-коммуникационного пространства учебного заведения при сохранении вариативных функционирующих моделей образования.

С целью успешного использования в учебном процессе новых информационно-коммуникационных технологий считаем необходимым принятие ряда положений, регламентирующих их применение как на российском уровне, так и на международном.

Указанная задача в Тюменском государственном нефтегазовом университете решается путем непрерывной разработки и реализации инноваций в технологиях образовательного процесса, одна из которых – создание в университете в 2009 г. Центра дистанционного образования (ЦДО)<sup>2</sup>.

С момента создания ЦДО динамично развивается, уровень организации образовательного процесса совершенствуется путем активизации педагогических, экономических, технических, социальных факторов.

В этих целях разработано «Положение о Центре», благодаря которому закреплены права и обязанности структурного подразделения университета.

Важным документом является «Регламент взаимодействия со структурными подразделениями университета», который определяет, в том числе, характер взаимоотношений кафедр университета с ЦДО.

Взаимодействие между основными субъектами образовательного процесса – обучающимися, преподавателями, специалистами по учебно-методической работе осуществляется в системе поддержки учебного процесса «Educon», в которой размещены электронные учебно-методические комплексы (ЭУМК), разработанные преподавателями универси-

тета, в состав которых входят электронные учебники, практические задания, курсовые, контрольные, виртуальные лабораторные работы, промежуточные и итоговые тесты.

Требования к подготовке ЭУМК являются едиными для вуза, которые отражаются в виде нормативного документа, утвержденного учебно-методическим советом (УМС).

При дистанционном образовании студент самостоятельно изучает дисциплины, в связи с этим возрастают потребности в помощи при освоении учебного материала. Такую поддержку оказывают тьюторы-преподаватели, технически грамотно, осмысленно и эффективно управляя образовательной деятельностью обучающихся: процессом получения знаний, овладения навыками, развитием способностей обучающихся посредством реализации особых подходов и техник в образовательном процессе. Кроме этого создан институт тьюторов-организаторов, занимающихся организацией деятельности преподавателей-тьюторов на кафедрах. Координационную функцию выполняют сотрудники ЦДО, реализующие функцию тьюторов-кураторов, которые несут ответственность за организацию учебного процесса в группах, закрепленных за ними.

Преподаватели ТюмГНГУ проходят курсы повышения квалификации в Центре дистанционного образования:

- «Преподаватель (тьютор) дистанционного обучения»;
- «Организация дистанционного обучения в образовательном учреждении»;
- «Информационные технологии дистанционного обучения».

На курсах повышения квалификации «Преподаватель (тьютор) дистанционного обучения» педагоги получают знания о функциях, видах деятельности, характеристиках и ролях субъектов дистанционного обучения – преподавателя и обучающегося, этикетке в виртуальной образовательной среде, специфике организации контроля знаний и способов обеспечения качества, получают навыки преподавания в электронной среде и др.

На курсах повышения квалификации «Организация дистанционного обучения в образовательном учреждении» слушатели осваивают первые ступени менеджмента в организации дистанционного обучения в образовательном учреждении.

Курсы «Информационные технологии дистанционного обучения» дают тьюторам-

преподавателям Центра дистанционного образования ТюмГНГУ углубленные знания в области информационных технологий, а также формируют навыки их использования в учебном процессе, дают возможность освоить технологии проведения вебинаров и виртуального общения.

Посредством курсов преподаватели овладевают компетенциями в области планирования, организации, мотивации и контроля процесса обучения студентов Центра дистанционного образования. Кроме этого, курсы позволяют решить проблему недостаточной адаптированности субъектов электронного образования к взаимодействию в виртуальной образовательной среде.

Полученные знания и приобретенные навыки преподаватели применяют в работе с обучающимися ЦДО путем совершенствования ЭУМК, поиска и реализации новых форматов общения со студентами в режиме on-line, off-line, проведения вебинаров.

Специалисты по учебно-методической работе ЦДО осуществляют консультационную поддержку студентам и преподавателям как по техническим вопросам работы в системе поддержки учебного процесса «Edison», так и по вопросам виртуального взаимодействия.

Указанные социальные технологии мотивируют субъектов образовательного процесса к овладению современными технологиями, новыми формами взаимодействия, что приводит к непрерывному развитию электронного образования и повышению его качества.

В настоящее время контингент Центра дистанционного образования составляет около 2 тыс. студентов из различных городов РФ, стран ближнего и дальнего зарубежья.

ЦДО развивает партнерские отношения (интернет-партнерство) с образовательными учреждениями России и ближнего зарубежья, а также филиалами университета.

Каждый партнер имеет статус территориального пункта доступа (ТПД) ЦДО. С ТПД заключены договоры, в рамках которых пункты проводят рекламные кампании, осуществляют прием документов абитуриентов, проводят вступительные испытания, оформляют и отправляют в ЦДО личные дела студентов. Кроме этого, территориальные пункты доступа предоставляют компьютерные классы студентам в целях подключения к системе «Edison», участия в вебинарах, прохождения промежуточного и итогового контролей.

Таким образом, Центр дистанционного образования – инновационное структурное подразделение ТюмГНГУ, созданное в 2009 г., реализует инновационные технологии как в подготовке специалистов по программам среднего специального образования и направлениям подготовки бакалавриата, так и преподавателей Тюменского государственного нефтегазового университета<sup>3</sup>.

На основании проведенного анализа развития заочного образования с использованием дистанционных технологий можно сделать вывод о возрастающей виртуализации взаимодействия субъектов образовательного пространства. Несмотря на предпринятые шаги и успехи, достигнутые в отдельных вузах, в целом в стране уровень развития электронного образования не соответствует темпам развития информационно-коммуникационных технологий<sup>4</sup>.

На современном этапе стратегия развития предполагает сетевое взаимодействие и объединение усилий по формированию образовательной виртуальной среды, способствующей созданию открытого университета, что является выгодным как с экономических, так и с социальных позиций.

## Примечания

<sup>1</sup> Материалы официального сайта Центра дистанционного образования ТюмГНГУ [Электронный ресурс]. URL : <http://www.tsogu.ru/distantcionnoe-obrazovanie/205432/>.

<sup>2</sup> Майер, В. В. Инновационный проект по продвигению дистанционного образования нефтегазового университета / В. В. Майер, С. М. Моор // Новые образовательные технологии в вузе (НОТВ – 2012) : сб. материалов (IX Междунар. науч.-метод. конф., 8–10 февр. 2012 г.) / отв. за вып. А. В. Щербаков. Екатеринбург : УРФУ, 2012. С. 114–119.

<sup>3</sup> Майер, В. В. Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе / В. В. Майер, С. М. Моор // НЕФТЬГАЗТЭК : сб. материалов Тюмен. междунар. инновац. форума (17–18 сент. 2013 г.). Тюмень : Экспресс, 2013. С. 152–153.

<sup>4</sup> Моор, П. К. Опыт применения дистанционных технологий в очной и заочной форме обучения // Социология. Экономика. Политика. Изв. высш. учеб. заведений. 2014. № 1 (40). Январь–март. Тюмень : Изд-во ТюмГНГУ, 2014. С. 95–96.

Н. И. Скок

## БИОСОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

*Приведены и проанализированы результаты социологического исследования, проведенного в 2013 г. в виде формализованного интервью молодых преподавателей вузов Тюменской области (N=210) с целью определения уровня их профессионального потенциала. Результаты показали, что профессиональный потенциал молодых ученых провинциальных вузов базируется в немалой степени на их медико-биологических характеристиках (соматическое и психическое здоровье, гендерная принадлежность). В выводах указано, что наиболее высокий уровень профессионального потенциала имеют лица без выраженных нарушений здоровья, стрессоустойчивые, мужчины, владеющие широкими социальными связями, знаниями и навыками.*

**Ключевые слова:** потенциал; человеческий потенциал; профессиональный потенциал; здоровье; стрессоустойчивость; гендер.

Любая социальная группа характеризуется различными особенностями образа жизни, которые отличают ее от других групп. Как известно, образ жизни определяется как форма жизнедеятельности личности или группы, включающая особенности повседневного поведения (в том числе профессионального), межличностного общения, индивидуальную специфику реализации духовных и материальных потребностей<sup>1</sup>. Образ жизни является следствием в том числе и тех потенций (сил), которыми располагает конкретный индивид. Таким образом, жизнедеятельность молодых преподавателей будет определяться, с одной стороны, их витальными, социальными и духовными потребностями, с другой стороны – их ресурсами. В число последних нельзя не включить потенциал здоровья.

При анализе содержания всех рядоположенных дефиниций, отражающих категории человеческого и профессионального потенциала, нетрудно заметить, что каждая содержит в качестве структурного элемента понятие ‘здоровье’. В частности, одним из показателей ИРЧП – индекса развития человеческого потенциала – является долголетие, напрямую связанное с состоянием здоровьем. Категория человеческого капитала, как известно, включает в себя «приобретенные знания, навыки, мотивацию и энергию, которыми наделили человеческое существо и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг <...> это форма капитала, потому что является источником будущих заработков или удовлетворения по-

требностей, или того и другого вместе»<sup>2</sup>. В свою очередь, понятие профессионального потенциала большинством исследователей трактуется как совокупность профессиональных и нравственно-личностных возможностей человека, необходимых и достаточных для эффективной работы в той или иной профессии.

Таким образом, здоровье не может быть в полной мере отнесено к характеристикам профессионального потенциала. Оно, скорее, является показателем человеческого потенциала, его базовой характеристикой и фактором, формирующим профессиональный потенциал.

С другой стороны, профессиональная деятельность молодого преподавателя вуза предполагает преодоление многочисленных проблемных ситуаций, требующих от него мобилизации, оптимизации и взаимного согласования временных, материальных и других ресурсов. Такое напряжение требует не только активной интеллектуальной работы, но и соматического здоровья.

Известный канадский физиолог французского происхождения Ганс Селье в 1935 г. ввел понятие стресса, под которым он понимал «состояние неспецифического напряжения в живом организме, проявляющееся в реальных морфологических изменениях в различных органах и системах»<sup>3</sup>. Он утверждал, что разные внешние агенты могут вызывать одинаковые поражения, проявляющиеся в генерализованном адаптационном синдроме (ГАС) – эквиваленте стресса. Данное утверждение подводит к введению такого понятия,

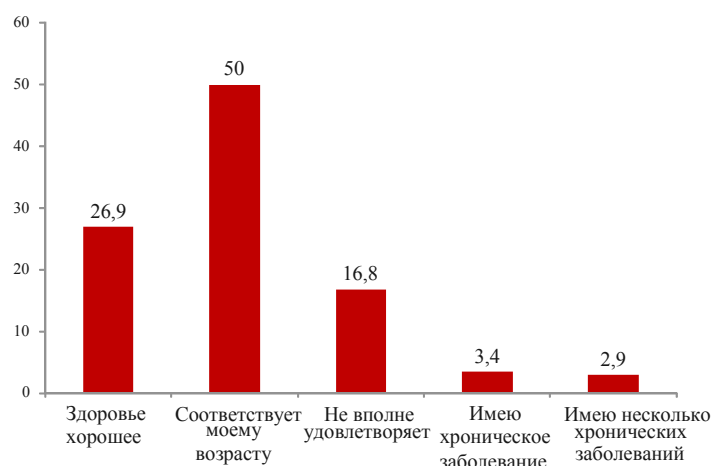


Рис. 1. Ответы респондентов на вопрос: «Как Вы оцениваете состояние своего здоровья?», (в %)

как биосоциальный стресс, который, исходя из социологического подхода, представляется генеральным стрессом, т. е. сверхсильным раздражителем, приводящим к реакции напряжения человеческого организма, следствием которой может стать развитие соматического заболевания, прежде всего, заболевание сердечно-сосудистой или нервной системы. Таким образом, потенциал здоровья в условиях множества неопределенностей, в которых пребывает молодой преподаватель, является крайне важным базовым показателем. Он в немалой степени определяет профессиональные возможности и перспективы. А именно избыток возможностей является условием здоровой и полноценной жизни.

Отсутствие или ограниченность потенциала здоровья чаще приводит к противоположному результату – упрощению жизни вообще и профессиональной в частности. Такое упрощение проявляется следующим образом: минимизация притязаний, свертывание социальных отношений, ориентация на постоянно меняющиеся требования жизненной ситуации или на устоявшиеся, общепринятые образцы жизненных стратегий.

Следовательно, здоровье является одним из неперенных условий полного проявления профессионального потенциала молодого преподавателя вуза.

Проведенный нами опрос молодых преподавателей провинциальных вузов показал, что большинство из них оценивают свое здоровье как хорошее или соответствующее возрасту (рис. 1)

Таким образом, в группу «здоровых» отнесли себя 76,9 % респондентов, а «больных» – оставшиеся 23,1 %. Такие данные представляются нам не вполне достоверными по следующим основаниям.

Во-первых, они, несомненно, являются субъективными, так как каждый опрошенный имеет собственное представление о здоровье и болезни. Например, некоторые респонденты могут не относить к болезненным состояниям имеющиеся у них нарушения зрения, избыток веса, эпизодическое повышение артериального давления. В то же время при профилактических осмотрах такие состояния оцениваются как патологические.

Во-вторых, ряд респондентов вообще никогда не участвовали в профилактических мероприятиях и могут не знать о наличии у них отклонений от нормы.

В-третьих, как известно, ряд заболеваний могут проявляться исключительно в состоянии стресса в виде функциональных, т. е. временных нарушений и быть начальной стадией болезни, которую трудно зафиксировать без использования специальных диагностических методик (углубленный медосмотр или использование результатов опроса Европейского регионального бюро ВОЗ), тем более, что, по данным опроса, 52,0 % преподавателей часто испытывают стресс (рис. 2).

В-четвертых, доля лиц молодого возраста (старший школьный) с хорошим здоровьем составляет чуть более 25 % (данные профилактических осмотров школьников г. Тюмени, 2012 г.).

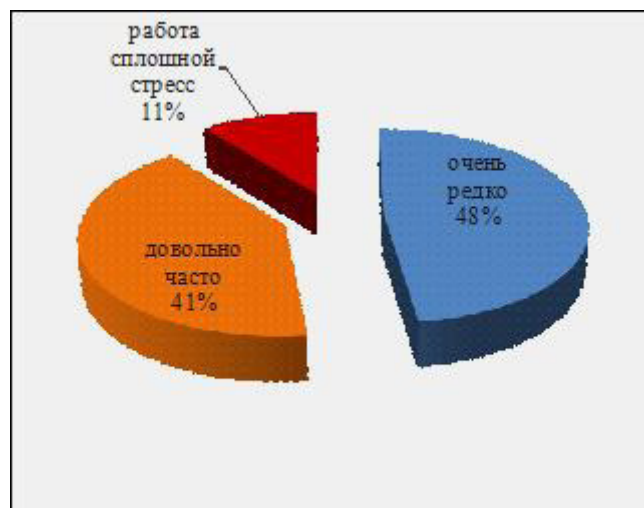


Рис. 2. Ответы респондентов на вопрос: «Как часто Вы испытываете стрессовые ситуации в профессиональной деятельности?», (в %)

Следовательно, несмотря на получение оптимистических данных о состоянии здоровья молодых преподавателей, требуется их подтверждение другими методами.

Еще одним фактором, определяющим уровень профессионального потенциала, на наш взгляд, является гендерная принадлежность молодого преподавателя. Как и состояние здоровья, гендер следует отнести к базовым характеристикам человеческого потенциала и к детерминантам состояния профессиональных ресурсов.

Профессиональную сферу преподавателей высшей школы можно рассматривать как игровое поле, складывающееся из объективных связей между позициями, находящимися в альянсе или конфликте, в конкуренции или кооперации. П. Бурдые замечает: «...чтобы поле функционировало, необходимо наличие ставок и индивидов, готовых играть в эту игру, а также обладающих габитусом»<sup>4</sup>. К проявлениям габитуса с полным правом могут быть отнесены здоровье и гендер.

Учитывая, что в тюменских вузах молодые преподаватели представлены преимущественно женщинами, то несомненный интерес представляет то влияние, которое данное обстоятельство может оказывать на все стороны деятельности вуза и, прежде всего, научно-образовательную.

Исследования, проведенные в вузах Ульяновска и Димитровграда в 2009 г., а также в столичных вузах, показали, что практически повсеместно укрепляется тенденция к «феминизации» кадрового состава преподавателей.

При этом отмечено, что глубина диспропорции зависит от профиля и престижности вуза. В свою очередь, престижность определяется не только местом вуза в рейтинге, но и заработной платой преподавателей<sup>5</sup>. Таким образом, чем более престижным является вуз, тем больше мужчин-преподавателей в нем работает. Указанные исследования также показывают, что меняется не только гендерная структура кадров, но изменяется и профессиональное поведение представителей разных полов, основанное на трансформации ценностей. В частности, для женщин и мужчин – преподавателей вузов – семья и работа стали важными почти в одинаковой степени. Для обоих полов в равной степени актуальным является гибкий график работы в вузе. Одновременно большинство опросов показывают, что мужчины проявляют большую научную активность, они более мобильны и быстрее продвигаются по карьерной лестнице.

Н. Н. Михайлова в своей диссертации «Гендерные основания профессиональной деятельности преподавателя высшей школы: на примере вузов Ульяновской области» показывает, что снижение интереса к статусу преподавателя вуза со стороны мужчин обусловлено, прежде всего, экономическими причинами при одновременном преобладании у мужчин-преподавателей человеческого капитала над аналогичным у женщин. Кроме того, мужчины имеют более высокий научный и управленческий ресурс по сравнению с женщинами, но из-за экономических причин предпочитают его реализовать в другой сфере деятельности<sup>6</sup>.

Таблица 1

Удовлетворенность молодых преподавателей различными сторонами профессиональной деятельности в вузе в зависимости от пола (учитывались ответы «доволен» и «скорее доволен», в % от общего количества респондентов мужского и женского пола)

№ п/п	Деятельность	Пол			
		Мужчины (чел.)	%	Женщины (чел.)	%
1	Режим работы	57	73,1	97	75,2
2	Организация труда	43	55,9	86	67,2
3	Медицинское обслуживание	45	57,7	90	70,9
4	Питание в вузовской столовой	39	50,0	88	68,5
5	Отношения в коллективе	65	83,3	117	92,9
6	Отношения с начальством	59	76,6	113	91,1
7	Соответствие работы личным интересам	63	80,7	106	82,8
8	Возможность научного роста	56	72,8	92	71,4
9	Система повышения квалификации	42	53,9	84	65,1
10	Престиж работы	43	55,9	76	69,4
11	Размер зарплаты	12	15,4	20	15,8
12	Возможность карьерного роста	34	44,2	71	56,3

Таблица 2

Оценка причин низкой привлекательности профессии преподавателя вуза респондентами мужского и женского пола (в %)

№ п/п	Причины	Пол			
		Мужчины (чел.)	%	Женщины (чел.)	%
1	Непоследовательная, несистемная политика органов власти	28	35,9	22	17,1
2	Снижение качества высшего образования	35	44,9	63	48,8
3	Финансовые проблемы	36	46,2	78	60,5
4	Невозможность решения социальных проблем	44	56,4	64	49,6
5	«Утечка мозгов», эмиграция талантливой молодежи	16	20,5	13	10,1
6	Отсутствие времени	12	15,4	33	25,6
7	Невостребованность в обществе и на производстве творческого подхода к делу	20	25,6	16	12,4

Исследование, проведенное нами в Тюмени в 2013 г., согласуется с выводами Н. Н. Михайловой и подтверждается данными анализа таблиц сопряженности половой принадлежности респондентов с их удовлетворенностью различными сторонами деятельности в вузе (табл. 1).

Полученные данные показывают, что преподаватели-женщины более удовлетворены «гигиеническими» сторонами работы в вузе, чем молодые мужчины. Они ценят возможность получить медицинское обслуживание, питаться в столовой, благоприятные отношения в коллективе и с руководством. Разрыв становится менее выраженным при оценке

удовлетворенности сторонами профессиональной деятельности преподавателей вузов, которые являются более принципиальными. К таким аспектам можно отнести: соответствие работы личным интересам, возможность научного роста, престижность работы, размер заработной платы.

Анализ сопряженности пола с выбором причин низкой престижности работы преподавателя вуза показал, что мужчины чаще видят причину данной ситуации в объективных обстоятельствах, связанных с положением в стране (непоследовательная, несистемная политика государства, невозможность решения социальных проблем молодых ученых и пре-

Таблица 3

Сопряженность пола преподавателя вуза с частотой подработки  
(в % от общего числа респондентов)

№ п/п	Место подработки	Пол			
		Мужчины (чел.)	%	Женщины (чел.)	%
1	Государственные учебные заведения	16	21,9	21	17,6
2	Негосударственные учебные заведения	7	10,0	9	7,8
3	НИИ, научные центры	8	11,4	7	5,9
4	НИОКР, гранты	15	21,4	39	32,8
5	Малый, средний бизнес	24	33,8	19	15,8
6	Репетиторство	10	14,5	31	26,1

подавателей, «утечка мозгов», эмиграция талантливой молодежи, невостребованность в обществе и на производстве творческого подхода к делу).

Женщины связывают снижение привлекательности работы преподавателя с «местными» проблемами (снижение качества высшего профессионального образования, недостаточное финансирование, отсутствие времени).

Указанные данные представлены в табл. 2.

При исследовании профессионального потенциала молодых преподавателей вузов немаловажным было оценить, насколько часто респонденты «подрабатывают» в других учебных заведениях или организациях (табл. 3).

На основании представленных результатов опроса можно с уверенностью сделать следующие выводы.

Во-первых, профессиональный потенциал молодых женщин-преподавателей носит в большей степени прикладной характер, кроме того, его уровень и возможности реализации тесно связаны с состоянием микро- и мезосоциума. Профессиональный ресурс мужчин-преподавателей проявляется преимущественно в научной деятельности, стремлении к карьерному росту и расширению сферы приложения своих знаний и навыков.

Во-вторых, молодые преподаватели вузов-мужчины в большей степени, чем женщины, имеют достаточный потенциал, позволяющий им совмещать несколько мест работы, либо преподавательскую и научную деятельность.

#### Примечания

<sup>1</sup> Еникеев, М. И. Энциклопедия. Общая и социальная психология. М. : Приор, 2002. 532 с.

<sup>2</sup> Bowen, H. K. *Furestudent in Learuius*. San Francisco, 1978. P. 362.

<sup>3</sup> Селье, Г. На уровне целого организма. М. : Наука, 1972. 132 с.

<sup>4</sup> Бурдые, П. Некоторые свойства полей [Электронный ресурс] // Восток : альманах. 2004. № 11 (23). URL : <http://www.situafon.ru/appjarf> 633. Htne.

<sup>5</sup> Фофанова, К. В. Гендер в контексте профессионального поведения и повседневных практик преподавателей высшей школы / К. В. Фофанова, Н. Н. Михайлова // Вестн. Тюмен. гос. ун-та. 2009. № 2. С. 20–25.

<sup>6</sup> Михайлова, Н. Н. Гендерные основания профессиональной деятельности преподавателя высшей школы : на примере вузов Ульяновской области : дис. ... канд. социол. наук. Пенза, 2009.

А. Л. Колтунов

## ПОЗИТИВНЫЕ ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ВУЗЕ

*Статья посвящена причинам возникновения, сути и управлению социальными конфликтами в системе высшего образования. В статье отмечается недостаточное исследование и разработанность данной темы, отсутствие надежных и эффективных технологий по предупреждению и регулированию конфликтных ситуаций в вузе. На основе проведенного исследования автором предлагается создание службы по управлению конфликтами в учебном заведении, определены его задачи и функции, заявлена концептуальная сущность.*

**Ключевые слова:** система высшего образования; учебное заведение; образовательное учреждение; конфликт; социальные технологии; управленческая культура; управление конфликтами; мониторинг; экспертиза и диагностика конфликтов; социальный климат.

Экономическая власть и лежащая в ее основе собственность на экономические ресурсы становится сегодня в нашей стране центральным объектом многообразных конфликтных противостояний, приобретающих особую остроту. Страна длительное время находится в процессе перераспределения собственности, обостряющего новые и старые противоречия. Это, в свою очередь, осложняет конфликтные процессы на предприятиях и в организациях. Общеизвестно, что с экономическими конфликтами тесно связаны социально-экономические и трудовые конфликты.

Сегодня образование необходимо рассматривать как производство человеческого капитала, важной составляющей которого является интеллектуальный капитал. Если учитывать возрастание роли человеческого капитала в тенденциях социально-экономического и научно-технического развития, то можно увидеть, что образование становится главной движущей силой развития современного общества.

Соглашаясь с тем, что вузы в системе высшего образования действительно выступают «производителями» человеческого капитала и активных знаний, обеспечивающих ускорение общественного развития, автор считает возможным рассматривать вузы как корпоративную организацию с присущими ей особенностями и закономерностями развития.

Для управления конфликтами в вузе проблема выявления причин их возникновения занимает ключевое место в поиске путей предупреждения и конструктивного разрешения социальных конфликтов.

Конфликт служит способом выявления и разрешения противоречий. Существует обо-

снование того фундаментального факта, что конфликт лежит в основе поведения групп и индивидов, трансформации общественных структур и развития социальных процессов. Некоторые исследователи, признающие конфликт нежелательным, считают его разрушителем нормально функционирующей системы. По их мнению, в своей изначальной основе конфликт не присущ системе и обычно исчерпывается тогда, когда активизируются те силы в системе, которые вернут ее в положение баланса или стабильности. Но отсюда следует, что уже в самом конфликте заложен стимул к появлению институтов для поддержания системы в устойчивом состоянии. Это и законодательная деятельность, и принятые процедуры для решения споров, и собрания трудового коллектива. Следовательно, даже специалисты, которые считают конфликт отрицательным явлением, видят в нем позитивные черты<sup>1</sup>.

Рассматривая функции и последствия конфликтов, считаю возможным подчеркнуть полезность конфликтов, только если они конструктивны или урегулированы цивилизованными средствами, т. е. конкретные конфликты и их роль в разрешении противоречия. При отсутствии соответствующих навыков урегулирования разногласий конфликты способны иметь разрушительные последствия. Однако, будучи взяты под контроль, они обладают несомненными положительными сторонами. Придавая управленческим процессам определенную динамику, они сигнализируют о возникших диспропорциях, помогая, таким образом, предотвращать нежелательное развитие события и – в конечном счете – дезинтеграцию механизмов регулирования в системе высшего образования.

Таким образом, к конфликтам в системе образования следует относиться скорее как к позитивному, нежели как к деструктивному явлению, не забывая при этом, что позитивный характер конфликтов целиком и полностью определяется возможностями их выявления и урегулирования на разных уровнях управления.

Автор работы предлагает применение достаточно широкого определения управления. Управление в социальных системах есть целенаправленное и систематическое воздействие субъекта управленческой деятельности (личности, группы, специально созданного органа) на объект управления (вуз в целом или его структурную часть) с тем, чтобы обеспечить целостность, нормальное функционирование, совершенствование или перевод в желаемое состояние. Управление конфликтом может, в свою очередь, рассматриваться как часть управления социальными отношениями.

Определяя причины социальных конфликтов, необходимо учитывать их субъективно-объективный характер. К числу объективных причин конфликтов, отмечают А. И. Донцов и Т. А. Полозова, можно отнести главным образом те обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений, установок<sup>2</sup>.

По мнению В. Н. Кудрявцева, наработанные в социологии управления фундаментальные идеи имеют большое значение в разработке конкретных приемов и способов управления конфликтами. Соблюдение принципиальных положений общего характера обеспечит благоприятный фон решения проблем управления конфликтом в каждом конкретном случае<sup>3</sup>.

К таким положениям могут быть отнесены следующие:

1. Управление развитием конфликта является по своей сути управлением людьми. Здесь имеют свое значение все факторы и мотивы собственно человеческого поведения, включающие объективные и субъективные, материальные и духовные, идеальные, рациональные и прочие моменты. Их нельзя представить исчерпывающим образом, поэтому целесообразно говорить о наиболее вероятной тенденции развития конфликта, чем о закономерности.

2. Управление конфликтом есть управление на базе интересов. Правильно понятый интерес участников конфликта представляет

собой ключ его успешного разрешения, непременное условие соглашения.

3. Управление конфликтом – это управление равными. Среди участников конфликта, как правило, не бывает абсолютно неправой стороны. К конфликту нельзя подходить с предубеждением в отношении одной из сторон.

Успешное управление социальными конфликтами, по нашему мнению, во многом определяется знаниями о структуре и динамике данного явления.

Управление конфликтами более эффективно, если оно осуществляется на ранних этапах возникновения противоречий. Заблаговременное обнаружение социальных противоречий, развитие которых может привести к конфликтам, обеспечивается прогнозированием – важнейшим видом деятельности субъекта управления. Основными источниками прогнозирования конфликтов является изучение объективных и субъективных условий и факторов взаимодействия между людьми. В системе высшего образования такими условиями, по мнению авторов, могут стать стиль управления, уровень социальной напряженности, социально-психологический климат, лидерство и микрогруппы и другие социально-психологические явления. Прогнозирование позволяет своевременно выявить возможные противоборства и предупредить их. Предупредить конфликты легче, чем конструктивно разрешить их.

Роль руководителя в управлении конфликтом в вузе на всех этапах его развития является определяющей. Стихийное развитие конфликта приводит к нарушению нормального функционирования организации. Тем не менее, конфликты являются неотъемлемой частью жизни любой организации. Более того, во многих случаях именно наличие конфликтов является показателем того, что организация развивается, а не стоит на месте. Реальная задача, стоящая перед руководителем, заключается не в том, чтобы исключить конфликты из жизни учреждения образования, а в том, чтобы выработать способы конструктивного их разрешения. Разрешение конфликтов в системе высшего образования – сложный многоходовой процесс, который, основываясь на диагностике конфликтов, выражается в предупреждении, сдерживании и регулировании. Управление конфликтами выражается в выработке стратегий конфликтного поведе-

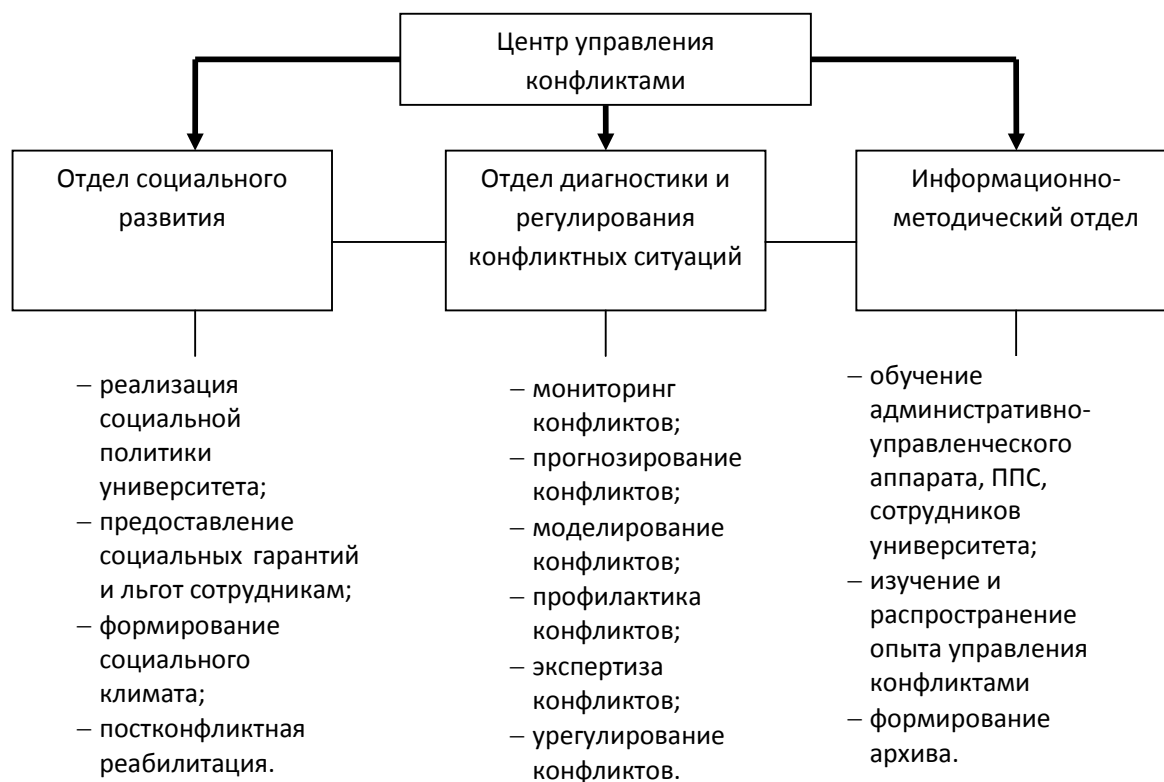


Рис. 1. Функциональная модель Центра управления конфликтами

ния, в подавлении или стимулировании конфликтов, в снижении уровня конфликтных деструкций, введении института посредничества, в переговорах конфликтующих сторон.

Таким образом, авторы отмечают, что в системе высшего образования конфликты представляют собой естественную форму взаимодействия структурных подсистем и индивидов. Конфликт есть специфическая форма конкурентных интеракций сторон, пытающихся защитить и реализовать свои интересы путем оспаривания интересов и статусов своих контрагентов.

Иерархичность структур системы высшего образования, дифференциация управленческих ролей, опосредующая различия статусов и интересов отдельных институтов, а также ценностные, социокультурные и иные расхождения последних, неизбежно провоцируют конфликты, превращая их в органическую, а в известных случаях и определяющую форму человеческого поведения. По мнению автора, повышение эффективности управления конфликтами в вузе и их предупреждение может быть реализовано при условии создания Центра управления конфликтами, модель которого может быть разработана, исходя из

специфики и задач конкретного учебного заведения, и выглядеть следующим образом.

Цель деятельности центра управления конфликтами – организационно вписываясь в структуру вуза, создать систему оперативного и динамичного прогнозирования конфликтности и применения действенных мер предупреждения и конструктивного управления социальными конфликтами.

Основными задачами могли бы стать следующие:

1. Моделирование конфликтности в вузе.
2. Целенаправленный конфликтологический мониторинг.
3. Экспертиза и диагностика конфликтов.
4. Менеджмент конфликтов.

Таким образом, в процессе постановки задач необходимо выделить главный критерий целесообразности деятельности центра. Очевидно, что таким критерием могло бы стать повышение конфликтологической компетентности административно-управленческого аппарата, сотрудников и профессорско-преподавательского состава и, следовательно, снижение уровня конфликтности в коллективе как важного фактора формирования благоприятного социального климата.

**Примечания**

<sup>1</sup> Козер, Л. Функции социального конфликта. М. : Идея-пресс, 2000. 196 с.

<sup>2</sup> Донцов, А. И. Проблема объективных детер-

минант межличностного конфликта в группе / А. И. Донцов, Т. А. Полозова // Вестн. Моск. гос. ун-та. 1982. № 4. С. 23–32.

<sup>3</sup> Кудрявцев, В. Н. Основы конфликтологии : учеб. пособие. М. : Юристъ, 1997. 200 с.

Е. Ю. Леонова, Л. Л. Мехришвили

## ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ ОСУЖДЕННЫХ: АДАПТАЦИЯ ЗАРУБЕЖНОГО И РОССИЙСКОГО ОПЫТА

*Статья посвящена проблемам реформирования образовательного элемента уголовно-исполнительной системы. Обобщен опыт ресоциализации осужденных, накопленный развитыми европейскими странами: Германией, Францией, Швецией, Австрией, Финляндией, представлен обзор специфики организации, структуры и правовой базы высшего образования осужденных в пенитенциарных системах зарубежных стран. Демонстрируется эффективность социально-образовательных технологий в практике ресоциализации осужденных.*

**Ключевые слова:** ресоциализация; ресоциализация осужденных; пенитенциарное учреждение; высшее профессиональное образование, экспериментальная модель по предоставлению услуги высшего образования.

В настоящее время идет процесс реформирования пенитенциарной системы в комплексную целостную систему исправления и ресоциализации осужденных. Ее развитие обусловлено как обращением к имеющимся в России национальным традициям, так и изучением зарубежного опыта.

Разработка целостной и многофункциональной системы ресоциализации осужденных является одной из приоритетных задач современного российского общества. В связи с этим представляется крайне важным изучение опыта данной деятельности в различных странах мира, в моделях образовательных пенитенциарных систем тех стран, которые уже имеют позитивный опыт адаптации и реабилитации лиц, вышедших из мест лишения свободы.

Реализация образования в местах лишения свободы регламентирована Европейскими пенитенциарными правилами (2006 г.) ст. 28 п. 1, обязывающими каждое пенитенциарное учреждение стремиться предоставить всем заключенным доступ к образовательным программам, которые должны максимально отвечать индивидуальным потребностям заключенных, соответствовать их устремлениям.

Известно, что конкретные формы образовательной пенитенциарной системы каждой страны формируются с учетом специфики местного контекста. Прямое заимствование образовательных пенитенциарных технологий без соответствующей адаптации невозможно. При этом знакомство с зарубежным опытом позволяет избежать ошибок формирования и повысить эффективность реали-

зации образовательной пенитенциарной системы российского государства в отношении осужденных.

Курс на гуманизацию условий отбывания наказания осужденных актуализировал потребность российских исследователей и практиков изучения и осмысления базовых аспектов зарубежного пенитенциарного образования осужденных. Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) (ст. 26 п. 1) провозглашает, что «каждый человек имеет право на образование. Техническое и профессиональное образование должно быть общедоступным, и высшее образование должно быть одинаково доступным для всех на основе способностей каждого»<sup>1</sup>. Право на образование является одним из важнейших социальных прав осужденных, оказывающее значительное воздействие на его исправление и дальнейшую их социальную адаптацию в обществе после освобождения. Данное право закреплено как на международном, так и на внутригосударственном уровне различных стран мира.

В Финляндии придают большое значение воспитательной работе с осужденными, обучению отбывающих наказание, изыскивают на это средства, апробируют различные формы и методы, разрабатывают оригинальные спецкурсы. Заключенным в Финляндии предоставлен выбор: труд или учеба в рабочее время. Причем тюрьмы не имеют своих собственных учебных заведений. Обучение организуется в сотрудничестве с внешними учебными учреждениями<sup>2</sup>. Обучение проходят порядка 10 % заключенных. Основной целью образования в этой стране является

получение или улучшение профессионально-технических навыков. Общее образование в Финляндии, как и во многих странах мира, осужденные получают бесплатно<sup>3</sup>. В тюрьме можно подготовиться к сдаче экзаменов для поступления в университет и продолжить в нем образование. В некоторых случаях осужденным дается разрешение получать образование или работать вне учреждения без надзора.

В Италии получение образования, так же как и работа, для заключенных считается льготой. И это несмотря на принятые Генеральной Ассамблеей ООН 45/111 «Основные принципы обращения с заключенными» (14 декабря 1990 г.). В ст. 6 данного документа отражено, что все заключенные имеют право участвовать в культурной и образовательной деятельности, направленной на всестороннее развитие человеческой личности. В Италии заключенные не перевоспитываются, а отбывают наказание<sup>4</sup>.

В большинстве стран право на образование осужденных не дифференцируется по какому-либо признаку. Однако в Польше образование для женщин-осужденных имеет исключительные особенности: осужденные женщины, получающие профессиональное образование, имеют некоторые льготы: на ежедневное пользование тренажерным залом, дополнительную подготовку вне тюремного содержания, пользование библиотечным фондом<sup>5</sup>. При этом мужчины-осужденные подобных льгот не имеют.

Согласно рекомендациям Комитета Министров государствам-членам Совета Европы «Об образовании в тюрьмах» (13 октября 1989 г.), все заключенные имеют право участвовать в культурной и образовательной деятельности, направленной на всестороннее развитие человеческой личности. Поэтому все большее значение во французских тюрьмах уделяется обучению. Обучение в школе является обязательным до 16 лет. Ежегодно до 28000 осужденных проходят курсы обучения, из них 800 и более человек получают очное высшее образование в различных вузах страны; кроме того, до 3000 учатся заочно<sup>6</sup>.

В Швеции созданы все необходимые условия для доступа к образованию осужденных лиц. Шведская система тюремного образования не едина и не универсальна, она апробирует различные формы, имеет в наличии большое разнообразие образовательных программ. В связи с тем, что 80 % осужденных

имеют сроки заключения до года, администрации колоний не стремятся организовать получение высшего или среднего профессионального образования осужденными в пределах тюрьмы, хотя это и декларировано<sup>7</sup>.

Отличительной чертой системы пенитенциарной образовательной политики в США является децентрализация, что предусматривает, кроме федеральных и тюрем штатов, наличие местных и частных тюрем. Самое серьезное внимание уделяется вопросам исправления осужденных через продуктивно поставленный воспитательный процесс. При этом самыми распространенными программами ресоциализации в местах лишения свободы США являются психологические услуги, образование: школьные и университетские программы, профессиональная подготовка, участие в религиозных группах, участие в промышленном производстве и сельскохозяйственных работах.

Уголовно-исполнительный кодекс Германии закрепляет дифференцированный, индивидуальный подход, предполагающий использование наиболее эффективных форм и методов работы с заключенными. В ходе многочисленных исследований было установлено, что свыше 50 % осужденных не имеют законченного образования (даже основной или народной школы). Это исправляется различными формами индивидуальной работы с каждым осужденным, а также целой палитрой различных образовательных программ. Осужденные могут получить и высшее образование. Для этого все желающие и имеющие право на поступление в вуз осужденные отбывают наказания в тюрьме закрытого типа Гельдерн и обучаются заочно в университете г. Хаген<sup>8</sup>.

Проведенный обзор позволяет сделать следующий вывод: пенитенциарная образовательная система западных стран ориентирована на осужденного как индивида, его индивидуальные права и гарантии; способствует восстановлению социального статуса и поддержке социального функционирования; планирует, развивает и реализует программы и услуги, направленные на удовлетворение его потребностей.

Сегодня какие-либо требования, ограничения или запреты в существующем российском законодательстве в отношении получения осужденными высшего уровня образования сняты. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (от 29.12.2012) гласит

(ст. 80 п. 9): «...лицам, осужденным к принудительным работам или к лишению свободы, разрешается получение среднего профессионального и высшего образования в заочной форме обучения в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования с учетом требований уголовно-исполнительного законодательства Российской Федерации к отбыванию соответствующего вида наказания». Следовательно, лица, содержащиеся в исправительных учреждениях, приобрели возможность реализовать свое право на получение высшего образования. Однако реализация данного права законодательством не регламентируется: его получение теоретически возможно, но при этом затруднено созданием в этих учреждениях специальных условий. Осужденные могут обучаться в высших учебных заведениях в порядке исключения и только в том случае, если исправительное учреждение сотрудничает с вузами и имеет соответствующую материальную базу.

В отечественной образовательной пенитенциарной системе обучение осужденных, получающих высшее образование в исправительном учреждении, реализуется по различным формам и технологиям: Санкт-Петербургский заочный университет осуществляет образовательную деятельность на основе традиционных образовательных технологий; Московский экономико-статистический институт – на основе дистанционных интернет-технологий; Современная гуманитарная академия – на базе дистанционных спутниковых телекоммуникационных технологий обучения. При этом высшее образование для осужденных в России не имеет общепринятых базовых разработанных и утвержденных подходов, общей структуры, тенденций, направлений развития.

Апробация экспериментальной модели по предоставлению услуг высшего образования проходит с 2006 г. в Тюменском государственном нефтегазовом университете (ТюмГНГУ) и осуществляется кафедрой социологии и социального сервиса. Особенность эксперимента состоит в том, что в процессе его реализации используется не дистанционная, а традиционная форма обучения осужденных. Важной задачей в организации учебного процесса и профессиональной подготовки являлся отбор и применение таких технологий и методов обучения, которые бы способствова-

ли быстрому и рациональному освоению знаний студентами-осужденными. Социальный эксперимент проводился в несколько этапов. *Первый этап (2006–2009 гг.)* – выдвижение гипотезы и разработка модели ресоциализации осужденных, базирующейся на традиционных и инновационных образовательных технологиях, методах преодоления негативных социальных последствий, условий пенитенциарной организации жизнедеятельности. *Второй этап (2006–2009 гг.)* – интервьюирование осуществлялось в начале процесса обучения осужденных. Данный метод предполагал составление социального портрета респондентов. *Третий этап (2010–2011 гг.)* – фокус-групповое исследование в процессе получения осужденными высшего образования (среди студентов 3–4 курсов). Позитивные изменения в процессе обучения в себе отметили большинство респондентов, указали на изменения как в жизненных ценностях, так и своего положения в исправительном учреждении, отметили, что высшее образование дает ряд преимуществ для возможности саморазвития. Большинство опрошенных заявили, что собираются продолжить свое образование после освобождения из мест лишения свободы, что еще раз подтверждает результативность их позитивной личностной трансформации. *Четвертый этап (2012–2013 гг.)* – обобщение и анализ данных эксперт-опроса позволил выявить критерии ресоциализации личности в результате апробации экспериментальной авторской модели. *Пятый этап (2012–2013 гг.)* – интервьюирование проводилось среди бывших осужденных после завершения их процесса обучения. Данные интервью свидетельствуют, что все респонденты, оказавшись на свободе, социально интегрировались в общество, наблюдалась успешная их ресоциализация: практически все выпускники создали семью, некоторые сделали успешную карьеру, имеют перспективные планы на будущее. Никто из осужденных до настоящего момента не совершил повторного преступления.

Полученные результаты апробированной экспериментальной модели ресоциализации осужденных в условиях образовательного пространства высшей школы на базе пенитенциарного учреждения полностью подтвердили авторскую гипотезу, согласно которой студенты, обучающиеся в условиях социальной эксклюзии, социально-психологического

прессинга и ограничений, в процессе образовательной деятельности сформировали навыки самовоспитания, самоорганизации, как на личностном, так и поведенческом уровнях. Результативность данного эксперимента нашла отражение в условно-досрочном освобождении обучающихся и более успешной (по оценкам самих осужденных) их ресоциализации в обществе.

Таким образом, результаты экспериментального исследования дали основание утверждать, что именно получение высшего профессионального образования в условиях исправительного учреждения меняет социальный статус заключенного, осуществляет позитивную трансформацию его личности, фиксирует преодоление социальной эксклюзии, что способствует закономерной интеграции осужденного в социум.

### Примечания

<sup>1</sup> Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) [Электронный ресурс]. URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=120805> (дата обращения: 01.09.14).

<sup>2</sup> Скок, Н. И. Ресоциализация осужденных средствами образовательного пространства //

Н. И. Скок, Е. Ю. Екимова, Л. Л. Мехришвили. Тюмень : Тюменский гос. нефтегаз. ун-т, 2011. 236 с.

<sup>3</sup> Альперн, Л. Сон и явь женской тюрьмы. СПб. : Алтея, 2004. 446 с.

<sup>4</sup> Леонов, А. Пенитенциарная система Италии // Преступление и наказание. 1995. № 10. С. 37.

<sup>5</sup> Альперн, Л. Сон и явь женской тюрьмы

<sup>6</sup> Александров, Ю. День во французской тюрьме // Преступление и наказание. 2005. № 1. С. 32.

<sup>7</sup> Княжева, И. М. Обеспечение права осужденных на получение образования в условиях отбывания наказания в Северо-Западном регионе России, Северных странах и странах СНГ [Электронный ресурс] // Материалы международной конференции «Пути взаимодействия пенитенциарных учреждений и некоммерческих организаций в области образования» (7–10 окт. 2004 г.). URL : <http://ceip.narod.ru/mat2.htm> (дата обращения 01.09.14).

<sup>8</sup> Андреев, Н. А. Ресоциализация осужденных в пенитенциарных учреждениях ФРГ (социально-психологический аспект) : учеб. пособие / Н. А. Андреев, В. М. Морозов, О. Г. Ковалев, М. Г. Дебольский, А. М. Морозов. М. : Права человека, 2001. 182 с.

Л. Н. Бибик, С. В. Дейнеко, О. В. Устинова

## РОЛЬ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

*Наиболее значимую роль в навязывании негативных стереотипов поведения и в установлении новой «шкалы дозволенного» играют средства массовой информации, сила влияния которых соизмерима с институтом семьи и педагогическим воздействием. В статье анализируются результаты авторского исследования, доказывающего негативное воздействие средств массовой информации на духовно-нравственное развитие общества.*

**Ключевые слова:** общество; духовно-нравственное развитие общества; ценности; социализация; средства массовой информации.

Система ценностей российского общества за последние десятилетия претерпела несколько этапов реформирования. Распад Советского Союза поставил под сомнение вопросы традиционных для той эпохи ценностей: коллективизм, труд, равенство и т. д. Более того, традиционные ценности подверглись деградации на волне отречения от всего «советского», когда открытый для демократических и либеральных ценностей социум и отдельные социальные группы явно противопоставляли себя духовно-нравственным идеалам, сформированным под воздействием многовековой российской истории и культуры<sup>1</sup>. Неизбежность таких тенденций является своего рода нормой для процессов модернизации, однако массовый и затяжной характер деморализации общества однозначно воспринимается как аномалия.

В результате процессов становления рыночной экономики, гражданского общества, правового государства, активного насаждения демократических ценностей и свобод широкий размах обрели негативные проявления, выражающиеся в падении нравов, обострении социальных противоречий, фрагментации общества, утраты основ национальной идентичности и духовного единства<sup>2</sup>. Целеустремленность сменилась бесцельностью, глубина конфликта поколений продолжает нарастать, традиционные моральные и нравственные установки деградируют под воздействием глобализации, а на повестку дня вынесен вопрос о правомерности признания эволюции духовно-нравственных ценностей. И если так, то какие ценности считать актуальными и какое поведение рассматривать как «бездуховное» и «безнравственное».

Происходящие в современном обществе изменения имеют в качестве своего катализатора нарастающие в геометрической прогрессии информационные потоки, передаваемые по многочисленным каналам, доступность которых для разных слоев общества постоянно возрастает.

Переход к прогрессивному информационному обществу не исключает, что средства массовой информации могут стать доминирующим агентом социализации личности, тем более что важным атрибутом информационного общества выступает так называемое «информационное сознание», которое является продуктом нарастающей информатизации и лежит в основе глобального информационного пространства<sup>3</sup>. Нельзя не согласиться на этот счет с Л. Г. Исаевой, что средства массовой информации «являются наиболее доступным и влиятельным механизмом формирования личности»<sup>4</sup>.

С целью выявления роли средств массовой информации в духовно-нравственном развитии современного общества авторами был проведен социологический опрос жителей городов Тюменской области (без автономных округов). Выборка включала 264 мужчины и 272 женщины (49,3 % и 50,7 % соответственно). Относительное большинство респондентов (59,0 %) представлено молодежью (лицами в возрасте до 35 лет).

Формирование выборки осуществлялось случайным образом на основании списков с шагом, величина которого определялась для каждого населенного пункта пропорционально общей численности жителей в возрасте 18 лет и старше.

На первом этапе исследования авторы выявляли факторы, оказывающие наиболее су-

щественное влияние на систему ценностей респондентов. Для этого последние были разделены на людей с позитивной духовно-нравственной установкой (те, кто «не приемлют негативные социальные практики», и «людей с негативной духовно-нравственной установкой» (все остальные) (рис. 1).

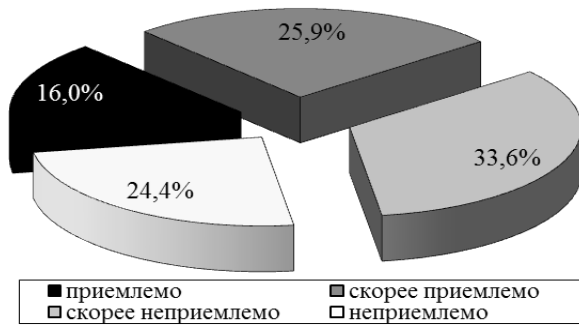


Рис. 1. Распределение ответов респондентов относительно приемлемости негативных социальных практик

Респонденты с негативной духовно-нравственной установкой отметили как наиболее значимые следующие факторы (см. таблицу).

Представленные данные свидетельствуют, что наиболее значимыми с точки зрения воздействия на духовно-нравственное развитие общества факторами являются семья (26,1 % от общего числа респондентов), средства массовой информации (21,3 %) и школа (18,8 %).

Среди респондентов с негативной духовно-нравственной установкой наиболее существенными являются такие факторы, как влияние средств массовой информации (21,3 %) и влияние общественного мнения (8,6 %).

*Распределение ответов респондентов на вопрос о факторах, оказавших наиболее существенное влияние на их систему ценностей*

Факторы воздействия	Мужчины		Женщины		Всего	
	Количество	% к итогу	Количество	% к итогу	Количество	% к итогу
	% к муж.	Ранг	% к жен.	Ранг		
Общественное мнение: «так все поступают»	25	4,7	21	3,9	46	8,6
	9,5	2	7,7	2		2
Так принято в семье	15	2,8	16	3,0	31	5,8
	5,7	4	5,8	3		3
Так поступают мои друзья	16	3,0	14	2,6	30	5,6
	6,1	3	5,1	4		4
Навязывают СМИ	51	9,5	63	11,8	114	21,3
	19,3	1	23,0	1		1
Другие варианты	4	0,7	6	1,1	10	1,9
	1,5	5	2,2	5		5
Итого	264		274		536	-

Авторы полагают, что фактор 'общественное мнение' отчасти целесообразно рассматривать как элемент воздействия средств массовой информации в связи с тем, что последние выступают средством транслирования и распространения ценностных установок среди социальных групп.

На втором этапе исследования выявлялся характер влияния средств массовой информации на духовно-нравственное развитие общества.

По мнению подавляющего большинства респондентов (58,8 %), средства массовой информации оказывают негативное воздействие на духовно-нравственное развитие общества (рис. 2).

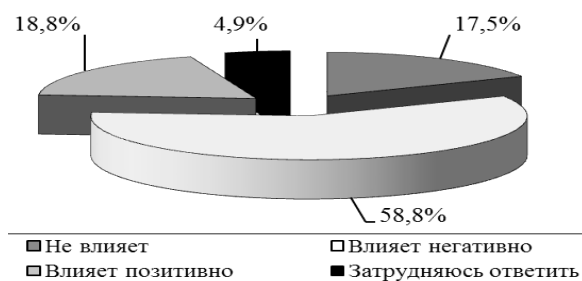


Рис. 2. Распределение ответов респондентов о характере влияния средств массовой информации на духовно-нравственное развитие общества

Позитивное влияние средств массовой информации на духовно-нравственное развитие общества отмечено 18,8 % респондентов, которые, судя по их комментариям, справляются с этой проблемой путем отсеивания ненужного контента, равно как и с проблемой

ограничения доступа детей к такого рода информации. Нельзя снимать со счетов и существующие примеры транслирования положительных духовно-нравственных установок, содержащихся в информационно-познавательных, образовательных и других программах и изданиях.

Признание роли средств массовой информации в качестве фактора духовно-нравственного развития общества требует учета этого обстоятельства при реализации стратегии и тактики социально-экономического развития территории. Нет сомнения в том, что основанием для развития ценностных установок является, прежде всего, трансформация мировоззрения, реализуемая с помощью информационных каналов, вклад каждого из которых подлежит детальному изучению.

### Примечания

<sup>1</sup> Ustinova, O. V. Deformation of values system as a reason of demographic crisis in Russia. Scopus. // Life Sci J. 2014. № 11 (8s). P. 465–468.

<sup>2</sup> Осипова, Л. Б. Формирование гражданственности в контексте развития личности молодого человека / Л. Б. Осипова, О. В. Устинова // Вестн. Сургут. гос. пед. ун-та. 2012. № 6 (21). С. 95.

<sup>3</sup> Устинова, О. В. Роль информационных технологий в жизни общества / О. В. Устинова, С. Е. Соболев // Современные тенденции в образовании и науке : сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 ч. 2013. С. 130.

<sup>4</sup> Исаева, Л. Г. Средства массовой информации как фактор формирования духовной культуры российского общества : дис. ... канд. филос. наук. Уфа, 2005. С. 112.

Ю. П. Савицкая

## СОЦИАЛЬНАЯ РЕКЛАМА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

*Интенсивное развитие коммуникационных технологий значительно облегчило распространение социально значимой информации и привело к формированию глобального информационного пространства, в которое вовлечены многие социальные институты. В статье дан подробный анализ применения социальной рекламы в государственном управлении, обозначены проблемы и намечены пути совершенствования данного направления в деятельности государственных учреждений.*

**Ключевые слова:** реклама; социальная реклама; социальные ценности; гражданское общество; государство; государственное управление.

Современные отечественные процессы общественного развития демонстрируют возрастание их зависимости от средств массовых коммуникаций. Интенсивное развитие коммуникационных технологий значительно облегчает производство, распространение социально значимой информации и приводит к формированию глобального информационного пространства. Способность органов государственной власти к эффективной коммуникации как к целенаправленному информационному взаимодействию с обществом в целом, социальными группами и гражданами следует признать одним из важнейших аспектов их деятельности. Признано, что «никакой прогресс и модернизация невозможны без информационных технологий и вопросов управления в стране»<sup>1</sup>.

В связи с этим актуальной становится проблема информирования и механизмов донесения стратегии развития государства, основных социальных ценностей до всех слоев общества.

Социальная реклама как вид рекламной коммуникации призвана генерировать создание и распространение общественно-значимых ценностей и выступает как важнейший элемент информационного обеспечения общества. Однако объем социальной рекламы в России составляет сейчас около 1 % от общего объема рынка. В то время как в западных странах этот показатель составляет в среднем 25 %.

Само слово ‘реклама’ вошло в употребление приблизительно в 1955 г. В современной теории рекламной деятельности нет единого понимания сущности социальной рекламы. Расхождения среди специалистов выражаются в различных толкованиях данной термино-

логии. В систематизации определений, произведенной А. Вановой<sup>2</sup>, социальная реклама рассматривается следующим образом:

- платное однонаправленное и неличное обращение, осуществляемое через средства массовой коммуникации и другие виды связи, агитирующие в пользу какого-либо товара, марки, фирмы, какого-либо предприятия, кандидата, правительства (А. Дейян);

- неличные формы коммуникации, осуществляемые через средство платных средств распространения информации, с четко указанным источником финансирования (Ф. Котлер);

- искусство внедрения единственного в своем роде потребительского мотива в головы наибольшего числа людей при наименьших затратах (Р. Ривз);

- вид деятельности либо произведенная в ее результате продукция, целью которой является реализация сбытовых или других задач предприятий и общественных организаций путем распространения оплаченной ими информации, сформированной таким образом, чтобы оказывать усиленное воздействие на массовое или индивидуальное сознание, вызывая заданную реакцию выбранной потребительской аудитории (И. Рожков);

- комплекс психологических мер воздействия на сознание потенциальных потребителей с целью активного продвижения на рынок объектов рекламы, будь то товар, услуга или политический деятель, а также с целью создания позитивного имиджа фирме, организации и отдельным институтам общества (О. Феофанов)<sup>3</sup>.

Главная цель социальной рекламы – изменить отношение публики к какой-либо проблеме, а в долгосрочной перспективе – соз-

дать новые социальные ценности. Основное предназначение социальной рекламы состоит не только в привлечении внимания широкой общественности к тому или иному явлению общественной жизни, часто проблемному, но и в изменении отношения со стороны общества к ним.

С целью выявления степени значимости социальной рекламы был проведен социологический опрос среди разновозрастных групп населения Тюмени. Опросу подлежало 300 человек, из них 59 государственных и муниципальных служащих. В ходе опроса населения были выявлены проблемы, волнующие человечество. Результаты оказались следующими:

Как видим, в пятерку наиболее волнующих проблем респонденты отнесли проблемы роста цен, инфляция, безработица, рост преступности, слабость государственной власти. Треть респондентов (29 %) среди главных проблем современного общества назвали проблему роста преступности. Среди других проблем общества респонденты обозначили слабость государственной власти (27 %), коррупцию (20 %), проблемы ЖКХ (18 %), проблемы морали и нравственности (14 %) и др. Таким образом, в российском обществе назрел целый ряд проблем, напрямую связанных с областью управления социальными процессами. Очевидно, что указанные проблемы можно решить и предотвратить

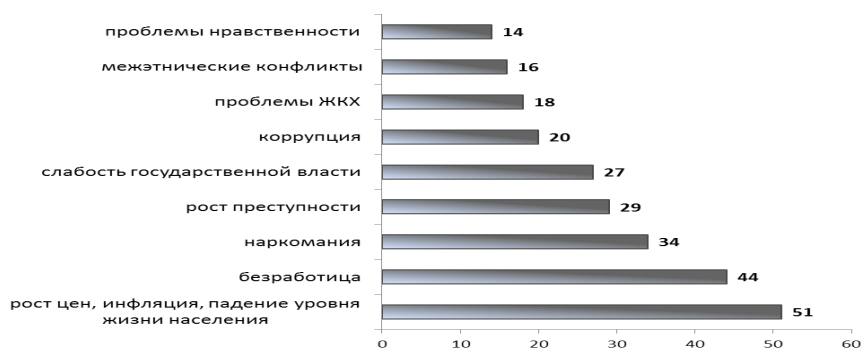


Рис. 1. Основные проблемы российского государства



Рис. 2. Доверие населения РФ к гражданским и общественным институтам, в %

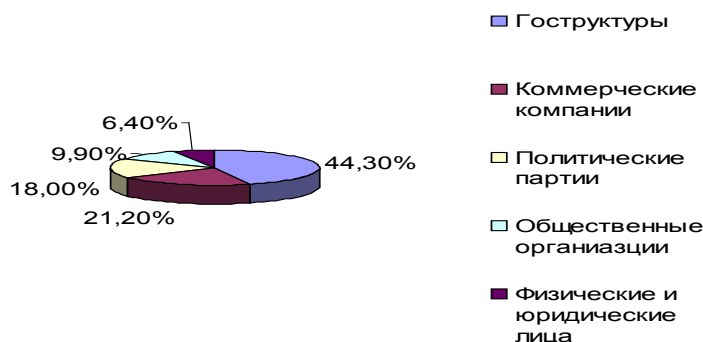


Рис. 3. Отношение респондентов к способам проведения социальной рекламы, в %

только при наличии эффективной коммуникации между государственными институтами и обществом.

Следует признать, что перед российской системой государственного управления стоят определенные проблемы, которые могут быть преодолены при помощи современной социальной рекламы. Для эффективного внедрения управленческих решений для устранения существующих проблем необходимо формирование доверительного отношения общества к субъектам управления социальными процессами, всестороннее освещение и объяснение их действий.

По результатам опроса, пятая часть респондентов доверяет Президенту РФ г-ну В. В. Путину, региональным властям (18 %), церкви (16 %), правительству (14 %). К сожалению, основные субъекты социального управления (Госдума, профсоюзы, правоохранительные органы, СМИ) не пользуются значительным доверием среди населения и получили поддержку лишь у незначительной части населения, что вызывает серьезную обеспокоенность. Данная ситуация свидетельствует об отсутствии достаточно эффективной коммуникации между российским обществом и гражданскими, общественными институтами.

Социальная политика, являясь частью системы управления социальными процессами, наиболее полно реализуется при помощи социальной рекламы. Её важным аспектом является формирование сознания людей и нравственных установок социума в целом. Большинство респондентов уверено, что главным инициатором социальной рекламы должно стать государство (44,3 %). Вторым по значимости игроком в поле социальной рекламы они обозначили коммерческие организации (21,2 %). Далее – 18 % государственных служащих считает, что политические партии и движения могут использовать в своей деятельности социальные рекламные коммуникации, что косвенным образом подтверждает допустимость укореняющейся практики использования социальной рекламы в ходе предвыборных агитационных кампаний.

Примерно около 6,5 % представителей данной профессиональной общности выступают за то, что инициатором социальных рекламных кампаний могут выступать любые юридические и физические лица. Только 9,9 % государственных служащих отмечают

правомочность социальной рекламы со стороны общественных организаций.

На вопрос, какое влияние на Вас лично оказывает социальная реклама, ответы оказались следующими: 37 % служащих признали, что социальная реклама способствовала повышению их осведомленности об определенных проблемах, почти 9 % из них впервые задумались о существовании конкретной проблемы. Около 22 % респондентов обратили внимание на необходимость решения конкретной социальной проблемы: благоустройство мест проживания, охрана окружающей среды, беспризорность, распространение культурных и духовных ценностей, демографической проблемы. Однако почти каждый четвертый опрошенный (20,4 %) отметил, что социальная реклама не оказала на него никакого воздействия. Следовательно, можно утверждать, что в настоящее время достаточно эффективно в стране реализуется только одна из функций социальной рекламы – информирование населения об актуальных проблемах государственного и общественного устройства. В качестве актуальных тем респонденты назвали следующие:

- защита прав и достоинств личности (45 %);
- распространение культурных и духовных ценностей (43,3 %);
- популяризация здорового образа жизни (40 %);
- содействие патриотическому воспитанию общества (38,3 %);
- благоустройство мест проживания (36,3 %).

Указанные проблемы можно интерпретировать как факт признания государственными (муниципальными) служащими существующих социальных проблем, социальной неудовлетворенности уровнем и качеством жизни населения, которое прямо связано с деятельностью органов власти и управления.

Неоднозначно оценивается респондентами и организационное решение вопросов, связанных с реализацией государственной социальной рекламы. Половина опрошенных (49,2 %) утверждают, что рекламная деятельность государственных (муниципальных) структур должна обеспечиваться привлечением сторонних специализированных организаций на конкурсной основе. Каждый четвертый (25,4 %) считает, что необходимо создание специализированного государ-

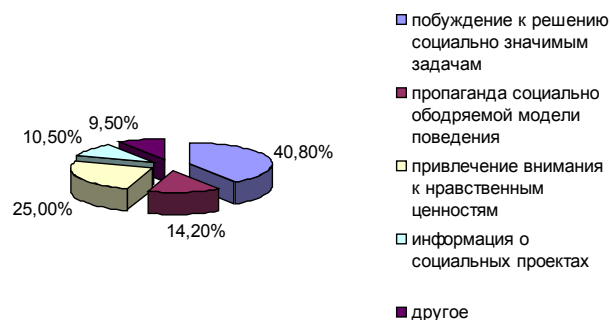


Рис. 4. Назначение социальной рекламы, в %

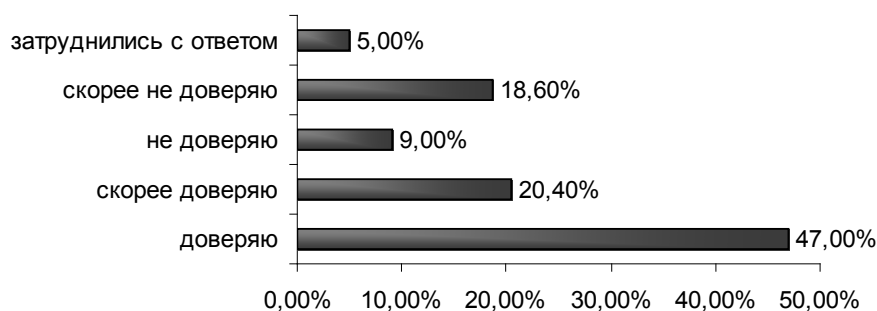


Рис. 5. Степень доверия респондентов социальной рекламе, в %

ственного учреждения, координирующего государственную (муниципальную) информационную политику, а каждый пятый (20,3 %) выступает за организацию специализированного подразделения в составе государственного (муниципального) учреждения. 5,1 % отмечают, что возможно обойтись созданием временных рабочих групп при разработке конкретной рекламной кампании.

Аналогично был задан вопрос в отношении источников финансирования размещения социальной рекламы государственными (муниципальными) учреждениями, он вызвал разночтения в среде опрошенных. Более половины (53,2 %) госслужащих позитивно оценивают возможность финансирования социальной рекламы из специальных внебюджетных фондов, 34,1 % считают, что финансирование должно осуществляться за счет бюджетных средств, 12,7 % высказалась за необходимость привлечения средств спонсоров. В качестве наиболее эффективного средства распространения социальной рекламы большинство респондентов (62,3 %) определили центральные телевизионные каналы. Треть государственных служащих уверена в эффективности ее размещения на региональном телевидении, в региональной прессе и общественном транспорте, затем идет наружная реклама и Ин-

тернет. Следовательно, решение конкретных социальных проблем в регионах, активизация общественности на местном уровне требуют использования региональных средств распространения рекламы.

В вопросе понимания сущности, роли социальной рекламы на современном этапе развития российского общества мнение респондентов прозвучало неоднозначно.

Так, 40 % респондентов считают, что она должна привлекать внимание к актуальным проблемам общества. Каждый четвертый опрошенный согласен с утверждением, что социальная реклама призвана информировать о социальных приоритетах различных организаций и государства. Наибольшее число приверженцев этой идеи среди молодых сотрудников – 15,2 %. По мнению 24,2 % опрошенных, она должна влиять на распространение в обществе социально одобряемых моделей поведения. Итак, в качестве инициатора социальной рекламы две трети опрошенных видят государственные структуры и учреждения.

На вопрос, доверяете ли Вы социальной рекламе, участники опроса ответили следующее: большая часть опрошенных (47 %) с достаточно высоким уровнем доверия относится к содержанию социальных рекламных

коммуникаций, «скорее доверяю» – 20,4 %, «скорее не доверяю» – 18,6 % (в максимальной степени молодежь), «не доверяю» – 9 %, затруднились с ответом – 5 %.

Таким образом, приведенные результаты опроса позволяют сделать вывод о необходимости повышения эффективности разработки и использования социальной рекламы. Данную проблему следует рассматривать в плоскости поиска новых творческих решений для социальной рекламы и совершенствования стратегии размещения социально значимых рекламных сообщений.

### Примечания

<sup>1</sup> Выступление Президента России Д. А. Медведева на заседании Совета по развитию информационного общества в России [Электронный ресурс]. URL : <http://www.kremlin.ru/appears> (12.10.2013).

<sup>2</sup> Ванова, А. Маркетинг и реклама : два в одном. М., 2008. С. 52–64.

<sup>3</sup> Осипова, Л. Б. Особенности применения социальной рекламы в государственном управлении / Л. Б. Осипова, Ю. В. Агилева // Теория и практика государственного и муниципального управления. Вып. 8. Тюмень : ТюмГАСУ, 2014. С. 175–178.

Г. О. Барбаков

## ОСОБЕННОСТИ ВОЗДЕЙСТВИЯ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ НА ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВА

*Анализируются особенности влияния средств массовой информации на духовно-нравственное развитие общества. Авторы делают вывод о необходимости использования средств массовой информации как системы диагностики процессов деградации в обществе, на основе которой будет осуществляться корректирующее воздействие посредством различных институтов социализации.*

**Ключевые слова:** общество; духовно-нравственное развитие общества; ценности; социализация; средства массовой информации.

Влияние средств массовой информации на духовно-нравственное развитие общества, равно как и взаимодействие общества с медиа, обусловлено в немалой степени уровнем развития информационной культуры<sup>1</sup>.

Информационная культура как самобытный феномен является частью современной культуры, разделяемой обществом или отдельными макросоциальными группами, которая в исследовательском контексте рассматривается в двух измерениях. Так называемое вертикальное измерение культуры обеспечивает взаимосвязь и преемственность поколений, формируя тем самым ее ядро, не изменяющееся в течение длительного периода. Горизонтальный срез культуры, напротив, является ее динамическим компонентом, обеспечивающим взаимосвязь и макроидентичность между различными социальными группами.

Источником социальной информации является само общество в своей жизнедеятельности, создающее так называемые информационные поводы. Средства массовой информации, призванные информировать, просвещать и отчасти воспитывать, выступают обособленным актором, независимо от общества принимающим решение о том, какую информацию в каком объеме и с какой «оценкой» транслировать. В этом проявляется двойственность их роли и назначения: являются ли они ведущими или ведомыми, следует ли их рассматривать как «зеркало» культурного развития общества или как «четвертую власть», формирующую эту культуру и устанавливающую ее рамки. Обе представленные точки зрения имеют равное право на существование.

Так, если рассматривать общество в качестве активной стороны взаимодействия диалекты «общество – средства массовой информа-

ции», то средства массовой информации как пассивная сторона такого взаимодействия выступают средством рефлексии процессов и явлений, разворачивающихся в социуме.

В таком случае общество с учетом динамики уровня его духовно-нравственного развития в различные периоды времени направляет средства массовой информации запрос на содержание контента в соответствии с той системой ценностей и духовно-нравственных установок, которая доминирует в конкретном историческом периоде (рис. 1).

Авторы считают обоснованным, что если средства массовой информации выступают пассивной стороной в рассматриваемых социальных взаимодействиях, то транслируемый контент есть рефлексия набирающих популярность в обществе негативных социальных практик, дискредитирующих культурные и духовно-нравственные основы современного общества. Запрос общества на трансляцию негативно окрашенного, асоциального контента в таком случае следует рассматривать как индикатор, симптом деградации. Тогда обоснованным становится признание за средствами массовой информации роли инструмента диагностики процессов падения нравов.

Признание пассивной роли средств массовой информации в духовно-нравственном развитии общества открывает в исследовательском плане следующие перспективы и возможности:

– использование средств массовой информации как системы диагностики процессов деградации в обществе, на основе которой будут выстраиваться механизмы корректирующего воздействия через другие институты социализации;

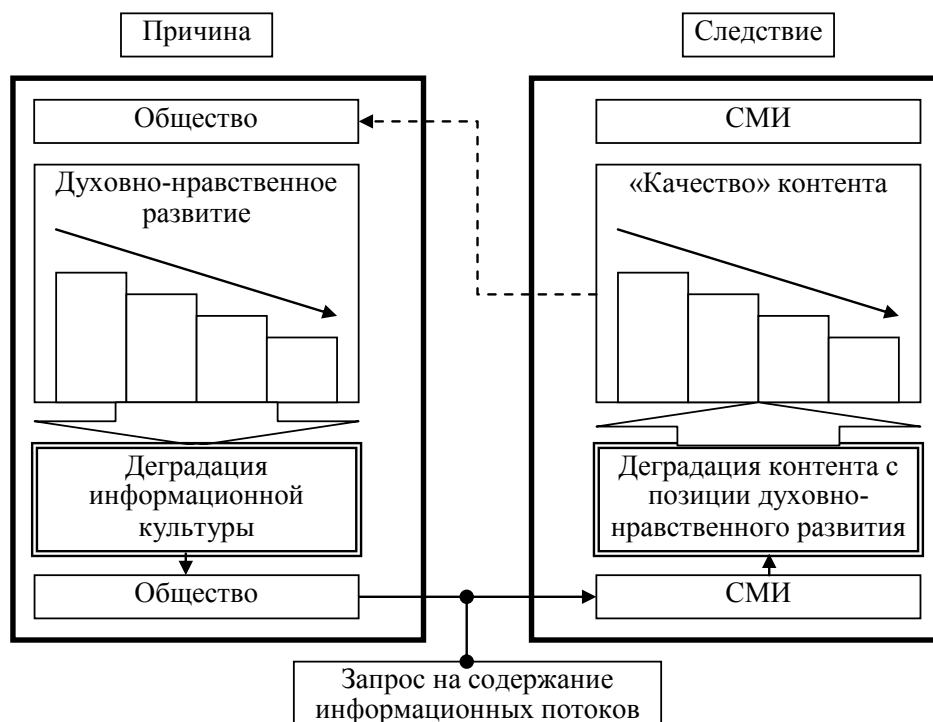


Рис. 1. Процесс активного воздействия духовно-нравственных установок общества на средства массовой информации

– поиск иных факторов девальвации духовно-нравственных установок общества, нежели средства массовой информации.

Если первая альтернатива в прикладном аспекте не является дискуссионной, то вторая требует дополнительных комментариев. Так, в исследовательской и обывательской среде популярной является точка зрения, согласно которой именно средства массовой информации определяют динамику духовно-нравственного развития общества и отчасти обеспечивают его деградацию. Аргументация, если упрощенно, выстраивается на следующей логической цепочке: семья и школа как базовые институты социализации за годы «не стали хуже», влияние церкви не столь сильно, но вместе они не могут противостоять де-факто наблюдаемой духовно-нравственной деградации, причина которой заключается в воздействии средств массовой информации.

Приведенная аргументация опровергается историческим опытом античных обществ. Несмотря на относительную компактность территории их проживания, уровень развития средств массовой информации был совершенно не сопоставим с современным. При этом иные институты социализации – семья и школа – играли существенно более значимую роль, а духовенство в буквальном смысле доминировало. Тем не менее, исто-

рически зафиксирован факт падения нравов, например, древнеримского общества, когда популярными стали порок и разврат, а в обществе широкое распространение получили такие негативные социальные практики, как сибаритство, гедонизм, пьянство, проституция, мужеложство, многоженство и т. д. В то же время единственным средством массовой информации с определенными допущениями можно было назвать арену, которая в разные времена транслировала и сценические постановки, и кровопролитие, становилось местом массовых гуляний и волнений – в зависимости от уровня развития духовности и нравственности. Тогда становится очевидным, что духовность и нравственность есть производные от культуры, деградация которой воздействует на транслируемый контент.

Сказанное позволяет констатировать наличие иных фасилитаторов и катализаторов деструктивного развития духовности и нравственности в обществе, помимо средств массовой информации.

Принимая за основу альтернативную точку зрения, согласно которой средства массовой информации выступают активной стороной во взаимодействии с обществом и воздействии на уровень его духовно-нравственного развития, можно признать, что такая концепция также может быть подстроена под

описание имеющих место процессов и явлений девальвации и деградации общественно-разделяемых ценностей. Такой подход коррелирует с концепцией ‘средства массовой информации – четвертая власть’.

«Четвертая власть» устанавливает систему ценностей, позволяющих индивидам вырабатывать индивидуальную оценку приемлемости или неприемлемости формальных правил, лежащую в основе макросоциальной идентичности, отсылающей к вопросам духовно-нравственного развития. Поскольку уважение к Закону, то есть к формальной власти, есть одно из проявлений духовно-нравственного развития, то просоциальные нормы и ценности в рассматриваемом контексте предстают как «надзаконная» система поведения, вводящая дополнительные внутриличностные и общественно разделяемые регуляторы тех социальных практик, которые законом прямо не запрещены, но вступают в противоречие с духовно-нравственными установками<sup>2</sup>. В этом смысле уместным будет обратиться к закону «О средствах массовой информации», который содержит исключительный перечень запрещенных к распространению по их каналам образцов негативных социальных практик. Если бук-

вально, то под запретом находятся пропаганда терроризма, экстремизма, порнографии, культа насилия и жестокости, производства и распространения наркотиков. Все прочие пороки общества, коих можно насчитать не один десяток, прямо к транслированию средствами массовой коммуникации не запрещены. Данная диспозитивная норма права очень часто является предметом злоупотреблений со стороны телеканалов, прессы и администраторов интернет-сайтов.

Исходя из возможности влияния средств массовой информации на духовно-нравственное развитие общества, можно констатировать, что они действуют в интересах собственников или иных стейкхолдеров. Не углубляясь в излишние для рассматриваемой предметно-объектной области детали, авторы отмечают, что в наиболее общем случае некоторые средства массовой информации являются проводниками идей бизнеса или крупных макросоциальных групп.

В таком случае заинтересованные стороны адресуют средствам массовой информации запрос на специфический контент, содержание и направленность которого нередко способствуют девальвации определенных духовных и нравственных установок общества

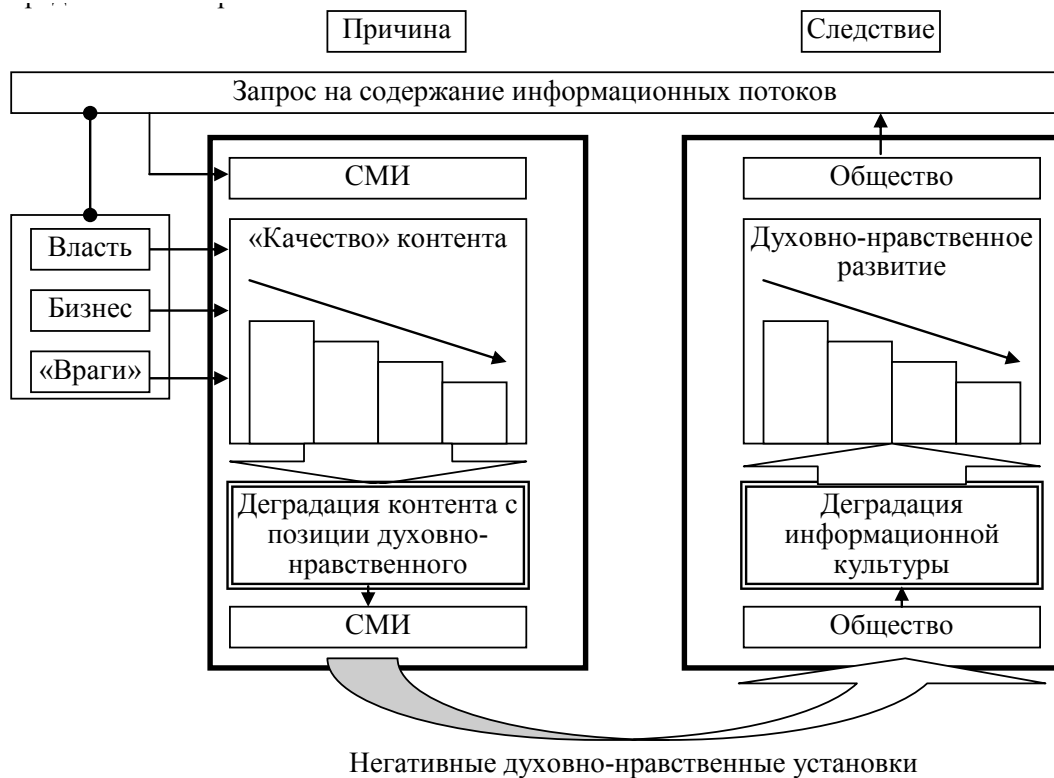


Рис. 2. Процесс активного воздействия средств массовой информации на духовно-нравственные установки общества

или отдельных его групп (например, когда необходимость поддержания здорового образа жизни дискредитируется завуалированной пропагандой активного употребления спиртных напитков, к примеру, когда приключения какого-то положительного героя популярного фильма возникают не иначе как на почве его пьянки с друзьями).

На этом фоне имеет место деградация информационной культуры общества, традиционные институты социализации вытесняются информационным потоком, главная характеристика которого – популярность как реакция на неудовлетворенность каких-либо других ценностей. Схематическое представление такого воздействия со стороны средств массовой информации представлено на рис. 2.

Достижимая таким образом деградация духовно-нравственного развития, являющаяся основной или побочной целью некоторых заинтересованных сторон, запускает рекурсивный механизм девальвации запрашиваемых от средств массовой информации установок. Таким образом, спрос рождает предложение, и в обществе возникает эффект «снежного кома», когда падение норм нравственности и духовности в средствах массовой информации повышает интерес к ним и

обуславливает дальнейшее обесценивание транслируемых духовно-нравственных установок. Принимая во внимание уровень развития информационных технологий, авторы считают описанный сценарий вполне реалистичным.

Очевидно, что признание средств массовой информации активным субъектом, влияющим на духовные идеалы и нравственные ориентиры общества, выводит на передний план необходимость разработки и адаптации механизмов управления духовно-нравственным развитием общества.

### Примечания

<sup>1</sup> Устинова, О. В. Роль современных информационных технологий в жизни общества / О. В. Устинова, С. Е. Соболев // Современные тенденции в образовании и науке : сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. (31 окт. 2013 г.). Тамбов, 2013. С. 130–131.

<sup>2</sup> Осипова, Л. Б. Формирование гражданственности в контексте развития личности молодого человека / Л. Б. Осипова, О. В. Устинова // Вестн. Сургут. гос. пед. ун-та. 2012. № 6 (21). С. 95–100.

## **О ПРОБЛЕМЕ ВЛИЯНИЯ РЕКЛАМЫ НА МОЛОДЕЖНУЮ АУДИТОРИЮ**

*Предлагаются результаты авторского исследования восприятия современной российской рекламы в молодежной среде с позиции влияния рекламы на формирование ценностей. Исследование проводилось в три этапа с интервалом в шесть лет и три года, что позволило выявить динамику формирования ценностей молодежи под воздействием рекламы. Исследование показало, что в современном российском обществе реклама оказывает влияние на формирование ценностных ориентаций молодежи, при этом формируя преимущественно только потребительские, а не общечеловеческие ценности.*

**Ключевые слова:** рекламная коммуникация; молодежная аудитория; ценностные ориентации молодежи.

В социологии проблема ценностных ориентаций является одной из важнейших, так как ее решение связано с непосредственной системой жизнедеятельности личности и социальных групп. Ценности являются стабилизирующим элементом общественного сознания, социального взаимодействия и образцами поведения индивида в обществе<sup>1</sup>. Особое место в социологии культуры занимает изучение ценностных ориентаций молодежи, так как именно эта особая часть общества находится в социальном и возрастном становлении, в переходном состоянии.

Выделение молодежи в отдельную группу связано, прежде всего, с одной стороны, с ее социальной незрелостью, с ее несформированными оценочными критериями, а с другой стороны, с ее творческой активностью и силой. В связи с этим приобретают большое значение исследования влияния факторов воздействия на ценностные ориентации молодежи, в том числе рекламной коммуникации.

Значение рекламы для эффективного развития производства описано множеством научных и учебно-методических трудов, влияние же рекламы на формирование ценностных ориентаций различных социальных групп общества практически не исследуется. Рекламная коммуникация не носит эксклюзивный характер среди других информационных потоков, постоянно воздействующих на человека. На формирование ценностных ориентаций личности оказывают влияние семья, школа, ближайшее окружение, различные социальные институты и т. д.<sup>2</sup> Правоммерно утверждать, что воздействие рекламной ком-

муникации происходит в комплексе с другими факторами, формирующими ценностные ориентации человека и социальной группы. При этом, рассматривая ставшую уже классической теорию Макса Вебера, все социальные действия индивида можно отнести к четырем составляющим: традиционным действиям, аффективным действиям, ценностно-рациональным действиям, целерациональным действиям<sup>3</sup>. Конечно, в реальной жизни данные составляющие социальных действий индивида присутствуют в поведении в различных соотношениях, поэтому поведение индивида можно рассматривать только как взаимосвязь этих действий. Но прогноз реакции аудитории на рекламу, то есть прогноз социального действия индивида в социальной группе, позволяет получить социологическую информацию об обществе в целом<sup>4</sup>. При этом если рекламная коммуникация для достижения своих целей апеллирует к ведущим в данном обществе ценностям и идеалам, то реклама может в свою очередь служить и примером ценностей, идеалов, распространенных в обществе.

Автором было проведено исследование формирования ценностей, предлагаемых современной российской рекламой в студенческих группах Тюменского государственного нефтегазового университета, обучающихся по программам экономического и гуманитарного направления, в количестве восьми групп при общем числе опрошенных 140 человек в 2005 г. В 2011 г. и в 2014 г. в исследовании принимали участие соответственно 72 человека и 70 человек. Респонденты должны были написать эссе на тему «Как на меня влияет реклама».

Обобщение различных мнений студенческой молодежи о влиянии рекламной коммуникации позволили сделать некоторые выводы. По результатам исследования только около 5 % респондентов отметили, что реклама их учит добиваться поставленных целей, трудиться, чтобы получить какой-либо результат. Более трети опрошенных (37,8 %) отметили в рекламной коммуникации ориентацию на ценность потребления (ультрамодежная одежда, приобретение дополнительных единиц товара), 27,1 % респондентов считают, что реклама показывает стремление к престижу, почету. А более 25 % отметили, что рекламная коммуникация их учит «нетрудовым» идеалам: в рекламе показывается стремление к отдыху, расслаблению, играм (зачастую в рабочее время). Конечно, как и во всяком исследовании молодежной аудитории, среди респондентов были люди, отрицающие какое-либо или чье-либо влияние на них (в этом исследовании – 7 человек).

Аналогичное исследование было проведено в студенческих группах Тюменского государственного нефтегазового университета (общее число опрошенных 72 человека) уже в 2011 г. Респонденты в эссе высказывали свое мнение о влиянии рекламной коммуникации. Спустя 6 лет результаты исследования показали, что ориентация в рекламе на ценность потребления возросла – 41,7 % респондентов данную ценность упомянули как основную в рекламных посланиях. Проанализировав эссе, можно сделать вывод, что стремление добиваться поставленных целей, ценность труда, по мнению респондентов, более востребованы в современной российской рекламе, чем в первом исследовании: 15,3 % респондентов считают, что реклама учит их добиваться поставленных целей, трудиться. Стремление к престижу, почету в рекламе отметили 23,6 % студентов. А вот 18 % респондентов считают, что реклама их учит стремиться к отдыху, играм, расслаблению. Отрицают влияние рекламы все меньшее количество исследуемой молодежи – только 1,4 % (1 человек).

В 2014 г. исследование осуществлено повторно. Эссе писали обучающиеся в Тюменском государственном нефтегазовом университете по программам экономического и гуманитарного направления в количестве 70 человек. Необходимо отметить, что ответы были большими по объему, чем на предыдущих этапах исследования, что косвенно

свидетельствует об интересе молодых людей к рекламе как фактору формирования ценностных ориентаций. За 3 года отношение студентов к рекламной коммуникации не претерпело существенных изменений, но тенденции восприятия рекламной коммуникации сохранились: уже 42,9 % молодых людей видят в рекламе только ценность потребления, призывы к обладанию теми или иными материальными ценностями. Вместе с тем только 17,1 % студентов реклама учит добиваться целей, трудиться для получения желаемого. Почти 22,9 % респондентов отметили главным в рекламных посланиях стремление к престижу, признанию со стороны окружающих (в том числе за счет обладания товарами). «Нетрудовые» идеалы в рекламе выделили 15,7 % молодежи: расслабление, отдых и игры. Отрицают влияние рекламной информации 1,4 % респондентов.

Рассматривая результаты исследования в динамике, можно сделать вывод, что рекламная коммуникация старается реализовать в первую очередь свое основное предназначение, а именно стремление к увеличению потребления товаров и услуг. Это показали и результаты исследования: недаром ценность потребления, по мнению респондентов, возросла (37,8 % в 2005 г., 41,7 % в 2011 г. и до 42,9 % в 2014 г.). Однако одновременно увеличилось и число молодых людей, которые отметили, что реклама их учит добиваться поставленных целей, трудиться, чтобы получить какой-либо результат (5 % в 2005 г., 15,3 % в 2011 г. и 17,1 % в 2014 г.). Ценность «нетрудовых» идеалов постепенно все меньше воспринимается молодежью в рекламных обращениях (25 % в 2005 г., 18 % в 2011 г. и 15,7 % в 2014 г.). То есть постепенно часть молодежной аудитории учится все более критично относиться к рекламной информации<sup>5</sup>. И, несомненно, возросло понимание того, что реклама оказывает влияние на поведение, ценности, идеалы респондентов: отрицали влияние рекламной коммуникации в 2005 г. 5 % респондентов, в 2011 г. и 2014 г. – 1,4 %.

Таким образом, исследование показало, что в современном российском обществе рекламная коммуникация оказывает влияние на формирование ценностных ориентаций молодежи, при этом формируя в настоящее время преимущественно только потребительские, а не общечеловеческие ценности. Реклама, в большинстве своем направлена

ная на молодежную аудиторию, апеллирует к ценности потребления, а не саморазвития, к «нетрудовым» идеалам. Однако рекламная коммуникация должна опираться на ценности, нормы, идеалы, формирующие мировоззрение общества, но не в противовес морали, этике, законодательству и т. д., определяющим общественное развитие.

### Примечания

<sup>1</sup> Невелев, А. Б. : 1) Ценностное бытие человека / А. Б. Невелев, В. Н. Потехин, Н. Л. Худякова, В. Ш. Сабилов. Челябинск : Челяб. гос. ун-т, 2002. 135 с.; Невелев, А. Б. Проблема предельного знака культуры // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2010. № 3 (3). С. 213–215; Смирнов, М. Г. Тенденции трансформации национального социокультурного пространства в

условиях глобализации // Судьбы национальных культур в условиях глобализации. Челябинск : Энциклопедия, 2010. С. 129–134.

<sup>2</sup> Худякова, Н. Л. Ценностные основы социальных отношений // Вестн. Челяб. гос. ун-та. 2012. № 4. С. 7–10.

<sup>3</sup> Вебер, М. Избранные произведения. М. : Прогресс, 1990. 804 с.

<sup>4</sup> Савельева, О. О. Социокультурный дискурс рекламы и рекламная ретроспекция // Альманах теоретических и прикладных исследований рекламной. 2012. № 2 (4). С. 69–86.

<sup>5</sup> Толмачева, С. В. : 1) Динамика формирования ценностных ориентаций молодежи г. Тюмени / С. В. Толмачева, Л. Б. Осипова // Вестн. Сургут. гос. пед. ун-та. 2014. № 2 (29). С. 174–179; Толмачева, С. В. Социальная реклама и формирование правовой культуры личности // European Social Science Journal. 2014. Т. 1, № 5. С. 415–419.

Т. А. Рыбьякова, О. М. Горева

## «КУЛЬТУРНЫЙ ТУРИЗМ» КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ РАЗВИТИЯ ТУРИНДУСТРИИ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

*Индустрия туризма – одна из наиболее динамично развивающихся сфер мировой экономики. Эффективность развития туризма во многом зависит от инвестиционной политики, осуществляемой как в общегосударственном масштабе, так и в конкретном субъекте Федерации. Специфической особенностью российского туризма является его культурная направленность. Однако, характеризуя отечественные туристические ресурсы, следует отметить, что многие из них, обладая выигранными атрибутами экзотики и уникальности, проигрывают зарубежным аналогам в части доступности, уровня сервиса, безопасности, экологических параметров и цен.*

**Ключевые слова:** индустрия туризма; туристская политика; внутренний туризм; туристский потенциал; культурный туризм.

В настоящее время индустрия туризма является одной из наиболее динамично развивающихся сфер мировой экономики. Она вносит значительный вклад в формирование валового внутреннего продукта, в обеспечение занятости населения и активизации внешнеторгового баланса. Туризм оказывает огромное влияние на различные ключевые отрасли экономики и является одним из самых прибыльных видов бизнеса в мире. По данным Всемирной туристической организации (ВТО), он использует примерно 7 % мирового капитала, с ним связано каждое 16-е рабочее место, на него приходится 11 % мировых потребительских расходов, и он дает 5 % всех налоговых поступлений. Стабильное развитие туризма в мире и его перспективы в будущем дают основание специалистами называть его «индустрией будущего». Однако в нашей стране отдача потенциально огромного рынка туристических услуг весьма скромна. Он используется всего лишь на 10–15 %. По данным Всемирной туристической организации (ВТО), ежегодно Россия теряет миллиарды рублей из-за неразвитости туристической отрасли. Россия могла бы принимать в год 70–80 млн иностранных туристов, что позволило бы существенно увеличить ежегодную прибыль от данной отрасли.

Сегодня для современного состояния отечественной туристической отрасли характерно резкое снижение объемов туристических услуг в связи с политической ситуацией в мире. В сложившихся условиях с особой остротой встает вопрос о поиске новых приоритетов развития внутреннего рынка и ин-

фраструктуры туристической отрасли. Тюменская область обладает благоприятными предпосылками для развития различных видов туризма и отдыха. К видам туристской деятельности, получившим наибольшее развитие в регионе, относят:

- историко-культурный туризм, основанный на экскурсионном интересе к памятникам истории и культуры на территории области;
- деловой туризм, связанный с функционированием на территории предприятий агропромышленного комплекса, энергетики и т. д.;
- рекреационный отдых в санаториях и на базах отдыха;
- событийный туризм.

Перечисленные виды туризма являются типичными для многих регионов, обладающих сходным набором базовых ресурсов.

В Тюменской области разработан законопроект о развитии туристической деятельности в рамках Департамента стратегического развития. Правительство Тюменской области проводит серьезную работу по продвижению туристических ресурсов на российский и международный туристические рынки. При поддержке региональных властей выпускается соответствующая печатная продукция, организуются рекламные мероприятия, запущен специализированный портал [www.w-siberia.ru](http://www.w-siberia.ru). Открываются новые туристические маршруты.

Оценка социально-экономического положения и состояния туризма в Тюменской области позволяет выявить основные факторы его развития:

- область имеет структуру экономики, благоприятную для интенсивного роста и обеспечения устойчивого развития региона;

- основой экономики являются промышленность, сельское хозяйство, строительство; истощение ресурсов в регионе может привести к неблагоприятным последствиям, как для конкретной территории, так и страны в целом;

- туризм является одним из направлений регионального развития; однако признан слабо развитым сегментом экономики региона; структура туристского рынка имеет территориальные диспропорции, слабая материально-техническая база туризма, ощущается дефицит инвестиций на модернизацию его инфраструктуры, низка информационная доступность туристского потенциала региона;

- сложились предпосылки для качественных преобразований в отрасли путем повышения эффективности государственной и региональной политики в области туризма, формирования стратегического планирования туризма на основе системного подхода, внедрения программно-целевых методов управления.

Цель развития туризма в Тюменской области направлена на создание конкурентоспособного туристского комплекса, удовлетворение потребностей граждан в туристских услугах, развитие региональной экономики, в том числе – рост налоговых поступлений в бюджет, увеличение количества рабочих мест, стимулирование малого и среднего предпринимательства, рост доходов населения, сохранение и приумножение культурного и природного наследия.

Для развития туризма регион располагает всеми необходимыми ресурсами: трудовыми, природно-климатическими, культурно-историческими. Подготовка профессиональных кадров в сфере туризма осуществляется Тюменским государственным нефтегазовым университетом, Тюменским государственным университетом, Тюменским государственным архитектурно-строительным университетом. Главной стратегической задачей специалистов в области туризма является формирование положительного имиджа региона за счет создания эффективных механизмов управления туристской отраслью, проведения работы по созданию и развитию туристских аттракционов, развития материально-технической инфраструктуры туризма,

содействия повышению качества обслуживания туристов.

Следует отметить, что культурная составляющая есть приоритет развития региональной туристической индустрии. Культура укрепляет отношения взаимопонимания и согласия между народами, являясь «фундаментальной основой процесса развития, сохранения, укрепления независимости, суверенитета и самобытности народа»<sup>1</sup>. Термин ‘культура’ предполагает множество определений, каждое из них по-своему имеет преломление в туризме и значение для развития туристического бизнеса. Так, Б. С. Ерасов пишет, что «культура – это духовный компонент человеческой деятельности, как составная часть и условия всей системы деятельности, обеспечивающих различные стороны жизни человека». Это означает, что культура в туристической деятельности представляет ее духовную сторону<sup>2</sup>.

А. П. Дурович под «культурой» понимает «специфический способ организации и развития общества, находящий выражение в продуктах творчества, духовных ценностях, в совокупности отношений людей к природе, между собой и к самим себе»<sup>3</sup>. Культура воздействует на потребителя туристических услуг путем определения границ его индивидуального поведения. В свою очередь Ф. Котлер рассматривает культуру с позиции поведения потребителя: культура – это основная сила, предопределяющая желания и все поведение человека.

Основой культурного туризма является историко-культурный потенциал территории, включающий всю социокультурную среду с традициями и обычаями, особенностями бытовой и хозяйственной деятельности<sup>3</sup>. Культурный туризм стал самым популярным и массовым видом в регионе<sup>4</sup>, охватывает все аспекты путешествия, посредством которого человек узнает о жизни, культуре, обычаях другого народа. В данном случае туризм выступает как важное средство создания культурных связей и международного сотрудничества<sup>5</sup>.

Сегодня туристские культурные ресурсы Тюменской области включают более 1000 объектов истории, культуры и досуга, в том числе 28 музеев, 4 театра; 764 учреждений культуры и досуга; 2107 спортивных сооружений, сотни археологических памятников и др. По числу объектов, составляющих туристские культурные ресурсы (музеев, театров, памятников истории и культуры, спортивных

сооружений), Тюменская область входит в первые семь регионов России и сопоставима с такими развитыми странами, как Канада, Норвегия, Германия.

За последние годы в регионе введен в оборот целый ряд историко-культурных, краеведческих, спортивных и оздоровительных объектов, представляющих несомненный туристический интерес. Среди них – Дворец наместника в Тобольске, Ялutorовский острог, областной центр зимних видов спорта «Жемчужина Сибири», центр сельского и экологического туризма «Турнаево» в Нижнетавдинском районе. В Тобольске открыты музей истории освоения и изучения Сибири имени А. А. Дунина-Горкавича и музей истории судебной системы Западной Сибири, успешно продвигается межрегиональный маршрут «По следам Ермака» и проект «Карта города Тобольска», объединяющий предприятия города, которые предоставляют туристам дисконт на оказываемые услуги. Возрастает интерес к туристическому комплексу «Абалак», где регулярно проводится фестиваль «Абалакское поле» с увлекательными турнирами клубов исторической реконструкции. За 9 месяцев текущего года древнюю столицу Сибири посетили свыше 120 тысяч туристов и экскурсантов.

К тому же наличие культурных ресурсов на юге Тюменской области определяется несколькими волнами культурного освоения (историко-культурными периодами развития) данной территории:

- памятники, связанные с существованием на территории коренного угорского населения региона, предков манси и ханты, а также памятники культурных волн освоения данного региона кочевыми народами (тюрьками). На территории юга области существуют памятники каменного и бронзового веков, следы пребывания древних ариев (на территории Ингальской долины), памятники скифо-сарматской и сарматской культур (р. Тобол, Пышма, Исеть, Иртыш);

- памятники, отражающие формирование первых государств: в начале XIV в. Тюменского ханства (первое государство за Уралом) с центром в поселении Чимги-Тура (современная Тюмень); после распада Золотой Орды в середине XIV в. Сибирского ханства с центром в Искере (Кашлык);

- памятники истории и культуры периода завоевания Сибири русскими, российской

колонизации Сибири: поход Ермака против Сибирского ханства, завоевание «Старой Сибири» (Искер), создание «Новой Сибири» (Тобольск, Тюмень);

- памятники Тобольска периода его расцвета в качестве столицы Сибири, превращение Тобольска и Тюмени в важнейшие опорные точки дальнейшего продвижения русских на восток и главные транзитные пункты на сибирских торговых путях;

- памятники эпохи XIX в., эпохи декабристов, на фоне упадка Тобольска и усиления Тюмени в связи изменением направления Московско-Сибирского тракта и сооружением Транссибирской магистрали;

- памятники рубежа XIX – начала XX в., в том числе связанные с темой Распутина и Романовых;

- памятники советской эпохи довоенного и военного времени, индустриализации региона;

- памятники освоения территории в качестве нефтегазового региона.

К историческим городам на территории Тюменской области относятся Тюмень, Тобольск, Ялutorовск, Ишим.

Посещение исторических мест, познание культурных вех, участие в специальных событиях, тематических фестивалях или посещение музеев – все это является частью региональной туристической деятельности. В настоящее время в тюменском аэропорту, в гостиницах и на железнодорожном вокзале появились лотки, на которых представлены краткие маршруты и буклеты с различными видами экскурсий. Знание о традициях и обычаях народов, населяющих территорию региона, может вызвать восхищение и уважение среди посещающих наш город гостей. Это уникальная возможность передать неповторимость культурного наследия народов, населяющих Тюменскую область, представляющего духовную ценность для потомков. Как правило, данный вид туризма основан преимущественно на ресурсах наследия, национальных традиций, искусства и культуры с активным использованием современных коммуникационных систем и высокотехнологичной инфраструктуры гостеприимства. По этому поводу А. С. Куско говорил: «... познавательный туризм охватывает преимущественно посещение исторических, культурных или географических достопримечательностей»<sup>6</sup>. Он утверждал, что культурный

туризм необходим для знакомства и познания культурного наследия различных стран и народов.

Любое событийное мероприятие может позитивно сказаться на увеличении турпотока в Тюменскую область. Одно из таких событий – 400-летие дома Романовых – мероприятие международного плана, поскольку большинство представителей династии сегодня проживает за рубежом. К памятной дате администрация Тобольска планирует установить памятник Романовым.

Таким образом, особенностью культурного туризма является формирование целостного представления об истории и культуре, способствующего развитию диалога и взаимосвязи между культурами.

### Примечания

<sup>1</sup> Арнольдов, А. И. Культура и горизонты XXI века // Вестн. Моск. гос. ун-та культуры и искусства. 2003. № 1. С. 9–18.

<sup>2</sup> Дурович, А. П. Организация туризма. СПб. : Питер, 2009. 320 с.

<sup>3</sup> Бутузov, А. Г. Состояние и перспективы развития этнокультурного туризма в России [Электронный ресурс]. URL : <http://www.zelife.ru/ekoche1/ekoturism/3267-ethnocultourism.html> (дата обращения: 28.03.2012).

<sup>4</sup> Биржаков, М. Б. Специальные виды туризма : курс лекций. СПб. : СПбГИЭУ, 2011. 70 с.

<sup>5</sup> Квартальнов, В. А. Туризм : учебник. М. : Финансы и статистика, 2002. 320 с.

<sup>6</sup> Куско, А. С. Рекреационная география : учеб.-метод. комплекс / А. С. Куско, В. Л. Голубева, Т. Н. Одинцова. М. : Флинта : МПСИ, 2005. 496 с.