

ВЕСТНИК
САМАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ

№ 1 / 2021

Самара
2021

УДК 338.2+330/336+316

ББК 72

В 38-7

ВЕСТНИК

Самарского муниципального института управления

№ 1 / 2021

Теоретический и научно-методический журнал

Основан в 2002 г.

Выходит 4 раза в год

Учредитель журнала:

Автономная некоммерческая организация высшего образования

Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка»

Главный редактор (председатель Редакционного совета журнала)

В. Г. Чумак, д-р социол. наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (Самара, Россия)

Зам. главного редактора (зам. председателя Редакционного совета журнала)

В. М. Рамзаев, д-р экон. наук, доцент (Самара, Россия)

Члены Редакционного совета журнала:

Ю. П. Анисимов, д-р экон. наук, профессор
(Воронеж, Россия);

С. М. Ахметов, д-р техн. наук, профессор
(Атырау, Республика Казахстан);

Н. А. Боброва, д-р юрид. наук, профессор,
(Тольятти, Россия);

А. Л. Гапоненко, д-р экон. наук, профессор
(Москва, Россия);

Б. Н. Герасимов, д-р экон. наук, профессор
(Самара, Россия);

В. И. Дровяников, д-р экон. наук, доцент
(Самара, Россия);

С. А. Дятлов, д-р экон. наук, профессор,
(Санкт-Петербург, Россия);

Е. В. Иода, д-р экон. наук, профессор
(Липецк, Россия);

Г. А. Лукс, д-р социол. наук, доцент
(Самара, Россия);

Е. Г. Попкова, д-р экон. наук, профессор
(Волгоград, Россия);

А. Г. Шеломенцев, д-р экон. наук, профессор
(Екатеринбург, Россия);

Н. П. Щукина, д-р социол. наук, профессор
(Самара, Россия)

Отв. секретарь *И. Ю. Кузьмина*

Вестник Самарского муниципального института управления. —

В 38-7 2021. — № 1. — 142 с.

УДК 338.2+330/336+316

ББК 72

Журнал включен ВАК при Минобрнауки России в Перечень российских рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук.

Журнал индексируется РИНЦ (Россия) и Ulrich's Periodical Directory (USA), реферируется ВИНТИ РАН (Россия).

Полнотекстовый доступ к статьям журнала осуществляется на сайте журнала и на сайте Научной электронной библиотеки (<http://elibrary.ru/>).

Плата с аспирантов за публикацию рукописей не взимается.

Приглашаем на наш сайт www.imi-samara.ru, где вы найдете информацию о журнале
Подписной индекс по каталогу «Роспечать» 42233

ISSN 2071-9558 (Print)

© Все права принадлежат авторам публикуемых статей

ISSN 2411-8656 (Online)

© АНО ВО Университет «МИР», 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

Цифровые технологии в управлении персоналом

Зубова А. О., Клевина М. В. 7

Систематизация цифровых решений в основных
отраслях народного хозяйства

Бекбергенова Д. Е. 14

Трудовой потенциал молодежи как базовый элемент
в развитии сельских территорий

Санджиев З. Н. 21

Анализ и совершенствование системы стимулирования
служащих на государственной гражданской службе

Иванова Е. Ю., Радюкова Я. Ю. 27

Управление инновационной деятельностью
в нефтегазовом секторе Республики Казахстан:
проблемы и пути решения

**Габдуалиева Р. С., Тулегенова А. У., Курмантаева Б. К.,
Стороженко Н. А. 35**

Направления инновационного развития
фармацевтической отрасли Самарской области
на основе приграничного сотрудничества

Неделька Э., Асанова С. С. 43

Механизм совершенствования подпроцесса
управления человеческим капиталом в интересах
инновационного развития предприятия

Карпова Т. П. 53

Совершенствование производства алюминиевой ленты
на примере оптимизации работы стана
холодного проката

Латушкина Т. С., Хаймович И. Н., Кокарева В. В. 60

Анализ взаимосвязи ВВП и безработицы в России

Нестерова С. И. 68

Социология

Особенности формирования имиджа органов власти
в условиях ментальной дистанции между субъектами
и объектами управления

Бодров А. А., Гробер Е. М. 76

Основные виды и формы обращений граждан
в органы муниципальной власти: сущность
и порядок рассмотрения

Боброва Д. Н. 87

Человеческий капитал как ключевое условие
инновационного развития региона

Колмыкова М. А. 95

Аналитик в современной компании: исследование
компетенций и способов их формирования

Поротькин Е. С., Атемасова Е. Е. 104

Средовой подход к социальной работе с подростками
девиантного поведения

Вандышева Л. В., Посашкова О. М. 113

Социологическая природа текстовых категорий
(на материале категории гипертекстуальности)

Водоватова Т. Е., Белкина Е. С. 121

Аннотации на английском языке 128

Авторы статей 134

CONTENTS

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

Digital Technologies in Human Resource Management

A. O. Zubova, M. V. Klevina 7

Systematization of Digital Solutions in the Main Sectors
of National Economy

D. E. Bekbergeneva 14

Labor Potential of Youth as a Basic Element
in the Development of Rural Areas

Z. N. Sandzhiev 21

Analysis and Improvement of the Incentive System
for Employees in the Public Civil Service

E. Y. Ivanova, Y. Y. Radyukova 27

Management of Innovative Activities in the Oil and Gas
Sector of the Republic of Kazakhstan:
Problems and Ways of Solution

**R. S. Gabdualieva, A. U. Tulegenova, B. K. Kurmantaeva,
N. A. Storozhenko** 35

Directions of Innovative Development
of the Pharmaceutical Industry of Samara
Region Based on Cross-Border Cooperation

E. Nedelka, S. S. Asanova 43

The Mechanism of Improving the Sub-Process
of Human Capital Management to the Benefit
of Innovative Development of the Enterprise

T. P. Karpova 53

Improvement of the Aluminum Tape Production
on the Example of Optimizing the Cold-Rolled Mill Production

T. S. Latushkina, I. N. Khaimovich, V. V. Kokareva 60

ECONOMICS, FINANCES, ACCOUNTING

The Analysis of Interrelation between GDP
and Unemployment in Russia

S. I. Nesterova 68

SOCIOLOGY

Features of the Image Formation of the Authorities
under the Conditions of the Mental Distance between
Entities and Objects of Management

A. A. Bodrov, E. M. Grober 76

Main Types and Forms of Citizen Appeals into the Municipal
Government Bodies: Essence and Procedure
of Consideration

D. N. Bobrova 87

Human Capital as a Key Condition for Innovative
Development of the Region

M. A. Kolmykova 95

Analyst in a Modern Company: Following Competencies
and Ways of their Formation

E. S. Porotkin, E. E. Atemasova 104

Environmental Approach to Social Work
with Teenagers of Deviant Behavior

L. V. Vandyшева, O. M. Posashkova 113

The Sociological Nature of Textual Categories
(on the Material of the Category of Hypertextuality)

T. E. Vodovatova, E. S. Belkina 121

Summaries 128

The authors of the articles 134

УДК 316:349.2

© А. О. Зубова¹, М. В. Клевина², 2021

¹ Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Университет «МИР»);

¹² Самарский национальный исследовательский
университет им. академика С. П. Королева
(Самарский университет), Россия

E-mail ¹: zubovaalya@mail.ru

E-mail ²: mariya.klevina@mail.ru

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

В статье приведены результаты исследования по применению цифровых технологий в процессе управления персоналом. Анализируются правовые основы применения цифровизации в трудовых отношениях. Рассмотрены цифровые инструменты, используемые в процессе управления персоналом. Выявлены основные методы передачи информации и способы использования электронного формата общения между работниками и работодателями в организациях. Сделан вывод о значимости внедрения цифровых технологий в процесс управления персоналом.

Ключевые слова: юридически значимые сообщения, трудовые отношения, цифровая экономика, коммуникация.

Федеральный закон Российской Федерации № 407-ФЗ от 08.12.2020 г. внес существенные изменения в Трудовой кодекс РФ, закрепляя на законодательном уровне понятие «удаленная работа», а также уточнив дополнительные особенности ведения трудовой деятельности в таком формате [1]. Еще одной важной темой для обсуждения, появившейся в трудовом законодательстве благодаря техническому прогрессу, является электронный способ взаимодействия между работниками и работодателями в рамках трудовых отношений.

В связи с вышеизложенным, *цель работы* — провести анализ элементов цифровизации, применяемых для организации процесса управления трудом, которые получили нормативное закрепление или требуют законодательного урегулирования.

Исходя из данной цели поставлены следующие задачи:

- рассмотреть нормы российского права, регламентирующие вопросы применения цифровых технологий в трудовых правоотношениях;
- проанализировать основные цифровые технологии, имеющиеся и планируемые к применению, в управлении персоналом;
- изучить мнение по внедрению цифровых технологий самих участников трудовых правоотношений.

Предметом исследования являются нормы российского права, регламентирующие вопросы применения цифровых технологий в трудовых правоотношениях.

Объектом данного исследования являются цифровые инструменты, используемые в процессе управления персоналом, а также общественные отношения, которые возникают в связи с их применением.

Уровень применения цифровых технологий в организации — это ключевой фактор, влияющий на рост прибыльности активов. Кроме того, цифровая экономика инициирует изменения на рынке труда. Это не только распространение информационных технологий, но и трансформация требований к работникам, в частности в цифровой сфере. Теперь работодатель анализирует эффективность машинного труда и человеческого, чтобы понять, какой вариант выгоднее для компании. Одним из стимулов таких изменений стала реализация национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [3].

В настоящее время становится очевидным, что существуя в эпоху VUCA-мира, работники и работодатели, для успешного их взаимодействия, должны использовать современные цифровые средства в своей трудовой деятельности. Согласимся с К. Л. Томашевским в том, что цифровизация выступает причиной постоянного повышения квалификации работников, так как растет потребность обретения дополнительных навыков для работы с новым программным обеспечением, новыми технологиями и т.д. Автор подчеркивает, что переобучение или замена специалистов — одни из вызовов, которые ставит цифровая экономика перед трудовым правом [4].

Анализ элементов цифровизации, применяемых для организации процесса управления трудом, получивших нормативное закрепление, выявил:

- электронную форму ведения учета трудовой деятельности (электронную трудовую книжку);

- дистанционную работу;
- электронные подписи.

Еще одно новшество, которое планируется законодательно урегулировать, это внедрение трудовых договоров в электронном формате. Но на сегодняшний день нет четкого понимания процесса реализации этой инициативы. Возможно, будут использованы технологии блокчейн для оформления договоров в виде смарт-контрактов.

Есть ряд правовых инициатив, готовящихся к внедрению на практике, которые помогут сделать процесс управления персоналом более мобильным. Речь идет о признании на законодательном уровне юридически значимых сообщений, которыми работник и работодатель обмениваются в процессе трудовых отношений.

Понятие «юридически значимые сообщения» в трудовом законодательстве в настоящее время не закреплено, однако в гражданском законодательстве оно встречается. Так, в соответствии со ст. 165.1 ГК РФ к ним относятся сообщения, с которыми закон или сделка связывает гражданско-правовые последствия для другого лица, в дальнейшем влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю [2].

Следует обратить внимание на законопроект Федерального закона Российской Федерации № 967986-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (о юридически значимых сообщениях сторон трудового договора)», в соответствии с которым планируется указанное понятие в трудовое законодательство ввести.

В данном законопроекте внимание уделяется вопросам, касающимся доставки юридически значимого сообщения [5]. Планируется, что:

1) моментом, с которого юридически значимое сообщение влечет последствия для сторон трудового договора, будет считаться момент доставки сообщения адресату (как будут подтверждаться момент получения и момент прочтения, пока не ясно);

2) установление отправителя любым способом, позволяющим достоверно определить лицо, отправившее сообщение. Таким способом может быть, например, предварительное указание в трудовом договоре адресов сторон (в том числе адресов электронной почты) для обмена сообщениями.

На сегодняшний день количество пользователей сетью Интернет во всем мире достигло порядка 4,54 млрд чел., в России —

118 млн чел. (81% населения страны). В мессенджерах и социальных сетях россияне в среднем проводят 3,7 часа в день [6]. Следовательно, можно предположить, что одним из вариантов обмена юридически значимыми сообщениями станут мессенджеры. Большинство организаций уже имеют в мессенджерах корпоративные чаты для обмена информацией.

Для изучения мнения работников и работодателей о внедрении цифровизации в процесс управления персоналом авторами данного исследования был проведен социологический опрос (с помощью сервиса «Google Forms»), в котором приняли участие 50 человек.

Респондентам предлагалось ответить на вопросы анкеты, состоящей из трех разделов. Первый раздел назывался «Ваша работа» и состоял из 8 вопросов. Цель данного блока вопросов — провести анализ существующего «на сегодняшний день» положения дел в компании респондента.

Наиболее интересны результаты ответов на вопросы о способах получения информации от работодателя (см. рис. 1).

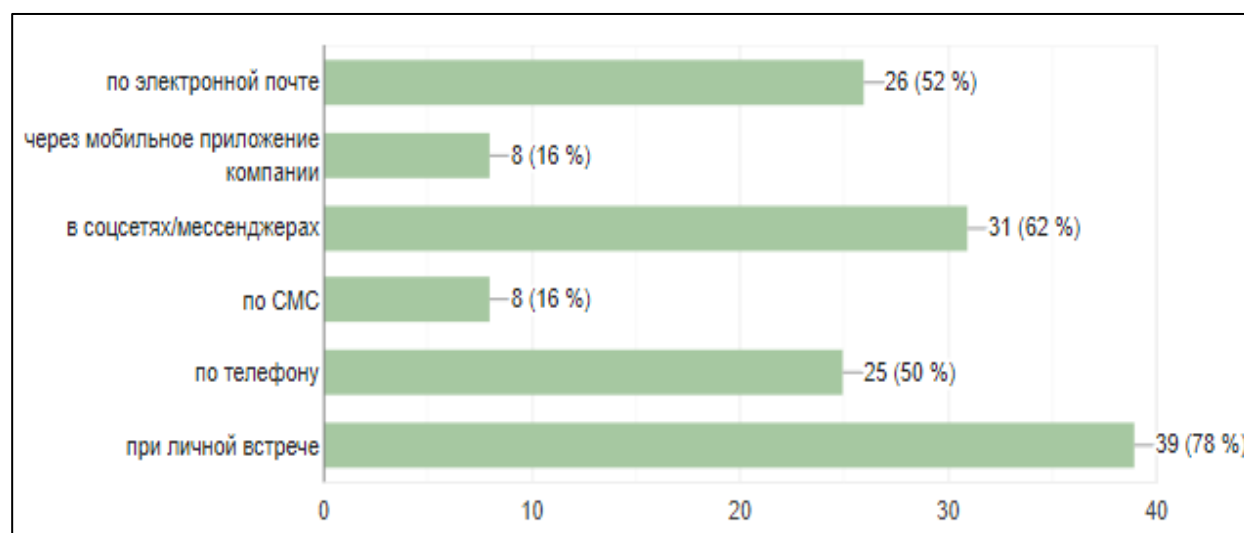


Рис. 1. Способ получения информации от работодателя

Анализируя полученную диаграмму, можно сделать вывод о том, что респонденты выделили два самых распространенных метода передачи информации от работодателя к работнику:

- 1) «при личной встрече» — 78% респондентов (39 чел.)
- 2) «в социальных сетях/мессенджерах» — 62% респондентов (31 чел.).

Далее идут варианты ответов «по телефону» (52%) и «по электронной почте» (50%). Отметим, что вопрос о способах получения информации предполагал для ответов респондентов множественный выбор, так как зачастую в организациях несколько каналов

связи. Поэтому на вопрос «Используете ли Вы электронную почту для коммуникации с работодателем?» положительный ответ дало уже 38 человек, что составляет 76% от общего числа респондентов.

Для проверки частоты использования электронной почты был подготовлен ряд вопросов, ответы на которые показали, что около половины ответивших не проверяют рабочую почту вне работы, а делают это только в часы трудовой занятости. Наибольшие доли ответов «никогда» (14 чел., или 32,6% от общего числа респондентов) и «изредка» (13 чел. / 30,2%) получил вопрос «Проверяете ли Вы электронную почту во время отпуска?». Подобный результат приводит к выводу о том, что работники стараются либо отдыхать вне работы, либо существуют другие каналы связи, кроме электронной почты.

Чтобы проверить данную гипотезу, в анкетировании использовались вопросы, направленные на выяснение у респондентов наличия чатов в социальных сетях и мессенджерах, а также их использования для коммуникации. Анализ полученных ответов показал, что у 88% опрошенных есть подобные чаты и они ими пользуются для коммуникации. Наиболее популярны среди опрошенных респондентов мессенджеры Viber и WhatsApp, так как данные сервисы позволяют не только обмениваться сообщениями, но и совершать звонки, что очень удобно.

Второй раздел анкеты «Отношение к нововведениям» предназначался для анализа того, знакомы ли респонденты с планируемыми изменениями и каково их отношение к ним. Среди предлагаемых изменений рассматриваются, например, взаимодействие работников и работодателей по вопросам, касающимся трудовых правоотношений через корпоративные чаты, а также подходящее время для общения в данных чатах. Но самым основным вопросом стал тот, который в целом связан с идеей перехода к электронному формату трудовых отношений (электронный трудовой договор, электронная трудовая книжка, электронный больничный, обмен юридически значимыми сообщениями через Интернет). Ответы на данную группу вопросов показали, что переход к электронному формату трудовых отношений поддерживают 80% респондентов (40 чел.).

Стоит отметить, что при ответе на вопрос «Какой вид трудовой книжки Вы решили оставить?» половина респондентов сообщила, что «решили оставить бумажную версию трудовой книжки». Полученный результат говорит о том, что еще не все сотрудники готовы к переходу «в цифровой формат». Подтверждением являются и результаты ответа на вопрос: «Можно ли считать сообщения в

чате юридически значимыми?», на который 42% респондентов (21 чел.) высказали мнение, что нет, и еще 22% (11 чел.) затруднились ответить.

Ответы респондентов на вопрос данного блока об уместности написания сообщений в корпоративный чат вне рабочего времени демонстрируют наличие некой неопределенности опрашиваемых, так как 62% (31 чел.) ответили «да».

Третий блок «О себе» необходим для того, чтобы составить портрет респондента (так как в анкетировании приняли участие 50 человек, которые перешли по ссылке, распространенной в социальных сетях и мессенджерах). По гендерному принципу разделение следующее: 56% респондентов (28 чел.) — женщины и 44% (22 чел.) — мужчины. Возраст большинства опрашиваемых составил 20-35 лет (68% от общего числа выборки), далее идут представители диапазона 36-50 лет (24%). Преобладание представителей молодого поколения можно обосновать тем, что опрос был только в «онлайн» пространстве, где люди старше 51 года уже не так активно проводят время.

Сферы деятельности, в которой трудятся респонденты, представлены на рисунке 2.



Рис. 2. Сферы деятельности, в которой трудятся респонденты

Анализируя полученную диаграмму, можно сделать вывод о том, что в опросе приняли участие представители самых разных профессий, из которых:

- 76% респондентов (38 чел.) являются исполнителями;
- 4% респондентов (12 чел.) занимают руководящие посты.

Подводя итог исследованию, можно отметить, что внедрение цифровых технологий делает процесс управления в организациях более удобным и мобильным. Однако не стоит забывать о том, что не все работники смогут быстро адаптироваться к этому процессу. Например, лица в возрасте «65+» не так активно используют Интернет для выполнения своих трудовых обязанностей, а также работники производственной сферы, где нет возможности быть постоянно «на связи» (представители рабочих профессий). Считаем, что на сегодняшний день электронный формат взаимодействия не должен быть обязательным.

Литература

1. Федеральный закон Российской Федерации № 407-ФЗ от 08.12.2020 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 31.07.2020 г.) ГК РФ Статья 165.1. Юридически значимые сообщения. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/1996a193f316d0ef7da6d50cf44745feeda864f1/.

1. Гусев А. А. Цифровизация трудовых отношений и ее влияние на производительность труда и стоимость компаний // Экономика. Налоги. Право. 2019. № 6. С. 39-47.

2. Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия: Право 2020. № 2. С. 398-413.

3. Проект Федерального закона Российской Федерации № 967986-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/62788.html/>.

4. WebCanape. Самые важные цифры из глобального отчета Digital 2020. URL: <https://www.web-canape.ru/business/internet-2020-globalnaya-statistika-i-trendy/>.

*Статья поступила в редакцию 26.02.21 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 338.012

© Д. Е. БЕКБЕРГЕНЕВА^{1,2}, 2021

¹ Оренбургский филиал Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ (Оренбургский филиал РАНХиГС);

² Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Университет «МИР»), Россия

E-mail ^{1,2}: dinabekber@mail.ru

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ЦИФРОВЫХ РЕШЕНИЙ В ОСНОВНЫХ ОТРАСЛЯХ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

В статье представлена систематизация возможных к применению цифровых решений в основных отраслях народного хозяйства страны и региональной экономики. Проведена группировка цифровых решений по трем признакам: цифровые решения, связанные с инновационной техникой; цифровые решения, связанные со сбором, обработкой и использованием больших объемов данных; цифровые решения, связанные с применением искусственного интеллекта. Определены возможности для региональной экономики в связи с проводимой цифровой трансформацией. Выявлены риски цифровизации региональной экономики.

Ключевые слова: региональная экономика, цифровизация, цифровые технологии, систематизация, цифровые возможности, цифровые риски.

Цифровизация региональной экономики предполагает замену физических объектов их цифровыми аналогами, активное использование информационных технологий во всех сферах жизнедеятельности жителей и бизнес-сообщества региона. Цифровые технологии призваны не просто улучшить существующие социально-экономические процессы в регионе, а коренным образом их изменить. Работа с информацией и большими данными становится основой современных цифровых технологий. При этом если понятие «цифровые технологии» является достаточно четко определенным, например, как «система, основанная на методах кодировки и передачи информации, для осуществления разноплановых задач за кратчайшие промежутки времени» [11], то систематизация цифровых решений является не до конца определенным вопросом, что и обуславливает актуальность данной темы.

Цель данной работы — систематизировать возможные к использованию цифровые технологии (*объект исследования*) в разных отраслях народного хозяйства региональной экономики на основе предложения единых признаков.

Предмет исследования — комплекс цифровых решений отраслей народного хозяйства региональной экономики.

Методами исследования в работе послужили: анализ литературных источников, классификация цифровых решений, мысленный эксперимент.

Изучая подходы разных авторов к видам цифровых технологий, можно выделить точку зрения, сформулированную в исследовании глобальной сети компаний в области аудита и бизнес-консультирования, а также налоговых и юридических услуг Pricewaterhouse Coopers International Limited (PwCIL), которая основывается на концепции Индустрии 4.0, «включающей цифровизацию и интеграцию вертикальных и горизонтальных цепочек создания стоимости, цифровизацию продуктов и услуг, комплексное персонифицированное обслуживание потребителей на основе данных и интегрированных цифровых платформ» [5]. Другой подход определяет три основные направления цифровизации экономики: разработка Интернет-вещей, использование технологий Big Data и внедрение машинного обучения [3, 1].

Предлагаем для систематизации и учета всех цифровых решений, используемых в разных отраслях народного хозяйства региональной экономики, использовать три ключевых параметра: цифровые решения, связанные с инновационной техникой; цифровые решения, связанные со сбором, обработкой и использованием больших объемов данных; цифровые решения, связанные с применением искусственного интеллекта. В таблице 1 приведена систематизация возможных цифровых решений в основных отраслях народного хозяйства на основе анализа открытой информации сети Интернет и научных источников.

Цифровизация региональной экономики дает большие преимущества при внедрении во всех отраслях народного хозяйства:

- усиление конкурентоспособности коммерческих предприятий и снижение коррупции за счет прозрачности экономических расчетов и социально-политических ситуаций;

- снижение негативных факторов воздействия на социальные и экономические процессы за счет постоянного мониторинга и моментального реагирования на возможные негативные изменения;

- рост качества жизни граждан за счет повышения удовлетворенности населения;
- рост производительности труда за счет оптимизации подготовки и распределения трудовых ресурсов;
- снижение заболеваемости и смертности населения за счет оперативной диагностики заболеваемости и оптимальной программы лечения;
- снижение цены на товары, услуги, тарифа на проезд пассажиров и провоза груза за счет исключения лишних посредников и снижения затрат на хранение продукции;
- повышение рентабельности коммерческих предприятий за счет ускорения бизнес-процессов и гибкого реагирования на изменения рыночной ситуации;
- отсутствие бумажной волокиты и ускорение пользователями получения необходимых документов в органах государственной власти за счет внедрения электронного документооборота и единой информационной системы.

Таблица 1

**Систематизация применяемых цифровых решений
в отраслях народного хозяйства**

<i>Основные отрасли народного хозяйства</i>	<i>Цифровые решения, связанные с инновационной техникой</i>	<i>Цифровые решения, связанные со сбором, обработкой и использованием больших объемов данных</i>	<i>Цифровые решения, связанные с применением искусственного интеллекта</i>
Промышленность	Робототехника. Производственные линии и цепочки поставок с подключением к сети Интернет. Автоматизированная система управления технологическими процессами. Аддитивное производство. 3D печать продукции или деталей	Блок-чейн технология отслеживания процесса производства продукции. Создание цифрового двойника (цифровой копии) промышленного предприятия. Облачные технологии обработки информации о производстве. Технологии Big Data	Система отслеживания состояния техники на предприятии

Продолжение табл. 1

Сельское хозяйство	Беспилотные тракторы и комбайны. Система уничтожения сорняков дронами. Автоматизированные: посев, полив, сбор урожая. Редактирование ДНК	Спутниковая геодезическая и геоинформационная системы. Ресторанные маркетплейсы для оперативной продажи сельхозпродукции	Система прогноза урожайности и негативного влияния внешних эффектов. Система управления фермой
Строительство	Аддитивные технологии строительства. Сенсоры и датчики нагрузки на бетон	Система BIM – Building Information Modelling (информационное моделирование зданий). Моделирование нагрузок и воздействий на здания и сооружения в процессе их жизненного цикла. Единая информационная система мониторинга стоимости строительных ресурсов	Технологии автоматического распознавания и классификации изображений. Импульсная лазерная сканирующая система для воссоздания чертежей зданий и сооружений
Торговля	Кассы самообслуживания. Дополненная и виртуальная реальность при примерке и демонстрации товаров. Электронные ценники. Онлайн-торговля. Внедрение безналичных и бесконтактных расчетов и мобильного банкинга. Использование технологии Beacon для передачи по Bluetooth информации о товаре	Автоматизированные CRM-системы взаимоотношений с клиентами. Система мониторинга спроса и удовлетворенности потребителей. Блок-чейн технологии отслеживания сырьевых и товарных потоков	Чат-боты. Цифровые вывески (Digital Signage) с подбором индивидуального контента для целевого потребителя. Система визуального поиска и индивидуального подбора товара. Оплата товара по биометрическим данным. Система «Умный магазин»

Продолжение табл. 1

Транспорт	Беспилотный транспорт. Мобильные приложения мониторинга дорожной ситуации и движения общественного транспорта. Автоматическая оплата проезда по платным дорогам	Цифровая логистика грузового транспорта. Контроль за состоянием и использованием автомобиля в системе каршеринга	Система управления дорожной ситуацией
Здравоохранение	Внедрение роботов-хирургов, роботов-сиделок, экзоскелетов. Телемедицина	Цифровой документооборот. Электронные карты пациентов	Дистанционная диагностика заболеваний. Система подбора лекарств. Система «Подключенный пациент»
Финансы	Цифровой мобильный банкинг. Использование криптовалюты	Блок-чейн технологии защиты финансовых операций. Единая цифровая экосистема взаимодействия с потребителями	Система подбора инвестиционных решений (робо-эдвайзеры). Электронная идентификация клиента
Наука и научное обслуживание	Использование лабораторий совместного пользования	Электронная библиотека	Проведение удаленных исследований
Культура и искусство	Использование технологий дополненной и виртуальной реальности. Интерактивное взаимодействие с посетителями онлайн площадок учреждений культуры и искусства. Использование аудиогидов и виртуальных помощников при организации экскурсий. Покупка онлайн билетов, книг, сувениров, репродукций	Создание виртуальных экспозиций в публичном облаке. Исследование интересов аудитории с использованием ресурсов электронной почты. Технология блок-чейн для оцифровки коллекций музеев на частные пожертвования пользователей. Геймификация экспозиций и онлайн-квесты	Система алгоритмизированного поиска и подбора культурных мероприятий. Самообучающиеся чат-боты, использующие технологию проактивного общения с посетителями учреждений искусства и культуры

Окончание табл. 1

Образование	Использование электронных учебников и онлайн-курсов. Внедрение геймификации и игровых симуляторов в учебный процесс	Система дистанционного обучения	Автоматизированная система подбора индивидуальной программы обучения
ЖКХ	Электромагнитные приборы учета цифрового типа	Биллинговая система поддержки бизнес-процессов	Система автоматизации управления инженерными сетями и взаимодействием с жителями и органами власти «Умное ЖКХ»
Государственное управление	Система мониторинга порядка с технологией распознавания лиц. Система мониторинга и защиты жилища от пожаров, затоплений, проникновения грабителей («Умный дом»)	Система электронного голосования. Система мониторинга общественного мнения и отзывов населения («Центр управления регионом»)	Система мониторинга и прогнозирования событий в городе, связанных с дорожной ситуацией, экологией, преступностью, техногенными катастрофами («Умный город»)

Примечание. Таблица составлена автором по [12, 4, 8, 6, 9, 7, 2, 10].

Внедрение цифровых инструментов несет определенные риски и негативные изменения:

- рост безработицы из-за изменения структуры спроса на профессии;
- ухудшение физического и психологического здоровья граждан из-за постоянного использования цифровых гаджетов;
- уязвимость персональных данных из-за объединения информации на одном цифровом ресурсе;
- отторжение цифровых инноваций потребителями из-за усиления недоверия к работе искусственного интеллекта;
- увеличение затрат на информационные технологии из-за необходимости усиливать систему защиты данных;
- различие в цифровом развитии разных регионов страны из-за неравномерного финансирования и обеспечения доступа к цифровым технологиям.

Таким образом, систематизация цифровых решений в разных отраслях народного хозяйства позволит облегчить управление

процессом цифровой трансформации региональной экономики. Учет цифровых рисков и активное использование открывающихся возможностей цифровизации формирует адаптивную среду внедрения новых цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности общества.

Литература

1. Беркана А. Что такое Bigdata: собрали все самое важное о больших данных. URL: <https://rb.ru/howto/chto-takoe-big-data/>.
2. Козлова Н. Ш. Цифровые технологии в образовании // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2019. № 1. С. 83-91.
3. Криворучко Ю. Конференция «IoT: Цифровая трансформация» URL: https://www.pwc.ru/ru/publications/iot/IoT-inRussia-research_rus.pdf.
4. Никиточкин М. Цифровизация АПК. Модный «хайп» или реальный бизнес-инструмент для отрасли URL: <https://www.agroinvestor.ru/analytics/article/33646-tsifrovizatsiya-apk-modnyy-khayp-ili-realnyy-biznes-instrument-dlya-otrasli/>.
5. Пуха Ю. Всемирный обзор «Индустрии 4,0». URL: https://www.pwc.ru/ru/technology/assets/global_industry-2016_rus.pdf.
6. Свиридонов П. Ритейл будущего: новые технологии, которые впечатляют URL: <https://mcs.mail.ru/blog/ritejl-budushchego-novye-tekhnologii-kotorye-vpechatlyayut>.
7. Стеблев А. Пять технологий, которые изменят сферу культуры и искусства URL: <https://rb.ru/opinion/tehnologij-kultura/>.
8. Травуш В.И. Цифровые технологии в строительстве // Academia. Архитектура и строительство. 2018. № 3. С. 107-117.
9. Цифровая революция в здравоохранении: достижения и вызовы URL: <https://tass.ru/pmef-2017/articles/4278264>.
10. Цифровизация ЖКХ: будущее в ваших руках URL: <https://умное-жкх.рф/article/tcifrovaya-platforma-umnoe-zhkh-budushee-v-vashih-rukah>.
11. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение: доклад к XX Апрельской международной науч. конф. по проблемам развития экономики и общества (г. Москва, 9–12 апреля 2019 г.) / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др., науч. ред. Л. М. Гохберг. М.: Высшая школа экономики, 2019. 82 с.
12. Buzen R. Digital technologies in industry. URL: <https://www.manufacturingglobal.com/>.

Статья поступила в редакцию 27.01.21 г.

*Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. экон. наук, доцентом С. И. Нестеровой*

© З. Н. САНДЖИЕВ, 2021

Московский городской педагогический

университет (МГПУ), Россия

E-mail: zuka-96@mail.ru

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ КАК БАЗОВЫЙ ЭЛЕМЕНТ В РАЗВИТИИ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

В статье приведены результаты исследования роли трудового потенциала сельской молодежи в развитии сельских территорий. Для того чтобы молодежь как основной трудовой и демографический ресурс смогла реализовать себя в сельской местности, необходимо принятие эффективных управленческих решений. Автором определены положительные и отрицательные последствия действующей системы управления кадровым потенциалом сельской молодежи. В результате исследования сделан вывод о том, что если в срочном порядке на государственном уровне не принять меры по совершенствованию системы управления данным потенциалом, выявленные в ходе исследования проблемы приведут к вымиранию сельских территорий России.

Ключевые слова: молодежь, трудовой потенциал, сельские территории, молодежная политика, образование, личностное развитие, социум.

Согласно Основам государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 г. развитие кадрового потенциала молодежи и создание условий для ее самоопределения являются одними из приоритетных задач государственной политики [1].

В настоящее время наиболее острой проблемой является проблема кадрового потенциала сельских территорий. Для сельской местности характерен высокий процент безработицы при наличии большого числа потенциальных рабочих мест. Существуют ограничения в выборе направлений получения образования, недостаточно развито жилищное строительство, актуальны дорожно-транспортные проблемы и неудовлетворительное медицинское, культурное и торговое обслуживание в большинстве сельских территорий России наблюдается отток молодежи, который с каждым годом только нарастает.

В связи с этим *цель данного исследования* состоит в том, чтобы дать оценку роли трудового потенциала молодежи в развитии сельских территорий, а также определить положительные и отрица-

тельные последствия действующей системы управления кадровым потенциалом сельской молодежи.

Объектом исследования является трудовой потенциал молодежи, *предметом исследования* — его роль в развитии сельских территорий.

Теоретико-методологической основой исследования являются научные труды О. Б. Дорджиевой [3], А. Р. Кулова и Т. Б. Джгоевой [4], А. В. Медведева [5], Л. В. Намруевой [6, 7], Б. П. Панкова [8], Е. А. Роднаевой [9], Р. З. Саитовой [10] и др.

В социологии молодежь определяется как лица, для которых характерен определенный социальный статус, функции в социальной структуре общества, интересы и ценности данного поколения. Ведущей деятельностью молодежи является социализация, получение образования, опыта работы, начало карьерного роста, создание семьи, рождение детей. Молодежь стремится показать обществу свою значимость и индивидуальность [9]. В качестве основных стадий личностного развития молодежи можно выделить следующие. Первая — выбор учебного заведения, профессии, спутника жизни, друзей, места жительства и работы и вторая — утверждение в системе общественных отношений в каком-либо качестве.

Законодательно определены возрастные границы молодежи — это люди от 14 до 30 лет. Закон различает недееспособных (до 15 лет), ограниченно дееспособных (от 15 до 18 лет) и дееспособных (старше 18 лет). В современном обществе вопрос об определении возрастных границ молодежи является дискуссионным, так как, с одной стороны, технический прогресс позволяет молодым людям получать больше информации и быстрее взрослеть; с другой стороны, современные молодые люди дольше учатся, позднее вступают в трудовые отношения и становятся финансово самостоятельными [10].

Все перечисленное выше постепенно привело к тому, что верхнюю границу возраста законопроектом Госдумы принято отодвинуть до 35 лет, следовательно, произойдет и увеличение численности молодых людей (в целом по России на 12,7 млн человек) [2].

Молодежь, являясь значительным ресурсом для развития государства, в частности, его регионов, способна улучшить уровень социально-экономического и социокультурного развития сельских территорий. Реализация этого возможна только при хорошем физическом, психическом и социальном здоровье данной категории граждан [1]. Как часть социума молодежь перенимает опыт старших

поколений, дополняет его современными элементами, тем самым участвуя в сохранении и развитии общества.

По мнению А. В. Медведева, Л. В. Намруевой, Б. П. Панкова, Е. А. Роднаевой, территория с высокой долей трудоспособных молодых людей в структуре населения гораздо перспективнее территории, характеризующейся низким процентным соотношением молодых людей в структуре населения [5-9].

Для достижения успеха молодежи необходимо уметь быстро адаптироваться к изменениям окружающей среды, например, для того, чтобы соответствовать требованиям рынка труда. Стремительные темпы происходящих сегодня перемен (цифровизация и виртуализация деятельности во всех сферах) хотя и открывают возможности для расширения свободы действий по трудоустройству, но не всегда могут быть приемлемы для сельской молодежи, особенно для тех молодых людей, которые сталкиваются с многочисленными слоями изоляции [3]. Ситуация с трудоустройством зависит и от социально-экономического развития того или иного региона, и от качества человеческого капитала на селе, и от трудового потенциала сельской молодежи.

Особенности рынка труда в сельской местности обоснованы экономическими реформами в стране, низкой рождаемостью в прошлом и миграционными передвижениями в город (в частности в мегаполисы, где есть условия для получения образования, трудоустройства и самореализации). Сельская молодежь в возрасте от 18 до 35 лет не связывает свою жизнь с сельскохозяйственными занятиями и стремится реализовать в других перспективных областях, уезжая в мегаполисы [4, 6, 8]. Причиной миграции является несоответствие среды в сельской местности запросам молодежи. Результаты социологических опросов, проведенных учеными в России, свидетельствуют о том, что 65% молодежи хотят жить и работать в городе, 30% хотят остаться в селе, 5% не определились [5].

Миграция молодежи в город является препятствием для формирования трудового потенциала сельских территорий. Отток молодежи из села приводит к старению населения этих территорий. Происходит отрицательный социальный отбор, в города уезжают самые целеустремленные и амбициозные молодые люди. Так как сельская молодежь является основным ресурсом стабильного развития сельских территорий, в частности, в регионах с сельскохозяйственной специализацией, эффективная молодежная политика должна учитывать конкретные условия, в которых живет молодой человек, и то, как в этих условиях происходит динамика глобальных

изменений. Учитывая «переходный» характер молодежи, важно также определить, могут ли проблемы, стоящие перед ней (следовательно, и политика, и программы, необходимые для оказания ей помощи), отличаться от тех, с которыми сталкивается сельское население в целом, и какими именно способами.

Например, для возрождения села можно на государственном уровне обеспечить продвижение инновационных разработок молодых ученых и специалистов-практиков в сфере сельского хозяйства [7, 10]. Органы власти регионального и муниципального уровней должны участвовать в решении этой проблемы, привлекая дополнительное финансирование для улучшения инфраструктуры села, создавая новые рабочие места и привлекая молодых специалистов. Также необходимо, чтобы малый и средний бизнес проявил интерес к трудоустройству молодежи в сельской местности [5, 9]. В государственной поддержке и субсидиях нуждается и молодежное предпринимательство.

Безработица на селе имеет свои нюансы: проблема в трудоустройстве существует совместно с наличием большого количества потенциальных рабочих мест в сельской местности, но молодежь не устраивают данные виды работ. В некоторых случаях молодежь ищет краткосрочную сезонную работу, чтобы пополнить свой доход в периоды, когда сельскохозяйственные работы недоступны. В других случаях молодежь хочет переехать в городские районы на более длительный период, привлекаемая различиями в ожидаемой прибыли и доходах.

Уровень структурных и сельских преобразований в стране определяет основные параметры возможностей, открывающихся перед сельской молодежью, в широком смысле определяя материальное благосостояние, которое сельская молодежь может реально достичь, и структуру возможностей, с помощью которых она может это сделать. В целом по мере развития процесса структурных преобразований люди с большей вероятностью будут получать свои доходы вне сельскохозяйственного сектора, занимаясь наемным трудом или вступая в другие, формальные трудовые отношения, а не путем самозанятости. Создание широких возможностей для социализации не гарантирует того, что сельская молодежь сможет ими воспользоваться. Для этого сельская молодежь, переходящая от зависимости к независимости, должна обладать определенными способностями, навыками, финансовыми ресурсами и ключевыми активами (такими как земля), чтобы иметь возможность искать возможности и пользоваться ими.

В научных публикациях, составляющих теоретико-методологическую основу данного исследования, выделен ряд факторов социализации молодежи в сельской местности:

- социальные факторы (расслоение и стратификация, развитость социальной сферы, социальная мобильность молодежи);
- социально-политические факторы (законодательная база молодежной политики, особенности регионального управления, система местного самоуправления);
- социально-экономические факторы (уровень и качество жизни, структура экономики, труд и занятость, демографическая ситуация, бюджетная обеспеченность социальных программ);
- социально-психологические факторы (ценностные ориентации и установки, социальные ценности, жизненные стратегии).

По нашему мнению, одним из важных факторов социализации сельской молодежи является профессионализация (т.е. трудоустройство и образование). Получив образование и профессию на первой стадии личностного развития, сельская молодежь, как и молодежь в городе, хочет «утверждения» в системе общественных отношений, и особую важность для них принимают социально-психологические и социально-экономические факторы.

Так, значимыми для сельской молодежи становятся проблемы безработицы, плохо развитое жилищное строительство, дорожно-транспортные проблемы, низкое качество медицинского, торгового и культурного обслуживания [6, 9].

В заключение необходимо сказать о том, что трудовой потенциал сельской молодежи, являясь интегральным показателем количества, качества и меры реализации совокупной способности к труду, является базовым элементом в развитии сельских поселений. И если в срочном порядке не принять меры на государственном уровне по совершенствованию системы управления кадровым потенциалом сельской молодежи, то все вышеизложенные проблемы могут привести к вымиранию сельских территорий России.

Литература

1. «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 г.» (утв. Распоряжением Правительства РФ 29.11.2014 г. № 2403-п). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171835/.
2. В Госдуме принят закон о продлении возраста молодежи до 35 лет // Газета.Ru. URL: <https://www.gazeta.ru/social/2020/12/23/13411766.shtml>.

3. Дорджиева О. Б. Устойчивое развитие сельских территорий как системная проблема // Вестник Калмыцкого института гуманитарных исследований РАН. 2013. № 1. С. 117-120.

4. Кулов А. Р., Джгоева Т. Б. Региональные особенности государственной поддержки сельского хозяйства // Вестник кадровой политики, образования и инноваций. 2017. № 2. С. 87-93.

5. Медведев А. В., Шайтан Б. И. Проблемы формирования кадрового потенциала устойчивого развития сельских территорий // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. 2018. № 6. С. 8-13.

6. Намруева Л. В. Социокультурное измерение модернизации в России // Вестник Калмыцкого института гуманитарных исследований РАН. 2013. № 1. С. 131-135.

7. Намруева Л. В. Кадровый потенциал агропромышленного комплекса (на примере Республики Калмыкия) // Интеллигенция: естественнонаучные, социальные и гуманитарные знания на пути интеграции: материалы XV Международной теоретико-методологической конференции (г. Москва, 1 апреля 2014 г.). М.: РГГУ, 2014. С. 251-258.

8. Панков Б. П. Рынок труда на селе и его регулирование. М.: Агро Пресс, 2007. 153с.

9. Роднаева Е. А. Сельская интеллигенция на современном этапе развития российского общества (на материалах республики Бурятия): автореф. дис. на соискание уч. степени канд. социол. наук / Е. А. Роднаева. Улан-Удэ, 2012. 25 с.

10. Саитова Р. З. Проблемы регулирования мотивации молодых специалистов к труду на селе : дис. ... канд. социол. наук / Р. З. Саитова. Уфа, 2016. 160 с.

*Статья поступила в редакцию 17.03.21г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 331.1:35.088.3

© Е. Ю. ИВАНОВА¹, Я. Ю. РАДЮКОВА², 2021

^{1,2} Тамбовский государственный университет
им. Г. Р. Державина (ТГУ), Россия

E-mail ¹: sovadis@gmail.com

E-mail ²: radyukova68@mail.ru

АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СЛУЖАЩИХ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Статья посвящена анализу системы стимулирования труда государственных гражданских служащих. В ходе исследования выявлены основные трудности, с которыми сталкиваются руководители органов государственного управления при стимулировании труда служащих, позволив сформировать некоторые направления по их преодолению. Предложены практические рекомендации по совершенствованию системы стимулирования профессиональной служебной деятельности. Представленные выводы могут послужить основой для дальнейших исследований в сфере государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: государственная служба, государственные гражданские служащие, система стимулирования профессиональной служебной деятельности, мотивация.

Введение

Разработка эффективной системы стимулирования профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих является одной из важнейших задач на пути совершенствования системы государственного управления. Хорошая мотивационная политика в отношении госслужащих обеспечивает повышение результативности их деятельности и, следовательно, эффективность государственного управления. Чтобы оптимизировать показатели результативности труда госслужащих, необходимо совершенствовать принципы, формы и методы стимулирования и мотивации их труда, что, в свою очередь, приводит к усилению научно-методического обеспечения решения этого вопроса. Поэтому изучение данной темы можно считать важным и актуальным.

Цель исследования — провести анализ системы мотивации и стимулирования труда государственных гражданских служащих в Российской Федерации, являющейся объектом данного исследова-

ния, для выявления направлений по ее совершенствованию (предмет исследования), а также разработать практические рекомендации по повышению результативности данной системы.

Методология исследования

При проведении исследования были использованы аналитический и экспертный методы, сравнительно-правовой анализ, позволившие изучать процесс стимулирования деятельности служащих в органах государственного управления. В процессе подготовки исследовательского материала использовались: научная литература, аналитические публикации, материалы законодательных и правоустанавливающих документов.

Результаты и обсуждение

Для формирования хорошо отлаженной и высокоэффективной системы государственной гражданской службы необходимо учитывать мотивацию служащих. Госслужащий не будет прилагать достаточно усилий, если он слабо мотивирован или же выполняет профессиональную деятельность вообще без мотивационных стимулов. Мотивационными стимулами являются различные инструменты и методы, которые организация использует для удовлетворения потребностей и ожиданий своих сотрудников. При этом именно от совокупного воздействия разного вида стимулов зависит то, с какой степенью интенсивности человек будет тратить свои силы. Если госслужащие не смогут получать необходимые им стимулы, то они будут недостаточно мотивированными, соответственно, вся система госслужбы не сможет эффективно осуществлять свою деятельность, а также добиваться поставленных целей и задач.

В современных российских условиях применяются следующие методы стимулирования труда госслужащих:

- материальные (денежные вознаграждения, социальный пакет, льготы);
- нематериальные (возможность карьерного роста по службе, исходя из категорий должностей, профессиональные конкурсы, дополнительный отпуск и пр.).

Материальные стимулы являются наиболее эффективными и часто используемыми методами мотивации госслужащих, так как существующее законодательство устанавливает ряд ограничений для них на возможность получения иного вида дохода, помимо основного места службы. Денежное содержание работников на государственной гражданской службе имеет сложную структуру, закрепленную на законодательном уровне. Она включает в себя месяч-

ный оклад денежного содержания (должностной оклад и оклад за классный чин), разнообразные ежемесячные и прочие дополнительные выплаты, которые установлены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ.

Предусматривается ряд льгот гражданам, которые работают в государственных органах власти и управления из-за престижности статуса замещаемых ими должностей. Данные льготы носят разносторонний характер и направлены на поддержание достойного уровня жизни госслужащих, а также повышение уровня заинтересованности в своей профессии.

Существующая в настоящее время система оплаты труда госслужащих не вполне соответствует современным методам управления и имеет ряд недочетов, например:

- отсутствие взаимозависимости между результатами труда служащего и общим социально-экономическим развитием страны (региона);

- снижение заинтересованности служащего к работе и сознательное использование госслужащими своих способностей не в полной мере;

- недостаточный приток на госслужбу высококвалифицированных кадров.

Вознаграждение госслужащих чаще всего строится не по принципу сдельной оплаты труда, а зависит от повременной оценки и от занимаемой должности. Поэтому размер денежного содержания госслужащего зависит от многих факторов, таких как занимаемая должность, уровень квалификации, продолжительность стажа и выслуги лет. Но при этом формирование денежного содержания происходит без учета зависимости результатов его фактической производительности труда от общего социально-экономического развития страны. Основанием для возникновения данной проблемы можно считать наличие неопределенности в отношении критериев оценивания труда. Такой механизм распределения вознаграждения порождает несправедливость, так как допускается равная оплата труда за проделанную неравную работу.

Система премирования госслужащих также требует тщательного пересмотра и совершенствования, так как премиальные выплаты составляют, как правило, небольшой удельный вес в структуре денежного содержания служащих и используются только с целью повышения заработной платы. Такая система оплаты труда способствует снижению уровня мотивационной роли заработной платы, а также порождает демотивацию, оказывающую негативное влияние на лояльность работников.

Обратим внимание на некоторые обстоятельства, препятствующие эффективной оценке труда госслужащих (см. рис. 1.).

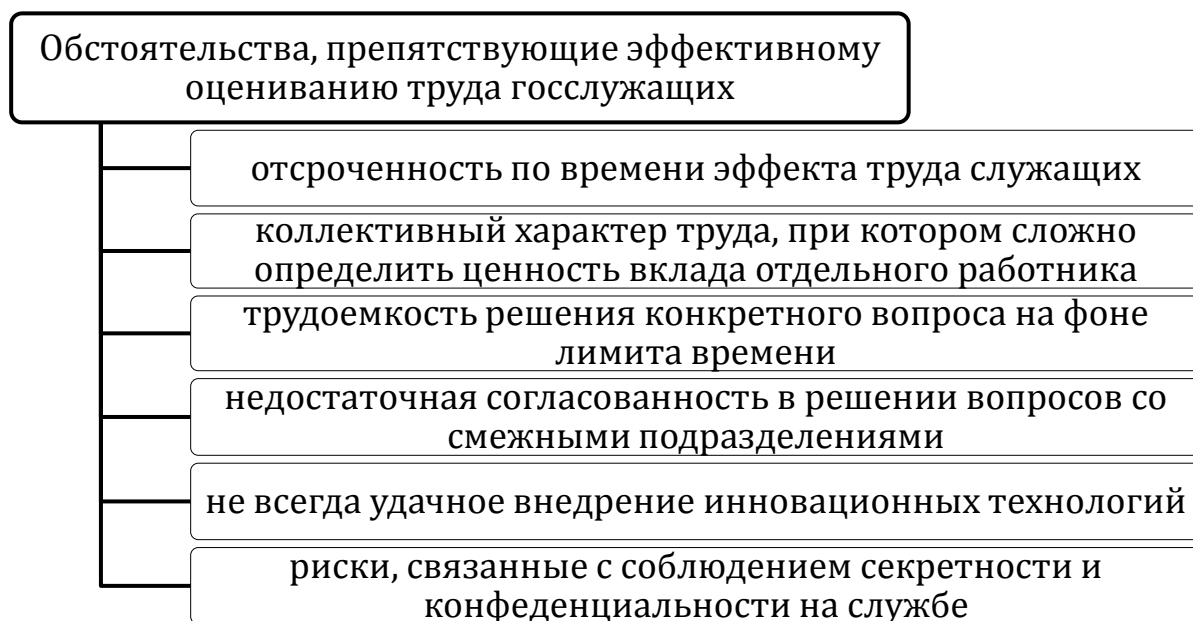


Рис. 1. Обстоятельства, препятствующие эффективному оцениванию труда государственных гражданских служащих

Заметим, что при коллективном характере труда зачастую нельзя однозначно утверждать, кто из специалистов сыграл более важную роль в решении того или иного вопроса. А недостаточная согласованность между смежными подразделениями в решении многих вопросов очень часто порождает дублирование функций служащих, а также существенные разногласия и противоречия в подготовленных отчетных документах.

Отдельно необходимо выделить проблему так называемого «трудоголизма», связанную с частыми переработками служащих. Постоянные и необоснованные переработки становятся «нормой» во многих организациях и находят одобрение среди руководителей. Такие ситуации не только подтверждают плохую организацию труда, но и вызывают профессиональные стрессы, разочарования, демотивацию у госслужащих.

Еще одной проблемой является, как правило, недостаточно высокая оплата труда в сравнении с коммерческим сектором. Несмотря на большое количество дополнительных выплат, установленных для чиновников на законодательном уровне, значительная часть квалифицированных госслужащих считает, что в коммерческом секторе существует больше возможностей по реализации себя, а также установлена более высокая заработная плата. В связи с этим происходит отток опытных специалистов среднего возраста в

другие профессиональные сферы, молодые работники мало заинтересованы устраиваться на госслужбу, где остаются люди «старой закалки», зачастую слабо приспособленные решать современные проблемы в области управления.

Как упоминалось выше, для госслужащих предусматриваются различные нематериальные стимулы, например: объявление благодарности, награждение почетной грамотой государственного органа с вручением ценного подарка, присвоение почетных званий, награждение знаками отличия, медалями и орденами, поощрения Президента РФ и Правительства РФ за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу и другое [1]. Кроме того, закон предусматривает право госслужащих на обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей. Хорошие условия для профессиональной деятельности оказывают влияние на работоспособность госслужащего и, как следствие, способствуют повышению уровня эффективности и качества его результатов.

Для повышения мотивации эффективного исполнения госслужащими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы служащим гарантируется право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставление выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодные оплачиваемые основной и дополнительный отпуска.

Стоит отметить, что использование нематериальных стимулов в поощрении госслужащих является минимальным. Так, например, кадровые службы редко пользуются таким фактором стимулирования работника, как планирование карьеры. По мнению В. И. Шарина, объяснить это можно «во-первых, существующими недостатками в работе с резервами кадров, во-вторых, расхождениями в оценках потенциальных возможностей специалиста со стороны самого госслужащего и со стороны государственного органа» [2].

Отметим, что «современная политическая реальность исключительно сложна и многогранна, и в динамически меняющемся мире появляется неопределенное число возможностей и последствий развития общества и государства» [3]. В 2019 г. вступил в силу подготовленный Минтрудом Указ Президента РФ «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» [4]. На основании данного указа система профессионального развития госслужащих получила законодательное оформление и расширила возможности кадровых служб государственных орга-

нов, цель которых — осуществление профессионального развития кадрового состава с помощью применения обширного ряда инструментов управления персоналом, широко действующих за рубежом, успешно практикуемых в отечественных компаниях и в некоторых федеральных государственных органах и государственных органах субъектов РФ.

Одним из современных путей совершенствования системы стимулирования является введение регулярного мониторинга мнения госслужащих. Он может осуществляться в форме анкетирования или опроса. Его результаты позволят выявить скрытые проблемы и потребности госслужащих, тогда мероприятия по усовершенствованию существующей системы стимулирования служащих будут основываться на полученных в ходе мониторинга сведениях.

Главная проблема стимулирования на госслужбе сводится к тому, что оплата труда госслужащих недостаточно велика и жестко регулируется законодательством. В сложившейся ситуации возможным путем повышения уровня мотивации госслужащих являются нематериальные стимулы. Система оплаты труда государственных служащих во многом статична и консервативна. Но уровень образования госслужащих постоянно повышается, сопровождаясь при этом изменениями в содержании трудовой деятельности. «Такой факт оказывает влияние на мотивы поведения людей, усложняя процесс стимулирования государственных гражданских служащих» [5]. Таким образом, применение традиционных стимулов становится неэффективным и неактуальным. Именно поэтому организацию труда госслужащих необходимо регулировать новыми методами. «Система оплаты труда должна быть тесно связана с оценкой деятельности служащего. Если деятельность госслужащих была продуктивной и качественной, то заработная плата росла быстрее и производительность труда имела высокие показатели. В свою очередь, система распределения надбавок и премий не всегда справедлива и эффективна, так как нельзя избежать эгоизма, симпатии и антипатии» [6].

Популярный сейчас среди работодателей эффективный контракт является трудовым договором, в котором конкретизируются все должностные обязанности, а также условия оплаты труда, напрямую зависящие от критериев эффективности и производительности труда отдельного работника. Это означает, что заработная плата госслужащего будет напрямую зависеть от качества выполняемой им работы, а не от продолжительности пребывания его на рабочем месте. Несмотря на все плюсы, система эффективного кон-

тракта может вызвать волну недовольства и неприятия, основной причиной которой может стать недостаточная осведомленность граждан об ожидаемых изменениях.

Выводы

Современная система стимулирования труда служащих имеет достаточно сложную структуру, которая затрудняет процесс реализации ее функций. При этом в ней существует ряд недостатков, таких как большая роль личностного фактора при определении величины материального стимулирования, недостаточная эффективность профессиональной деятельности как со стороны руководящих должностей, так и со стороны рядовых специалистов, недостаточное применение методов нематериального стимулирования.

В настоящее время развитие стимулирования государственных гражданских служащих планируется за счет повышения материальных выплат, улучшения системы государственных гарантий. Кроме этого, планомерное сокращение числа государственных гражданских служащих в ближайшие годы позволит высвободить дополнительные денежные ресурсы для реализации данных направлений.

Однако особое внимание, на наш взгляд, следует обратить на развитие методов нематериального стимулирования служащих. Перспектива продвижения по службе, хорошие условия труда, автономия и ответственность, создание командного духа, интеграция молодых сотрудников в новый коллектив, все эти нематериальные стимулы способны активно воздействовать на уровень мотивации госслужащих. Также предлагается усовершенствовать процесс оценки эффективности профессиональной деятельности каждого служащего и сделать систему материального стимулирования более справедливой и прозрачной, что позволит исключить фактор симпатии или антипатии при принятии решения о премировании сотрудников и увеличит влияние результатов его работы на данный процесс.

Литература

1. Старилов Ю. Н. Государственная служба и служебное право: учеб. пособие. М.: Норма: ИНФРА-М, 2017. 240 с.
2. Шарин В. И. Карьерные риски на государственной гражданской службе // Государственное управление. Электронный вестник. 2020. № 78. С. 302-318. DOI: 10.24411/2070-1381-2020-10045. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/78_2020sharin.htm.

3. Выжимова Н. Г., Иванова Е. Ю., Колесниченко Е. А. Цифровизация управления как фактор развития современного государства // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. № 5. С.465-473.

4. Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/.

5. Чистякова В. А., Заливанский Б. В. Основные направления совершенствования системы стимулирования труда государственных гражданских служащих // Студенческий электронный научный журнал 2019. № 41 (85). С. 52-54. URL: <https://sibac.info/journal/student/85/163638>.

6. Кабашов С. Ю. Государственная служба: основные этапы развития как науки и профессии от Древнего мира до начала XX века: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2017. 286 с.

*Статья поступила в редакцию 09.02.21 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. юрид. наук, доцентом Д. В. Березовским*

УДК 338.2

© Р. С. ГАБДУАЛИЕВА¹, А. У. ТУЛЕГЕНОВА², Б. К. КУРМАНТАЕВА³,
Н. А. СТОРОЖЕНКО⁴, 2021

^{1,2,3,4} Западно-Казахстанский инновационно-технологический
университет (ЗКИТУ), г. Уральск, Казахстан

E-mail ^{1,2,3,4}: tin85@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В НЕФТЕГАЗОВОМ СЕКТОРЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Нефтегазовый сектор Казахстана является основной платформой для формирования финансовой основы госбюджета страны и возможностью для реализации крупномасштабных инновационных проектов. Статья посвящена анализу управления инновационной деятельностью предприятий нефтегазового комплекса в Республике Казахстан. Показаны противоречия между ростом инвестирования в промышленность и слабой эффективностью внедрения новаторских подходов в менеджменте.

Ключевые слова: индустриально-инновационное развитие, управление инновациями, нефтегазовая отрасль, инновационные процессы.

Введение

Современный этап развития экономики Казахстана характеризуется проведением реформирования и становлением индустриально-инновационной системы, овладением новым производственно-технологическим управлением, когда руководством страны остро ставится вопрос о постепенном переходе от государства «сырьевой направленности» к государству с развитой высокотехнологичной, инновационной экономикой. Неуклонно возрастающий темп изменений диктует поддержание высокого темпа инновационной активности как важнейшего фактора экономического роста страны, его конкурентоспособности.

Цель данного исследования состоит в анализе современного состояния и проблем управления инновациями в нефтедобывающем секторе Республики Казахстан (объекте исследования) и реализуется путем решения следующих задач:

1) анализ научных трудов, посвященных различным аспектам инновационной деятельности в нефтегазовой отрасли страны (в т.ч. управлению инновациями);

2) анализ основных показателей инновационной деятельности предприятий Республики Казахстан (РК);

3) анализ показателей индустриально-инновационного развития Казахстана на период с 2015 по 2019 годы (для выявления дальнейших перспектив развития).

Для решения задач исследования использованы следующие научные методы: совокупность системного, логического и статистического методов, анализ результатов инновационного развития страны.

Результаты исследования

Стратегические пути развития нефтегазового комплекса (НГК) Казахстана в условиях интеграции в мировую экономическую систему были рассмотрены еще в 2009 году ученым-экономистом Р. Б. Жумагуловым, который в своей научной работе обосновал развитие всех звеньев нефтегазовых предприятий (НГП) и представил расчет экономического эффекта от формирования казахстанского НГК, проведя комплексный анализ нефтяной политики Казахстана и выявив возможные пути ее диверсификации [1, с. 284-291].

Жумагулов считает, что существуют три возможных варианта развития казахстанского рынка нефти и нефтепродуктов. При первом из них инвестиции направлены на расширение масштабов добычи нефти и ориентированы на экспорт сырья. Второй путь, обеспечивающий диверсификацию, обусловлен интенсивным наращиванием транспортной инфраструктуры, при котором получение экономической выгоды и увеличение доходов возможно тремя способами.

Первый вариант — от каналов реализации экспорта сырья.

Второй вариант — от использования географического положения территории Казахстана для транзита грузов из Российской Федерации в страны Азиатско-Тихоокеанского региона.

Третий вариант диверсификации ученый видит в повышении эффективности использования потенциала НГК, связанного с получением максимального дохода [1, с. 291].

Соглашаясь с автором работы, считаем, что приоритетной задачей государства и на сегодняшний день остается устранение неразвитости нефтехимических производств, модернизация НГК, в которой немаловажную роль играет инновационное управление НГП. Повышение конкурентоспособности предприятий наиболее актуально за счет внедрения адекватных глобальным трендам индустриального развития организационно-управленческих технологий и методов, обеспечивающих обоснование управленческих воздействий, способствующих инновационной трансформации экономических структур [2, с. 8].

Исследования ряда казахстанских ученых доказывают, что НГК Казахстана является проводником современных инновационных и управленческих решений, основным фактором социально-экономических реформ в стране.

Например, Д. И. Данабаева разработала научную базу и практические пути совершенствования управления инновациями в экономике, а также рекомендации по внедрению методов инновационного менеджмента и их рыночного механизма для стимулирования роста производственных показателей. По ее мнению, на предприятиях нефтегазового сектора управление инновациями необходимо проводить через отбор новаторских проектов и распределение ресурсов, причем принятие решений должно носить комплексный процесс от верхнего уровня управления до НИОКР [3, с. 244-248].

Исследование инновационного потенциала нефтегазового сектора позволило З. Р. Арсланбековой прийти к выводу о том, что одним из главных факторов модернизации деятельности предприятий НГК является повышение инновационного потенциала, что создаст условия для прогресса всей экономики страны [4, с. 11-13].

Т. С. Куандыковым определена сущность и особенности инновационных процессов в НГК Казахстана. Автор обосновывает приоритетность внедрения инноваций в целях дальнейшего развития нефтегазовой отрасли страны, предлагает конкретные рекомендации по улучшению планирования и управления инновационными процессами на НГП. В частности, интересными для нашего исследования представляются нам выделенные им особенности управления деятельностью инновационного предприятия: наличие квалифицированных научно-технических кадров, ориентация производства на перспективные стратегические экономические показатели, последовательное инвестирование всех этапов деятельности компании, учет рисков, отсутствие строго формализованных структур управления [5, с. 58-62].

Анализируя основные стратегические направления развития нефтегазовой отрасли Республики Казахстан, Б. М. Сатыбалды и Р. М. Жунусова выделяют основные направления инновационного развития нефтегазовой отрасли:

- 1) совершенствование системы подготовки кадров, дуальный характер обучения, направленность на практическую деятельность;
- 2) вложение инвестиций в научно-исследовательские институты;
- 3) обеспечение коллаборации НИИ с международными партнерами с целью обмена знаниями, достижения консенсуса в применении инновационных подходов в управлении НГК [6, с. 287-289].

Выражая согласие с точкой зрения авторов проанализированных работ о наличии положительного финансового результата функционирования предприятия при инновационном управлении НИОКР, считаем, что процесс управления инновационной деятельностью НГП Казахстана возможен при соблюдении следующих условий:

- 1) планирование и должное управление научно-техническими инновациями (детерминанты развития компании);
- 2) резонность инвестирования деятельности НИОКР (приведение предприятия к целедостижению);
- 3) анализ инновационной деятельности НГП с целью выявления факторов его успеха;
- 4) повышение эффективности инвестирования на НИОКР через применение модели инновационного управления НГП.

На основании анализа показателей активности в области инноваций НГП Казахстана за 2015-2017 годы, представленных в таблице 1, можно заключить, что в эти годы в целом по РК имелся незначительный ежегодный рост инвестиционной активности.

Таблица 1

Показатели активности предприятий нефтегазового комплекса в области технологических инноваций 2015-2017 гг.

Регион РК (области)	Количество предприятий НГК						Уровень активно- сти в области инноваций, %		
	всего			имеющие инновации					
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Акмолин- ская	1325	1301	1299	90	91	98	6,8	7,0	7,5
Актюбин- ская	1236	1234	1149	86	115	116	7,0	9,3	10,1
Алматин- ская	1643	1648	1797	114	129	146	6,9	7,8	8,1
Атырауская	1276	1193	1145	102	101	92	8,0	8,5	8,0
ЗКО	857	917	932	35	33	49	4,1	3,6	5,3
Жамбыл- ская	852	834	846	90	90	96	10,6	10,8	11,3
Караган- динская	2340	2235	2309	216	238	257	9,2	10,6	11,1
Костанай- ская	1502	1438	1475	218	161	167	14,5	11,2	11,3
Кызылор- динская	846	812	784	99	91	89	11,7	11,2	11,4
Манги- стауская	1027	1060	1131	41	43	40	4,0	4,1	3,5

Окончание табл. 1

Павлодар- ская	1354	1286	1292	65	83	112	4,8	6,5	8,7
СКО	1047	1049	1023	111	119	115	10,6	11,3	11,2
Туркестан- ская	884	905	939	52	60	50	5,9	6,6	5,3
ВКО	2091	1985	2010	240	296	303	11,5	14,9	15,1
г. Астана	4103	4003	4039	541	543	582	13,2	13,6	14,4
г. Алматы	7970	7716	7124	377	590	550	4,7	7,6	7,7
г. Шымкент	1431	1461	1560	108	96	112	7,5	6,6	7,2
<i>Итого в РК</i>	<i>31784</i>	<i>31077</i>	<i>30854</i>	<i>2585</i>	<i>2879</i>	<i>2974</i>	<i>8,1</i>	<i>9,3</i>	<i>9,6</i>

Примечание. Составлено по материалам Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК [7].

Справочно:

ВКО – Восточно-Казахстанская область,

ЗКО – Западно-Казахстанская область.

Статистические данные подтверждают нашу гипотезу о недостаточной доле инновационной активности на предприятиях Казахстана: из 30854 предприятий НГК всего 2974 имеют инновации, что составляет 9,6% уровня инновационной активности.

Если рассмотрим инновационную активность НГП в региональном разрезе, то наибольшую активность в 2017 году показали Восточно-Казахстанская область (15,1%) и г. Астана (14,4%). Наименьшее проявление активности во внедрении инновационных технологий и производства инновационной продукции отмечено в Западно-Казахстанской и Туркестанской областях (5,3%) и Мангистауской области (3,5%).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что процесс управления инновационной деятельностью на предприятиях НГК Казахстана нуждается в реформировании. Поэтому для решения проблем инновационного менеджмента необходимо при осуществлении финансово-экономического анализа проводить оценку состояния и перспектив компании с учетом необходимых финансовых инвестиций на инновации.

С нашей точки зрения, основными целями внедрения инновационного менеджмента на предприятиях казахстанского НГК является экономическая эффективность, максимизирование прибыли, направленность на долговременность. В связи с этим существует необходимость в разработке инновационной модели управления казахстанскими НГП, в которой были бы отражены все сферы инновационного менеджмента (производство, сервис, обеспечивающая сфера, правовая, социальная, экологическая и др.).

Такая модель была построена на основе Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019 годы, в которой развитие обрабатывающей промышленности является приоритетной задачей государства. Поэтому в рамках данного исследования авторы сочли целесообразным проанализировать динамику показателей, характеризующих исполнение программы по инновационному развитию страны до 2019 года (см. табл. 2).

Таблица 2

**Показатели индустриально-инновационного
развития Казахстана за 2015-2019 гг.**

<i>Показатели в разрезе обрабатывающей промышленности</i>	<i>Годы</i>				
	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>
Валовая добавленная стоимость в номинальном выражении, млрд тенге	4093,8	4201,0	5321,9	5944,9	4698,7
Валовая добавленная стоимость в реальном выражении к предыдущему году, %	101,6	100,2	101,8	106,1	105,0
Производительность труда в реальном выражении к предыдущему году, %	103,8	97,3	99,0	103,6	98,9
Численность занятых, тыс. чел.	536,3	552,6	568,2	581,6	598,7
Объем экспорта, млрд долл. США	18,4	14,0	12,6	15,6	14,3
Объем инвестиций в основной капитал, млрд тенге	728,6	825,3	877,9	956,2	1247,2

Примечание. Составлено по данным Статистических бюллетеней по основным показателям промышленности Республики Казахстан [8].

Динамичность развития различных отраслей производства (в т.ч. НГК) и повышение конкурентоспособности предприятий напрямую связаны с увеличением промышленного производства.

Как показывают данные таблицы 2, производительность труда в стране характеризуется неравномерностью развития, при которой повышение и снижение показателей чередуются. Валовая добавленная стоимость в 2019 году по отношению к 2018 году показывает незначительное снижение (1,1%), хотя относительно 2017 года наблюдался некоторый рост (почти на 5%). Немаловажным в реализации госпрограммы индустриально-инновационного развития является обеспечение занятости населения. По данному параметру за послед-

ние 5 лет численность занятых в обрабатывающей промышленности неуклонно растет и на анализируемый период времени достиг почти 600 тыс. человек. Объем экспортируемой продукции за последние 5 лет снизился на 4093,2 млн долларов США. Объем инвестирования в основной капитал обрабатывающей промышленности Казахстана за анализируемый период непрерывно возрастает, с 728,6 млрд тенге в 2015 году до 1247,2 млрд тенге в 2019 году.

Проведенный анализ выполнения индустриально-инновационного развития РК позволяет сделать выводы о необходимости дальнейшего развития в рамках новой (утвержденной) Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2020-2025 годы. По данным [8], реализация индустриального направления экономического развития страны позволила к концу 2020 — началу 2021 годов качественно изменить структуру экономики.

Выводы

Анализ современного состояния инновационных процессов в Казахстане показал:

1. Ключевым фактором инновационного менеджмента является прирост социально-экономического эффекта в системе управления.
2. Выявлен недостаточный уровень инновационного планирования и менеджмента (несмотря на введение государственных программ).
3. Инновационное развитие предприятий нефтегазового сектора (особенно относящихся к обрабатывающей промышленности) способствует повышению конкурентоспособности республики, а также развитию государства в целом через создание материальных и нематериальных ценностей, увеличение занятости населения. В данном аспекте рассматриваемой проблемы считаем, что инновационное развитие предусматривает внедрение инновационного менеджмента предприятий и новаторских методов в производство по собственным НИОКР.

В целях совершенствования управления инновационной деятельностью НГП требуется проектирование новой модели с разработкой критериев эффективности инновационных проектов, организационно-экономических программ аккумуляции инвестирования новаций.

По нашему мнению, есть ряд причин, которые свидетельствуют о необходимости дальнейших исследований управления инновационной деятельностью НГК Республики Казахстан:

- 1) недостаточная развитость полнофункциональной системы инновационного развития, основанной на равноправном участии в данном процессе и государства, и нефтегазовых предприятий;
- 2) неудовлетворительное развитие относительно мировых стандартов, производственно-логистических процессов;
- 3) многосекторальность, разнородность основных НГК;
- 4) недостаточная разработанность критериев развития и внедрения инноваций, установленных официально.

Совершенствование управления инновационной деятельностью нефтегазового сектора экономики Казахстана требует комплексной модернизации всей структуры системы управления, включая общественно-экономическую, правовую, производственную, технологическую, экологическую и финансовую деятельность.

Литература

1. Жумагулов Р. Б. Диверсификация нефтяной политики Республики Казахстан // Регион: экономика и социология. 2009. № 4. С. 284-291.
2. Васяйчева В. А. Практическая реализация технологии оценки эффективности инновационной деятельности промышленных предприятий // Вестник Самарского муниципального института управления. 2019. № 4. С. 7-15.
3. Данабаева Д. И. Совершенствование управления инновациями в экономике Республики Казахстан // Вестник КазНТУ. 2011. № 3 (85). С. 244-248.
4. Арсланбекова З. Р. Инновационный потенциал нефтегазового сектора // Молодой ученый. 2019. № 7. С. 11-13. URL: <https://moluch.ru/archive/245/56507/>.
5. Куандыков Т. С. Предприятия нефтегазового сервиса как основа развития национальной инновационной экономики: международный опыт и казахстанские реалии // Вестник Университета международного бизнеса. 2008. № 3 (9). С. 58-62.
6. Сатыбалды Б. М., Жунусова Р. М. Основные стратегические направления развития нефтегазовой отрасли Республики Казахстан // Молодой ученый. 2016. № 23. С. 287-289. URL: <https://moluch.ru/archive/127/35124/>.
7. Официальный сайт Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК. URL: <http://stat.gov.kz>.
8. Статбюллетени. URL: https://qazindustry.gov.kz/ru/analytics_bullet.

*Статья поступила в редакцию 11.03.21 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. экон. наук М. М. Васильевым*

УДК 339.5

© Э. НЕДЕЛЬКА¹, С. С. АСАНОВА², 2021

¹ Университет Шопрона,

г. Шопрон, Венгрия

² Самарский государственный экономический

университет (СГЭУ), Россия

E-mail ¹: nedelka.erzsebet@uni-sopron.hu

E-mail ²: ssw28@rambler.ru

НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ НА ОСНОВЕ ПРИГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА¹

В статье раскрывается текущее состояние фармацевтической отрасли Самарской области на примере крупнейшего предприятия ООО «Озон фарм». Проанализирована потенциальная оценка предприятия ООО «Озон фарм» при условии перехода на производство импортозамещающей продукции. Разработаны авторские инструменты импортозамещения, способствующие развитию приграничного сотрудничества в фармацевтической отрасли. Результатом статьи являются направления, содействующие расширению приграничных интеграционных процессов в регионе.

Ключевые слова: торгово-экономическое сотрудничество, приграничное сотрудничество, экспорт, импорт, фармацевтическая продукция, инструменты импортозамещения.

Введение

Для Самарской области тема приграничного сотрудничества особенно актуальна, поскольку инновационный прорыв остается в числе ведущих тем современной повестки дня под влиянием глобальных вызовов. В связи с этим цель данной работы — определить направления, благодаря которым возможно инновационное развитие с последующим приграничным сотрудничеством региональных предприятий на примере одной из ведущих отраслей Самарской области — фармацевтики.

Для решения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и РЯИК в рамках научного проекта № 21-510-23002.

— оценить текущее состояние фармацевтической отрасли Самарской области;

— выполнить потенциальную оценку состояния крупнейшего предприятия фармацевтической отрасли Самарской области ООО «Озон фарм» при условии перехода на производство импортозамещающей продукции;

— сформулировать направления инновационного развития фармацевтической отрасли, способствующие развитию приграничного сотрудничества.

Объект исследования — фармацевтическая отрасль Самарской области, предмет исследования — экономические отношения, возникающие в процессе формирования направлений инновационного развития фармацевтической отрасли для приграничного сотрудничества.

Результаты исследования

Развитие процессов импортозамещения в инновационной экономике носит сквозной отраслевой характер, способствует достижению целей национальных и региональных составляющих проектов «Международная кооперация и экспорт», «Цифровая экономика», «Производительность труда и поддержка занятости» [6]. Согласно обновленному нацпроекту по поддержке экспорта Россия должна нарастить выручку от поставок ННЭ на 70% к 2030 году. Последние годы характеризуются для РФ серьезным поворотным моментом своих геополитических и экономических приоритетов от Запада на Восток [4]. Происходит активное сотрудничество со странами БРИКС, АСЕАН и ШОС [11]. Кроме этого, наблюдается сближение России с Китаем и Индией, а также переговоры с Японией по спорным территориальным вопросам.

В конце 2019 — начале 2020 годов произошли кардинальные изменения всех сфер жизнедеятельности, масштабы которых ранее невозможно было предугадать. В январе-мае 2020 года объем поставок медицинских изделий вывел большинство стран в лидеры по импорту необходимых товаров.

В ходе исследования были определены основные торговые партнеры Самарской области в рамках анализируемой группы товаров (см. табл. 1). Большой объем фармацевтической продукции экспортировался в Республику Казахстан (темпы роста экспорта за первые пять месяцев 2020 года в Республику Казахстан составили на 189,7% больше, чем за аналогичный период 2019 года).

Таблица 1

Динамика экспорта фармацевтической продукции Самарской области за 2016-2019 гг. по странам-партнерам, тыс. долл.

Страны	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Январь-май 2019 г.	Январь-май 2020 г.	Январь-май 2020 г. / 2019 г., %
Казахстан	195,0	178,0	292,0	540,0	25,2	47,3	187,7
Беларусь	57,5	132,0	139,0	42,3	21,7	13,2	60,8
Туркмения	0,3	0,7	0,7	0,7	2,1	0,0	0,0
Румыния	148,6	192,3	214,4	347,2	0,3	0,6	151,3
Азербайджан	153,0	189,0	66,6	106,0	17,9	20,8	116,2
Узбекистан	90,2	101,6	107,4	124,5	19,2	12,9	67,2
Украина	488,0	347,5	131,2	268,1	11,4	15,1	132,5
Латвия	79,1	285,0	133,0	182,0	10,1	14,2	140,6
<i>Итого экспорт</i>	1211,7	1426,1	1084,3	1610,8	107,9	124,1	114,9

Примечание. Составлено авторами по данным [12].

Рассмотрим товарооборот фармацевтической продукции на примере Казахстана в качестве одного из основных партнеров.

Экспорт из Самарской области в Казахстан товаров из группы «фармацевтическая продукция» за период 2016-2019 гг. составил более 1,2 млн долл., общим весом 124 тонны.

В основном экспортировались:

— «лекарственные средства, состоящие из смешанных или не-смешанных продуктов» — 85% от общего объема импорта;

— «кровь человеческая, кровь животных» — 4% от общего объема импорта;

— «сыворотки иммунные» — 11% от общего объема импорта.

На основании статистических данных Информационного портала «RU-Stat» [12] проанализирована динамика экспорта фармацевтической продукции из Самарской области в Республику Казахстан (рис. 1).

Кроме ежегодных изменений, рисунок 1 (б) иллюстрирует динамику изменений экспорта первых пяти месяцев каждого рассматриваемого года с целью сравнения периода январь-май 2020г. Период январь-май 2019-2020гг. актуален распространением новой коронавирусной инфекции, которая является одной из причин роста экспорта фармацевтической продукции.

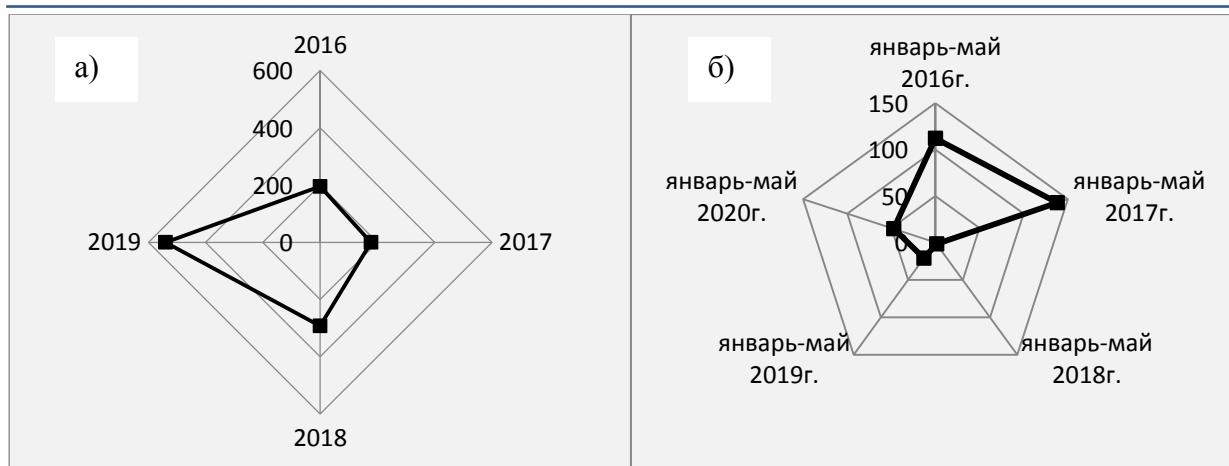


Рис. 1. Динамика экспорта фармацевтической продукции из Самарской области в Республику Казахстан:
а) 2016-2019 гг., тыс. долл., б) январь-май 2016-2020 гг., тыс. долл.

Рассматривать товарооборот фармацевтической продукции невозможно без анализа ее импорта (см. рис. 2).

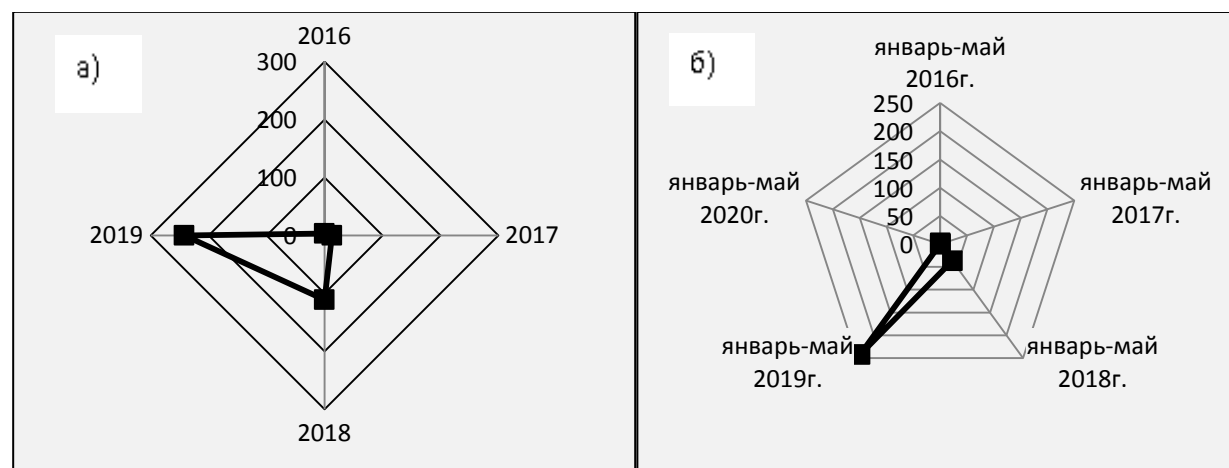


Рис. 2. Динамика импорта фармацевтической продукции из Самарской области в Республику Казахстан:
а) 2016-2019гг., тыс. долл., б) январь-май 2016-2020гг. тыс. долл.

Динамика импорта, представленная на рисунке 2 (а), характеризуется ростом в период 2018-2019 гг. (на отрезке январь-май 2018-2019 гг. происходит аналогичный рост показателя (см. рис. 2 (б))). Данные об импорте за период январь-май 2020 г. отсутствуют, в связи с чем невозможно оценить динамику показателя.

За рассматриваемый период объемы экспорта и импорта фармацевтической продукции менялись под влиянием геополитических вызовов. Возникшая геополитическая турбулентность непредсказуема, налицо переход от глобализации к «индивидуализации», от сотрудничества к конкуренции [2].

Основные объемы товарооборота фармацевтической отрасли Самарской области приходятся на предприятия: АО «Медхим»,

ООО «ПРАНАФАРМ», ООО «Озон Фарм». Поскольку доля рассматриваемых предприятий в фармацевтической отрасли Самарской области составляет 85% от общего объема произведенной продукции, полученные результаты можно считать релевантными.

Проанализируем деятельность компании ООО «Озон фарм». Данная фармацевтическая компания была отобрана для исследования в связи с тем, что не ограничивается работой на российском рынке: развивающееся направление деятельности — экспорт готовой продукции в страны ближнего зарубежья [7]. Продукция компании успешно реализуется в странах: Азербайджан, Армения, Беларусь, Казахстан, Киргизия, Таджикистан, Украина. В ближайших планах компании — экспансия на рынки Грузии, Молдовы, Узбекистана, Туркменистана. Компания ОЗОН обладает одним из наиболее широких и конкурентоспособных генериковых портфелей среди отечественных фармпроизводителей [5].

Авторами предпринята попытка проанализировать потенциальную прибыль ООО «Озон фарм» при условии размещения на территории предприятия производства продукции, которое импортируется Самарской областью. Потенциальная оценка состояния данного предприятия рассчитывается исходя из производства импортируемых групп товаров [9], к которым относятся:

- лекарственные средства, состоящие из смеси двух или более компонентов;
- лекарственные средства, состоящие из смешанных или несмешанных продуктов;
- вата, марля, бинты и аналогичные изделия;
- остальная фармацевтическая продукция, не упомянутая ранее (см. [9]).

Интерес отечественного производства импортируемых товаров заключается в неиспользованных мощностях компании. ООО «Озон фарм» обладает одним из наиболее широких и конкурентоспособных генериковых портфелей среди отечественных фармпроизводителей. Компания ведет активную исследовательскую деятельность, разрабатывая новые препараты, постоянно увеличивает линейку производимой продукции. Но для эффективного производства импортируемой продукции необходима поддержка со стороны государства в форме инструментов импортозамещения [8].

К инструментам импортозамещения, которые используются в настоящее время, способствуя инновационному развитию отраслей, относятся:

- микрозаймы для начинающих предпринимателей (ГФСО);
- акселератор для экспортеров (Центр поддержки экспорта СО);

- предоставление налоговых льгот в зависимости от территории развития (ОЭЗ, ТОР, монопрофильные города);
- кредитная поддержка российского несырьевого экспорта (АО «Российский экспортный центр»);
- Free Sale Certificate (FSC) — оформление и выдача сертификата свободной продажи (АО «Российский экспортный центр»);
- использование готовых аналитических продуктов (АО «РЭЦ»);
- экспорт по каналам электронной торговли (АО «РЭЦ»);
- фабрика проектного финансирования (Банк Развития);
- применение программы «Антикризис-инвест» (МСП Банк).

Авторским дополнением существующих инструментов импортозамещения являются следующие предложения:

1. Создание зон с преференциальными условиями на действующих предприятиях под производство импортозамещающей продукции.

2. Предоставление субсидий под новые проекты импортозамещения с созданием рабочих мест. При создании новых импортозамещающих производств с условием открытия новых вакансий в определенном размере предприятию предоставляется ряд субсидий и льгот, которые могут выражаться, например, в частичном освобождении от налогов (НДС, земельный и имущественный налоги), субсидии для организации рабочих мест).

3. Компенсация расходов на создание интеллектуальной собственности. Проблема патентной активности лекарственных средств наблюдается в связи с нехваткой знаний и финансирования. Решением могут служить «живые лаборатории» и грантовая система.

4. Участие предприятий в Глобальном договоре ООН по Целям устойчивого развития. Тенденция такова, что эффективность компании рассматривается комплексом показателей: экономических, социальных, экологических. Все в совокупности характеризует качество управления. Таким образом, тема устойчивого развития становится центральной как в мире, так и в РФ. Основными преимуществами участия являются: международное развитие бизнеса, обмен опытом, глобальная база знаний, инвестиции.

5. Секьюритизация инновационных объектов. Под секьюритизацией в работе автором понимается финансирование определенных активов при помощи выпуска ценных бумаг, доступных для приобретения любому инвестору. Участие в капитале способствует привлечению финансирования, повышению лояльности среди потенциальных потребителей.

6. Универсальный характер определения инструментария импортозамещения позволяет использовать его в любом субъекте РФ.

Особенностью предлагаемых инструментов импортозамещения является разносторонний охват поддержки инновационного производства, который выступает необходимым условием для коррекции отклонений при проведении формирования и реализации процессов импортозамещения в циклической экономике [10].

В частности, новым инструментом импортозамещения для содействия инновационному развитию фармацевтического предприятия Самарской области выступает создание зон с преференциальными условиями на действующих предприятиях под производство импортозамещающей продукции. Преимуществом предлагаемого инструмента является возможность на уже существующих производствах применить льготные условия как на ТОР, ОЭЗ и др. в случае производства импортозамещающей продукции. Особенность создания преференциальных зон на действующих производствах заключается в возможности привлечения к партнерству соседних стран, что является стимулом для развития приграничного сотрудничества, например, с Казахстаном.

Аналогичный опыт реализации предложенного инструмента существует в Венгрии [3]. Для стимулирования инвестиций в предпринимательских зонах венгерским законодательством предусмотрены значительные налоговые инвестиционные и региональные льготы, возможность ускоренной амортизации, освобождение от местных налогов. Кроме того, инвесторы могут принять участие в конкурсах на получение поддержки из различных государственных или общественных фондов развития [1]. Таким образом, расчет потенциальной оценки состояния ООО «Озон фарм» учитывает не только отдельные группы импортируемых товаров, но и авторский инструмент импортозамещения как создание зон с преференциальными условиями на действующих предприятиях под производство импортозамещающей продукции (табл. 2).

Таблица 2

Потенциальная оценка состояния ООО «Озон фарм», тыс. руб.

<i>Показатели</i>	<i>2018 г.</i>	<i>2019 г.</i>	<i>2020 г.</i>
Потенциальная выручка предприятия	3205,1	6426,7	7846,0
Потенциальная себестоимость	3077,8	3561,0	3773,9
Потенциальная прибыль	127,3	2865,7	4072,1
Потенциальный налог на прибыль	2,5	57,3	81,4

Примечание. Потенциальная оценка состояния ООО «Озон фарм» рассчитана авторами по данным [5].

Оценить потенциальное состояние компании ООО «Озон фарм», представленное в таблице 2, возможно при условии производства импортируемых групп товаров с ориентацией на инновационное развитие. Например, потенциальный налог на прибыль может быть снижен до 2% в первые 5 лет при создании на территории производства участка или отдельного цеха с льготами и преференциями как на территории опережающего развития. При внедрении предлагаемого инструмента для ООО «Озон фарм» существует два сценарных прогноза: инерционный — с сохранением текущих условий и инновационный — с применением нового инструмента государственной политики инновационного развития отраслей (табл. 3). При проведении оценки эффективности предлагаемого инструмента импортозамещения используются частные показатели предприятия, разделенные на модули, отражающие степень развития импортозамещения в инновационной экономике.

Таблица 3

Оценка частных показателей, характеризующих эффективность предлагаемого инструмента импортозамещения в инновационной экономике для ООО «Озон фарм», %

Показатели	Текущее состояние					Прогноз			
						Инерционный сценарий		Инновационный сценарий	
	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2021 г.	2022 г.
Модуль инвестиций в импортозамещение									
Коэффициент эффективности дополнительных инвестиций в инновации	0,81	0,91	1,11	1,12	1,21	1,33	1,42	1,49	2,21
Коэффициент динамики рентабельности инвестиций в производство	0,98	0,99	1,11	1,13	1,12	1,16	1,21	1,22	2,46
Коэффициент рентабельности инвестиций в инновации	1,02	1,12	1,14	1,13	1,13	1,16	1,18	1,21	2,57
Модуль эффективности производственной деятельности предприятия									
Коэффициент роста выручки от реализации инновационной продукции	0,78	0,77	0,81	0,98	1,02	1,16	1,18	1,19	2,39
Коэффициент рентабельности продукции	1,01	1,04	1,08	1,11	1,12	1,15	1,18	1,21	2,41

Окончание табл. 3

Коэффициент рентабельности активов	0,78	0,81	0,88	0,95	1,02	1,06	1,13	1,18	2,45
<i>Модуль участия государства в импортозамещении</i>									
Коэффициент роста количества используемых мер поддержки	1,01	1,03	1,05	1,9	1,12	1,12	1,15	1,18	1,97
Коэффициент роста объема применяемого финансирования	1,01	1,02	1,04	1,07	1,09	1,08	1,11	1,13	1,99
Коэффициент физического объема оборота розничной торговли	0,98	0,95	0,97	0,99	1,01	1,04	1,11	1,17	2,38
<i>Модуль влияния на процессы импортозамещения</i>									
Коэффициент роста производства импортозамещающей продукции на предприятии	0,77	0,73	0,81	0,84	0,85	0,89	0,96	0,98	1,29

Примечание. Составлено авторами по данным [5]

Из таблицы 3 видно, что в результате использования предлагаемого инструмента импортозамещения (создания зон с преференциальными условиями на действующих предприятиях под производство импортозамещающей продукции) наблюдается рост частных показателей деятельности ООО «Озон фарм», что свидетельствует об эффективности предлагаемых мер.

Выводы

Подводя итоги, следует сказать, что предложенный авторами исследования перечень инструментов импортозамещения будет содействовать инновационному развитию предприятий Самарской области. Для дальнейшего развития интеграционных процессов приграничных территорий в регионе можно рекомендовать следующее.

Во-первых, проводить активную деятельность по развитию инструментов импортозамещения, способствующих развитию отечественного производства приоритетных для импортозамещения отраслей на приграничных территориях.

Во-вторых, заключать прямые соглашения о сотрудничестве с приграничными странами. Это важно, чтобы заручиться поддержкой зарубежных органов власти и продемонстрировать протекционизм в отношении отдельных территорий и предприятий.

В-третьих, важно своевременно использовать геополитические вызовы как «окно возможностей» для российских компаний и

регионов, для которых развитие таких компаний может выступить точками роста новых секторов экономики.

Литература

1. Васильева Т. Н., Васильева И. В. Развитие кластерной политики в Венгрии (Часть 1) // Экономика и предпринимательство. 2019. № 4 (105). С. 499-503.
2. Гагаринская Г. П., Гагаринский А. В., Кузнецова И. Г., Хоровинникова Е. Г., Серов Н. А. Взаимосвязь эффективности инноваций с производительностью труда компании // Вестник Евразийской науки: электронный журнал. 2020. № 4. С. 31. URL: <https://esj.today/PDF/31ECVN420.pdf>.
3. Денисенко В. Ю. Импортозамещение: зарубежный опыт и возможности адаптации его к российским условиям // Экономические науки. 2019. № 10 (167). С. 28-32.
4. Мантуров Д. В. Промышленная политика в российской фармацевтической отрасли // Экономическая политика. 2018. Т. 13. № 2. С. 64-77.
5. Официальный сайт ООО «Озон фарм». URL: <https://ozonpharm.ru/>
6. Попова Е. А., Полунина Н. Ю. Интенсификация экспортного потенциала как фактор социально-экономического развития Воронежского региона // Экономические отношения. 2019. Т. 9. № 2. С. 1179-1188. Doi: 10.18334/eo.9.2.40587.
7. Сельцовский В. Л. Диверсификация – необходимое направление развития российского экспорта // Российский внешнеэкономический вестник. 2016. № 1. С. 30-42.
8. Сергеева О. Ю., Каримова А. А. Экономические последствия санкций для российской экономики // Вопросы экономики и управления. 2019. № 1. С.134-147.
9. Федеральная таможенная служба. URL: <http://stat.customs.ru/>.
10. Euromonitor International. Global Consumer Electronics: Trends, Developments and Insights. London, UK, 2009. URL: <https://blog.euromonitor.com/euromonitor-reveals-the-top-10-global-consumer-trends-in-2019/>.
11. Gereffi G. Humphrey, J. Sturgeon T. The governance of global value chains // Review of International Political Economy. 2005. Vol. 12. № 1. Pp. 78-104.
12. Информационный портал «RU-Stat». URL: <https://ru-stat.com/date-Y2016-2020/RU36000/export/world/0630>.

*Статья поступила в редакцию 05.03.21 г.
Рекомендуется к опубликованию членами Экспертного совета
канд. экон. наук, доцентом С. И. Нестеровой*

© Т. П. КАРПОВА, 2021

Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

E-mail: tpkarpova@mail.ru

МЕХАНИЗМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ИНТЕРЕСАХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассматривается подпроцесс управления человеческим капиталом в системе управления персоналом. Предложена авторская разработка определения подпроцессов, решающих проблемы управления человеческим капиталом. Разработан механизм совершенствования подпроцесса управления человеческим капиталом, способствующий переходу организации на более эффективный уровень управления и, как следствие, инновационному развитию организации.

Ключевые слова: инновационный потенциал, конкурентоустойчивость, организация, инновационное предложение, управление, человеческий капитал.

Введение

На современном этапе развития российского общества получил развитие процесс возрастания роли человека, его знаний, профессиональной подготовки и профессиональных навыков, интеллектуального уровня, навыков саморазвития. Развитие личности стало главным критерием прогресса в конце XX века (в соответствии с концепцией устойчивого развития), это привело к тому, что в условиях инновационной экономики четко обозначилась непосредственная связь показателей состояния человеческого капитала с уровнем развития государства и его местом в мировом сообществе.

Рассматривая понятие «человеческий капитал», можно отметить, что это категория, которая наиболее полно отражает научные взгляды на роль и место человека в экономической системе общества [1]. Такой подход позволяет рассматривать организацию в качестве первичного звена формирования человеческого капитала. Актуальность данного исследования определили ряд проблем, среди которых, в качестве основной, можно выделить несовершенство

методологических инструментов, позволяющих осуществлять подпроцесс управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития организации.

В связи с этим в качестве основной задачи для исследования определено изучение подпроцесса управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития организации и механизм его совершенствования.

Объектом исследования выступает подпроцесс управления человеческим капиталом, предмет исследования — механизм совершенствования подпроцесса управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития организации.

Представленное определение объекта и предмета исследования позволяет проследить взаимосвязь инновационного развития предприятия и эффективного управления человеческим капиталом, эффективного управления человеческим капиталом и развитием человеческого капитала.

Результаты исследования

В современном мире основными направлениями инновационного развития хозяйствующих субъектов принято считать: освоение новых технологий, внедрение новых материалов, комплексную механизацию и автоматизацию, электронизацию производства и др.

Вместе с тем необходимо подчеркнуть, что в качестве базы перечисленных направлений целесообразнее рассматривать человеческий капитал и развитие подпроцесса управления человеческим капиталом. Эффективность механизма совершенствования подпроцесса управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития организации зависит не только от выбора стратегии или концепции, но и от владения инструментами, реализующими выбранные стратегии и концепции.

К подпроцессу управления человеческим капиталом относятся следующие элементы [7]:

- группа специалистов аппарата управления;
- комплекс технических средств;
- информационная база для управления персоналом;
- комплекс методов и методик организации труда и управления человеческим капиталом;
- правовая база;
- совокупность программ и технологий управления человеческим капиталом.

В рамках подпроцессов, предложенных Б. Н. Герасимовым, появляется возможность [2]:

- решения проблем в управлении развитием человеческого капитала путем разработки предложений по их устранению;
- выявления средств реализации для получения ожидаемых результатов и развития элементов подпроцесса управления развитием человеческого капитала через подпроцесс развития специалистов;
- подхода к определению новых подпроцессов с точки зрения исследовательского подхода (см. табл. 1).

Таблица 1

Авторская разработка определения подпроцессов в управлении развитием человеческого капитала (фрагмент)

<i>Наименование проблемы</i>	<i>Наименование новых подпроцессов</i>	<i>Ожидаемые результаты</i>
1. Отсутствие системы оценки персонала. 2. Отсутствие показателей оценки персонала. 3. Отсутствие развивающих и обучающих программ. 4. Низкая мотивация сотрудников. 5. Недостаточная подготовленность сотрудников к оценке. 6. Отсутствие каталога компетенций. 7. Отсутствие профилей компетенций для должностей. 8. Низкий уровень ротации кадров	1.1. Управление исследованием показателей оценки персонала. 1.2. Управление исследованием факторов, мотивирующих сотрудников. 1.3. Управление ротацией кадров. 1.4. Управление разработкой развивающих и обучающих программ. 1.5. Управление сопротивлением персонала. 1.6. Управление исследованием профилей компетенций для должностей. 1.7. Управление исследованием функциональной роли отдельного сотрудника. 1.8. Управление исследованием методов оценки персонала	1.1. Повышение активности сотрудников к расширению умений, знаний, навыков. 1.2. Повышение качества исполнения должностных обязанностей. 1.3. Повышение инновационной активности сотрудников. 1.4. Повышение конкурентоспособности организации. 1.5. Возможность сопоставить показатели оценки сотрудника по каждой компетенции, по каждому критерию. 1.6. Получение полного портрета сотрудника по всем оцениваемым критериям. 1.7. Получение информации о реальном капитале сотрудника. 1.8. Стандартизация системы оценки персонала

Определение новых подпроцессов позволяет сформулировать ожидаемые результаты в соответствии с выявленными проблемами

ми. В связи с этим исследование и развитие подпроцесса управления человеческим капиталом можно представить в следующем виде (табл. 2).

Таблица 2

Предложения по исследованию и развитию подпроцесса управления человеческим капиталом (фрагмент)

Наименование предложения элемента подпроцесса	Инструменты		Ожидаемые результаты
	исследования подпроцесса	развития подпроцесса	
Улучшение методики оценки человеческого капитала	Оценка человеческого капитала	Изучение и обобщение опыта	Установление соответствия показателей человеческого капитала. Выявление отклонений. Оценка значений отклонений

В соответствии с авторской концепцией Б. Н. Герасимова об управленческом цикле (где ЧК – человеческий капитал) на рисунке 1 представлена модель подпроцесса управления человеческим капиталом [5, 6].

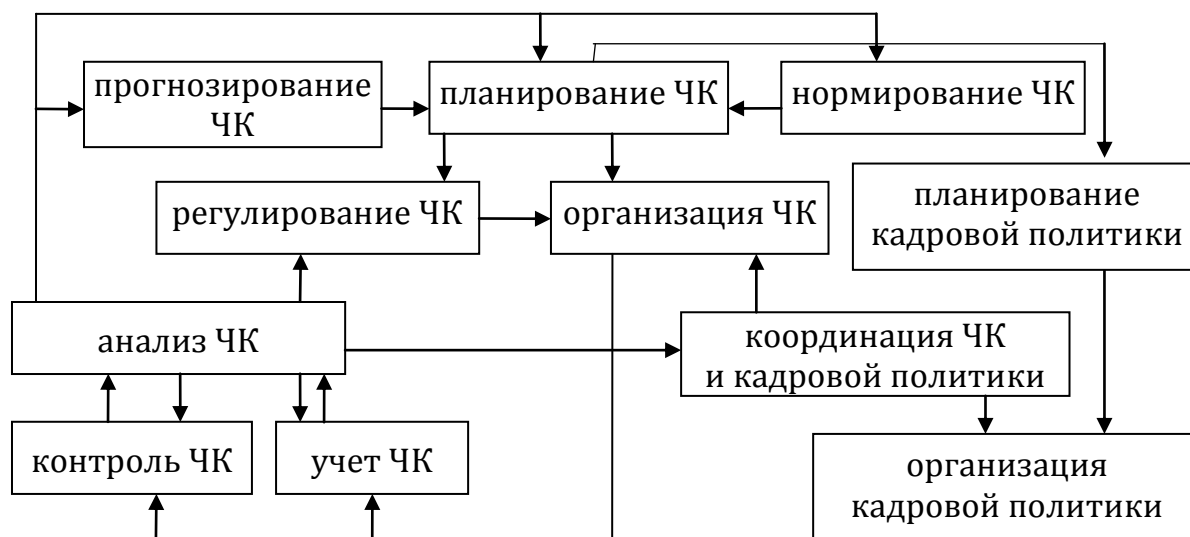


Рис. 1. Модель подпроцесса управления человеческим капиталом

Необходимо отметить, что, понимая под методом совокупность приемов или операций практического или теоретического освоения действительности, подчиненных решению конкретных функциональных задач управления, или, иначе говоря, организация приемов

и способов, обеспечивающих достижение поставленной цели, для решения любой функциональной задачи управления необходимо определить комплекс методов, технологий, способствующих ее эффективному решению [3].

Рассматривая подпроцесс управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития предприятия, автор данного исследования исходил из концепции реализации инновационных предложений при совершенствовании подпроцесса управления человеческим капиталом. Фрагмент графического изображения технологии развития подпроцесса управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития предприятия представлен на рисунке 2.



Рис. 2 (часть 1). Технология развития подпроцесса управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития предприятия (фрагмент)

2. Проведение



Рис. 2 (часть 2). Технология развития подпроцесса управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития предприятия (фрагмент)

На фрагменте, представленном на рисунке 2, можно проследить последовательность шагов, позволяющих максимально спрогнозировать возможные отклонения в управлении человеческим капиталом в интересах инновационного развития организации через развитие человеческого капитала.

В качестве основных показателей оценки эффективности управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития предприятия могут выступить: объем реализации продукции на одного работника, объем прибыли, объем производства, в том числе на одного работника, добавленная стоимость, коэффициент административной нагрузки [4].

Заключение

Таким образом, учитывая, что жизненный цикл человеческого капитала непосредственно связан с жизненным циклом организации, наращивание человеческого капитала, использование предложенного механизма технологизации развития подпроцесса управ-

ления человеческим капиталом в интересах инновационного развития организации дают возможность обеспечить последовательность шагов, которые позволят максимально спрогнозировать возможные отклонения в управлении человеческим капиталом, избежать кризисных фаз жизненных циклов организации, обеспечить ее конкурентоспособность и устойчивое развитие [8, 9].

Литература

1. Обзорный доклад о модернизации в мире и Китае (2001-2010) / под ред. Хэ Цуаньцы / пер. с англ., под общ. ред. Н. И. Лапина. М.: «Весь мир», 2011. 252 с.
2. Герасимов Б. Н., Карпова Т. П. Развитие персонала как платформа инновационного развития организации // Вестник Самарского муниципального института управления. 2020. № 3. С. 49-58.
3. Коротков Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал. URL: <http://www.vivakadry.com/33.htm>.
4. Портал инноваторов Пензенской области. URL: <http://innoterra.ru/potential>.
5. Герасимов Б. Н. Механизм отношений элементов структуры организации // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2018. № 1. С. 157-165.
6. Карпова Т. П., Герасимов Б. Н. Подпроцесс управления человеческим капиталом: сущность, значимость и место в процессе управления персоналом // Вестник Самарского муниципального института управления. 2018. № 4. С. 112-122.
7. Анисимов О. С., Деркач А. А. Основы общей и управленческой акмеологии: учебник. М., Новгород: СЕТ, 1995. 272 с.
8. Карпова Т. П. Формирование кадрового резерва как составляющая управления человеческими ресурсами: сущность и направления совершенствования // Вестник Самарского муниципального института управления. 2018. № 2. С. 32-40.
9. Карпова Т. П. Исследование процесса управления человеческим капиталом: технология развития процесса // Креативная экономика и социальные инновации: электронное научное периодическое издание (КЭ-СИ). 2020. Вып. 10. № 4 (33). С. 46-56. URL: <https://elibrary.ru/contents.asp?id=44344780>.

*Статья поступила в редакцию 26.02.21 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. экон. наук М. М. Васильевым*

УДК 658.5:004.942+331

© Т. С. Латушкина¹, И. Н. Хаймович², В. В. Кокарева³, 2021

^{1,2,3} Самарский национальный исследовательский
университет им. академика С. П. Королева

(Самарский университет), Россия

² Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Университет «МИР»), Россия

E-mail ¹: tani666@mail.ru

E-mail ²: kovalek68@mail.ru

E-mail ³: victoriakokareva@gmail.com

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВА АЛЮМИНИЕВОЙ ЛЕНТЫ НА ПРИМЕРЕ ОПТИМИЗАЦИИ РАБОТЫ СТАНА ХОЛОДНОГО ПРОКАТА

В статье проведен анализ производственного процесса холодного стана 2300, проанализированы этапы производства ленты из алюминиевого сплава. Выявлен ряд проблем в производственном цикле изготовления ленты из алюминиевого сплава и предложены мероприятия по повышению эффективности данного процесса. В результате проведения имитационного моделирования и мероприятий по оптимизации производственной деятельности (постоянный мониторинг оборудования, оптимизация технологических режимов, стимулирование сотрудников и оптимизация последовательности проходов) авторам удалось увеличить производительность процесса изготовления алюминиевой ленты на стане холодного проката на 40%.

Ключевые слова: организация производства, производственный цикл, стан холодного проката, процесс производства, оптимизация работы цеха, цикл, изготовление ленты, алюминиевые сплавы.

В условиях современной рыночной экономики металлургические компании сталкиваются с острой проблемой ускорения оборачиваемости материалопотока и устранения «узких» мест. С применением средств имитационного моделирования можно оптимизировать производственную логистику, тем самым увеличить общую выработку предприятия и повысить экономическую эффективность его работы.

Цель данной работы заключается в исследовании экономической эффективности работы металлургического оборудования и

определении мероприятий по оптимизации технологического процесса. В качестве *предмета исследования* был выбран производственный процесс изготовления алюминиевой ленты, *объектом исследования* является увеличение производительности стана холодного проката 2300.

В условиях инновационного развития и жесткой конкуренции на рынке сортового проката важными задачами для металлургического завода считаются снижение издержек производственного процесса за счет минимизации времени простоя оборудования, а также оперативного реагирования на постоянно меняющийся спрос [1], повышение конкурентоспособности и прибыли предприятия.

Для решения задачи, поставленной в цели исследования, в качестве примера рассмотрим процесс работы стана холодного проката для производства алюминиевой ленты на АО «Арконик СМЗ».

Стандартная практика и списки мероприятий поэтапных изменений для улучшения производительности стана холодного проката (СХП) 2300 рассмотрены наряду с промежуточными результатами (см. рис. 1). Основная цель — сократить межоперационное время обработки рулонов на 30 секунд на рулон, что было достигнуто за 10 недель. На сегодняшний день на предприятии продолжаются другие работы по улучшению производственной деятельности, такие как обновление стандартной практики в случае обрыва полосы.

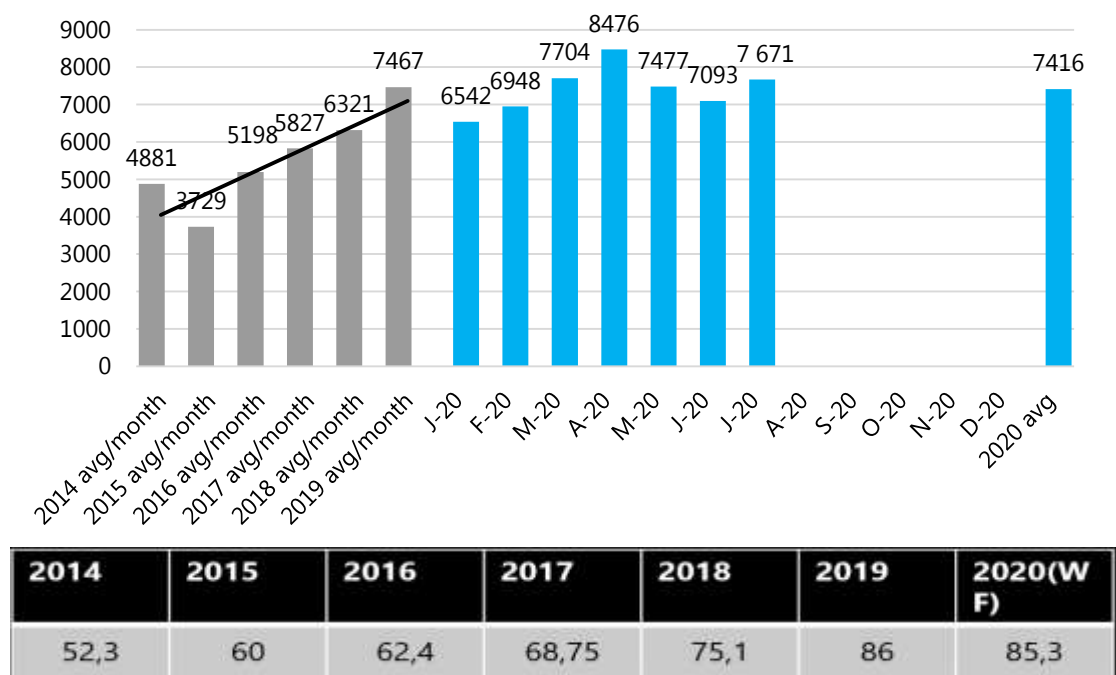


Рис. 1. Выпуск стана холодного проката за 2014-2020 гг.

В ходе проведенного анализа производственного процесса ста-

на холодного проката были выявлены проблемные зоны производственного цикла (рис. 2).



Рис. 2. Позиции для улучшения работы проката алюминиевой ленты на АО «Арконик СМЗ»

План производства для стана на АО «Арконик СМЗ» формируется ежемесячно (является краткосрочным), так как:

- спрос на алюминиевую ленту меняется достаточно быстро и заказчики предприятия, как правило, имеют возможность скорректировать объемы своих ранее согласованных заказов;
- временной процесс производственного цикла выпуска требуемой партии алюминиевой ленты для холодного стана в основном составляет от одного до нескольких дней, в связи с этим достаточным считается месячный процесс планирования;
- стан 2300 имеет фиксированную производительность по времени, поэтому нет необходимости в долгосрочном планировании.

Использование имитационного моделирования для решения производственных и управленческих задач сводится к комплексному исследованию взаимосвязанного функционирования технологических и организационных компонентов производственной систе-

мы и согласованному выбору состава оборудования и параметров управляющих систем.

В результате имитационного моделирования в Tecnomatix Plant Simulation производственного процесса на АО «Арконик СМЗ» были выявлены «узкие» места, которые можно увидеть на рисунке 3. Основная группа операций, выполняемая с отклонениями, происходит на этапах «охлаждение — обрезка», в связи с чем предприятие терпит издержки. Общее время производства составило 212 дней.

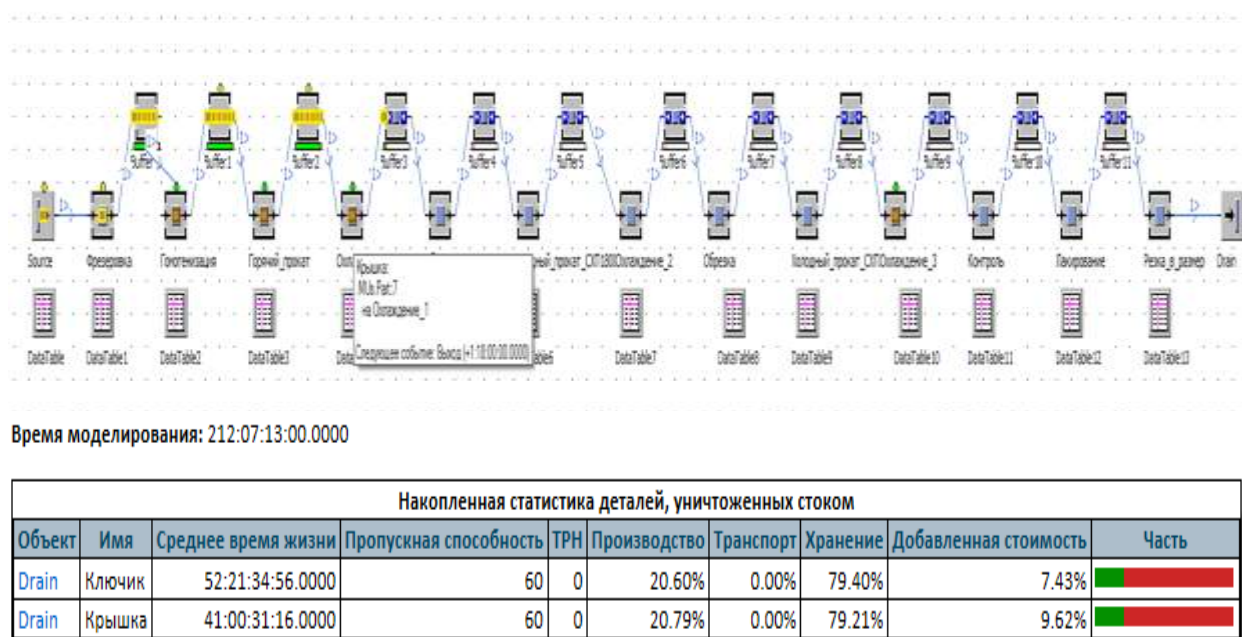


Рис. 3. Этапы производственного процесса на АО «Арконик СМЗ»

Представленная на рисунке 3 статистика производства деталей показывает общую пропускную способность и время производства. По результатам полученных статистических данных можно заключить: лишь 21% времени приходится на само производство, большую часть времени, 79%, детали находятся на хранении, что свидетельствует о низкой добавленной стоимости изготавливаемых деталей.

Для совершенствования организации производства на АО «Арконик СМЗ» авторами предложены следующие мероприятия:

- 1) проведение постоянного мониторинга изменения времени обработки рулонов;
- 2) оптимизация работы стана и скорости обработки (прокатной скорости);
- 3) оптимизация процесса проверки качества изготовленных изделий;

4) разработка модели стимулирования сотрудников бригад.

Перечисленные выше мероприятия были внедрены в работу АО «Арконик СМЗ» в сентябре 2020 года. В результате их применения были достигнуты следующие показатели:

1. *Мониторинг изменения времени обработки рулонов.* Благодаря экономии времени и проведения постоянных мониторингов и анализа данных, удалось оптимизировать процесс работы производственного цикла с помощью сокращения затрат времени на определенных этапах цикла (см. рис. 4) [3, 4].

Тема из АЗ и соответствующий компонент стандартной практики	Затронутые параметры/каскад	Еженедельная экономия
Время между рулонами при стандартной работе (1.1)	Потеря скорости	1,01 часа/неделю
Стандарт скорости (2.3)	Потеря скорости	2,2 часа/неделю
Стандарт пересменки (3.5)	Операционные неплановые простои/небольшие остановки	5,1 часа/неделю
Разгрузка Хантера (4.1)	Суточная норма (млн. фунтов)	0,25 млн. фунтов/день*
Осмотр поверхности/улучшение контроля качества поверхности (3.2)	Небольшие остановки	2,3 часа/неделю
Отходы с головы и хвоста рулона (1.4)	Потери отходов	\$3150/неделю
Увеличение прокатных часов опорных валков (4.5)	Переходы	\$500/неделю

Рис. 4. Экономия временных затрат на производственный цикл за определенный временной промежуток

Общая сумма годовой экономии в пересчете на переменную норму нагрузки и материальные затраты составила 498 тыс. долл., что является достаточно хорошим результатом для работы АО «Арконик СМЗ». Внедрение процедуры постоянного мониторинга измерения межоперационного времени обработки рулонов позволило получить необходимые данные для дальнейшей работы и оптимизации процесса производства. На данный момент время регистрируется и отслеживается для каждого прохода и вычисляется среднее «межоперационное» время обработки рулонов.

2. *Оптимизация работы стана и прокатной скорости.* Стандартные производственные процедуры определяют целевую скорость по видам продукции. Все целевые скорости являются максимальными скоростями и соответствующими ступенями передачи, если не определяется иное более высокими требованиями к качеству для видов продукции. Эти продукты имеют целевую скорость, которая определена в стандартных производственных процедурах для конкретного вида продукции. Данные по скорости вычисляются, отслеживаются, записываются и анализируются.

3. *Оптимизация процесса проверки качества изготовленных изделий.* Процедура проверки качества задокументирована в стандартных производственных процедурах наряду с требуемой частотой, необходимым инструментом и распределением ответственности в бригаде. Библиотеку обычных дефектов располагают не далеко от места проверки качества. В нее входят: библиотека особенностей поверхности (для использования в компьютере на стане) и руководство с описанием дефектов. Проверка качества отслеживается через заполняемую операторами контрольную карту на доске стана. Среднее время на образец также отслеживается на доске показателей бригады. Контрольная карта времени работы с образцами за смену, заполняемая операторами, представлена на рисунке 5.

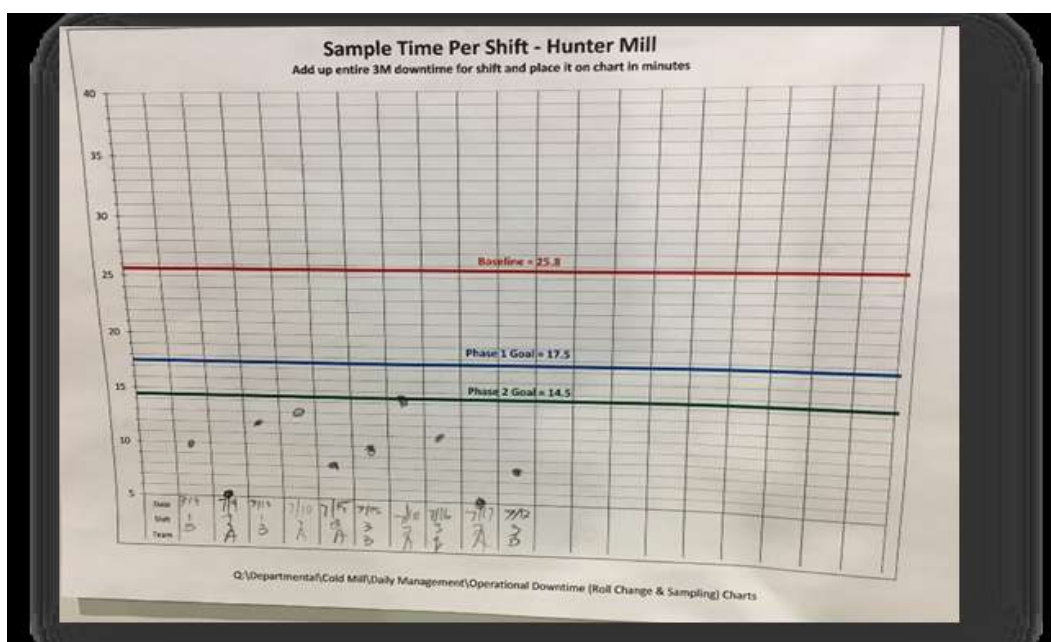


Рис. 5. Контрольная карта времени работы с образцами за смену

4. *Модель стимулирования сотрудников бригад.* Разработанная авторами модель системы мотивации трудовой деятельности персонала представлена на рисунке 6. В данной модели внешний контур опирается на современный управленческий подход к стимулированию трудовой деятельности персонала, реализованный через инновационную парадигму современной экономики и менеджмента. Важнейшими элементами внешнего контура системы стимулирования трудовой деятельности являются факторы внешней и внутренней среды, определяющие отраслевую специфику системы стимулирования труда. Предусмотренная в системе обратная связь обеспечивает коррекцию изменений и накопление положительного опыта осуществления преобразований в области стимулирования труда на предприятии.



Рис. 6. Модель системы стимулирования труда сотрудников бригад

После проведения мероприятий по оптимизации процесса производства ленты на холодном прокатном стане для устранения выявленных «узких» мест построена новая имитационная модель производственного процесса (рис. 7). Общее время производства составило 127 дней.

Время моделирования: 127:07:13:00.0000

Накопленная статистика деталей, уничтоженных стоком									
Объект	Имя	Среднее время жизни	Пропускная способность	ТРН	Производство	Транспорт	Хранение	Добавленная стоимость	Часть
Drain	Ключик	32:11:34:56.0000	60	0	40.60%	0.00%	59.40%	12.43%	
Drain	Крышка	24:10:31:16.0000	60	0	40.79%	0.00%	59.21%	12.62%	

Рис. 8. Имитационная модель производственного процесса после проведенных улучшений

По результатам имитационного моделирования в Tecnomatix Plant Simulation установлено, что реализация предложенных мероприятий позволила сократить длительность производственного цикла холодного стана на 85 дней, тем самым повысив производи-

тельность изготовления, а значит и увеличить потенциальную прибыль рассматриваемого предприятия.

Литература

1. Хаймович И. Н. Методология организации согласованных механизмов управления процессом конструкторско-технологической подготовки производства на основе информационно-технологических моделей: автореф. дис. на соискание уч. степени д-ра тех. наук / И. Н. Хаймович. Самара, 2008. 35 с

2. Хаймович И. Н. Применение методологии SADT при моделировании бизнес-процессов технологической подготовки производства машиностроительного предприятия // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2008. № 3. С. 933-939.

3. Iunikova A. V., Karyakin A. M., Latushkina T. S., Velikorossov V. V., Zhanguutina G. O., Zaharov A. K. Nuclear knowledge transfer to support sustainable development agenda // Journal of advanced research in dynamical and control systems. 2020. Vol. 6. № 12. Pp. 786-791.

4. Амирова Э. Ф., Латушкина Т. С., Майорова И. А., Харитонов Е. А. Необходимость выбора оптимального метода начисления амортизации для коммерческих предприятий с целью оптимизации использования основных средств // Бухучет в строительных организациях. 2020. № 5 (194). С. 33-39.

*Статья поступила в редакцию 01.03.21 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. экон. наук М. М. Васильевым*

АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗИ ВВП И БЕЗРАБОТИЦЫ В РОССИИ

В последние годы хорошо известная модель, показывающая зависимость между производством и безработицей, — закон Оукена — привлекает все больше внимания экономистов. Несмотря на критику этого уравнения, модель применяется для прогнозирования макроэкономических параметров, а также для разработки антикризисных управленческих решений. В работе представлены результаты расчета коэффициента Оукена для России за период 2010-2019 гг., сопоставление модельных и фактических уровней безработицы за 2020 г., а также прогнозные значения уровня безработицы за 2021 г. Отмечено, что значение коэффициента Оукена свидетельствует о низкой эластичности изменения безработицы относительно отклонения ВВП от тренда, что обусловлено спецификой трудовых отношений и поддержкой бизнеса в России.

Ключевые слова: закон Оукена, эмпирический коэффициент чувствительности, эластичность, ВВП, уровень безработицы.

Безработица — одна из основных современных проблем общества. Россия в полной мере столкнулась с этим социально-экономическим явлением после распада СССР. До сих пор нет уникального единого инструмента, позволяющего решить эту проблему, но существуют меры, способствующие снижению уровня безработицы и сглаживанию ее негативных последствий.

Управление безработицей относится к числу экономических вопросов макроуровня, поскольку сокращение занятости связано с дисбалансом хозяйства всей страны. Практически нет государств, где данный вопрос не был бы актуальным.

Среди традиционных макроэкономических моделей особое место занимают кривая Филлипса и закон Оукена [10, 12]. Значимость

последней обуславливается тем, что позволяет понять, каким должен быть темп роста валового внутреннего продукта (ВВП), чтобы снизить уровень безработицы на заданное количество процентных пунктов, либо решить обратную задачу.

Целью настоящей работы является изучение возможности применения закона Оукена для прогнозирования уровня безработицы в России в краткосрочном периоде.

Для достижения поставленной цели требуется решить следующие задачи:

- 1) изучить специфику применения закона Оукена;
- 2) рассчитать эмпирический коэффициент чувствительности для России;
- 3) выявить причины низкой эластичности изменения безработицы относительно отклонения ВВП от тренда;
- 4) сопоставить фактический и модельный уровни безработицы в России;
- 5) спрогнозировать значения уровня безработицы в 2021 г.

Объектом исследования выступает специфика моделирования макроэкономических показателей России. *Предмет исследования* — уровень безработицы в России.

В экономической теории хорошо известна модель, описывающая связь уровня безработицы с темпом роста ВВП, — закон Оукена. Эта модель стала результатом одного из первых серьезных исследований зависимости между отклонениями фактического уровня безработицы и фактического ВВП от их потенциальных уровней. В своей работе Оукен утверждает, что при увеличении фактического уровня безработицы от естественного на 1% страна теряет около 3% ВВП [5].

Форма записи, иллюстрирующая закон Оукена, имеет несколько модификаций. В общем виде уравнение, характеризующее зависимость рынка труда от объемов производства, можно представить в следующем виде [14]:

$$U_t - U_{t-1} = -B(gY_t - gY_t^*),$$

где:

U_t — уровень безработицы в году t ;

U_{t-1} — уровень безработицы в году $t-1$;

B — коэффициент Оукена (эмпирический коэффициент чувствительности, отображающий, насколько изменится уровень безработицы при изменении фактического темпа роста ВВП от своего нормального темпа роста);

gY_t — темп роста ВВП в году t ;

gY_t^* — нормальный темп роста ВВП в году t .

Если бы наблюдалась отрицательная единичная эластичность, то при росте ВВП на 1% от своего нормального уровня безработица бы сокращалась на 1%. Однако в действительности такого не наблюдается. Во-первых, при росте объемов производства предприниматели стараются увеличить размеры выпуска за счет уже имеющихся ресурсов, в том числе и трудовых. Это позволяет получить больший экономический эффект и, соответственно, повысить эффективность производства. Во-вторых, обучение и адаптация сотрудников во многих отраслях экономики очень затратны, поэтому в случаях сокращения выпуска компании какое-то время стараются сохранить имеющийся персонал.

Уравнение Оукена было получено путем исследования только одной страны — США, однако на протяжении длительного времени закон рассматривался как универсальный. Лишь в последние несколько лет устойчивость и универсальность связи между переменными были подвергнуты сомнению. В то же время в работе [6] была предпринята попытка найти единое значение эмпирического коэффициента чувствительности. На основе анализа 269 работ, относящихся к разным странам, авторам удалось получить $B = -0,25$, если в качестве зависимой переменной взять уровень безработицы, и $-0,61$, если ВВП.

В то же время Л. Болл и др. [1, 4] сделали вывод о том, что получить единый коэффициент Оукена невозможно. Эмпирический коэффициент чувствительности значительно отличается в зависимости от уровня развития страны и особенностей трудовых взаимоотношений, в ней складывающихся. В государствах с высокой мобильностью трудовых ресурсов, с большим количеством временных наемных работников абсолютное значение показателя высоко. Например, в Испании коэффициент Оукена составляет $-0,85$ [14]. Иными словами, при снижении объемов выпуска на 1% от своего нормального тренда уровень безработицы растет на 0,85%. В то же время в странах, где трудовые отношения стабильны, особенно в случаях пожизненного найма, коэффициент Оукена по модулю существенно ниже. Например, в Японии его величина составляет $-0,16$ [14].

В некоторых работах указывается, что значения коэффициента Оукена не только различаются по странам, но и не являются статичными для одной и той же страны в долгосрочной перспективе. Ряд исследований [2, 3, 7], выполненных на примере Канады, США,

стран ОЭСР, подтверждает усиление зависимости безработицы от динамики ВВП.

Собственная оценка автора показала, что за период с 2010 г. по 2019 г. для России коэффициент Оукена составляет -0,18. Это свидетельствует о слабой эластичности изменения уровня безработицы в сравнении с отклонением фактического темпа роста ВВП от трендового. Надо сказать, что невысокое значение коэффициента Оукена вполне закономерно, о чем свидетельствует рисунок 1. Из него видно, что даже в кризисные времена сокращение объемов ВВП не сопровождалось эквивалентным снижением уровня занятости. Обусловлено это спецификой российского рынка труда [11].

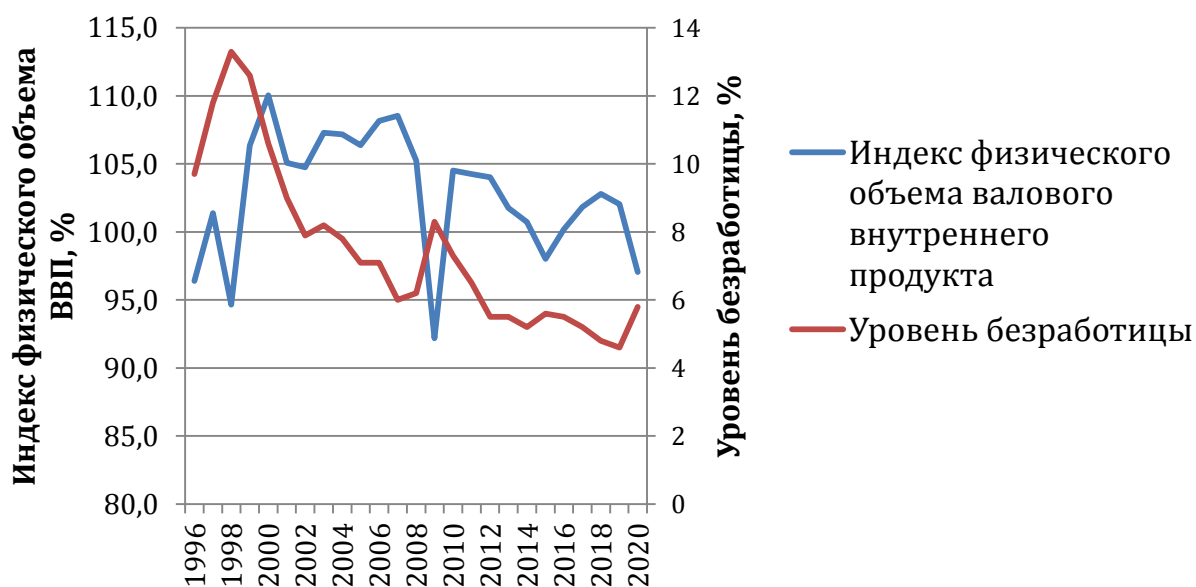


Рис. 1. Сравнение уровня безработицы и индекса физического объема ВВП в России за 1996-2020 гг., % [15]

Во-первых, при спаде объемов деятельности многие компании предпочитают не сокращать сотрудников, а понижать им заработную плату или отправлять в неоплачиваемые отпуска. Кроме того, часть предпринимателей переводит сотрудников на неполную рабочую неделю или сокращает долю ставки. Вследствие нехватки свободных денежных средств предприниматели перестают своевременно выплачивать заработную плату персоналу.

Во-вторых, в России большое влияние на рынок труда оказывают демографические проблемы и миграция. Сокращение численности трудоспособного населения и отток мигрантов в силу ослабления рубля привели к дефициту предложения на рынке труда в некоторых секторах экономики, что сдерживает рост безработицы в ряде регионов.

В-третьих, для России характерна в целом низкая поддержка

безработных, поэтому многие граждане даже не пытаются встать на биржу труда, полагая, что государственные меры поддержки им мало чем помогут.

В-четвертых, в России по-прежнему остается очень высокая доля неформальной занятости, поэтому данные официальной статистики не в полной мере отражают истинное положение вещей.

Было проведено экономико-математическое моделирование уровня безработицы за 2020 г. с использованием рассчитанного значения коэффициента Оукена. Его результаты отражены на рисунке 2.

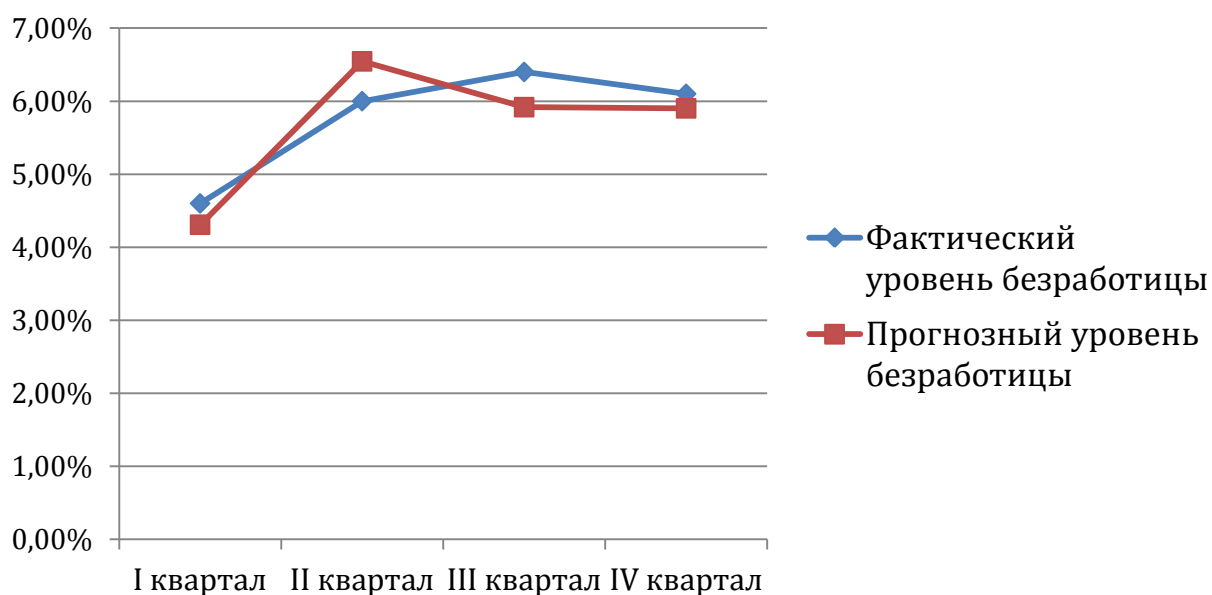


Рис. 2. Сопоставление фактического и модельного уровня безработицы для России в 2020 г., %

Как видно из рисунка 2, прогнозный уровень безработицы оказался выше фактического лишь во 2 квартале 2020 г. На это есть несколько причин. В начале 2020 г. у экономических агентов еще не было понимания того, насколько длительными и тяжелыми будут последствия, вызванные пандемией. Многие предприниматели пытались сохранить рабочие места, надеясь переждать негативные социально-экономические условия. Делалось это в первую очередь за счет сокращения выплат работникам и перевода их на сокращенный график работы. Так, уже в марте 2020 г. руководители 20% компаний заявили, что собираются снизить заработную плату персоналу, а 33% — о проведении оптимизации [9].

На рисунке 3 представлены результаты исследования СК «Росгосстрах жизнь» совместно с центром «Перспектива», проведенного в виде телефонного опроса 1,5 тыс. людей старше 18 лет на территории всей страны. В качестве изучаемого показателя была принята

не заработная плата, а общий доход на 1 члена семьи без уточнения, был он получен официально или нет. Данные наглядно иллюстрируют, что за несколько месяцев года зафиксировано резкое падение доходов населения. При этом удельный вес людей, чей среднедушевой доход не превышает 5 тыс. руб. увеличился с 7 до 8,2%. Около 10% опрошенных потеряли заработок полностью [8]. В то же время доля россиян с доходом выше 100 тыс. руб. увеличилась с 1,8% до 2,1%. Таким образом, пандемия привела к еще большему расслоению в доходах: бедные стали беднее, а богатые — богаче.

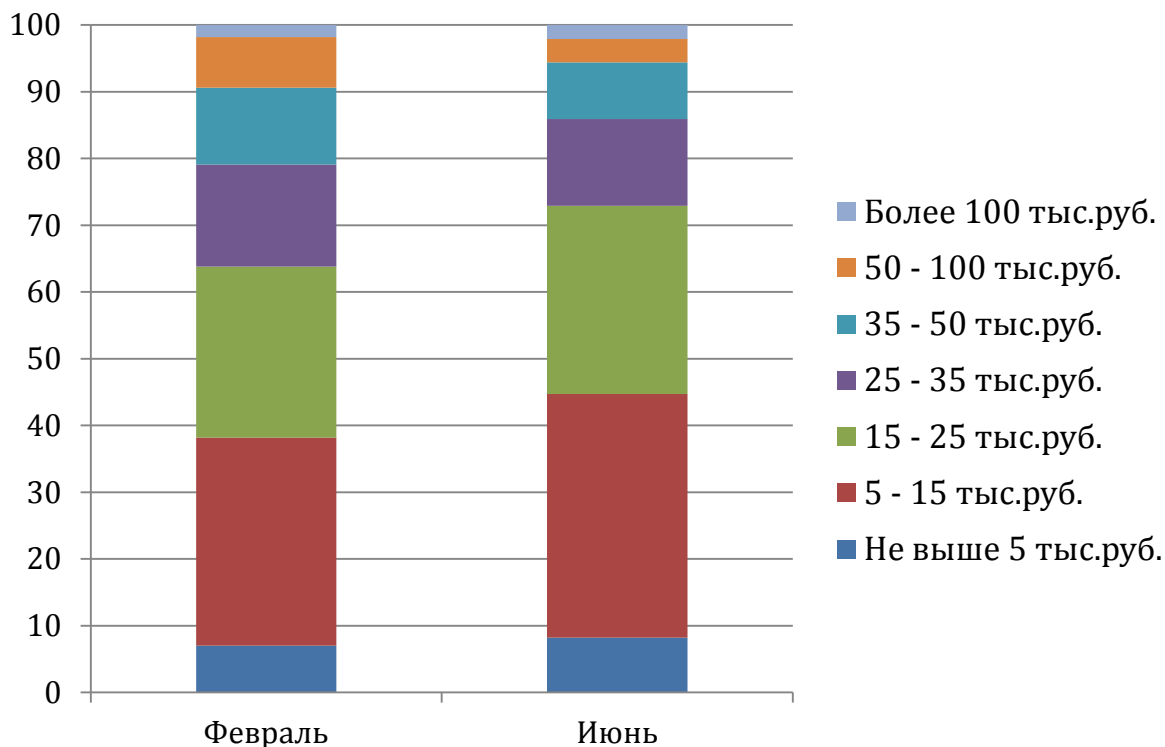


Рис. 3. Структура населения России по среднедушевому доходу в 2020 г., %

В первой половине 2020 года правительство предприняло ряд мер, направленных на поддержку бизнеса: был введен мораторий на проверки, банкротство, кредитные каникулы, снижение страховых взносов для малого и среднего бизнеса, беспроцентные кредиты на выплату вознаграждения наемным работникам и т.п. Учитывая, что в некоторых случаях помощь от государства можно было получить, только сохранив на определенном уровне занятость на предприятии, эти меры позволили существенно демпфировать последствия пандемии. Нельзя также не учитывать тот факт, что многие предприниматели отправили работников в бессрочные отпуска без сохранения заработной платы, а не уволили их. В особенно уязвимом положении при этом оказались люди, трудящиеся в «серой» зоне. Таким образом, все это привело к тому, что во 2 квартале 2020 г. прогнозный уровень

безработицы оказался выше фактического официального. Однако далее по мере сокращения мер поддержки и увеличения пессимистических ожиданий в бизнес-среде началось массовое увольнение сотрудников и закрытие организаций. За 2020 г. каждая шестая организация в стране закрылась. Это около 515,5 тыс. коммерческих компаний. Число вновь созданных оказалось в 2,4 раза меньше [13].

Нельзя также не отметить тот факт, что последствия пандемии сказались на разных видах бизнеса по-разному. Так, например, к наиболее пострадавшим отраслям были отнесены транспортная деятельность, общественное питание, деятельность в области культуры и досуга, гостиничный и туристический бизнес, розничная торговля непродовольственными товарами, физкультурно-оздоровительная деятельность и спорт, деятельность по предоставлению бытовых услуг населению. В то же время в 2020 г. расцвели предприятия, сумевшие перейти на дистанционный формат обслуживания, а также предприниматели, занимающиеся доставкой. К началу 2021 г. экономическим агентам окончательно стало понятно, что вести бизнес по-прежнему уже не получится, невзирая на смягчение ограничительных мер. Уже сейчас можно говорить о том, что бизнес адаптировался к новым условиям хозяйствования. В силу этого в отсутствие новых негативных шоков уровень безработицы постепенно будет возвращаться к уровню 2019 г. По нашим прогнозам, к середине 2021 г. он опустится ниже 5,5%, а концу 2021 г. дойдет до 5%.

Отвечая на вопрос, допустимо ли использовать закон Оукена для прогнозирования уровня безработицы в России, можно ответить следующее. Ключевой характеристикой данной модели является ее простота. Это как достоинство уравнения, так и его недостаток. В случае ограниченного количества данных закон Оукена можно использовать. Причем в краткосрочной перспективе он работает достаточно хорошо. В то же время следует всегда помнить о том, что ситуация, которая была в середине XX века, когда был сформулирован закон, и сейчас сильно изменилась. Растет автоматизация производства, границы между странами становятся все более размытыми. Переменных, влияющих на безработицу, явно больше, чем одна. Именно поэтому закон Оукена может не сработать в тех или иных условиях. Однако данная модель, хотя и не может позволить получить точный прогноз, явно может способствовать получению ориентиров при разработке антикризисных мер.

Литература

1. Ball L., Leigh D., Loungani P. Okun's law: Fit at fifty // NBER Working

Paper. 2013. № 18668. URL: <https://www.nber.org/papers/w18668>.

2. Beaton K. Time variation in Okun's law: A Canada and U.S. comparison // Bank of Canada Working Paper. 2010. № 2010-7. URL: <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2010/05/wp10-7.pdf>.

3. IMF (2010). Unemployment dynamics during recessions and recoveries: Okun's law and beyond. // World Economic Outlook. 2010. № 3. Pp. 87–126.

4. Izyumov A., Vahaly J. The unemployment–output tradeoff in transition economies: Does Okun's law apply? // Economics of Planning. 2002. Vol. 35. № 4. Pp. 317-331.

5. Okun A. M. Potential GNP & Its Measurement and Significance / American Statistical Association (ed.) // Proceedings of the Business and Economics Statistics Section. 1962. Pp.98-104.

6. Perman R., Stephan G., Tavera C. Okun's law — a meta analysis // The Manchester School. 2015. Vol. 83. Issue 1. Pp. 101-126.

7. Soegner L., Stiassny A. An analysis on the structural stability of Okun's law – a cross-country study // Applied Economics. 2002. Vol. 14. Pp. 1775-1787.

8. Агеева О. Каждый пятый в России заявил о значительном падении дохода из-за пандемии. <https://www.rbc.ru/economics/07/07/2020/5eff14959a794725e351de43>.

9. Агеева О., Казарновский П. Каждая пятая компания заявила о планах урезать зарплаты из-за кризиса. <https://www.rbc.ru/economics/27/03/2020/5e7cbb529a79470efd3d9fa9>.

10. Ахундова О. В., Коровкин А. Г., Королев И. Б. Взаимосвязь динамики ВВП и безработицы: теоретический и практический аспект // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2015. № 3. С. 471-496.

11. Вакуленко Е. С., Гурвич Е. Т. Взаимосвязь ВВП, безработицы и занятости: углубленный анализ закона Оукена для России // Вопросы экономики. 2015. № 3. С. 5-27. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2015-3-5-27>.

12. Гигаури М. Н., Бурлакова М. В. Закон Оукена — взаимосвязь роста экономики и безработицы // Молодой ученый. 2017. № 1 (135). С. 157-159. URL: <https://moluch.ru/archive/135/37952>.

13. Исследование: соотношение закрытых и открытых компаний в России оказалось худшим за 18 лет. URL: <https://tass.ru/ekonomika/10554801>.

14. Казакова М. Закон Оукена: теоретические основы и оценки для России // Экономическое развитие России. 2017. Т. 24. № 11. С. 27-36.

15. Официальный сайт Росстата. URL: <https://www.gks.ru>.

*Статья поступила в редакцию 18.02.21 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. экон. наук, доцентом Е. С. Поротькиным*

УДК 316.4.06

© А. А. Бодров¹, Е. М. ГРОБЕР², 2021

¹ Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Университет «МИР»), Россия

² Самарский государственный технический
университет (СамГТУ), Россия

E-mail¹: bodrov@imi-samara.ru

E-mail²: evagrober@yandex.ru

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ОРГАНОВ ВЛАСТИ В УСЛОВИЯХ МЕНТАЛЬНОЙ ДИСТАНЦИИ МЕЖДУ СУБЪЕКТАМИ И ОБЪЕКТАМИ УПРАВЛЕНИЯ

В статье эксплицируются особенности взаимоотношений между субъектами и объектами властных отношений. Выявлены и проанализированы особенности процессов формирования имиджа органов государственной и муниципальной власти, к которым относятся обязательная информационная открытость деятельности властных структур, обеспечение реальной возможности обратной связи населения и органов власти, перманентная демонстрация наглядных проявлений социальной ответственности власти. Приведены практические механизмы успешного формирования имиджа органов власти.

Ключевые слова: имидж, органы власти, властные отношения, субъекты управления, объекты управления, гражданская инициатива, гражданское общество.

Современное социально-политическое пространство Российской Федерации представляет собой достаточно уникальное явление, своеобразие которого определяется не только внешними санкционными воздействиями, имеющими как экономические, так и политические последствия, но также внутренними, многофакторными процессами, существенно ускорившимися в конце первой четверти XXI века, обуславливающими непрекращающуюся трансформацию всей совокупности управленческих действий на федеральном и региональном уровнях, значимость которых сложно переоценить, учитывая необходимость сохранения внутривластной стабильно-

сти и гармонии протекания жизненно важных для общества социальных процессов.

Безусловно, качество функционирования органов государственной и муниципальной власти определяется экономическими, политическими социальными аспектами их деятельности, проявляющими себя не только в процедуре принятия грамотных управленческих решений, но также в конкретных мероприятиях, информация о которых прозрачна и тиражируема, а значит крайне значима, в условиях развития средств информационного освещения сущности и последствий действий властных структур, что в сочетании с виртуализацией социальных процессов и развитием цифровой экономики ставит вопрос о необходимости формирования имиджа структурных органов власти на всех уровнях [3]. Именно грамотно сформированный имидж способен гарантировать положительное восприятие и, как следствие, впечатление, фиксируемое в общественном сознании, от действий органов государственной и муниципальной власти. Более того, в условиях виртуализации социального пространства имидж способен сгладить организационные, управленческие шероховатости, безусловно возникающие при реализации управленческих полномочий [2], обеспечить формирование общественного мнения исходя из управленческой парадигмы, не допуская всплесков девиации, осуществляя социальное демпфирование.

В рамках научной работы считаем целесообразным рассмотреть имидж (*предмет исследования*) как образ-стереотип объекта исследования, присутствующий в массовом и/или индивидуальном сознании, обладающий эмоциональной окраской, носящий обобщенный характер, обуславливающий конкретные проявления восприятия. *Цель исследования* — выявить особенности формирования имиджа, в качестве *объекта исследования* выступают органы государственной и муниципальной власти.

Определение имиджа, данное выше, позволяет характеризовать его как значимый социальный феномен, содержание которого может выходить за границы реальной сущности носителя имиджа. При этом имидж вполне возможно интерпретировать также как ресурс, которым обладают властные структуры. Отдельно следует отметить разницу понятий «имидж» и «образ», дистанцирование которых обусловлено тем, что имидж — это преднамеренно формируемый политический образ, создаваемый для достижения поставленных целей, в то время как образ характеризуется как результат и идеальная форма

отображения предметов и явлений. Образ может входить в перечень компонентов, образующих в своей совокупности понятие «имидж».

Особенностью формирования имиджа органов власти является тот факт, что он представляет собой безусловное следствие конкретной социально-политической и экономической ситуации, является порождением массового сознания, анализирующего происходящие процессы, отображает происходящее, а значит может характеризоваться как объективный, с определенными смысловыми корректировками. Однако необходимо помнить, что имидж является социальным конструктом, следствием политических, социальных и пиар-технологий. Он продуцируется средствами массовой информации посредством позиционирования или блокировки конкретных социально значимых идей и ценностей. Данную двойственность имиджа органов власти крайне важно учитывать в практике его формирования, чтобы не допустить разрыв между соответствующими реальности, исторически сложившимися ментальными социально-культурными представлениями населения и позиционируемыми СМИ элементами формируемого имиджа.

Значимость имиджа обуславливается тем, что в своем положительном проявлении он обладает потенциалам, способным обеспечить существенное ускорение социально-экономических процессов, принятие, легитимизацию действий властных структур, укрепление и совершенствование социального партнерства. Можно утверждать, что именно имидж способен обеспечить эффективность управленческих действий органов государственной и муниципальной власти, в то время как отрицательный имидж принижает статусную значимость органов власти, снижает эффективность управленческих действий. Его можно интерпретировать как проявление низкого уровня доверия населения по отношению к власти, показатель уровня неприятия управленческих структур и их деятельности.

Исходя из этого, задача формирования положительного имиджа органов государственной и муниципальной власти, особенно в условиях ментальной дистанции между субъектами и объектами, представляется крайне актуальной. Одна из особенностей его формирования заключается в том, что работа по формированию имиджа зачастую носит периодический характер, обуславливаемый проведением избирательных компаний различного уровня. Действительно, именно на этот период приходятся основные организационно-ресурсные и финансовые затраты властных структур, цель которых вполне очевидна: продемонстрировать необходимый политический образ с безусловно лучших сторон, что, к сожалению, на контрасте с

предыдущими действиями может привести к результату, совершенно противоположному ожидаемому.

Данный алгоритм действий по формированию имиджа заикливается на выявлении электоральных предпочтений, учитываемых лишь в краткосрочной перспективе. В этой связи представляется вполне очевидным, что работа по формированию имиджа органов государственной и муниципальной власти не может быть краткосрочной, охватывающей довольно ограниченный период и при этом поглощающей значительные финансовые и организационные ресурсы. Она должна носить плановый характер, допускающий ситуативные изменения, вполне возможные в условиях максимального ускорения социальных процессов, должна учитывать ментальные особенности населения конкретного региона РФ, уровень проблемности ситуации, существующий на местах. Практическая реализация указанных задач невозможна без продуманной, целенаправленной работы, сущность которой заключается в системном воздействии со стороны субъекта управления, представленного органами власти государственного и муниципального уровня, на объект управления в лице граждан. Успех данного процесса определяется степенью сформированности положительного образа субъекта и сокращением ментальной дистанции между субъектами и объектами управления.

По сути, особенность формирования имиджа органов власти является примером своеобразного социального программирования поведения населения, в основе которого лежит составляющая, способная изменить или сформировать отношение объекта воздействия к социально значимым процессам или явлениям, обеспечивающая достижение поставленной цели посредством возвышения значимого объекта в сочетании с принижением других, презентацию деятельности интересующих нас в имиджевом плане структур, самопрезентацию структуры, на формирование имиджа которой направлены усилия.

К числу особенностей процесса формирования имиджа относится обязательная информационная открытость деятельности властных структур, обеспечение реальной возможности обратной связи населения и органов власти, перманентная демонстрация наглядных проявлений социальной ответственности власти. Граждане должны ощущать реальность основных показателей, являющихся элементами имиджевой политики. Кроме этого, в числе особенностей рассматриваемого процесса следует учитывать тот факт, что время в совокупности с финансовыми и организационными усилиями на формирование имиджа органов государственной и муници-

пальной власти зависит от ментальной дистанции между субъектами и объектами управления. Чем больше данная условная, но значимая дистанция, тем больше усилий и ресурсов приходится затрачивать на формирования имиджа, проводя глубокую трансформацию системы восприятия, существующей в данном сообществе. Небольшая дистанция позволяет говорить не столько о формировании, сколько о корректировке имиджа, который уже в определенной степени присутствует в сознании граждан, что позволяет экономить ресурсы и обеспечивает достижение более значимых результатов.

Основой формирования имиджа органов государственной и муниципальной власти как комплексного, социально значимого феномена должна быть эффективность и качественный уровень выполнения данными структурами своих функций и полномочий. Именно это способно стать залогом успешного формирования положительного имиджа. Как следствие, вполне вычленимой особенностью является зависимость успешности процедуры формирования имиджа от степени удовлетворенности граждан работой властных структур и, соответственно, социальной ситуацией в целом. Для этого органы власти должны иметь соответствующие ресурсы и правильно определять наиболее актуальные потребности населения, стараясь упредить запросы, поступающие с его стороны. Точные прогнозы, даже на краткосрочную перспективу, реализуемые в последствии в конкретных действиях органов власти, способны в значительной степени обеспечить формирование положительного имиджа, подкрепленного представлением населения о мудрости власти и ее способности предугадывать насущные потребности граждан.

Особенностью формирования имиджа органов государственной и муниципальной власти является процессуальный характер данного социокультурного феномена. Это означает, что имидж невозможно воспринимать как нечто застывшее, раз и навсегда данное, неизменное в своем совершенстве. Имидж необходимо рассматривать прежде всего в его процессуальной интерпретации, процесс формирования имиджа не может окончательно завершиться, не может позволить поставить нам смысловую точку. Обуславливается подобное тем, что имидж должен соотноситься с конкретной социально-политической ситуацией, ситуацией динамичной, постоянно трансформируемой, бросающей вызов, но решаемой в интересах граждан, что в конечном итоге и должно обеспечивать поддержание статуса органов власти. Следовательно, имидж целесообразно рассматривать как динамичный процесс развертывания в социальном пространстве определенных политических пиар-технологий, как

совокупность взаимосвязанных процедур, конкретных алгоритмов, позволяющих вследствие своей успешной реализации сформировать изначально либо усовершенствовать уже существующий имидж органов управления.

Указанная выше технология формирования имиджа, по нашему мнению, должна предусматривать комплекс методов коммуникационного воздействия на аудиторию. К их числу следует отнести социальную диагностику мнения и концептуального представления, сложившихся у населения относительно деятельности органов государственного и муниципального управления. Подобная диагностика должна проводиться дифференцируемо, соответствовать конкретной социальной структуре населения, рассматриваемого как объект информационного воздействия в рамках процесса формирования имиджа. Вторым элементом рассматриваемой технологии должно стать социально обоснованное целеполагание, предусматривающее прогнозирование результата практической реализации процесса формирования имиджа органов управления.

В качестве третьего элемента следует упомянуть непосредственную организацию деятельности по разработке имиджа органов власти, что предусматривает необходимость вовлечения в данный процесс популярных, медийных личностей, пиар-технологов и медиа-структур, рассматриваемых в качестве наиболее значимых инструментов формирования имиджа, определение положительных качественных характеристик, которые необходимо продуцировать в ходе формирования имиджа (принцип честности, открытости, неприятие коррупционных проявлений, профессионализм, уважение к закону, доброе отношение к людям и т.д.).

Четвертым элементом должно стать достижение требуемого на данный момент уровня сформированности имиджа, востребованного населением в силу его соответствия ролевым ожиданиям, закрепленным в сознании населения за органами власти, равно как и соответствия наиболее актуальным запросам граждан.

Рассматриваемая процедура должна предусматривать наличие определенных каналов взаимодействия с населением, реперных структур, обеспечивающих необходимое, регулярное, поэтапное воздействие на население. Подобный статус присущ непосредственно самим органам власти, которые в своем составе чаще всего уже изначально имеют значимые для формирования имиджа структурные подразделения. К ним относятся пресс-службы, официальные представители, отделы по связям с общественностью, комитеты по информационной политике, информационные управления. Помимо

них следует задействовать весь потенциал интернет-технологий, ресурсы СМИ различного уровня, возможности рекламных каналов. В своей совокупности они, безусловно, способны обеспечить необходимую трансформацию общественного сознания при восприятии органов власти. Однако наиболее действенным в данном процессе будет применение различных форм практического взаимодействия представителей органов государственной и муниципальной власти с населением, предоставление гражданам возможности хотя бы формального участия в принятии каких-либо решений. Это, в соответствии с принципами демократии, позволит сформировать в сознании граждан ощущение причастности к власти, снимет возможный антагонизм субъектов и объектов управления.

При этом степень эффективности формирования имиджа можно существенно повысить, если населению будут регулярно демонстрироваться практические результаты, представляющие собой следствие непосредственного взаимодействия населения и органов власти. Положительный эффект будет иметь выявленное в ходе социологического мониторинга наличие у большинства населения активной гражданской позиции. Именно она способна определить и впоследствии корректировать вектор информационного воздействия на население.

В качестве конкретных мероприятий, обеспечивающих перманентность процесса коммуникации между органами государственной и муниципальной власти и населением, можно назвать рассмотрение писем и обращений граждан, регулярное планирование и функционирование службы протокола, социальная реклама, в том числе с использованием образов наиболее популярных представителей органов власти, взаимодействие со средствами массовой информации посредством организации пресс-конференций и ответов на вопросы в прямом эфире, проведение рекламных мероприятий, наглядно демонстрирующих единение представителей органов власти и населения (субботники, праздничные шествия и т.д.), формирование делового, имиджевого, легко узнаваемого населением стиля представителей органов власти, проведение социологических исследований, обеспечивающих мониторинг социально-политических ожиданий населения.

Значительным эффектом, в числе названных выше мероприятий, обладает персонификация государственных и муниципальных органов власти с их руководителями или наиболее популярными у населения представителями. Их харизматичность, умение общаться с населением, способность «держат» данное слово могут оказать

принципиально значимое воздействие на формирование имиджа органов власти.

Залогом и важной особенностью успешного формирования имиджа органов власти, по нашему мнению, является грамотное и тактически обоснованное сочетание целого ряда социально-значимых практик:

- практики всестороннего информирования населения, ассоциируемого с открытостью власти и прозрачностью происходящих социально-политических процессов;

- практика оппозиционирования деструктивным, девиантным, экстремистским проявлениям, дестабилизирующим социальную действительность во всех ее проявлениях;

- практики акцентирования внимания на положительной информации и «отхода» от социального негатива, что позволит сформировать у населения ощущение стабильности и уверенности в завтрашнем дне;

- практика констатации существующих проблем и определения путей их решения как необходимая и единственно выигрышная в реальных условиях, позволяющая продемонстрировать владение ситуацией и готовность признать значимые, но в перспективе решаемые проблемы.

В данном контексте целесообразно упомянуть о причинах проблем, возникающих в процессе формирования имиджа органов государственной и муниципальной власти. Затруднения при формировании имиджа органов власти чаще всего обусловлены:

- негативным отношением к руководителям конкретных органов власти;

- сферой и спецификой их деятельности, так как есть сферы управления, деятельность в которых органов власти исторически воспринимается населением крайне негативно (дорожное строительство и т.п.);

- сложностью целевой аудитории воздействия; это может проявляться присутствием в данном сообществе различных социальных групп, обладающих отличительными социальными позициями, обусловленными различными интересами и потребностями, сгруппировать и классифицировать которые для последующего воздействия практически невозможно, так как любые действия со стороны органов власти, направленные на формирование имиджа, будут в обязательном порядке вызывать неприятие, причем довольно резкое и открытое, у определенной части населения.

Довольно сложным вопросом является возможность констатации факта сформированности имиджа. По нашему мнению, здесь можно обратиться к анализу уровня удовлетворенности граждан качеством реализации властных полномочий органами государственной и муниципальной власти. Кажущуюся расплывчатость данного критерия позволяет в значительной степени конкретизировать Указ Президента РФ от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» [1], в котором фигурирует показатель «удовлетворенности» (один из показателей, используемых при оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов). Помимо этого, данный документ предусматривает независимую оценку качества оказания услуг органами муниципальной власти. Как следствие, есть основание утверждать, что в данном случае население превращается из объекта информационного воздействия в процессе формирования имиджа органов государственной и муниципальной власти в субъекта, имеющего полномочия проводить оценку качества работы данных властных структур. Именно результаты оценки станут для населения значимыми компонентами формируемого имиджа. Последний из указанных процессов также сталкивается с рядом препятствий, а именно, с отсутствием гражданской инициативы, обеспечивающей оценку уровня удовлетворенности населения действиями органов власти, низким уровнем знаний населения основных законодательных инструментов, позволяющих производить оценку деятельности государственных и муниципальных органов власти, существующим в общественном сознании априори негативным имиджем органов власти.

Все это и многое другое не позволяет основной массе населения произвести объективную оценку формируемого или уже существующего имиджа органов власти. Негатив, присутствующий в восприятии имиджа органов власти населением, при этом обуславливается следующими причинами:

— отсутствием эффективного взаимодействия органов государственной и муниципальной власти с населением;

— периодичностью имиджевых мероприятий органов власти, обусловленных чаще всего подготовкой к выборам различного уровня, что способно, скорее, понизить существующий имидж в глазах населения, особенно с учетом того, что спонтанно формируемый имидж нередко бывает отрицательным;

— преобладанием непрямого, опосредованного СМИ взаимодействия органов власти с населением, что в условиях роста недоверия населения к информационной пропаганде, особенно носящей периодический характер и использующей информацию не всегда коррелирующую с действительностью, лишь усилит отрицательные настроения в восприятии действий органов власти и, как следствие, нанесет удар по имиджу;

— фактическим отсутствием разъяснительной работы с населением в условиях принятия сложных, непопулярных решений;

— устраненностью граждан от принятия важных, с их точки зрения, решений, соответствующих актуальным ожиданиям.

Подобные источники негативной оценки имиджа органов власти, их конкретные негативные проявления следует учитывать при формировании имиджа, чтобы осуществить упреждающие мероприятия для нивелирования последствий их возможных проявлений. В этом заключается сложность и очередная особенность процесса формирования имиджа органов государственной и муниципальной власти.

Можно утверждать, что процесс формирования имиджа органов власти должен изменить образ органов власти и их представителей, негативное отношение к которым связано с их равнодушием к людям, продажностью, безразличием к интересам страны. Именно на искоренение данных характеристик, являющихся, к сожалению, частью имиджа органов власти, должен быть сделан акцент в ходе формирования положительного имиджа.

Таким образом, проведенный анализ позволяет констатировать наличие целого ряда особенностей процесса формирования имиджа органов государственной и муниципальной власти. Данный процесс интерпретируется как сложный и многоаспектный процесс, требующий учитывать баланс интересов субъектов и объектов информационного воздействия. Учет выявленных нами особенностей в сочетании с грамотными управленческими действиями вполне способны обеспечить формирование положительного, принимаемого населением имиджа органов власти.

Литература

1. Указ Президента РФ от 28 апреля 2008 г. № 607 (ред. от 09.05.2018 г.) «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://sps-consultant.ru/seminar/>.

2. Бодров А. А. Социально-философский анализ структуры типологии властных отношений / А. А. Бодров, Л. М. Исмаилова, В. Г. Чумак, М-во образования и науки Российской Федерации. Негос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Междунар. ин-т рынка». Самара: Международный институт рынка, 2012. 228 с.

3. Кутырева И. В. Экспертные сообщества в структуре властных отношений: к вопросу о возможности манипулирования общественным сознанием // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2018. Т. 18. Вып. 4. С. 382–386. DOI: <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2018-18-4-382-386>.

*Статья поступила в редакцию 01.02.21г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

© Д. Н. БОБРОВА, 2021

Российский государственный педагогический
университет им. А. И. Герцена (РГПУ им. А. И. Герцена),
г. Санкт-Петербург, Россия

E-mail: bebeaver@mail.ru

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И ФОРМЫ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН В ОРГАНЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ: СУЩНОСТЬ И ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ

В статье обосновывается необходимость института обращений граждан в органы власти, рассматриваются основные виды и формы данного вида коммуникации, раскрывается порядок работы органов местного самоуправления с обращениями граждан. Предложены рекомендации для повышения уровня эффективности работы с обращениями граждан в органах местного самоуправления.

Ключевые слова: обращения граждан, взаимодействие с органами власти, предложение, заявление, жалоба, порядок рассмотрения.

Обращения в различные властные органы и структуры представляют собой одну из форм участия населения в процессе муниципального управления. В действительности, обратная связь между властными органами и населением обеспечивается именно за счет функционирования рассматриваемого государственного института, который представляет собой один из наиболее значимых каналов информации. Без обращений со стороны населения у органов власти возникали бы значительные проблемы не только с получением информации о наиболее актуальных местнозначимых вопросах, но также с выбором путей и способов их решения. Указанный институт, кроме того, является значимой составляющей процесса реализации ключевых принципов демократического общественного устройства. Посредством обращений к органам власти граждане имеют возможность защитить свои законные интересы и оповестить органы власти о своих актуальных проблемах. Вместе с тем население с помощью таких обращений принимает участие в процессах государственного управления и местного самоуправления, что гарантировано Конституцией РФ и ратифицированными международными договорами. Как свидетельствует практика, обеспечение взаимосвязи между органами власти и населением представляет собой важное условие, при соблю-

дении которого можно гарантировать надлежащий уровень эффективной работы органов муниципальной власти.

В связи с этим *цель исследования* — провести анализ основных видов и форм обращений граждан, а также порядка работы органов муниципальной власти с такими обращениями для выявления механизмов их оптимизации.

Предметом исследования являются основные виды и формы обращений граждан и порядок работы с ними в органах муниципальной власти (*объекте исследования*).

Обращение гражданина в органы власти — это комплексное понятие, имеющее различные формы (заявление, предложение, жалоба и др.), адресованные местным государственным (муниципальным) структурам, а также их должностным лицам и оформляемые в письменном или цифровом виде, кроме этого, граждане могут обращаться к указанным органам и в устной форме [1, с. 208]. Соответствующее право гражданина РФ носит абсолютный и неотчуждаемый характер (то есть любой дееспособный гражданин обладает таким правом).

К полномочиям госструктур (в соответствии с данным правом) возложено:

- принятие обращения;
- регистрация обращения в установленном порядке;
- рассмотрение обращения в надлежащие сроки (согласно регламенту);
- ответ на полученное обращение.

Рассмотрим основные формы обращений граждан, в число которых входят:

1. *Предложение* — одна из наиболее важных форм реализации права граждан на принятие участия в процессах управления; это разработанные заявителем рекомендации по оптимизации действующего законодательства и корректировке иных нормативно-правовых актов, по совершенствованию работы государственных и муниципальных органов власти, по перспективному развитию различных сфер общественной и государственной жизнедеятельности и т.д. Цель при подаче предложений от населения состоит в том, чтобы привлечь внимание управляющих структур и должностных лиц к необходимости внесения определенных усовершенствований в работу тех или иных государственных (муниципальных) органов, учреждений, а также в том, чтобы предложить для быстрого и эффективного решения связанных с этим задач оптимальные пути и методы.

2. *Заявление*, под которым может подразумеваться: запрос на предоставление государственными структурами содействия в реализации гражданских прав и свобод, предусмотренных законодательством, защите законных интересов как непосредственно заявителя, так и других лиц; сообщение, содержащее данные о нарушениях и недостатках в работе государственных (муниципальных) органов и их должностных лиц, о допущенных данными органами и/или лицами нарушениях действующего законодательства; критические замечания в адрес данных органов и лиц [2]. В отличие от предложения, конкретные пути и методы решения проблем в подобной форме обращения не предлагаются.

3. *Жалоба* — запрос, содержащий требование восстановления и/или защиты гарантированных законодательством гражданских прав и свобод, а также законных интересов самого заявителя или других лиц; жалоба подается в связи с возникновением обусловленных нарушением указанных прав, свобод и интересов правоотношений [3, с. 119]. Наряду с описанием конкретных фактов нарушения субъективных гражданских прав и просьбой об их восстановлении, жалоба также может содержать критику в адрес государственных (муниципальных) органов, предприятий и организаций, отдельных должностных лиц и т.д., чьи действия, по мнению заявителя, привели к ущемлению его прав, свобод и охраняемых законом интересов.

В большинстве случаев обращения могут быть однозначно отнесены к категории предложений, жалоб и заявлений, но в ряде случаев граждане обращаются в госструктуры с обращениями смешанного типа.

В настоящее время стала применяться еще одна форма обращения граждан — ходатайство, представляющее собой обращение, подаваемое в письменной форме и содержащее запрос о признании того или иного правового статуса заявителя со всеми законодательными гарантиями и правами, которые вытекают из указанного статуса, а также о выдаче подтверждающих его документов заявителю. Законодатель предусматривает ряд случаев, в которых допустимо использование ходатайства, определив форму его составления и перечень документов, которые должны прилагаться к ходатайству.

Обращение может быть коллективным, если оно подается в письменном виде более чем от одного лица. Обычно такое обращение подразумевает либо просьбу о защите частных интересов, либо принятое на собрании обращение от коллектива граждан, заверенное подписями участников и (или) организаторов такого собрания.

Коллективное обращение, адресованное властям региона (района), подающееся от лица населения (или определенной его части) и информирующее о необходимости осуществления каких-либо социально-экономических преобразований или корректировки местного законодательства, является петицией [4, с. 3].

Как уже отмечалось выше, население имеет право обращаться к властным структурам и организациям как в письменной, так и в устной форме. Если обращение подается в письменном виде, оно в обязательном порядке должно содержать следующие данные:

- наименование государственного (муниципального) органа власти, к которому обращается гражданин, и адрес регистрации данного органа (или фамилию, имя и название должности определенного должностного лица);

- фамилию, имя и отчество (при наличии последнего) заявителя, почтовый адрес для отправки ответа на обращение (при подаче обращения в электронном виде дополнительно указывается адрес электронной почты);

- уведомление о переадресации обращения; факты и события, в связи с которыми заявитель обращается в государственные (муниципальные) органы;

- дата подачи обращения и личная подпись заявителя.

Устное обращение излагается при осуществлении руководством государственных (муниципальных) органов личного приема граждан. В том случае, если личность заявителя известна, а изложенные в обращении факты дополнительной проверки не требуют, ответ на обращение также может быть дан устно; в противном случае заявитель позднее получает письменный ответ от соответствующих органов.

Делопроизводство, связанное с обращениями граждан, относится к сфере деятельности ответственного за документообеспечение структурного отдела соответствующего государственного или муниципального органа. Например, если в администрацию от граждан поступает существенное число обращений, то для их рассмотрения создаются специализированные структурные отделы (секторы, бюро, подразделения). Подобные отделы могут формироваться как в органах исполнительной власти федерального уровня, так и в органах местного самоуправления. Если же обращений незначительное количество, с ними работает сотрудник отдела делопроизводства либо секретарь руководителя.

При определении порядка делопроизводства следует учитывать ряд специфических особенностей.

Запрос в виде личного обращения или в электронном формате, поступивший в адрес муниципальных органов управления и их должностных лиц, подлежит рассмотрению в порядке, закрепленном в положениях Федеральным законом Российской Федерации от 02.05.2006 г. № 59-ФЗ [2]. В зависимости от уровня значимости обращений граждан для них определены сроки хранения и перечень связанных с процессом их рассмотрения документов. Формы документации и сроки закреплены в приказе Росархива от 20.12.2019 г. № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения».

Срок хранения документов, связанных с обращениями населения, при проведении экспертизы соответствующей документации необходимо оценивать в аспекте значимости проверяемых документов для общества и государства. Основная задача экспертизы в данном случае состоит в том, чтобы исключить вероятность уничтожения документов содержащих ценные предложения. Местные властные структуры, чтобы обеспечить полное и объективное исследование обращений населения, имеют право принимать управленческие решения в данной сфере. Одно из возможных решений — осуществление контрольно-надзорных мероприятий по анализу и обобщению содержащихся в обращениях данных и проверке реализации решений, вынесенных по данным обращениям.

Вместе с тем необходимо отметить, что в ряде случаев обращения населения не подлежат рассмотрению. Например, если:

- в обращении содержится вопрос, на который заявитель в прошлом неоднократно получал письменный ответ;
- в обращении не указаны паспортные данные заявителя, а также адрес для отправки ответа на обращение (в т.ч. электронный);
- в обращении содержится ненормативная лексика, оскорбительные заявления и пр.;
- ответ заявителю предполагает разглашение данных, составляющих государственную тайну либо иную охраняемую законом тайну;
- текст обращения является нечитаемым;
- текст обращения содержит просьбу прекратить рассмотрение предшествующего обращения.

Эффективность работы органов местного самоуправления с обращениями граждан в существенной степени зависит от уровня тех-

нического оснащения соответствующих органов, а также от внедрения в их деятельность средств автоматизации. Например, использование компьютерных технологий позволяет эффективно решать задачи, связанные с оформлением необходимых документов, и рационально регламентировать документооборот. С этой целью представляется необходимым обеспечить современным оборудованием подразделения, непосредственно несущие ответственность за соответствующие направления деятельности.

В настоящее время все органы власти имеют официальные (информационные) сайты, на которых указаны адреса электронной почты (e-mail). Кроме этого, почти на любом официальном интернет-сайте органов исполнительной власти, в том числе органов местного самоуправления, предоставляется возможность в электронном формате направить обращение через интернет-приемную и своевременно получить на него ответ от властных органов. При организации взаимодействия между населением и органами власти в электронном формате обеспечивается транспарентность деятельности по обработке обращений граждан, а также возможность мониторинга текущего состояния исполнения принятого по тому или иному обращению решения. Обеспечивается также достаточно эффективное выполнение функции информирования заявителя относительно основных этапов рассмотрения обращения (поступление и регистрация апелляции, наложение резолюции, отправка решения непосредственным исполнителям, регистрация ответа). Официальные интернет-сайты органов местного самоуправления не только дают гражданам возможность направлять обращения в электронном формате, но и в обязательном порядке предоставляют разъяснительную информацию по правильному оформлению таких обращений, а также относительно того, какие именно структурные отделы органов отвечают за те или иные направления работы с обращениями от населения. Обычно обращение гражданина в электронном формате переводится в письменную форму, после чего с данным обращением ведется работа в установленном порядке.

Для обработки персональных данных, поступающих вместе с обращениями, используются современные средства автоматизации, разрабатываются и внедряются информационно-поисковые системы, информационные базы, используются современные коммуникационные технологии. Автоматизация деятельности органов местного самоуправления по обработке обращений граждан позволяет эффективно решать следующие задачи:

— повышение темпов и качества операций делопроизводства;

- перевод документов в цифровой формат, за счет чего в административных структурах сокращается объем документооборота;
- повышение производительности обработки документов при соответствующей минимизации затрат временных и трудовых ресурсов;
- контроль исполнения принимаемых по обращениям граждан управленческих решений;
- организация на всех этапах автоматического контроля движения обращений граждан между различными структурными подразделениями органов администрации — от поступления данных обращений и вплоть до реализации решений, принятых по ним;
- своевременное получение информации о местонахождении определенного обращения в каждый момент времени, а также об актуальной стадии выполнения соответствующего решения;
- сокращение сроков подготовки и реализации решений по обращениям граждан;
- обеспечение оперативного доступа к информации по обращениям и сопроводительной документации посредством создания централизованного архива в электронном формате;
- обеспечение оперативного проведения процессов поиска и подбора необходимых документов в соответствии с реквизитами обращений;
- составления отчетности и статистики по обращениям граждан в автоматическом режиме.

Применение современных технологий, позволяющих автоматизировать обработку обращений от граждан, дает возможность усовершенствовать данные процессы, повысить уровень их производительности, исключить большинство операций, осуществляемых вручную, сократить время на рассмотрение обращений и исполнение решений, принятых по ним.

Следует обратить внимание на то, что в основе работы органов местного самоуправления с обращениями граждан лежат принципы сокращения бюрократических барьеров и прозрачности деятельности указанных органов.

Таким образом, исследование позволяет сформулировать рекомендации, которые необходимо учесть для повышения уровня эффективности работы с обращениями граждан в органах местного самоуправления, среди которых можно выделить следующие:

- проведение мероприятий по совершенствованию форм и методов подготовки сотрудников;

— осуществление выездных приемов граждан в отдаленных районах;

— обеспечение повышения информированности населения в соответствующей сфере [5, с. 286].

В заключении отметим, что современные технические возможности, применяемые органами местного самоуправления, свидетельствуют о том, что на данный момент в области работы с обращениями граждан наметились радикальные изменения, однако, несмотря на это, проблемы несвоевременных ответов на обращения, а также недостаточно рациональных решений и необходимости повторных обращений граждан по-прежнему сохраняют актуальность.

Литература

1. Лихтин А. А., Зверева Е. И. Совершенствование организации работы с обращениями граждан в органах государственной власти Санкт-Петербурга // Управленческое консультирование. 2020. № 4. С. 208-212.

2. Федеральный закон Российской Федерации от 02.05.2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (ред. от 27.12.2018 г.) // Российская газета. 05 мая 2006 г. № 95.

3. Федеральный закон Российской Федерации от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 27.10.2020 г.) // Собрание законодательства РФ. 05 марта 2007 г. № 10. ст. 1152.

4. Гальченко В. В. Актуальные проблемы развития социальной активности населения на местном уровне // Мир Науки. 2018. № 4. С. 1-11.

5. Чурилина Е. Н. Особенности системы работы с обращениями граждан на муниципальном уровне // Гуманитарные научные исследования. 2018. № 10. С.283-286.

*Статья поступила в редакцию 04.03.21 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК КЛЮЧЕВОЕ УСЛОВИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

В статье рассматриваются теоретические подходы к исследованию человеческого капитала в инновационном развитии региона. Определяется совокупность элементов, входящих в структуру человеческого капитала. В контексте исследования рассматривается инвестирование как способ наращивания человеческого капитала. Особое внимание уделяется инновационному человеческому капиталу в совокупности с социальным капиталом при социально-экономическом развитии региона и страны.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестирование в человеческий капитал, социальный капитал, инновационные преобразования, социально-экономическое развитие.

Для современного мира характерным является динамичное развитие всех составляющих жизни людей. Каждый день человечество покоряет вершины самых разных научных областей. Прогресс пластично изменяет наше общество, задавая новые витки развития человеческой цивилизации. Мировая экономика также не осталась в стороне. Так, индустриальная эпоха, характеризующаяся крупным промышленным производством, уступила место постиндустриальному времени, когда наибольшее распространение получили сфера услуг, наука, образование и культура.

Конечно, производство материальных благ сохраняет свою значимость и сегодня, однако эффективность данного производства будет напрямую измеряться применением новых технологий и знаний, а также привлечением высококвалифицированных специалистов. Следовательно, современные требования к потенциальному работнику опираются на интеллектуальные способности человека, личностные качества, таланты и уровень саморазвития. Совокупность этих и многих других качественных характеристик человека можно объединить понятием «человеческий капитал».

В этой связи *цель данной работы* — рассмотреть современные теории и подходы в исследовании человеческого капитала (*объекта исследования*).

Предмет исследования — человеческий капитал как ключевое условие инновационного развития территорий.

Сегодня социологические исследования постепенно выходят на более качественный уровень. Следовательно, можно утверждать, что человеческий капитал в современном мире представляет собой не что иное, как единство теоретических знаний, практического опыта, уровня физического и психологического здоровья человека, а также качества его жизнедеятельности [1].

При изучении данной категории необходимо обращать внимание на доход, демографические характеристики (пол и возраст), уровень образования и др. Бытует мнение, что при исследовании человеческого капитала необходимо также учитывать психологические особенности личности, потому существуют некие различия как на индивидуальном уровне, так и на групповом. Это в очередной раз доказывает тот факт, что психологические параметры также являются составными элементами человеческого капитала. Возможно, учет психологических показателей позволил бы не только выработать эффективную макроэкономическую политику, но и повысил бы действенность самой социальной политики [2].

Человеческий капитал можно и нужно развивать при помощи инвестиционной деятельности. Обычно под инвестициями в человеческий капитал понимают все виды вложений, которые могут оцениваться в материальной или иной форме и которые преследуют цель, направленную на рост производительности человеческого труда и повышение доходов работника [3].

Как правило, инвестировать в человеческий капитал нужно начинать с начальной стадии — его формирования. Человек может быть еще не задействован в производстве, а также может не получать какой-либо доход, однако он уже нуждается в удовлетворении первичных потребностей, получении образования, навыков общей культуры общества. Человеческий капитал отдельно взятого индивида увеличивается по мере его взросления.

Рассматривая человеческий капитал как объект долгосрочного инвестирования, необходимо разобраться с его процессом формирования. Нужно четко определять составные элементы, которые в будущем будут образовывать целый комплекс навыков и знаний, образующих человеческий капитал. Логически структура человеческого капитала будет определяться следующими элементами:

- капитал здоровья;
- капитал образования (общее, специальное, высшее);
- производственная подготовка и переподготовка;

- научный капитал (инновации и технологии);
- капитал культуры (саморазвитие, духовные потребности);
- экономическая грамотность;
- капитал социальной мобильности;
- трудовая мотивация в организации [4].

Все элементы структуры человеческого капитала взаимосвязаны между собой. Так, например, отсутствие образования может стать для работника организации неким препятствием на пути повышения профессиональной квалификации. Отсутствие социальной мобильности приведет к снижению трудовой мотивации в организации.

Человеческий капитал можно также рассматривать с позиции его полезности и качества. Это означает, что человеческий капитал может быть сформирован, однако его эффективность может оказаться минимальной. Л. С. Сагдеева в своей диссертации под «качеством человеческого капитала» предлагает понимать состояние человеческого капитала (навыки, опыт, знания, мотивации), при котором удовлетворяются требования современного уровня технологического развития [5].

Несомненно, данная трактовка наиболее полно отражает сущность качества человеческого капитала. Знания, опыт и навыки, которые могут быть полезными на протяжении жизни человека, определенно являются показателем эффективности.

Инвестиции в человеческий капитал не ограничиваются получением образования, развитием навыков и талантов. Сюда также включаются расходы, которые связаны с социальной мобильностью личности. Изменение социального статуса, переезд на новое место жительства с последующим поиском места работы способствуют повышению доходов человека. Необходимо отметить, что вложения в человеческий капитал может делать не только сам работник, но и организация, в которой он осуществляет свою профессиональную деятельность. Повышение квалификации, получение нового опыта сотрудниками поможет организации повысить производительность труда, тем самым выйти на более качественный уровень [6].

Человеческий капитал организации принято выражать в стоимости годового объема работы, выполненной сотрудниками. Каждая организация стремится преумножить человеческий капитал, дабы выйти на более новый производственный уровень. Следовательно, человеческий капитал организации можно рассматривать как вид капиталовложений, повышения качества, улучшения функционирования рабочей силы, а также сумму расходов на развитие воспроизводственного потенциала человека [7].

Следовательно, человеческий капитал оказывает влияние и на формирование организационной культуры любого предприятия. Мировоззрение, воспитание, опыт и знания, которыми обладает руководитель, так или иначе будут оставлять свой след в сформированной культуре организации. Совокупность нескольких человеческих капиталов в организации закладывает основу для формирования особых социальных связей между работниками, что создает основу накопления внутриорганизационного социального капитала.

В отличие от физического капитала, социальный и человеческий капитал не выражаются в материальной форме, а также не обладают осязаемостью. Сходство человеческого и социального капиталов заключается в том, что в процессе использования они увеличиваются. Однако неиспользование рассматриваемых капиталов приводит к их ослаблению и разрушению. Хочется отметить, что человеческий капитал может накапливаться отдельным индивидуумом, в то время как социальный капитал теряет всякую смысловую нагрузку, когда речь идет об отдельном человеке. Все дело в том, что социальный капитал — это капитал связей, ценность межличностных отношений, а значит, что понятие индивидуального капитала, к которому относят по ошибке социальный, имеет некорректный смысл [8].

Существуют разные точки зрения, когда речь идет о связи между человеческим и социальным капиталом, так как последний воплощает нормы и ценности, на которые влияют системы образования и обучения. Таким образом, человеческий капитал может способствовать развитию сообщества. При этом достижение высокого уровня и использование человеческого капитала также может зависеть от наличия «социального клея» в семьях, микрорайонах, школах и т.д. На первый взгляд может показаться, что эти две формы капитала взаимозависимы и усиливают друг друга. Это не так, существует четкое различие между ними. Человеческий капитал воплощен в людях, социальный капитал воплощен в отношениях [9].

Мир изменяется каждую секунду, меняются сами люди, их жизнедеятельность, привычки и социальные связи. Сегодня человечество стоит на пороге инновационных открытий в разных отраслях научного знания. Меняется привычная повседневная жизнь, а вместе с ней меняется и человеческий капитал. Инновации быстро проникают в его структуру, тем самым адаптируя к нынешним условиям.

В общем смысле инновационный человеческий капитал — это профессиональные знания и навыки, которые помогают в получении

нии дополнительного дохода в какой-либо профессиональной среде. Несомненно, данный вид капитала способствует появлению нового вида товара или услуги на рынке. Быть может, появление инновационного человеческого капитала было вызвано необходимостью максимизировать результат производства в условиях ограниченности ресурсов.

Экономика уже сегодня требует внедрения инновационных технологий в деятельность различных предприятий, порождая растущую потребность организаций в квалифицированных работниках, обладающих инновационными знаниями. Именно с ответом на вопрос: «Где же взять простым рабочим инновационный опыт эксплуатации новейших технологий?» реализуется функция организации по обогащению человеческого капитала своих сотрудников. Также хочется отметить, что не стоит отождествлять инновационный человеческий капитал с общим человеческим капиталом, потому как внедрение инновационных технологий в любом случае имеет определенную отраслевую специфику [10].

В современной региональной экономике основным фактором роста является человеческий капитал, который основывается на инновациях и знаниях. Человеческий капитал региона — это совокупность способностей населения определенной территории к получению образования, поддержанию здоровья людей, выполнению профессиональных функций. Сюда также можно отнести соблюдение культурных норм и исторических ценностей региона, которые были сформированы за счет индивидуального и общественного инвестирования. Именно это и помогает индивидам, организациям и хозяйственной системе региона получать доход и осуществлять количественно-качественный рост региональной экономики [11].

Бесспорно, одним из главных элементов структуры потенциала каждого региона в Российской Федерации является человеческий капитал. Место региона в сфере разделения труда зависит от его социально-экономического развития, что, в свою очередь, устанавливает конкурентоспособность производимых в регионе товаров и услуг.

Главными условиями развития человеческого капитала в регионе будут выступать следующие аспекты: достойный уровень жизни в регионе; положительные показатели демографической ситуации в регионе, которая характеризуется необходимым уровнем воспроизводства населения, а также низким уровнем смертности населения [12].

Инновационный человеческий капитал в понимании региона является ограниченным ресурсом. Регион использует данный капи-

тал для извлечения максимальной прибыли. Инновационный человеческий капитал имеет свойство возобновляться. Это происходит в процессе накопления профессионального опыта и саморазвития в рамках инновационного пространства.

Таким образом, основа социально-экономического развития региона заключается в формировании и реализации инновационного человеческого капитала, который должен отвечать требованиям экономической системы современного информационного общества.

Самые развитые страны всего мира отводят человеческому капиталу особую роль. Он отвечает за улучшение качественных и количественных характеристик функционирования государства, а также ее удержание позиций на мировой арене. Национальное богатство любого государства зависит именно от человека и его потенциала. Сама идея человеческого капитала занимает особое место в концепции экономического роста.

Среди массового сознания бытует мнение, что наше государство в данный момент находится в неустойчивом положении в плане внедрения инноваций. Это объясняется тем, что наше общество в данный момент не готово принимать инновационный опыт, доставшийся от других стран. Возможно, российское общество в большинстве случаев привыкло жить, опираясь на концепцию консерватизма. Выработался некий «иммунитет» к преобразованиям, реформам, инновациям. Отказ от новшеств приводит к обеднению человеческого капитала. Почему же люди сами не хотят самосовершенствоваться?

Как правило, эффективность любых изменений достигается при правильном толковании населению о надобности и полезности инноваций. Это поможет повысить уровень доверия населения, а также усилить возможности социального капитала, поэтому нашему обществу необходимо придти к соглашению и ответственности за достижение каких-либо целей.

Проблема российского государства состоит в отсутствии тщательного анализа положительных и отрицательных сторон уже существующих инновационных проектов. Необходимо отказаться от привычки реформировать без анализа допущенных ошибок прошлых проектов. Россия нуждается в инновационных преобразованиях. Мы должны разрабатывать новую социально-экономическую стратегию, дабы увидеть образ желаемого. Отсутствие новых идей приведет к истощению интеллектуальных ресурсов общества. Че-

ловеческий капитал со временем станет не востребован, поэтому и развитие территорий будет остановлено [13].

Необходимо отметить, что и социальный капитал играет важную роль в развитии общества, в том числе инновационного. Без должного уровня социального капитала невозможно стабильное функционирование различных служб (таких как здравоохранение, законодательные органы и т.д.). Кроме того, при высоком уровне социального капитала, как правило, более развита система образования, что позволяет подготавливать квалифицированных специалистов, а от этого зависит человеческий капитал определенной территории, который впоследствии может внести положительный вклад в развитие общества и, в свою очередь, продолжить поднимать уровень социального капитала [14].

Таким образом, в современном мире человеческий капитал является важнейшим ресурсом инновационного развития. Все инновационные достижения, технологические прорывы, организационные усовершенствования появились благодаря накопленному опыту и знаниям. Экономическая полезность человеческого капитала уже многие десятилетия широко используются как в микроэкономике, так и в макроэкономике. Человеческий капитал также включает в себя расходы на образование, профессиональную подготовку и переподготовку, здравоохранение, перемещение рабочей силы.

Подводя итоги вышесказанному, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, человеческий капитал представляет собой единство навыков, опыта и знаний индивида, которые он приобрел на протяжении всей своей жизни. Физическое и психологическое состояние индивида также входит в совокупность элементов, формирующих человеческий капитал. Такое единство поможет выстраивать прочные социальные связи, а следовательно, способствовать накоплению социального капитала.

Во-вторых, человеческий капитал, как и любой другой, нуждается в постоянных инвестициях. Это способствует его наращиванию при помощи приобретенного опыта, мотивации и знаний. Инвестировать в человеческий капитал может как сам человек, так и его окружение (семья, сфера профессиональной деятельности и др.).

В-третьих, высокий уровень человеческого капитала способствует социально-экономическому развитию территорий, а следовательно, и инновационному развитию регионов. В свою очередь, внедрение инноваций в стране позволит создать лучшие условия для формирования качественного человеческого капитала.

Литература

1. Бабенко И. А. Институционализация человеческого капитала в современной социально-экономической системе России: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / И. А. Бабенко. Белгород, 2012. 173 с.
2. Рябых В. Н., Рябых Е. Б. Социально-экономический аспект человеческого капитала в современной глобальной экономике // Вестник ТГУ. 2015. № 9 (149). С. 129-136.
3. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике (формирование, оценка, эффективность использования). СПб.: Наука, 1999. 308 с.
4. Цапенко И. В., Миронова Д. Д. Человеческий капитал и инновационные факторы его развития // ИВД. 2012. № 2. С. 153-163.
5. Сагдеева Л. С. Качество человеческого капитала как фактор социально-экономического развития региона: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. экон. наук: 08.00.05 / Л. С. Сагдеева. С-Пб., 2012. 25 с.
6. Снисаренко С. О. Социальные детерминанты развития человеческого капитала в современной организации // ОНВ. ОИС. 2018. № 1. С. 112-116.
7. Ярушкина Е. А., Кобелева А. А. Человеческий капитал: сущность и роль в повышении эффективности организации // Научный вестник ЮИМ. 2018. № 1. С. 30-34.
8. Бочкаева И. В. Взаимодействие социального и человеческого капитала организации // Вестник ЧелГУ. 2011. № 6. С. 142-145.
9. Moore M., Recker N. Social Capital and the Number of Governments within a County: A Potential Problem with Social Capital // Local Government Studies. 2015. № 41 (6). Pp. 881-897.
10. Гарафиев И. З. Инновационный человеческий капитал и нанотехнологии (контент-анализ программ инновационного развития регионов РФ) // Вестник Казанского технологического университета. 2012. № 14. С. 239-242.
11. Забелина О. В., Козлова Т. М., Романюк А. В. Человеческий капитал региона: проблемы сущности, структуры и оценки // Статистика и экономика. 2013. № 4. С. 52-57.
12. Бабина С. И., Садовникова И. Ю. Анализ человеческого капитала региона // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2018. № 3. С. 69-74.
13. Тюриков А. Г. Качество человеческого капитала и перспективы социальных инноваций в России // Экономика. Налоги. Право. 2017. № 4. С. 24-29.
14. Gad S., Bauer M., Tyurina Y., Kolmykova M. The role of social capital in the innovative development of society [El papel del capital social en el

desarrollo innovador de la sociedad] // Opcion. 2020. Vol. 36. Issue Special Edition 26. P. 1296-1313.

*Статья поступила в редакцию 10.02.21 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 316+658.15:657.6:336.6:330.341

© Е. С. Поротькин¹, Е. Е. АТЕМАСОВА², 2021

^{1,2} Самарский государственный технический
университет (СамГТУ), Россия

¹ Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Университет «МИР»), Россия

E-mail ¹: evg.porotkin@mail.ru

E-mail ²: atemasovae@yandex.ru

АНАЛИТИК В СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ: ИССЛЕДОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ И СПОСОБОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

В статье исследована роль и функционал аналитика в современной компании. По результатам проведенного опроса преподавателей и студентов экономических направлений подготовки Самарского государственного технического университета определены необходимые «жесткие» и «гибкие» навыки и способы их формирования.

Ключевые слова: аналитик, компетенции, «мягкие» навыки, «жесткие» навыки, способы формирования компетенций.

Введение

В современном мире скорость создания новых данных, поступающих из различных источников, с каждым годом будет только нарастать. По данным исследования компании IDC, проведенного при поддержке Seagate Technology, к 2025 году совокупный объем данных в мире составит 175 зеттабайт (ZB), в том числе хранящихся корпоративных данных — 9 зеттабайт (против 0,8 в 2015 г.) [1]. В условиях такого роста требования компаний к их сбору, хранению, обработке и интерпретации будут только повышаться. В конкурентной борьбе получают преимущества те компании, которые смогут наладить эффективный процесс принятия управленческих решений на основе собираемых данных.

Цель работы — провести исследование компетенций современного аналитика и способов их формирования.

Достижение поставленной цели предопределило решение следующих ключевых задач:

— раскрыть понятие аналитики и ее роли в деятельности компании;

- изучить виды специализаций аналитиков в компаниях и решаемых ими функциональных задач;
- провести социологическое исследование необходимых для аналитика компетенций и способов их формирования.

Объектом исследования является компетентностная модель современного аналитика. Предмет исследования — компетенции аналитика и способы их формирования.

При выполнении исследования использовались данные социологического опроса обучающихся экономических направлений подготовки бакалавриата и специалитета и преподавателей Самарского государственного технического университета (ФГБОУ ВО «СамГТУ»).

Новизна и практическая значимость исследования заключается в систематизации информации о формировании компетенций аналитика в современной компании.

Результаты исследования

В общем виде под аналитикой в деятельности компаний принято понимать использование данных на основе их статистического и количественного анализа для принятия управленческих решений [2, с. 28]. Соответственно, качество принятия таких решений зависит от степени подготовленности специалиста-аналитика, занимающегося анализом, интерпретацией и визуализацией имеющейся в его распоряжении информации и подготовкой соответствующих отчетов.

Учитывая специфику деятельности компаний, источники, характер и предметно-объектную специфику конкретных данных, специализация специалистов-аналитиков может быть весьма обширной и включать в себя такие области, как финансы, инвестиции, состояние рынка, производство и инженерно-технологические аспекты функционирования, компьютерное программное обеспечение и многое другое. Это означает, что специфическая базовая подготовка данных специалистов (отдельные элементы «жестких» навыков, или *hard skills*) может и даже должна существенно отличаться. Однако существует и большое число общих компетентностных характеристик, необходимых для данной группы работников современных компаний.

К основным видам специализации аналитиков в отечественных компаниях относятся:

- бизнес-аналитик, основной задачей деятельности которого является формирование стратегии развития компании и решение ключевых финансово-экономических задач, таких как формирова-

ние и обоснование бизнес-планов, оптимизация бизнес-процессов и др.;

— финансовый аналитик, функционал которого связан с оптимизацией и управлением формированием и распределением фондов денежных средств компании, анализом конъюнктуры и прогнозированием финансового рынка и его отдельных сегментов, а также количественной оценкой рисков;

— маркетинговый аналитик, деятельность которого связана с всесторонним изучением рынка, на котором функционирует компания с позиций конкурентоспособности продукта, выявления слабых и сильных сторон продуктовой, ценовой, коммуникативной политики компании;

— системный аналитик, принимающий непосредственное участие в выстраивании процессов автоматизации, улучшении восприятия и работы пользователей с продуктами компании.

Кроме перечисленных, существует еще множество направлений специализации аналитиков, однако, несмотря на это, работа таких специалистов нацелена на решение схожих вопросов и выполнение достаточно близких функций. К таким важнейшим аспектам, сближающим функционал различных аналитиков, относится решение следующих задач:

— сбор необходимой для анализа информации;

— составление гипотез для улучшения показателей;

— подготовка данных к проведению анализа (составление требований, предъявляемых к информации, сбор и обобщение информации, проверка достоверности и предварительная обработка информации);

— поиск закономерностей и выявление возможных тенденций;

— визуализация результатов анализа и удобное для пользователей представление количественных и качественных данных (перевод статистики и больших объемов данных в понятные выводы и наглядные графики);

— формулировка обоснованных данными выводов и предложение возможных решений для развития проекта или бизнеса.

Можно выделить следующие требования, которые предъявляют работодатели к кандидатам при трудоустройстве на должность аналитика (данным сайта hh.ru [3]):

— понимание потребностей бизнеса и бизнес-процессов внутри компаний;

— уверенный пользователь персонального компьютера;

— грамотная речь (как письменная, так и устная);

- знание специальных программ, которые позволяют проектировать бизнес-процессы;
- аналитический склад ума, умение разбираться в новых задачах;
- наличие высшего образования;
- опыт проведения переговоров;
- знание языков программирования;
- английский язык на уровне, достаточном для регулярного устного и письменного общения с иностранным заказчиком;
- умение описывать процессы в виде блок-схем;
- навыки разработки проектной документации;
- опыт работы.

В последнее время, говоря о компетентностной модели специалиста, деятельность которого связана в том числе с реализацией аналитических функций, принято выделять два основных блока навыков:

— «жесткие» навыки (*hard skills*) — профессиональные технические навыки, как правило, рутинного характера, обусловленные спецификой выполняемых специалистом функций и операций, степень освоения которых легко проверить по объему и качеству выполняемой работы; к ним можно отнести умение читать, знание математики, владение иностранными языками, навыки использования специального программного обеспечения, умение составлять грамотные отчеты для представления результатов проделанной работы и многое другое;

— «мягкие» навыки (*soft skills*) — универсальные компетенции, которые во многом определяются социально-психологическими особенностями личности и не связаны с какой бы то ни было специальностью или профессией, трудно поддающиеся количественным измерениям, к ним относятся: лидерские качества, способность общаться и убеждать других людей, навыки командной работы и ведения переговоров, умение управлять своим временем, креативность и др.

Кроме того, в последние годы принято отдельно выделять так называемые цифровые навыки (*digital skills*), обусловленные тотальной компьютеризацией и цифровизацией [4, с. 336]. Однако, на наш взгляд, выделение данной категории компетенций в отдельную группу является нецелесообразным, так как большинство из них относится к «жестким» навыкам, например, сбор и обработка цифровой информации, использование специализированных компьютерных программных продуктов. А такие компетенции, как общение

при помощи цифровых средств коммуникации с заказчиками и клиентами, презентационные навыки, можно отнести к «гибким».

Возвращаясь к профессии аналитика в компании, можно выделить следующие пути формирования «жестких» навыков:

— обучение по соответствующим образовательным программам в высших или средних профессиональных учебных заведениях. Получить профессию аналитика можно во многих вузах России и зарубежных стран, так как востребованность данной специальности в условиях нарастания объемов данных будет только повышаться;

— прохождение обучающих онлайн-курсов: в условиях ограничений, введенных в связи с высоким уровнем заболеваемости COVID-19, получение новых и закрепление имеющихся знаний, в том числе и в сфере аналитики, с помощью интернет-сервисов становится все более популярным. Множество образовательных онлайн-сервисов, таких как Нетология, Coursera, Skillbox, GeekBrains, предлагают разнообразные программы подготовки аналитиков. Также на этот рынок со своими программами выходят и ведущие вузы;

— обучение по программам повышения квалификации, проводимое как специализированными обучающими центрами, так и непосредственно организуемое на предприятии с целью совершенствования теоретических и практических навыков и умений сотрудников организации в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации.

Как было отмечено ранее, «мягкие» навыки представляют собой универсальные компетенции, определяемые характером человека и приобретаемые с личным опытом: коммуникабельность; стрессоустойчивость; критическое мышление; стремление к получению новых и совершенствованию имеющихся навыков и умений; внимательность; умение работать в команде; презентационные навыки и умение визуализировать информацию. Формирование данных навыков происходит как в результате общения и взаимодействия с окружающими, так и в процессе самообучения и участия в личностных тренингах, мастер-классах и корпоративных программах.

В ходе исследования был проведен социологический опрос, целью которого было изучение мнения обучающихся и преподавателей по поводу необходимых для аналитика компетенций и способов их формирования. Было опрошено 25 преподавателей ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», реализующих дисциплины в рамках 38 укрупненной группы специальностей «Экономика и управление», а также 299 студентов, проходящих обучение

по следующим направлениям подготовки: 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент, 38.03.03 Управление персоналом, 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и 38.05.01 Экономическая безопасность.

По мнению большинства опрошенных преподавателей, наиболее перспективной является профессия бизнес-аналитика (52% респондентов) (рис. 1).

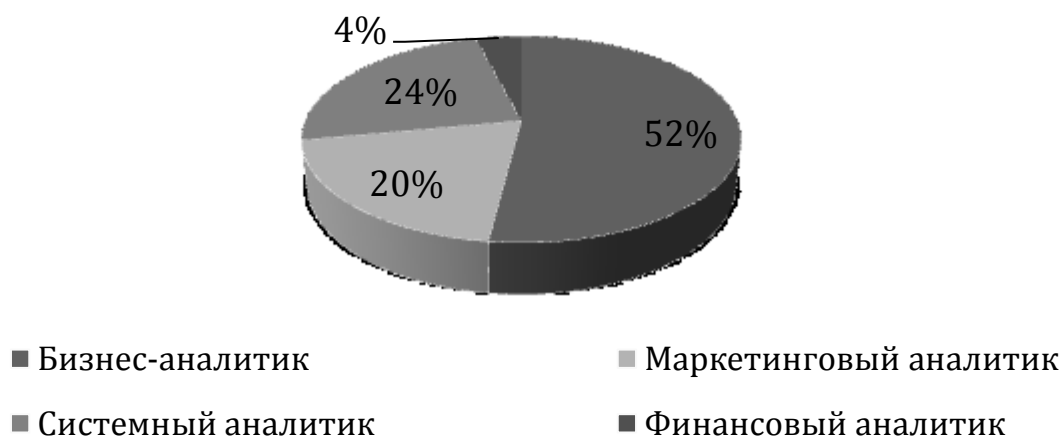


Рис. 1. Перспективные направления специализации аналитиков (по мнению преподавателей)

Студенты, обучающиеся по экономическим направлениям подготовки, в качестве самой перспективной специализации выделили бизнес-аналитика — 41% (рис. 2), однако разрыв в ответах среди данной группы опрошенных не такой значительный: 30% отметили как перспективную профессию — маркетингового аналитика и 22% — финансового.



Рис. 2. Перспективные направления специализации аналитиков (по мнению студентов)

При оценке «жестких» навыков, необходимых современному аналитику, мнения опрошенных студентов и преподавателей достаточно существенно разошлись (рис. 3).

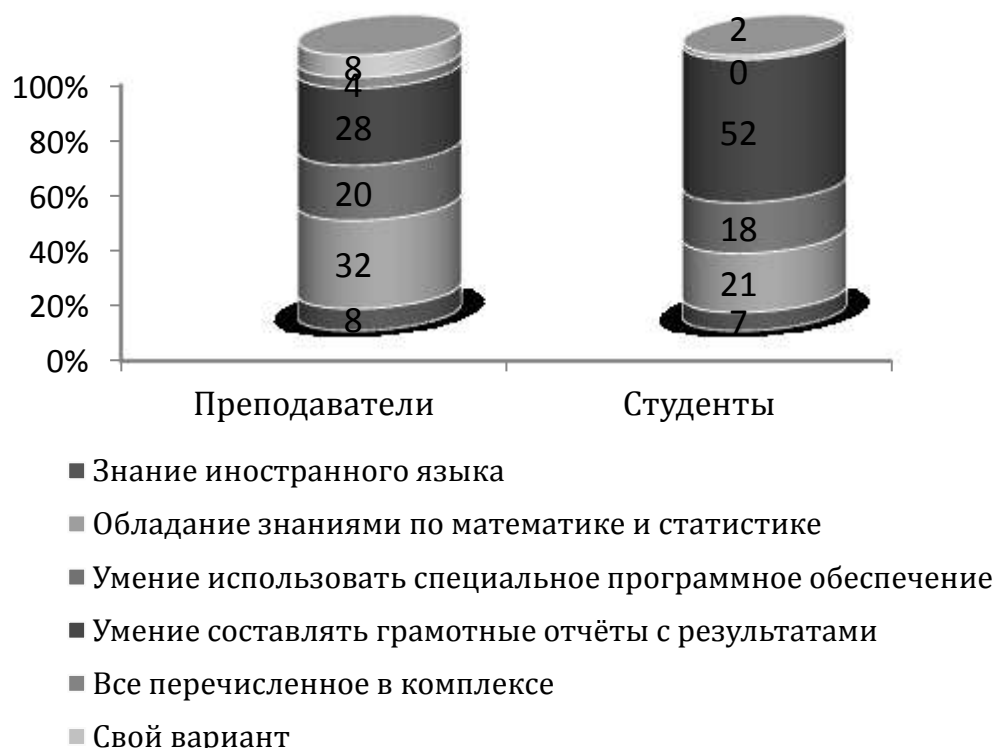


Рис. 3. Необходимые для аналитика «жесткие» навыки

Так, 52% студентов уверены, что основным навыком аналитика является умение составлять грамотные отчеты по результатам проведенного анализа, в то время как преподаватели в первую очередь отметили необходимость владения математическим и статистическим аппаратом (32%), а навык грамотного формирования отчетности занял второе место — 28% голосов, кроме того, 20% отметили важность умения использовать специальное программное обеспечение.

В оценке наиболее эффективного инструмента формирования «жестких» навыков аналитика мнения преподавателей и студентов сошлись — 52% и 47% соответственно считают, что это обучение при помощи специализированных образовательных проектов и программ.

По вопросу важнейших «мягких» навыков, необходимых для современного аналитика, преподавателями и обучающимися экономических направлений подготовки СамГТУ было проявлено единодушие — 24% от общего числа опрошенных считают наличие у специалиста критического мышления, а 20% — стремление к получению новых и развитию имеющихся знаний и навыков (рис. 4). Также

20% преподавателей посчитали важным наличие стрессоустойчивости, в то время как студенты поставили на третье место внимательность (18%).

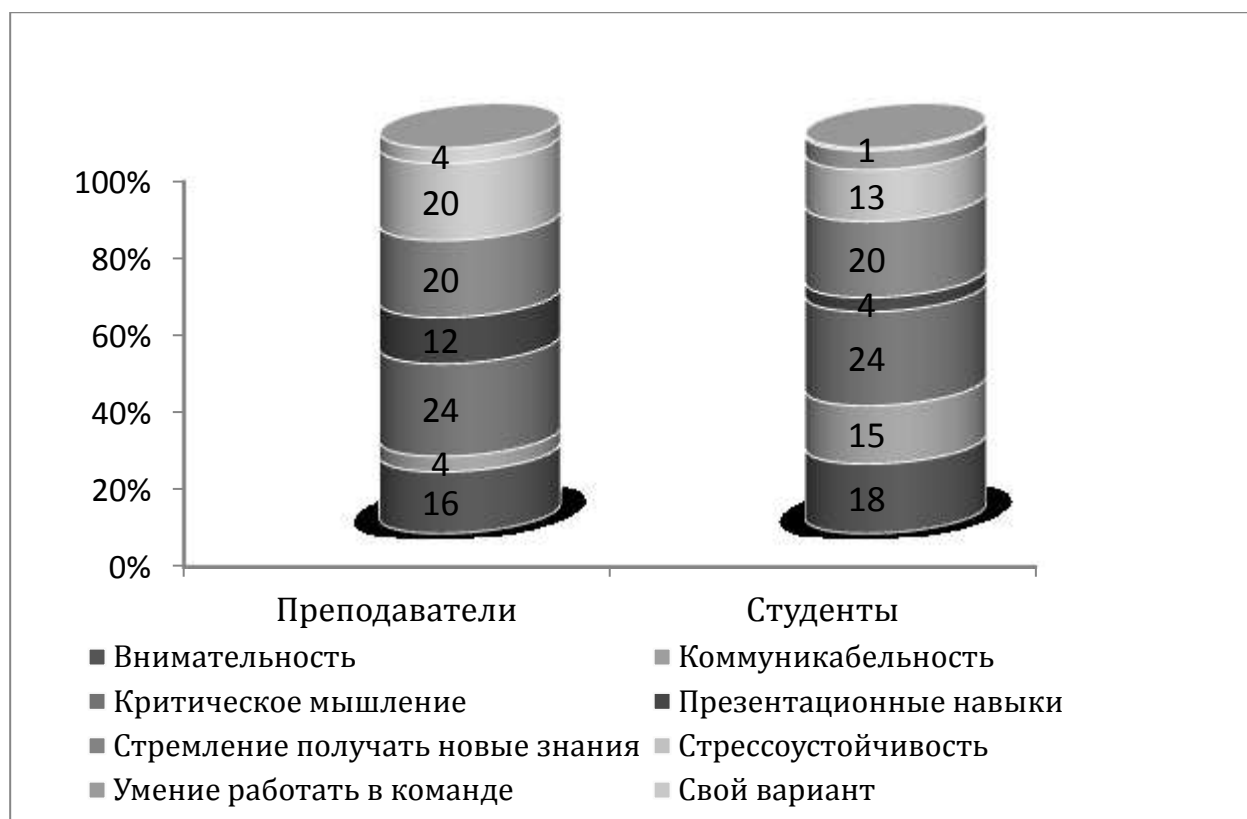


Рис. 4. Необходимые для аналитика «мягкие» навыки

Также единодушно мнение опрошенных респондентов и о том, каким образом происходит формирование «мягких» навыков аналитика: 68% преподавателей и 49% студентов считают, что наиболее действенным инструментом здесь является участие в тренингах и мастер-классах.

Заключение

Проведенное социологическое исследование компетенций аналитика и способов их формирования позволило сформулировать следующие основные выводы:

1. Роль аналитика в компании в условиях нарастания цифровизации будет только расти в связи с накоплением большого объема собираемых данных, необходимостью их обработки и интерпретации с целью принятия эффективных управленческих решений.

2. Существует достаточно большое число разных профессий, связанных с анализом данных, однако в основе компетентностной модели лежат сходные «жесткие» и «мягкие» навыки.

3. Проведенное социологическое исследование показало, что мнения студентов и преподавателей экономических направлений

подготовки расходятся по поводу необходимых для аналитика «жестких» навыков и практически идентичны в вопросе наиболее важных «мягких» умений и компетенций.

Литература

1. Rethink Data Report 2020. URL: https://www.seagate.com/files/www-content/our-story/rethink-data/files/Rethink_Data_Report_2020.pdf.
2. Дэвенпорт Т., Харрис Д. Аналитика как конкурентное преимущество. Новая наука побеждать. СПб.: BestBusinessBooks, 2010. 264 с.
3. Результаты запроса «Аналитик» // Сайт hh.ru. URL: <https://hh.ru/>.
4. Федорова О. В. Формирование hard skills, soft skills и digital skills у студентов факультета информационных технологий УВО «Университет управления «ТИСБИ» // ОТО. 2018. Т. 21. № 2. С. 335-340.

*Статья поступила в редакцию 15.03.21 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

© Л. В. ВАНДЫШЕВА¹, О. М. ПОСАШКОВА², 2021

¹ Самарский национальный исследовательский
университет им. академика С. П. Королева
(Самарский университет), Россия

² Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Университет «МИР»), Россия

E-mail ^{1,2}: opos163@yandex.ru

СРЕДОВОЙ ПОДХОД К СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ С ПОДРОСТКАМИ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ

В статье рассматривается применение средового подхода к социальной работе с подростками девиантного поведения. Отмечены противоречия между теоретическим обоснованием средового подхода к социальной работе и недостатком методик по его применению на практике. Приведены результаты исследования диагностики самоактуализации личности, направленные на обоснование проблематики.

Ключевые слова: социальная работа, подростки девиантного поведения, социальная ситуация развития подростка, социальная среда развития подростка, средовой подход к социальной работе.

Социальная нестабильность, экономическая неопределенность, «размытость» нравственных ориентиров и моральных норм самым негативным образом отражается прежде всего на подростках. Интенсивный рост девиантного (в том числе и криминогенного) сознания и поведения подростков справедливо отнесен к одной из наиболее опасных социальных болезней современного российского общества. Поиск адекватных средств социальной работы с подростками девиантного поведения необходимо рассматривать не только в теоретическом аспекте, но и с практической точки зрения. Теория социальной работы изучает общие закономерности процесса социального поведения и отношений, а также условий, окружающих человека, его социальной среды, поскольку именно социальная среда предоставляет ресурсы для развития подростка, а социализация обеспечивает доступность этих ресурсов (Ю.А. Карпова и Л. В. Куриленко) [2].

В рамках данного исследования рассмотрим применение средового подхода, который достаточно хорошо используется в совре-

менной педагогической науке (Т. И. Руднева) [5], но мало задействован в социальной работе.

Средовой подход строится на основе взаимодействия личности со средой (языковой, информационной, природной и др.). Среда не выбирается личностью, а, как правило, зависит от места ее рождения, проживания (например, выбор места работы), родителей (например, выбор учебного заведения для ребенка), и личность приспособляется к данной среде (т.е. «осредняется») [5].

В отечественной теории социальной работы чаще всего средовой подход рассматривается в контексте подготовки специалистов социальной сферы (В. Г. Бочарова, И. И. Железкина [1], А. В. Мудрик, Н. Б. Шмелева [4]). *Цель данного исследования* — рассмотреть применение средового подхода (*предмета исследования*) к социальной работе с подростками девиантного поведения (на примере диагностирования самоактуализации личности подростков) и обосновать его применение.

Объектом исследования является социальная работа с подростками девиантного поведения.

В качестве диагностического инструментария для исследования выбран опросник А. В. Лазукина (в адаптации Н. Ф. Калина) «Диагностика самоактуализации личности» [3].

Опытное исследование проводилось на базе Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр «Союз» городского округа Самара. В результате проведена диагностика стремления подростков к самоактуализации в различных областях жизни.

Выборочная совокупность исследования составила 30 подростков (15 мальчиков и 15 девочек в возрасте 10-12 лет). Испытуемым было предложено 100 вопросов, из двух вариантов утверждений необходимо было выбрать тот, который им больше нравится или лучше согласуется с их представлениями, точнее отражает их мнения. Отметим, что при использовании опросника [3] авторами даны рекомендации для респондентов: «нет хороших или плохих, правильных или неправильных ответов, самым лучшим будет тот, который дается по первому побуждению».

Опросник представлен одиннадцатью шкалами самоактуализации личности:

- 1) ориентация во времени;
- 2) ценности;
- 3) взгляд на природу человека;
- 4) потребность в познании;

- 5) креативность (стремление к творчеству);
- 6) автономность;
- 7) спонтанность;
- 8) самопонимание;
- 9) аутосимпатия;
- 10) контактность;
- 11) гибкость в общении.

Для удобства анализа результатов шкалы объединены в четыре блока: первый блок — «Шкалы ценностей», второй блок — «Шкалы стремления к творчеству», третий блок — «Шкалы самоотношения», четвертый блок — «Шкалы гибкости в общении».

Результаты ответов респондентов по первому блоку представлены в таблице 1.

Таблица 1

Блок 1 «Шкалы ценностей»

<i>Шкалы</i>	<i>Уровни (количество респондентов, %)</i>				
	<i>низкий</i>	<i>ниже среднего</i>	<i>средний</i>	<i>выше среднего</i>	<i>высокий</i>
Ориентация во времени	20	36	20	24	0
Ценности	0	14	47	33	6
Автономность	6	50	26	17	0

Шкала «Ориентация во времени» позволяет судить о том, насколько подростки живут настоящим, не откладывая свою жизнь «на потом» и не пытаясь найти убежище в прошлом.

При тестировании было выявлено 20% подростков на «среднем» уровне и 24% на уровне «выше среднего», которые способны хорошо понимать экзистенциальную ценность жизни «здесь и теперь». Однако 36% испытуемых имеют уровень ориентации во времени «ниже среднего» и 20% «низкий», то есть 56% опрошенных невротически погружены в прошлые переживания, имеют завышенное стремление к достижениям, а также мнительны и не уверены в себе.

Шкала «Ценности». Исследование показало, что почти половина испытуемых подростков (47%) имеют «средний» уровень выраженности ценностей, у 33% он «выше среднего» и у 6% проявлен на «высоком уровне». Это означает, что 86% подростков в тестовой «норме» и «выше» разделяют ценности самоактуализирующейся личности. В то же время для 14% респондентов данный показатель — «ниже среднего» (т.е. в поведении подростка превалирует желание манипулировать людьми в своих интересах).

Шкала «Автономность» позволяет судить о психическом здоровье личности.

В результате опроса установлено, что 26% респондентов имеют «средний» уровень автономности, а 17% — «выше среднего» (т.е. тяготеют к таким чертам, как жизненность, самоподдержка, направляемость изнутри, зрелость и позитивная «свобода для ...». Однако у 50% подростков автономность находится на уровне «ниже среднего», а у 6% опрошенных на «низком» (следовательно, эти подростки ощущают сильную потребность соответствовать чужим мнениям и ожиданиям и если и являются носителями автономности, то, скорее, негативной «свободы от ...»).

Результаты ответов респондентов по блоку 2 представлены в таблице 2.

Таблица 2

Блок 2 «Шкалы стремления к творчеству»

<i>Шкалы</i>	<i>Уровни (количество респондентов, %)</i>				
	<i>низкий</i>	<i>ниже среднего</i>	<i>средний</i>	<i>выше среднего</i>	<i>высокий</i>
Потребность в познании	6	40	34	20	0
Креативность (стремление к творчеству)	0	50	26	17	0

Шкала «Высокая потребность в познании» характеризует высокую потребность самоактуализации личности.

При тестировании были выявлены следующие результаты: у 34% подростков — «средний» уровень потребности в познании, у 20% испытуемых выявлен уровень «выше среднего». Таким образом, можно сделать вывод о том, что более половины опрошенных (54%) способны к бытийному познанию, к бескорыстной жажде нового, имеют интерес к объектам, не связанный прямо с удовлетворением каких-либо потребностей. Также было установлено, что уровень «ниже среднего» имеют 40% подростков и «низкий» — 6%. Следовательно, восприятие почти половины подростков (46%) закрыто для новых непотребительских впечатлений.

Шкала «Креативность (стремление к творчеству)» показывает творческое отношение личности к жизни.

В ходе исследования было установлено: 50% респондентов показали уровень креативности «ниже среднего», 26% опрошенных имеют «средний» уровень креативности, 17% — уровень «выше среднего» (т.е. у данной категории испытуемых наблюдается творческое отношение к жизни).

Результаты ответов респондентов по блоку 3 представлены в таблице 3.

Таблица 3

Блок 3 «Шкалы самоотношения»

<i>Шкалы</i>	<i>Уровни (количество респондентов, %)</i>				
	<i>низкий</i>	<i>ниже среднего</i>	<i>средний</i>	<i>выше среднего</i>	<i>высокий</i>
Спонтанность	4	36	60	0	0
Самопонимание	17	30	23	26	4
Аутосимпатия	0	60	34	6	0

Шкала «Спонтанность» позволяет судить о способности подростка спонтанно выражать свои чувства («быть самим собой»).

В результате опроса установлено, что более половины испытуемых (60%) имеют «средний уровень» спонтанного поведения (т.е. уровень тестовой нормы, которая, скорее всего, появляется как свобода, естественность, игра, легкость без усилия). «Выше среднего» и «высоких» показателей не обнаружено, следовательно, для подростков девиантного поведения самоактуализация не стала образом жизни, а пока является мечтой или стремлением. Дальнейший анализ данного параметра показал, что 36% подростков имеют уровень спонтанности «ниже среднего» и 4% — «низкий». Полученные показатели означают, что 40% испытуемых не уверены в себе и не доверяют окружающим.

Шкала «Самопонимание» отражает уровень чувствительности, сензитивности человека к своим желаниям.

Согласно полученным результатам, у 4% подростков самопонимание проявлено на «высоком» уровне, у 26% — самопонимание на уровне «выше среднего» и у 23% — на «среднем» уровне, т.е. данная категория испытуемых (53%) чувствительна, сензитивна к своим желаниям и потребностям и поэтому свободна от психологических защит, отделяющих личность от собственной сущности. Они не склонны подменять собственные вкусы и оценки внешними социальными стандартами. «Низкий» уровень имеют 17% подростков, уровень «ниже среднего» выявлен почти у трети испытуемых (30%), что характеризует их как неуверенных в себе, ориентирующихся на мнение окружающих.

Шкала «Аутосимпатия» характеризует психическое здоровье и цельность личности. Результат «выше среднего» был обнаружен у 6% подростков, «средний» уровень выявлен у 34% респондентов, что позволило сделать вывод о том, что в общей сложности у 40%

подростков девиантного поведения хорошо осознаваемая ими позитивная «Я-концепция». Данный уровень проявленности позитивной «Я-концепции» может свидетельствовать об устойчивой и адекватной самооценке подростков. В то же время большая часть данной категории респондентов (60%) имеют уровень аутосимпатии «ниже среднего», то есть они невротичны, тревожны и не уверены в себе.

Результаты тестирования респондентов по блоку 4 представлены в таблице 4.

Таблица 4

Блок 4 «Шкалы гибкости в общении»

<i>Шкалы</i>	<i>Уровни (количество респондентов, %)</i>				
	<i>низкий</i>	<i>ниже среднего</i>	<i>средний</i>	<i>выше среднего</i>	<i>Высокий</i>
Взгляд на природу человека	14	30	33	17	6
Контактность	14	20	36	30	0
Гибкость в общении	0	20	56	24	0

Шкала «Взгляд на природу человека» показывает степень веры испытуемых в людей в могущество человеческих возможностей. При опросе было установлено, что «средний уровень» выраженности данного свойства имеют 33% респондентов, 17% — «выше среднего» и 6% — «высокий». В совокупности 56% испытуемых имеют устойчивое основание для искренних и гармоничных межличностных отношений, естественную симпатию и доверие к людям, честность, непредвзятость, доброжелательность. В то же время у 14% исследуемой категории подростков выявлен «низкий» уровень восприятия природы, а у 30% — уровень «ниже среднего».

Шкала «Контактность» измеряет общительность личности, ее способность к установлению прочных и доброжелательных отношений с окружающими.

При тестировании было выявлено, что у 30% подростков девиантного поведения уровень контактности «выше среднего», у 36% респондентов — «средний» уровень контактности, что свидетельствует о высокой способности испытуемых к установлению прочных доброжелательных отношений с окружающими. «Низкий» уровень контактности имеют 20% подростков, а у 14% он проявлен на уровне «ниже среднего», что позволяет судить об их нерасположенности к взаимно полезным и приятным контактам с другими людьми.

Шкала «Гибкость в общении» соотносится с наличием или отсутствием социальных стереотипов, способностью к адекватному самовыражению в общении. В результате опроса установлено: 56% респондентов имеют «средний» уровень гибкости в общении, 24% — уровень «выше среднего», что свидетельствует об аутентичном взаимодействии с окружающими, о способности подростков к самораскрытию. «Низких» показателей по шкале в данной выборке выявлено не было.

Таким образом, в результате опытного исследования с применением средового подхода было выявлено, что по всем шкалам четырех блоков у подростков девиантного поведения показатели «ниже» и «ниже среднего». Такие показатели свидетельствуют о наличии проблем у данной категории респондентов.

Проблемы с ценностями выражаются в том, что подростки девиантного поведения погружены в прошлые переживания, имеют завышенное стремление к достижениям, мнительность и неуверенность в себе; превалирует желание манипулировать людьми в своих интересах; сильно чувствуют свою зависимость от необходимости соответствовать чужим мнениям и ожиданиям, являются носителями негативной автономности, «свободы от ...». Сложности в познании и творчестве свидетельствуют о том, что восприятие подростков закрыто для новых непотребительских впечатлений; отсутствует творческое отношение к жизни. Трудности самоотношения проявляются в том, что подростки не доверяют окружающим, при этом ориентируются на их мнение; аутосимпатия отсутствует, поэтому подростки невротичны и тревожны. Отсутствие гибкости в общении проявляется в неискренности и дисгармоничности межличностных отношений, недоверии и предвзятости к людям; нет предрасположенности к взаимно полезным и приятным контактам с другими людьми; ригидности и неуверенности в своей привлекательности, в том, что они интересны своим собеседникам и что общение с ними может приносить удовольствие.

В заключении отметим, что проведенное исследование по проблеме применения средового подхода к социальной работе с подростками девиантного поведения вносит определенный вклад в теорию и практику социальной работы. В то же время в научной разработке нуждается ряд вопросов, связанных с подготовкой будущих специалистов по социальной работе с подростками девиантного поведения в зависимости от учреждений различного типа. Существует необходимость в разработке достаточного количества профилактических программ для разных периодов подросткового возраста, в

дальнейшей апробации диагностического инструментария путем введения в практику социальной работы с подростками девиантного поведения комплексов диагностических методик.

Литература

1. Железкина И. И. Субъектно-средовая обусловленность процесса непрерывной подготовки специалистов социальной сферы в условиях гуманитарного вуза // Казанский педагогический журнал. 2015. № 6. С. 57-61.
2. Карпова Ю. А., Куриленко Л. В. Средовой подход к подготовке специалистов социальной работы. Самара: Самарский университет, 2007. 164 с.
3. Лазукин А. В. Диагностика самоактуализации личности. URL: <https://onlinetestpad.com/ru/test/178322-diagnostika-samoaktualizacii-lichnosti-avlazukin-v-adaptacii-nfkalina/>.
4. Мудрик В. А. Социализация человека. М.: МОДЭК, 2011. 624 с.
5. Методологические подходы к исследованию проблем в области профессиональной педагогики: коллективная монография / Т. И. Руднева [и др.]. Самара: Самарский университет, 2013. 164 с.

*Статья поступила в редакцию 26.02.21г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

© Т. Е. ВОДОВАТОВА¹, Е. С. БЕЛКИНА², 2021

^{1,2} Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

E-mail ¹: vodovatovaimi@mail.ru

E-mail ²: ekaterina-belkina@lenta.ru

СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ТЕКСТОВЫХ КАТЕГОРИЙ (НА МАТЕРИАЛЕ КАТЕГОРИИ ГИПЕРТЕКСТУАЛЬНОСТИ)

В статье рассматривается функционирование категории интертекстуальности в текстах персональных блогов социальной сети Инстаграм. В основу проведенного исследования положен один из базовых методологических принципов современного гуманитарного знания — положение о социальной природе языка. На практике указанное положение проявляется в прямой обусловленности языковых явлений социальными факторами. Авторами на материале категории гипертекстуальности, присутствующей в текстах персональных блогов социальной сети Инстаграм в виде хештегов и прямых ссылок в тексте, показывается, что функционирование универсальной текстообразующей категории интертекстуальности в изучаемых текстах в значительной степени определяется особенностями коммуникативных социальных процессов.

Ключевые слова: текст, текстовая категория, интертекстуальность, гипертекстуальность, социальный фактор, общение.

Сегодня ни у кого не вызывает сомнений факт наличия у текстов определенных признаков, или текстообразующих категорий, на основании которых можно утверждать, что тот или иной речевой феномен обладает текстуальностью и, следовательно, может быть причислен к явлению текста.

Цель работы состоит в исследовании функционирования текстовых категорий в различных видах текстов. Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью дальнейшего изучения социологических факторов в функционировании языковых явлений, что, несомненно, внесет определенный вклад в развитие социолингвистики, к которой в последнее время проявляется заметный интерес как со стороны социологов, так и лингвистов.

Объектом исследования является универсальная (то есть реализуемая во всяком тексте) категория интертекстуальности, пред-

метод исследования — текстовые категории, их социологический аспект и обусловленные социологическими факторами особенности их проявления в текстах.

В рамках данного исследования рассмотрены англоязычные тексты персональных блогов социальной сети Инстаграм. При изучении текстового материала, представленного в блогах, использован метод структурно-семантического анализа.

Одним из первых список текстообразующих категорий (на материале художественных текстов) предложил И. Р. Гальперин. В его работах представлены следующие текстовые параметры речевых феноменов: информативность, членимость, когезия, континуум, автосемантия отрезков текста, ретроспекция и проспекция, модальность, интеграция, а также завершенность текста [3]. З. Я. Тураева также рассматривает в своих работах художественные тексты и определяет для них следующие категории: образ автора, художественное время, сцепление, информативность, интеграция, прогрессия и подтекст [17]. Другие исследователи предлагают такие категории текста, как целостность, связность, развернутость, последовательность, статичность и динамичность, социологичность и диалогичность. М. Н. Кожина, Л. Р. Дускаева, В. А. Салимовский выделяют категории связности, цельности и логичности [7].

Приведенные классификации текстовых категорий не противоречат друг другу принципиально, а лишь акцентируют те или иные признаки текстуальности, которые являются, на взгляд их авторов, определяющими. Такие, хотя и незначительные, противоречия имеют место, очевидно, в результате гибкого характера категорий. На подобные свойства категорий указывает В. Е. Чернявская, подчеркивая, что прототипический характер текстуальности означает [18]:

— текстообразующие признаки (критерии) обладают различной степенью валидности в разных типах текстов; не все признаки могут и должны выражаться во всяком тексте;

— не все признаки имеют равную значимость для утверждения (отрицания) текстового статуса речевого феномена.

Под указанным углом зрения рассмотрим категорию интертекстуальности в англоязычных текстах персональных блогов социальной сети Инстаграм. Наличие признака интертекстуальности во всяком тексте обусловлено самой природой языка и речи, которые, так же как и мышление, ассоциативны. Как писал М. М. Бахтин, «литературная коммуникация не может существовать как *tabula rasa*, и всякое конкретное высказывание находит тот предмет, на который оно

направлено, всегда уже оговоренным, оцененным. Этот предмет пронизан точками зрения, чужими оценками, мыслями, акцентами» [1]. Такое свойство текстов ученый называл диалогичностью. Из приведенного высказывания логично вытекает положение о социологической природе интертекстуальности. Общение, как явление социологического порядка, не может развиваться «с чистого листа». В общение мы неизбежно вводим имеющийся у нас социальный опыт, полученные извне и пропущенные через наше сознание впечатления, сложившееся понимание действительности. Все перечисленное представляет социологические факторы, которые, в числе прочих, определяют особенности функционирования в процессе коммуникации языковых явлений.

Термин «интертекстуальность» был введен Ю. Кристевой и обозначал наличие связей между текстами, при которых они могут ссылаться друг на друга. Определение феномена интертекстуальности привело к четкому пониманию, что любой текст не существует сам по себе, а пронизан другими текстами из предшествующих ему произведений. Ю. Кристева описывает интертекстуальность как взаимную замену компонентов текста, где в пространстве одного текста пересекаются высказывания, взятые из других. В своей научной работе исследователь подчеркивает динамику интертекстуальности, говорит о транспозиции (переходе) одной знаковой системы в другую и представляет интертекст как бесконечный процесс [9].

Признавая, безусловно, универсальный характер категории интертекстуальности, отметим, что в различных текстах названная категория может функционировать по-разному. Например, в условиях общения в социальных сетях категория интертекстуальности реализуется в особой форме — гипертекстуальности и использует для этого особые, нетекстовые, невербальные средства. Тексты постов в Инстаграм представляют собой гипертекст, понимание сути которого отличается в зависимости от подхода к его изучению.

На сегодняшний день существует много научных работ, в которых рассматривают гипертекст с разных сторон: информационно-техническом [16, 21], философском [12], культуроведческом [14], эстетическом [19], литературоведческом [2, 8], лингвистическом [4, 6, 10, 11 и др.]. Например, Н. А. Шехтман называет гипертекстом нелинейное количество тематически разных текстов, объединенных перекрещивающимися ссылками [20]. У Н. Ф. Ковалевой гипертекст — это определенное количество информации, вытесненное за рамки основного текста в форме блоков, взаимосвязанных гиперссылками [6]. Е. В. Зыкова представляет гипертекст как средство организа-

ции информации, при котором восприятие содержания выходит за границы взятой информации из одиночно взятого блока [5]. Г. С. Рябов [15] и О. В. Дедова исследуют гипертекст в электронной среде. При этом О. В. Дедова определяет гипертекст как способ организации электронного текста, отличающегося наличием разветвленной системы внутритекстовых и межтекстовых переходов, предоставляющий читателю возможность интерактивного воздействия на получение информации [4]. С учетом информационных технологий определяет гипертекст Р. К. Потапова и называет его «текстом с нелинейной структурой», отмечая, что гипертекст является характеристикой новых технических средств, при его чтении осуществляются постоянные переходы между блоками текста [13]. В целом все сходятся во мнении, что гипертекст представляет собой электронную форму нелинейного текста, имеющего особые «инструменты», предоставляющие возможность нелинейного прочтения информации. Способом прочтения нелинейного текста или текстового единства, состоящего более чем из двух текстовых блоков, исследователи называют гипертекстуальностью [4, 10].

Интертекстуальность является важнейшим критерием текстуальности в блогах социальной сети Инстаграм. Чаще всего текст поста не существует сам по себе, а связан с другими постами и блогами сети Инстаграм. Основной интенцией социальной сети является коммуникация, и она воплощается за счет диалогичности внутри блогов, открытости переходов с одного поста на другой за счет наличия гипертекстуальности. Автор блога продвигает себя читателям, предлагая прочитать другие свои посты, перейти на другие свои блоги (личные или коммерческие). После размещенного поста можно увидеть большое количество ссылок — хэштегов (#country#countrylife#countryliving#countrygirl), которые отправляют читателя на страницы других блогеров. Все эти ссылки объединяет общая тематика. Например, автор исходного текста пропагандирует проживание в деревне, эко-стиль и рекламирует себя как преподавателя английского, соответственно, аудитория его подписчиков — это люди, интересующиеся изучением английского языка и любящие жизнь в деревне. Перейдя по одной из ссылок, мы попадаем на страницу блогера, который также рассказывает о радости жизни в деревне. Ссылка может располагаться и в самом тексте поста (<https://www.instagram.com/EpiphanyLanguageStudios/?hl=ru>) и отсылать читателя на другой блог того же автора, например, коммерческий (для рекламы себя как преподавателя).

Таким образом, в тексте одного поста мы можем обнаружить массу других постов, то есть один текст поста включен в общую сис-

тему текстов. Следовательно, гипертекстуальный характер интертекстуальности проявляется в возможности мгновенно переходить с одного текста на другой, используя технические возможности гиперссылок.

В посте Инстаграм может присутствовать интертекстуальность и не обладающая гипертекстуальным характером. В нашем примере — это цитата, которую блогер приводит в личном посте, перенося ее из ранее опубликованного коммерческого блога (“a moment when you suddenly feel that you understand, or suddenly become conscious of, something that is very important to you”).

Нередко под постом можно увидеть комментарии читателей и указания на профиль автора комментария. Прочитав комментарий, можно перейти на любой профиль, кликнув на иконку с фотографией (аватарку), зайти в блог этого человека и почитать его посты, если профиль не закрыт. Таким образом, можно с одного текста переключиться на другой, используя иконическое изображение. Гипертекстовая особенность интертекстуальности в данном случае заключается в возможности нелинейного прочтения текста при помощи иконических изображений.

Таким образом, рассмотрев социологическую природу категории интертекстуальности и обусловленные социологическими факторами особенности ее проявления в текстах (на примере текстов персональных блогов социальной сети Инстаграм) можно прийти к следующим выводам:

1. Интертекстуальность является наиважнейшим критерием текстуальности текстов блогов.

2. Интертекстуальность в блогах социальной сети имеет форму гипертекстуальности, для реализации которой используются особые, свойственные изучаемому типу текстов средства:

- ссылки внутри поста на другие посты того же блога (хэштеги),
- ссылки на сторонние блоги других авторов (хэштеги),
- переходы на профили людей, оставивших свои комментарии под постом, при помощи иконического составляющего.

3. Гипертекстуальность имеет значительное преимущество в сравнении с интертекстуальностью, поскольку обеспечивает максимальную коммуникативную эффективность.

Литература

1. Бахтин М. М. Вопросы литературы и эстетики: исследования разных лет. М., 1975. 502 с.

2. Визель М. Гипертексты по ту и эту сторону экрана. URL: <http://www.netslova.ru/viesel/visel-ht.html>.

3. Гальперин И. Р. Текст как объект лингвистического исследования: монография. М., 1981. 140 с.
4. Дедова О. В. Лингвосомиотический анализ электронного гипертекста (на материале русскоязычного Интернета): автореф. дис. на соискание уч. степени д-ра филол. наук / О. В. Дедова. М., 2006. 42 с.
5. Зыкова Е. В. Организация гипертекста в сети Интернет (на материале англоязычных сайтов): автореф. дис. на соискание уч. степени канд. филол. наук / Е. В. Зыкова. СПб, 2006. 19 с.
6. Ковалева Н. Ф. Комментарии к тексту как лингвистический гипертекст: дис. ... канд. филол. наук / Н. Ф. Ковалева. Самара, 2004. 181 с.
7. Кожина М. Н. Дускаева Л. Р., Салимовский В. А. Стилистика русского языка / 6-е изд. стереотип. М.: ФЛИНТА, 2016. 464 с.
8. Корнев С. «Сетевая литература» и завершение постмодерна // Новое литературное обозрение. 1998. № 32. С. 29-47.
9. Кристева Ю. Семиотика. Исследования по семанализу. М.: Академический проект, 2015. 287 с.
10. Масалова М. В. Гипертекстуальность как имманентная текстовая характеристика: дис. ... канд. филол. наук / М. В. Маслова. Ульяновск, 2003. 123 с.
11. Махов А. С. Типология художественных гипертекстов на основе немецкоязычных интернет-сайтов: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. филол. наук / А. С. Махов. М., 2010. 26 с.
12. Негуторов В. В. Гипертекст как феномен современного общества: дис. ... канд. филос. наук / В. В. Негуторов. Краснодар, 2003. 151 с.
13. Потапова Р. К. Новые информационные технологии и лингвистика: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 021800 «Теоретическая и прикладная лингвистика» направления 620200 «Лингвистика и новые информационные технологии». М.: МГЛУ, 2012. 364 с.
14. Руднев В. П. Словарь культуры XX века: ключевые понятия и тексты. М.: Аграф, 1999. 384 с.
15. Рябов Г. С. Сететупа URL: <http://www.netslova.ru/ryabov/setetura.html>.
16. Субботин М. М. Гипертекст. Новая форма письменной коммуникации // Итоги науки и техники. Сер. Информатика / ВИНТИ. 1994. Т. 18. С. 1-157.
17. Тураева З. Я. Лингвистика текста: (Текст: структура и семантика): учебное пособие. М.: Просвещение, 1986. 126 с.
18. Чернявская В. Е. Лингвистика текста. Лингвистика дискурса: учебное пособие / 5 изд. стереотип. М.: ФЛИНТА, 2018. 201 [1] с.
19. Чилингир Е. Ю. Гипертекст в литературе, журналистике и пиаре: социокультурный аспект. URL: http://rosnou.ru/pub/01Alexandra/Newsmakers/gtitya/Chilingir_E_Yu.pdf.

20. Шехтман Н. А. Проблема понимания речевого произведения и гипертекст. Оренбург: Изд-во ОГПУ, 2005. 167 с.

21. Эпштейн В. Л. Гипертекст — новая парадигма информатики // Автоматика и Телемеханика. 1991. № 11. С. 3-16.

*Статья поступила в редакцию 31.01.21 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

SUMMARIES

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

DIGITAL TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

A. O. ZUBOVA, M. V. KLEVINA

The article presents the results of a study on the use of digital technologies in the process of personnel management. The authors have analyzed legal basis for the application of digitalization in labor relations. They also consider the digital tools used in the personnel management process. The main methods of information transfer and the ways of using the electronic format of communication between employees and employers in organizations have been identified. The conclusion is made about the importance of the introduction of digital technologies in the personnel management process.

Keywords: legal messages, labor relations, digital economy, communication.

SYSTEMATIZATION OF DIGITAL SOLUTIONS IN THE MAIN SECTORS OF NATIONAL ECONOMY

D. E. BEKBERGENEVA

The article presents the systematization of possible digital solutions for use in the main sectors of the national economy of the country and the regional economy. The grouping of digital solutions was carried out on three grounds: digital solutions associated with innovative technology, digital solutions related to the collection, processing and use of large amounts of data, digital solutions related to the use of artificial intelligence. The article defines the opportunities for the regional economy in connection with the ongoing digital transformation. The author identifies the risks of digitalization of the regional economy.

Keywords: regional economy, digitalization, digital technologies, systematization, digital opportunities, digital risks.

LABOR POTENTIAL OF YOUTH AS A BASIC ELEMENT IN THE DEVELOPMENT OF RURAL AREAS

Z. N. SANDZHIEV

The article presents the results of a study of the role of the labor potential of rural youth in the development of rural areas. The emphasis is made on the fact that in order that young people, as the main labor and demographic resource, were able to realize themselves in rural areas, it is necessary to make effective management

decisions. If urgent measures are not taken at the state level to improve the management system for this potential, the problems identified in the course of the study will lead to the extinction of the rural areas of Russia.

Keywords: youth, labor potential, rural areas, youth policy, education, personal development, society.

ANALYSIS AND IMPROVEMENT OF THE INCENTIVE SYSTEM FOR EMPLOYEES IN THE PUBLIC CIVIL SERVICE

E. Y. IVANOVA, Y. Y. RADYUKOVA

The article is devoted to the analysis of incentive schemes for civil servants work. In the course of the study, the authors identify the main difficulties faced by the heads of government bodies in stimulating the work of employees, making it possible to form some directions for overcoming them. The article suggests the practical recommendations for improving the stimulating system of professional performance. The presented conclusions can serve as a basis for further research in the field of public and municipal administration.

Keywords: public service, public civil servants, incentive system for professional performance, motivation.

MANAGEMENT OF INNOVATIVE ACTIVITIES IN THE OIL AND GAS SECTOR OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN: PROBLEMS AND WAYS OF SOLUTION

R. S. GABDUALIEVA, A. U. TULEGENOVA, B. K. KURMANTAIEVA, N. A. STOROZHENKO

The oil and gas sector of Kazakhstan is the main platform for the formation of the financial basis of the state budget and an opportunity for the implementation of large-scale innovative projects. The article is devoted to the analysis of the management of innovative activities of oil and gas enterprises in the Republic of Kazakhstan. The authors show contradictions between the growth of investment in industry and the weak efficiency of the implementation of innovative approaches in management.

Keywords: industrial and innovative development, innovation management, oil and gas industry, innovation processes.

DIRECTIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE PHARMACEUTICAL INDUSTRY OF SAMARA REGION BASED ON CROSS-BORDER COOPERATION

E. NEDELKA, S. S. ASANOVA

The article reveals the current state of the pharmaceutical industry in the Samara region on the example of the largest enterprise Ozon Pharm LLC. The au-

thors analyzed the potential assessment of the Ozon Pharm Company, providing the transition to the production of import-substituting products. The original import substitution tools have been developed, contributing to the development of cross-border cooperation in the pharmaceutical industry. As a result the authors share with directions those contribute to the expansion of cross-border integration processes in the region.

Keywords: trade and economic cooperation, cross-border cooperation, export, import, pharmaceutical products, import substitution tools.

THE MECHANISM OF IMPROVING THE SUB-PROCESS OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TO THE BENEFIT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

T. P. KARPOVA

The article discusses the sub-process of human capital management in the personnel management system. The author shares with the original definition of sub-processes that solve the problems of human capital management. A mechanism for improving the sub-process of human capital management has been developed, which contributes to the organization to move to a more effective level of process management, contributing to the innovative development of the organization.

Keywords: innovation potential, competitiveness, organization, innovation proposal, management, human capital.

IMPROVEMENT OF THE ALUMINUM TAPE PRODUCTION ON THE EXAMPLE OF OPTIMIZING THE COLD-ROLLED MILL PRODUCTION

T. S. LATUSHKINA, I. N. KHAIMOVICH, V. V. KOKAREVA

The article analyzes the production process of the 2300 cold mill, analyzes the stages of tape production from an aluminum alloy. A number of problems in the production cycle of making tape from an aluminum alloy have been identified and measures have been proposed to improve the efficiency of this process. As a result of simulation modeling and measures to optimize production activities (constant monitoring of equipment, optimization of technological modes, incentives for employees and optimization of the sequence of passes), the authors managed to increase the productivity of the aluminum tape manufacturing process at the cold rolling mill by 40%.

Keywords: organization of production, production cycle, cold rolling mill, production process, shop optimization, cycle, tape production, aluminum alloys.

ECONOMICS, FINANCES, ACCOUNTING

THE ANALYSIS OF INTERRELATION BETWEEN GDP AND UNEMPLOYMENT IN RUSSIA

S. I. NESTEROVA

In recent years, a well-known model showing the relationship between production and unemployment, Okun's Law, has attracted more and more attention from economists. Despite the criticism of this equation, the model is used to predict macroeconomic parameters, as well as to develop anti-crisis management decisions. The paper presents the results of calculating the Okun coefficient for Russia for the period from 2010 to 2019, a comparison of the model and actual levels of unemployment for 2020, as well as the forecast values of the unemployment rate for 2021. It is noted that the value of Okun's coefficient indicates a low elasticity of the change in unemployment relative to the GDP deviation from the trend, which is due to the specifics of labor relations and the support of business in Russia.

Keywords: Okun's law, empirical determined coefficient of sensitivity, elasticity, GDP, unemployment rate.

SOCIOLOGY

FEATURES OF THE IMAGE FORMATION OF THE AUTHORITIES UNDER THE CONDITIONS OF THE MENTAL DISTANCE BETWEEN ENTITIES AND OBJECTS OF MANAGEMENT

A. A. BODROV, E. M. GROBER

The article explicates the features of the relationship between the subjects and objects of relations of power. The article identifies and analyzes the features of the processes of forming the image of public and municipal authorities, which include the mandatory information transparency of the activities of power structures, providing a real opportunity for feedback from the population and authorities, permanent demonstration of clear manifestations of social responsibility of the authorities. The authors give practical mechanisms of the successful formation of the image of the authorities.

Keywords: image, authorities, relations of power, management entities, objects of management, civil initiative, civil society.

MAIN TYPES AND FORMS OF CITIZEN APPEALS INTO THE MUNICIPAL GOVERNMENT BODIES: ESSENCE AND PROCEDURE OF CONSIDERATION

D.N. BOBROVA

The article deals with the need for the institution of citizen appeals to the authorities, it examines the main types and forms of this type of communication, also it reveals the procedure of consideration of citizen appeals by local governments. The author suggests recommendations for increasing the level of efficiency of work with citizen appeals by local self-government bodies.

Keywords: citizen appeals, compatibility with government bodies, offer, application, complaint, procedure of consideration.

HUMAN CAPITAL AS A KEY CONDITION FOR INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE REGION

M. A. KOLMYKOVA

The article discusses theoretical approaches to the study of human capital in the innovative development of the region. The author determines the set of elements included in the structure of human capital. In the context of the study, investment is considered as a way to build up human capital. Particular attention is paid to innovative human capital in conjunction with social capital in the social and economic development of the region and the country.

Keywords: human capital, investment in human capital, social capital, innovative transformations, social and economic development.

ANALYST IN A MODERN COMPANY: FOLLOWING COMPETENCIES AND WAYS OF THEIR FORMATION

E. S. POROTKIN, E. E. ATEMASOVA

The article examines the role and functionality of an analyst in a modern company. According to the results of the survey of teachers and students of economic areas of training in the Samara State Technical University, the authors determine the necessary "hard" and "soft" skills and methods of their formation.

Keywords: analyst, competencies, "soft" skills, "hard" skills, ways of forming competencies.

ENVIRONMENTAL APPROACH TO SOCIAL WORK WITH TEENAGERS OF DEVIANT BEHAVIOR

L. V. VANDYSHEVA, O. M. POSASHKOVA

The article examines the application of the environmental approach to social work with teenagers of deviant behavior. The authors note the contradictions

between the theoretical substantiation of the environmental approach to social work and the lack of methods for its application in practice. The article presents study results of diagnostics of personality self-actualization, aimed at substantiating the problem.

Keywords: social work, teenagers with deviant behavior, social situation of adolescent development, social environment of adolescent development, environmental approach to social work.

THE SOCIOLOGICAL NATURE OF TEXTUAL CATEGORIES (ON THE MATERIAL OF THE CATEGORY OF HYPERTEXTUALITY)

T. E. VODOVATOVA, E. S. BELKINA

The article examines the functioning of the category of intertextuality in the texts of personal blogs on Instagram social network. The study is based on one of the basic methodological principles – the assertion of the social nature of language. In practice, this provision is manifested in the direct conditioning of linguistic phenomena by social factors. On the basis of the factual material the article shows that the functioning of the universal text-forming category of intertextuality in the texts under study is largely determined by the peculiarities of communicative social processes.

Keywords: text, textual category, intertextuality, hypertextuality, social factor, communication.

АВТОРЫ СТАТЕЙ

Атемасова Екатерина Евгеньевна	помощник специалиста в ООО «РиК», г. Самара, Россия E-mail: atemasovae@yandex.ru
Асанова Светлана Сергеевна	аспирант кафедры «Региональная экономика и управление» Самарского государственного экономического университета, Россия E-mail: ssw28@rambler.ru
Бекбергенова Дина Евгеньевна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Теория и практика управления» Оренбургского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; ведущий специалист научно-исследовательского центра «МИР» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: dinabekber@mail.ru
Белкина Екатерина Сергеевна	аспирант кафедры «Германские языки» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: ekaterina-belkina@lenta.ru
Боброва Дарья Николаевна	кандидат социологических наук, доцент кафедры «Управление образованием и кадровый менеджмент» Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, г. Санкт-Петербург, Россия E-mail: bebeaver@mail.ru
Бодров Александр Алексеевич	доктор философских наук, доцент, заведующий кафедрой «Гуманитарные, правовые и естественно-научные дисциплины» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: bodrov@imi-samara.ru
Вандышева Людмила Владимировна	кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры «Теория и технология социальной работы» Самарского национального исследовательского университета им. С. П. Королева, Россия E-mail: opos163@yandex.ru

Водоватова Татьяна Евгеньевна	доктор филологических наук, профессор, заведующий кафедрой «Германские языки» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: vodovatovaimi@mail.ru
Габдуалиева Рушан Смадиновна	ректор Западно-Казахстанского инновационно-технологического университета, г. Уральск, Казахстан E-mail: tin85@mail.ru
Гробер Ева Михайловна	консультант управления по взаимодействию с муниципальными образованиями департамента внутренней политики Самарской области, г. Самара, Россия E-mail: evagrober@yandex.ru
Зубова Алевтина Олеговна	кандидат юридических наук, доцент кафедры «Конституционное и административное право» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка»; доцент кафедры «Социальные системы и право» Самарского национального исследовательского университета им. С. П. Королева, Россия E-mail: zubovaalya@mail.ru
Иванова Елена Юрьевна	кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры «Кадровое управление» Тамбовского государственного университета им. Г. Р. Державина, Россия E-mail: sovadis@gmail.com
Карпова Татьяна Петровна	кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: tpkarpova@mail.ru
Клевина Мария Васильевна	специалист по связям с общественностью отдела по взаимодействию с работодателями управления занятости и карьеры Самарского национального исследовательского университета им. С. П. Королева, Россия E-mail: mariya.klevina@mail.ru

Кокарева Виктория Валерьевна	кандидат технических наук, доцент кафедры «Технологии производства двигателей» Самарского национального исследовательского университета им. С. П. Королева, Россия E-mail: victoriakokareva@gmail.com
Колмыкова Марина Александровна	кандидат социологических наук, доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление» Оренбургского государственного университета, Россия E-mail: mari_kol@mail.ru
Курмантаева Бахытгуль Курмантаевна	старший преподаватель кафедры «Экономика и менеджмент» Западно-Казахстанского инновационно-технологического университета, г. Уральск, Казахстан E-mail: tin85@mail.ru
Латушкина Татьяна Сергеевна	кандидат экономических наук, доцент, аспирант кафедры «Обработка металлов давлением» Самарского национального исследовательского университета им. С. П. Королева, Россия E-mail: tani666@mail.ru
Неделька Эржебет	доктор философии, преподаватель на факультете экономики Университета Шопрона, г. Шопрон, Венгрия E-mail: nedelka.ertzsebet@uni-sopron.hu
Нестерова Светлана Игоревна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Экономика и кадастр» Самарского государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: nesvig@mail.ru
Поротькин Евгений Сергеевич	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент» Самарского государственного управления «Международный институт рынка»; доцент кафедры «Экономика промышленности и производственный менеджмент» Самарского государственного технического университета, Россия E-mail: evg.porotkin@mail.ru

Посашкова Ольга Михайловна	заместитель декана факультета экономики и управления по организационной работе Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: opos163@yandex.ru
Радюкова Яна Юрьевна	кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой «Финансы и банковское дело» Тамбовского государственного университета им. Г. Р. Державина, Россия E-mail: radyukova68@mail.ru
Санджиев Зунгру Николаевич	аспирант кафедры «Общая и практическая психология» института специального образования и психологии Московского городского педагогического университета, Россия E-mail: zuka-96@mail.ru
Стороженко Наталья Алексеевна	старший преподаватель кафедры «Экономика и менеджмент» Западно-Казахстанского инновационно-технологического университета, г. Уральск, Казахстан E-mail: tin85@mail.ru
Тулегенова Айнагуль Утегеновна	заместитель заведующего кафедрой «Экономика и менеджмент» Западно-Казахстанского инновационно-технологического университета, г. Уральск, Казахстан E-mail: tin85@mail.ru
Хаймович Ирина Николаевна	доктор технических наук, профессор, профессор кафедры «Информационные системы и компьютерные технологии» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка»; профессор кафедры «Обработка металлов давлением» Самарского национального исследовательского университета им. С. П. Королева, Россия E-mail: kovalek68@mail.ru

THE AUTHORS OF THE ARTICLES

Atemasova Ekaterina Evgenyevna	Assistant Expert in LLC «RiK», Samara, Russia E-mail: atemasovae@yandex.ru
Asanova Svetlana Sergeyevna	Postgraduate of Regional Economy and Management Department of Samara State Economic University, Rus- sia E-mail: ssw28@rambler.ru
Bekbergeneva Dina Evgenyevna	Candidate (PhD) of Economic Sciences, docent, docent of Management Theory and Practice Department of Oren- burg Branch of the Russian Presidential Academy of Na- tional Economy and Public Administration; Leading specialist of Scientific and Research Center “MIR” Samara University of Public Administration “In- ternational Market Institute”, Russia E-mail: dinabekber@mail.ru
Belkina Ekaterina Sergeyevna	Postgraduate of German Languages Department of Sa- mara University of Public Administration “International Market Institute”, Russia E-mail: ekaterina-belkina@lenta.ru
Bobrova Darya Nikolaevna	Candidate (PhD) of Sociological Sciences, docent of Edu- cation Management and Human Resources Manage- ment Department of The Herzen State Pedagogical Uni- versity of Russia, Saint-Petersburg, Russia E-mail: bebeaver@mail.ru
Bodrov Aleksander Aleksseyevich	Doctor of Philosophy, docent, head of Humanitarian, Le- gal and Natural Sciences Department of Samara Univer- sity of Public Administration “International Market In- stitute”, Russia E-mail: bodrov@imi-samara.ru
Vandysheva Luydmila Vladimirovna	Candidate (PhD) of Pedagogical Sciences, docent, do- cent of Theory and Technology of Social Work Depart- ment of Samara National Research University named af- ter S. P. Korolev, Russia E-mail: opos163@yandex.ru

Vodovatova Tatyana Evgenyevna	Doctor of Philological Science, professor, head of German Languages Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: vodovatovaimi@mail.ru
Gabdualieva Rushan Smadinovna	Rector of West Kazakhstan Innovative and Technological University, Uralsk, Kazakhstan E-mail: tin85@mail.ru
Grober Eva Mikhaylovna	Consultant of the Division for Interaction with Municipal Entities of Samara Region Department of Internal Policy, Samara, Russia E-mail: evagrober@yandex.ru
Zubova Alevtina Olegovna	Candidate (PhD) of Legal Sciences, docent of Constitutional and Administration Law Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute"; Docent of Social Systems and Law Department of Samara National Research University named after S. P. Korolev, Russia E-mail: zubovaalya@mail.ru
Ivanova Elena Yuryevna	Candidate (PhD) of Historical Sciences, docent, docent of Human Resources Management Department of Tambov State University named after G. R. Derzhavin, Russia E-mail: sovadis@gmail.com
Karpova Tatyana Petrovna	Candidate (PhD) of Sociological Sciences, docent of Management Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: tpkarpova@mail.ru
Klevina Maria Vasilyevna	Public Relations Specialist of the Employer Relations Division of the Employment and Career Department of Samara National Research University named after S. P. Korolev, Russia E-mail: mariya.klevina@mail.ru
Kokareva Viktoria Valeryevna	Candidate (PhD) of Technical Sciences, docent of Engine Production Department of Samara National Research University named after S. P. Korolev, Russia E-mail: victoriakokareva@gmail.com

Kolmykova Marina Alexandrovna	Candidate (PhD) of Sociological Sciences, docent of Public and Municipal Administration Department of Orenburg State University, Russia E-mail: mari_kol@mail.ru
Kurmantaeva Bakhytgul Kurmantaevna	Senior Teacher of Economics and Management Department of West Kazakhstan Innovative and Technological University, Uralsk, Kazakhstan E-mail: tin85@mail.ru
Latushkina Tatiana Sergeyevna	Candidate (PhD) of Economic Sciences, docent, Postgraduate of Metal Treatment under Pressure Department of Samara National Research University named after S. P. Korolev, Russia E-mail: tani666@mail.ru
Nedelka Erzsebet	Doctor of Philosophy, PhD, Faculty of Economics of University of West Hungary, Sopron, Hungary E-mail: nedelka.erzsebet@uni-sopron.hu
Nesterova Svetlana Igorevna	Candidate (PhD) of Economic Sciences, docent, docent of Economics and Cadastre Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: nesvig@mail.ru
Porotkin Evgeniy Sergeyevich	Candidate (PhD) of Economic Sciences, docent of Management Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute"; Docent of Industrial Economics and Production Management Department of Samara State Technical University, Russia E-mail: evg.porotkin@mail.ru
Posashkova Olga Mikhaylovna	Deputy Dean of Economics and Management of Organizational Work of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: opos163@yandex.ru
Radyukova Yana Yuryevna	Candidate (PhD) of Economic Sciences, docent, head of Finance and Banking Department of Tambov State University named after G. R. Derzhavin, Russia E-mail: radyukova68@mail.ru

Sandzhiev Zungru Nikolaevich	Postgraduate of General and Practical Psychology Department of Vocational Education and Psychology Institute of Moscow City Pedagogical University, Russia E-mail: zuka-96@mail.ru
Storozhenko Natalya Alekseyevna	Senior Teacher of Economics and Management Department of West Kazakhstan Innovative and Technological University, Uralsk, Kazakhstan E-mail: tin85@mail.ru
Tulegenova Aynagul Utegenovna	Deputy Head of Economics and Management Department of West Kazakhstan Innovative and Technological University, Uralsk, Kazakhstan E-mail: tin85@mail.ru
Khaymovich Irina Nikolayevna	Doctor of Technical Sciences, professor, professor of Information Systems and Computer Technologies Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute"; Professor of Metal Treatment under Pressure Department of Samara National Research University named after S. P. Korolev, Russia E-mail: kovalek68@mail.ru

Научное издание

ВЕСТНИК
САМАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ

№ 1 / 2021

Экспертный совет:

В. М. Рамзаев, д-р экон. наук (председатель);
И. Н. Хаймович, д-р техн. наук (заместитель председателя);
Д. В. Березовский, канд. юрид. наук; В. А. Зимин, канд. экон. наук, д-р полит. наук;
М. М. Васильев, канд. экон. наук; О. А. Горбунова, канд. экон. наук;
Т. П. Карпова, канд. социол. наук; С. И. Нестерова, канд. экон. наук;
Е. С. Поротькин, канд. экон. наук; В. Г. Чумак, д-р социол. наук.

Рег. номер в реестре зарегистрированных
СМИ Федеральной службой по надзору
в сфере связи, информационных технологий
и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)
ПИ № ФС 77-80219 от 22.01.2021

Ответственный редактор и координатор,
компьютерная верстка
И. Ю. Кузьмина
Корректор
И. Н. Петрова
Английский перевод
Р. С. Сошниковой

Подписано в печать 30.03.2021.
Бумага офсетная. Печать оперативная.
Объем 9,00 п.л. Формат 60х90/16.
Заказ № 0082. Тираж 500 экз.
Цена свободная.
Адрес редакции и издательства:
443030, г. Самара, ул. Г. С. Аксакова, 21
<http://www.imi-samara.ru/vestnik-smiu>;
e-mail: editor-sagmu@yandex.ru

Отпечатано с готового оригинал-макета
в типографии ООО «Прайм»
443067, г. Самара,
ул. Михаила Сорокина, д. 15
<http://prime163.ru>;
e-mail: prime.163@mail.ru