

ВЕСТНИК
САМАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ

№ 3 / 2024

Самара
2024

УДК 338.2+316

ББК 72

В 38-7

ВЕСТНИК

Самарского муниципального института управления

№ 3 / 2024

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. Шукина, д-р социол. наук, профессор
(Самара, Россия)

Отв. секретарь *И. Ю. Кузьмина*

Вестник Самарского муниципального института управления. —
В 38-7 2024. — № 3. — 112 с.

УДК 338.2+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.

ISSN 2071-9558 (Print)

© Все права принадлежат авторам публикуемых статей

ISSN 2411-8656 (Online)

© АНО ВО Университет «МИР», 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

Общественный договор технической интеллигенции
и руководства СССР в период 50-80-х гг.

Колмыкова М. А. 7

Социально-правовая защита участников
вооруженных конфликтов международного характера
в системе социальной политики государства

Лесных Д. С. 18

Исследование эффективности организации
культурно-досуговой деятельности
на муниципальном уровне

Имашев Е. М., Товченко Р. Б., Чумак П. В. 25

Модель Дж. Коттера как эффективный инструмент
управления изменениями

Нестерова С. И., Рамзаев М. В. 38

Процесс оценки кадрового потенциала организации
в управлении персоналом

Карпова Т. П., Фурсов М. О. 49

Взаимосвязь когнитивных стереотипов
руководителей в здравоохранении с различной
структурой управленческой деятельности

Техтелева Н. В., Мензул Е. В. 57

Социология

Особенности социальной
ответственности предпринимателей

Техтелева Н. В. 64

Инженеры как объект и субъект «общественного договора» в период с 1920 по 1945 гг. <i>Колмыкова М. А., Короткова М. С.</i>	73
Противодействие радикализму: категории «фашизм» и «нацизм» в современном российском законодательстве <i>Кошелев Д. А.</i>	82
Коммуникативные стратегии в англоязычных СМИ (на материале текстов о «звездных» скандалах) <i>Водоватова Т. Е.</i>	94
Аннотации на английском языке	103
Авторы статей	108

CONTENTS

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

Social Contract of the Technical Intellectuals
and USSR Leadership during 1950–1980
M. A. Kolmykova 7

Social and Legal Protection of Participants
in International Armed Conflicts
in the System of State Social Policy
D. S. Lesnykh 18

Research on Efficiency of Arrangement
of Cultural and Leisure Activities
at the Municipal Level
E. M. Imashev, R. B. Tovchenko, P. V. Chumak 25

J. Kotter's Model as an Effective Change
Management Tool
S. I. Nesterova, M. V. Ramzaev 38

Workforce Capacity Evaluation Process
in Human Resources of an Organization
T. P. Karpova, M. O. Fursov 49

Features of Cognitive Stereotypes of Healthcare
Managers with Various Activity Structure
N. V. Tekhteleva, E. V. Menzul 57

SOCIOLOGY

Features of Social Responsibility of Entrepreneurs
N. V. Tekhteleva 64

Engineers as an Object and Subject of the “Social Contract” in the Period from 1920 to 1945 <i>M. A. Kolmykova, M. S. Korotkova</i>	73
Counteraction to Radicalism: the Categories of “Fascism” and “Nazism” in Modern Russian Legislation <i>D. A. Koshelev</i>	82
Communication Strategies in English – Language Media (Based on Texts about Celebrity Scandals) <i>T. E. Vodovatova</i>	94
Summaries	103
The authors of the articles	108

УДК 323.2+ 316.4

© М. А. Колмыкова, 2024

*Российский государственный гуманитарный
университет (РГГУ), г. Москва, Россия*

E-mail: mari_kol@mail.ru

**ОБЩЕСТВЕННЫЙ ДОГОВОР ТЕХНИЧЕСКОЙ
ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ И РУКОВОДСТВА СССР
В ПЕРИОД 50-80-Х ГГ.¹**

В статье рассматривается проблема общественного договора между технической интеллигенцией и руководством СССР, причем анализируется достаточно большой исторический период, который включает правление трех политических лидеров: И. В. Сталина, Н. С. Хрущева и Л. И. Брежнева. Автор отмечает, что техническая интеллигенция того периода по своему составу имеет очень сложную структуру, предложенную О. И. Шкартаном. Делается вывод о том, что общественный договор между инженерами и советским руководством различается в зависимости от исторического этапа, а в период девятой пятилетки можно считать, что он был «расторгнут».

Ключевые слова: общественный договор, инженеры, техническая интеллигенция, пятилетки, профессиональное образование, престиж профессии, СССР.

Взаимодействие и соотношение интересов различных социальных групп с действующим правительством является главной задачей государственного управления. Кроме того, в социологии управления уделяется особое внимание проблеме соотношения государственных, общественных и частных интересов в современном обществе. Поэтому особую актуальность приобретает концепция Ж. Т. Тощенко; в ней отмечается, что «идея общественного договора определяется целями, которые объединяют базовые, основные устремления народа и на-

¹ Статья выполнена в рамках гранта «Судьбы общественного договора в России: эволюция идей и уроки реализации» Российского научного фонда, грант № 23-18-00093.

мерения государства. С одной стороны, в нем находят отражение чаяния народа, которые питают убеждения большинства людей по справедливому устройству общества, по достижению группового и личного благополучия. С другой стороны, государство в лице политической власти вырабатывает свои цели, претендующие не только на решение неотложных текущих задач, но и на перспективу» [1].

В связи с этим *цель настоящей работы* – рассмотреть общественный договор технической интеллигенции и руководства СССР в период 50-80-х гг. (*объект исследования*) через призму исторических событий того времени.

Предмет исследования – техническая интеллигенция как социально-профессиональная группа, являющаяся объектом и субъектом «общественного договора».

Социально-профессиональная группа технической интеллигенции за период XX века претерпела максимум изменений и трансформаций в размере социальной группы, ее структуре, в профессиональном уровне и квалификации, в идеологических взглядах, во взлете и падении престижа профессии. Рассматриваемый период также насыщен событиями, которые прямо или косвенно отразились на судьбе технической интеллигенции.

Чтобы понять, что чувствовали инженеры, что их вдохновляло, к каким целям они стремились и как складывались их отношения с советской властью, нужно понимать, какие исторические события происходили в то время в стране и какие задачи были возложены правительством на их плечи.

Можно согласиться с теми, кто называет процесс индустриализации в СССР «экономическим чудом» XX века. И это абсолютно было оправданно для того периода, поскольку промышленность СССР отставала от передовых стран на 50–100 лет. Но разве не является экономическим чудом период восстановления экономики страны после тяжелейших четырех лет борьбы с фашистскими захватчиками. Разрушения были просто катастрофическими (!).

Не секрет, что во время Великой Отечественной войны наблюдалось «ослабление партийных чиновников и повышение авторитета профессионалов. Кроме того, к власти пришло осознание того, что без ученых, науки и научных достижений невозможен прогресс в сферах промышленности и обороны, а значит, научные достижения и ученые напрямую влияют на поставленную государственную задачу – превращение СССР в сильнейшую мировую державу» [2].

Ценой невероятных усилий в 1948 году объем промышленного производства СССР превзошел довоенный уровень, а к 1950 г. вырос более чем в 2 раза (!). Все это оказалось возможным благодаря советским инженерам, которые сыграли определяющую роль в развитии промышленных отраслей экономики того времени. Производство крылатых ракет, строительство космодрома и полет первого человека в космос, развитие атомной промышленности, строительство БАМа, освоение Северного полюса благодаря ледоколу «Арктика» — перечень этих достижений в науке и технике можно продолжать долго. Не обошлось и без серьезных политических, экономических, социальных потрясений.

Анализируя достаточно масштабный период в истории страны, который затрагивает периоды правления сразу трех политических лидеров (И. В. Сталина, Н. С. Хрущева и Л. И. Брежнева), акцентируем внимание на положении и роли технической интеллигенции в ходе амбициозных планов советского правительства. Это невозможно без анализа экономических и политических событий, происходящих в то время в СССР.

Социально-профессиональная группа технической интеллигенции по своей численности может конкурировать только с группой рабочих, которая была самой многочисленной по своему составу. Задачи, возложенные на инженерно-технических работников, или, как их называют, «ИТР», были всегда разнообразными и сводились к управлению производственными процессами или решению текущих производственных вопросов.

В послереволюционный период на производствах выделялись инженеры, техники и практики. Последние не имели специального образования, но обладали огромным опытом работы (в годы первых пятилеток их численность была внушительной). «Техники» имели среднее специальное образование по техническим специальностям и занимали соответствующие должности, а, соответственно, инженеры — это специалисты с высшим техническим образованием, которые занимали различные должности в зависимости от специализации и возложенных на них задач.

В конце советского периода разнообразие инженерных специальностей и должностей стало настолько широким, что были «позиции, которые лишь отчасти имели отношение к технике и технологиям — инженеры по нормированию труда, по организации труда, по подготовке кадров и т.п.» [3].

Более детальное понимание структуры ИТР стало возможным благодаря работе профессора О. И. Шкаратана [4], который рас-

сматривал классификацию инженерно-технических работников по различным признакам:

- по типу производства (государственные, кооперативные, смешанные);
- по уровню образования (высшее, среднее специальное, практики);
- по должности (рядовые специалисты, старшие специалисты, руководители);
- по месту работы (цех, отдел, заводоуправление, научно-технические учреждения и подразделения);
- по профессии (исследователи, конструкторы, технологи, механики, экономисты, организаторы и т.д.).

Однако наибольшее значение с точки зрения социальной структуры коллектива имеет выделение ее четырех укрупненных социально-профессиональных групп:

- 1) ИТР квалифицированного исполнительского труда (технологи, механики, экономисты);
- 2) ИТР высококвалифицированного научно-инженерного труда (конструкторы, проектировщики, исследователи);
- 3) руководители цеховых коллективов (мастера, начальники смен, участков и цехов и их заместители);
- 4) руководители инженерно-технических коллективов (отделы, бюро, сектора).

При исследованиях образа жизни ИТР, которые О. И. Шкаратан проводил в 1965, 1970 и 1976–1977 гг. на предприятиях машиностроительной отрасли в г. Ленинграде, было установлено, что именно между этими социально-профессиональными группами наблюдаются наиболее устойчивые и существенные различия [4].

В период правления И. В. Сталина (1924–1953 гг.) общественный договор между технической интеллигенцией и советской властью был возможен потому, что именно инженеры были нужны в те тяжелые годы, когда страна нуждалась в технических инновациях, чтобы отразить агрессию врага. За четыре года войны производительность труда в промышленности повысилась в среднем на 9%, а в военных отраслях — на 13–15% [5]. Это и было «экономическим чудом» XX века. Победа объединила всю страну, люди с вдохновением приступили к восстановлению разрушенных городов, разрушенной экономики.

Инженеры полностью были задействованы в восстановлении страны, причем чувствовали свою необходимость, потому что

именно от них зависело развитие производства в послевоенный период.

В мемуарах инженер из Златоуста И. И. Мурзин вспоминает о трудностях, с которыми пришлось столкнуться в послевоенный период: «Как бы ни трудно приходилось осваиваться в сложных условиях, мое сознание как-то самопроизвольно ориентировалось всегда на то, что без тяжелого упорного труда невозможно накопить необходимые жизненные знания и опыт, то есть как раз именно то, без чего немислимо движение вперед» [6].

Общественные интересы были настолько сильны, что объединение общей целью всех рабочих придавало силы в восстановлении и дальнейшем развитии экономики СССР.

С именем Н. С. Хрущева (находился у власти в 1953–1964 гг.) связано множество преобразований и нововведений, которые он реализовал за период своего правления. Децентрализация в управлении промышленностью — одна из таких реформ, которая по факту носила антиведомственный характер.

Н. С. Хрущев считал, что проблемы в управлении промышленностью связаны с ее централизацией, поэтому предложил передать власть в руки региональных властей [7]. Это привело к огромной кадровой проблеме, потому что чиновники из «центра» не хотели переезжать в регионы (в связи с отсутствием комфортных условий для жизни).

При этом гонка вооружений в обстановке холодной войны требовала от СССР активного развития ВПК и внедрения передовых решений в таких наукоемких областях, как ядерная энергетика, авиа- и ракетостроение. В послевоенный период только США и СССР работали в области ракетной промышленности. Их противостояние давало серьезный импульс в развитии научных разработок в этой области.

Интересные факты представлены в книге «Люди и ракеты» — мемуарах, которые написал Б. Е. Черток (конструктор, один из ближайших сотрудников С. П. Королева). Например, говоря о соотношении сил с западными коллегами, он писал: «Мы вынуждены были осваивать и производить многое из того, что можно было бы за просто купить на Западе. И научились делать не хуже, а иногда и лучше. Именно в этот период в нашей стране был создан тот фундамент, на котором в последующие десятилетия так бурно развивалась космонавтика» [8].

А исследователь А. А. Гордин отмечал, что «до XX съезда КПСС политические настроения рабочих и инженеров не выходили за

рамки официальных советских установок. Документы свидетельствуют, что для многих смерть И. В. Сталина в 1953 году стала личной трагедией» [9]. Реакцией большинства рабочих и инженеров на смерть И. В. Сталина было «шоковое состояние», потому что все привыкли к культу личности, к тому, что у них есть вождь. Но еще большим потрясением для большинства трудящихся было событие, которое произошло через 3 года после смерти «вождя народов» — это XX съезд КПСС. А именно доклад Н. С. Хрущева, зачитанный им 25 февраля на закрытом заседании съезда, который не стенографировался и не обсуждался и был единогласно поддержан делегатами [10]. Этот доклад содержал идеи «десталинизации».

На производствах резко увеличились протестные настроения среди рабочих и инженеров. Это было связано с тем, что рухнули идеалы, люди посчитали себя обманутыми, создаваемый некогда общественный договор, который демонстрировала фраза «народ и партия — едины», теперь был просто словами.

Общественный договор заключался в том, что развитие промышленности способствовало росту числа занятых на производствах, увеличивались темпы роста производственных мощностей, развивалось массовое строительство. Вера в то, что «мы можем догнать и перегнать США», усиливалась. Как минимум, СССР перегнал Америку в количестве дипломированных инженеров, занятых в народном хозяйстве (рис. 1, 2).

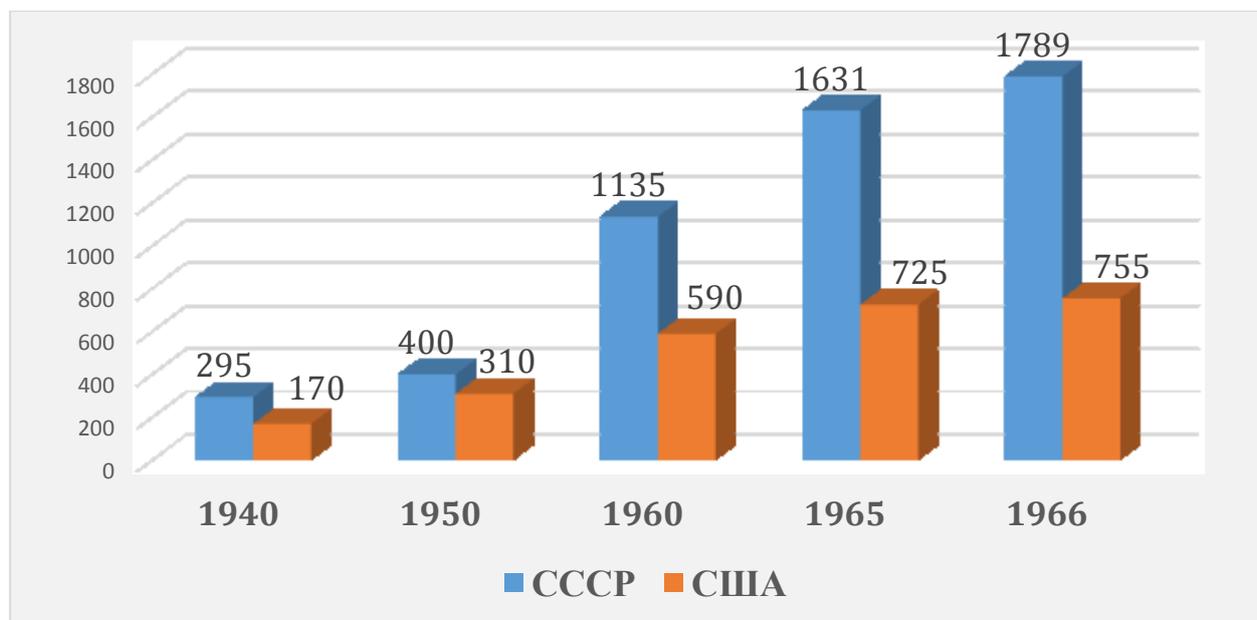


Рис. 1. Динамика роста дипломированных инженеров, занятых в хозяйствах СССР и США, тыс. чел. [11]

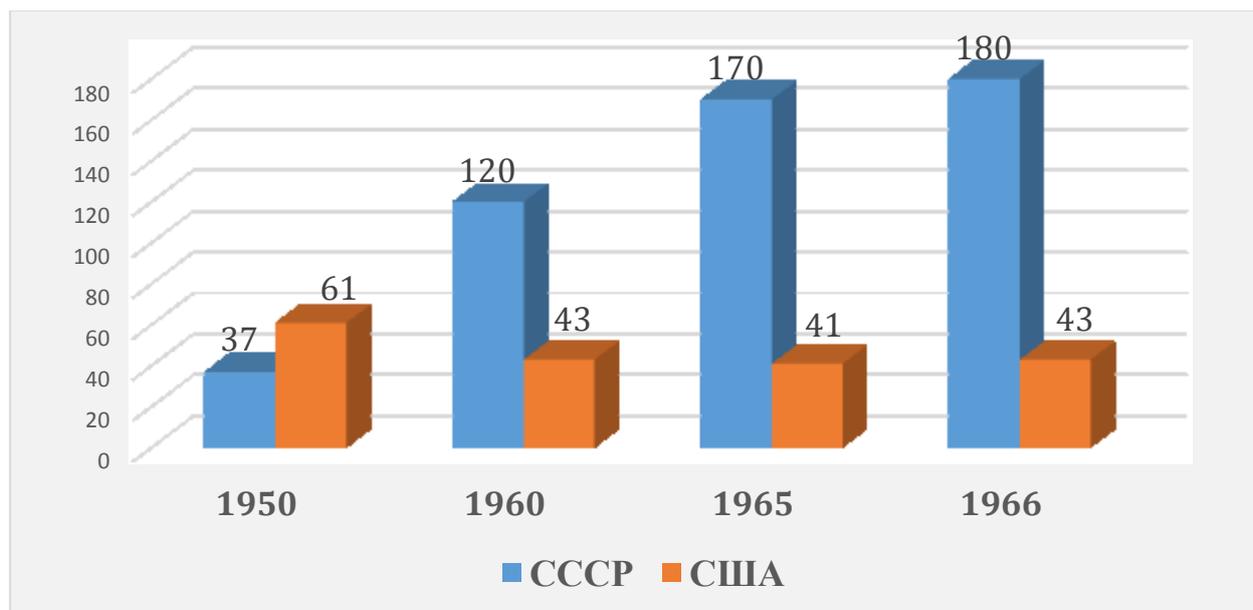


Рис. 2. Динамика роста количества выпускников инженерных специальностей в СССР и США, тыс. чел. [11]

Смерть вождя и крушение существующей идеологии, хотя и потрясли инженеров и рабочих, но не отменяли общественный договор с властью.

Период правления Л. И. Брежнева (1964–1982 гг.) связывают с громкой Косыгинской реформой, которая вызвала взрывной экономический рост «золотой» 8-й пятилетки. Национальный доход вырос на 42%, объем валовой продукции промышленности — на 51%, сельского хозяйства — на 21%.

Согласно исследованиям О. И. Шкаратана, которые проводили на Ленинградском машиностроительном заводе в 1969, 1970 и 1976–1977 гг. [4], за исследуемый период произошли определенные изменения в соотношении уровней оплаты труда между слоями технической интеллигенции. Зарплата руководителей производственных коллективов в течение 1965–1977 гг. поднялась со 173 до 236 рублей, а у технологов и экономистов — со 110 до 149 рублей, у инженеров-конструкторов — со 127 до 165 рублей.

Можно рассмотреть также показатель дохода на одного члена семьи, определяющий различия в уровне потребления. В 1976–1977 гг. среднемесячный доход на одного члена семьи у ленинградских машиностроителей достигал в среднем 92 руб. При этом у квалифицированных рабочих он был равен примерно 88 руб., близок к этому — у технической интеллигенции, занятой исполнительским трудом, — 92 руб. Лишь у руководителей производственных коллективов доход несколько превосходил этот уровень и составлял 101 руб.

Но результаты следующей пятилетки уже не могли быть такими же впечатляющими, потому что по всем основным показателям экономического и социального развития СССР наблюдалось существенное снижение [12, 13]. Так, М. Н. Гусарова отмечает, что «в конце 1970-х гг. негативные тенденции затронули и систему высшего образования. В погоне за количеством, за «неуклонным ростом выпуска специалистов» произошло ухудшение качества подготовки специалистов. В большей степени от этого пострадало техническое образование, поскольку техники и инженеры занимали по количеству первое место среди специалистов» [14].

Уже к концу 70-х XX в. «начали сильнее проявляться «застойные» явления в экономике и деформации в социальной структуре советского общества. В угоду идеологическим соображениям о том, что интеллигенция вообще является только прослойкой в обществе и, соответственно, не может получать больше, чем представители двух основных классов — рабочего класса и колхозников, начало снижаться ее материальное вознаграждение за труд, а вслед за этим — и ее роль в экономическом развитии страны. Многие инженеры переходили на рабочие должности, «размывалась» их профессиональная идентичность, происходила «разбалансировка» воспроизводства инженеров по специальностям» [15].

На основе вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

Техническая интеллигенция как социально-профессиональная группа в период 50–80 гг. XX века претерпела серьезнейшие трансформации, которые коснулись существенного изменения в отношении действующей власти. Рассматриваемый период насыщен событиями, которые напрямую затронули жизненные миры технической интеллигенции.

На разных этапах развития советского государства на плечи инженеров ложились все передовые и особо значимые задачи, от которых напрямую зависело могущество и обороноспособность нашего государства: индустриализация как «экономическое чудо XX века», развитие промышленности в годы Великой Отечественной войны, восстановление разрушенных городов, разрушенной экономики, наращивание темпов роста промышленности в период «гонки вооружений», освоение космоса и т.д. Инженеры «преклонялись» перед техникой, ими двигала мысль, что они нужны стране, что они способны претворить в жизнь самые смелые идеи, способствующие развитию и процветанию страны.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что согласование интересов технической интеллигенции и власти было возможным, когда цели государственной власти совпадали с интересами данной социально-профессиональной группы.

В сталинский период, а именно в годы войны, вся система высшего образования в стране подчинялась интересам обороны, роль инженеров на этом этапе, как и на этапе восстановления экономики, была огромна. Они чувствовали свою необходимость для страны и отдавались полностью своей профессии, престиж которой был достаточно высок. В это время «культ личности» держит все общество в «единых рамках», не позволяя расслабляться, но вместе с тем все следуют определенным идеалам. Инженеры полностью разделяют цели правительства, несмотря на тяжелые условия труда и быта, потому что преданны своей профессии и своему делу.

В хрущевский период ценность высшего образования возрастает, и СССР опережает США по количеству выпускников технических вузов, что вселяет особую уверенность в ее могуществе. Престиж профессии на этом этапе подкреплен развитием промышленности и значительным ростом заработных плат. Несмотря на подрыв идеологии и смерть вождя, инженеры разделяют цель государства «догнать и перегнать США» и делают все для этого в различных отраслях экономики, потому что их интересы учитываются (значительно растет зарплата, есть жилье и развивается социальная инфраструктура).

В брежневский период (вернее, в период 9-ой пятилетки) происходит фактический разрыв общественного договора между инженерами и советской властью. Массовое открытие технических вузов и ссузов и несоответствие подготовки студентов потребностям экономики способствуют падению профессионального статуса инженера. Рост бюрократического аппарата на фоне принятых неграмотных решений в отношении промышленности и экономики в целом, торможение научно-технического прогресса, падение авторитета партии — все это привело к рассогласованию интересов. Это усугубилось падением доходов технической интеллигенции и отсутствием работы, соответствующей их квалификации. Данная социально-профессиональная группа полностью потеряла свою профессиональную идентичность, растворившись в «профессиональной полифонии».

Литература

1. Тощенко Ж. Т. Общественный договор в российском исполнении: реальность и уроки // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2023. № 3. Ч. 2. С. 168–183. DOI: 10.28995/2073-6401-2023-3-168-183.
2. Воробьева И. В. Ученые как субъект «общественного договора» в предвоенный период // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2024. №3. С. 12–23. DOI: 10.28995/2073-6401-2024-3-12-23.
3. Абрамов Р. Н. Профессиональная культура российских инженерно-технических специалистов: универсальные элементы // Социологические исследования. 2016. № 9. С. 96-104.
4. Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда / [О. И. Шкаратан, О. В. Стаканова, Ф. Л. Мерсон и др.], под ред. О. И. Шкаратана. М.: Мысль, 1985. 271 с.
5. Колесник А. Д. РСФСР в годы Великой Отечественной войны: проблемы тыла и всенародной помощи фронту. М.: Наука, 1982. 328 с.
6. Металлурги Златоуста — во имя Победы (из воспоминаний главного инженера завода И. И. Мурзина) // Сталь. 2015. № 5. С. 6-11.
7. Записка Н. С. Хрущева «Некоторые соображения об улучшении организации руководства промышленностью и строительством» // Президиум ЦК КПСС. 1954–1964. Черновые протокольные записи заседаний. Постановления. М., 2003. С. 523.
8. Черток Б. Е. Ракеты и люди. 2-е изд. М.: Машиностроение, 1999. 416 с.
9. Гордин А. А. Политические настроения рабочих и инженеров в годы «хрущевской оттепели» (на материалах Горьковской области) // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «История России». 2008. № 3. С. 43–51.
10. О культе личности и его последствиях: Доклад первого секретаря ЦК КПСС Н. С. Хрущева XX съезду КПСС, 25 февраля 1956 г. // Известия ЦК КПСС. 1989. № 3.
11. Страна Советов за 50 лет: сборник статистических материалов М., 1967. 355 с.
12. Директивы XXIV съезда КПСС по пятилетнему плану развития народного хозяйства СССР на 1971–1975 годы. М.: Политиздат, 1971. С. 9.
13. Народное хозяйство СССР в 1975 году: стат. ежегодник. М.: Статистика, 1976. С. 53–54.
14. Гусарова М. Н. Исторический опыт формирования инженерно-технической интеллигенции в советской высшей технической школе в 1950–1980-е гг. // Научные ведомости. 2010. Вып. 13. №. 1 (72). С. 197-204.

15. Макаренко Е. И. Социально-исторические особенности воспроизводства технической интеллигенции // Власть. 2018. Т. 26. № 7. С. 197-204. DOI: 10.31171/vlast.v26i7.5977.

*Статья поступила в редакцию 09.09.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 316.754+341.1/8

© Д. С. ЛЕСНЫХ^{1,2}, 2024

¹ Самарский государственный экономический университет (СГЭУ);

² Самарский государственный медицинский университет (СамГМУ), Россия

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

СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА УЧАСТНИКОВ ВООРУЖЕННЫХ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУНАРОДНОГО ХАРАКТЕРА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Статья посвящена исследованию российской системы социальной и правовой защиты участников международных вооруженных конфликтов. Делается акцент на разнообразных аспектах государственной поддержки, включая медицинскую и психологическую помощь, социальные выплаты, образовательные льготы, трудовые и жилищные гарантии, а также рассматриваются ключевые правовые нормы и социальные механизмы, регулирующие предоставление прав, льгот и гарантий для участников боевых действий. В заключение обосновывается необходимость дальнейшего совершенствования существующих механизмов социальной и правовой поддержки с целью обеспечения справедливой защиты прав всех участников вооруженных конфликтов.

Ключевые слова: социально-правовая защита, государственная социальная политика, льготы, гарантии, реабилитация, социальная поддержка, участники вооруженных конфликтов, боевые действия, международные конфликты.

Введение

Международные вооруженные конфликты оказывают существенное влияние как на физическое, так и на психологическое состояние граждан — участников боевых действий, что требует от государства адекватного социально-правового регулирования и защиты. Поэтому исследования, направленные на выявление ключевых аспектов и особенностей, связанных с правами, льготами и гарантиями, которые предоставляются участникам боевых действий, а также на оценку эффективности механизмов реабилитации и социальной поддержки для самих участников и их семей, в настоящее время особо актуальны.

Целью настоящего исследования является анализ существующей системы социальной и правовой защиты участников международных вооруженных конфликтов в рамках российской государственной социальной политики, а также роль международных организаций в этой сфере.

Достижение поставленной цели предопределило постановку следующих задач:

– дать характеристику международному гуманитарному праву и раскрыть роль международных организаций в данной сфере;

– провести анализ российской законодательной базы и определить основные права, льготы и гарантии, предоставляемые участникам боевых действий, а также меры социальной поддержки для их семей;

– оценить соответствие существующих социальных механизмов международным нормам и стандартам;

– разработать рекомендации по улучшению системы социальной и правовой защиты участников международных вооруженных конфликтов в рамках государственной социальной политики.

Методология исследования основана на комплексном анализе социальной и правовой защиты участников международных вооруженных конфликтов. Исследование включает теоретический анализ законодательства и правовых норм, регулирующих права, льготы и гарантии для участников боевых действий. Также проводится сравнительный анализ международного опыта и механизмов реабилитации и социальной адаптации. Эмпирический анализ охватывает статистические данные и правоприменительную практику, а социологический аспект изучает мнение самих участников конфликтов и их семей о предоставляемой им поддержке.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в процессе обеспечения государственной поддержки при организации социально-правовой защиты прав участников боевых действий в условиях вооруженного конфликта международного характера.

Предметом исследования выступают социальные и правовые основы защиты прав участников конфликтов и членов их семей с учетом специфики международных норм и национального законодательства в рамках государственной социальной политики.

Результаты исследования

Международное гуманитарное право (МГП) является относительно молодой отраслью международного права, однако его ос-

новные положения уже имеют глубокие исторические корни, восходящие к античным временам. С развитием международных отношений и усложнением характера вооруженных конфликтов необходимость защиты участников этих конфликтов, как комбатантов, так и гражданского населения, стала одной из главных целей международного права. Женевские и Гаагские конвенции, начавшие свое активное развитие с середины XIX века, заложили основу для современного МГП, определив правила ведения боевых действий, гуманного обращения с военнопленными и защиты гражданского населения.

Принципиальные нормы МГП, такие как запрет на агрессию, защита раненых, репатриация пленных, запрет на использование оружия, которое вызывает излишние страдания, обеспечивают правовую основу для защиты прав человека в условиях войны. Ключевые принципы МГП (принцип гуманности, соразмерности, принцип военной необходимости) ограничивают действия воюющих сторон, устанавливая рамки их поведения, и в случае нарушения этих норм предписывают наказание виновных [1].

История международного гуманитарного права подчеркивает его динамичность и необходимость постоянной адаптации к новым условиям, возникающим с изменением характера конфликтов. Основная цель этого правового института — защита прав человека в экстремальных условиях войны и вооруженных столкновений — остается неизменной несмотря на все технологические и социальные изменения; хотя, как показывают прецеденты в ходе войн XX и XXI веков, МГП требует пересмотра и усиления механизмов его соблюдения [2].

Раскрывая роль международных организаций в гуманитарной сфере, стоит выделить такие институты, как Международный комитет Красного Креста (МККК) и Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), а также ООН, которая обладает мандатом на проведение миротворческих операций по защите прав человека и в целом на поддержание мира и безопасности. Но, несмотря на значительный опыт и участие в многочисленных операциях, резолюции и усилия ООН далеко не всегда приводят к восстановлению мира и справедливости. А в свете реалий 2024 года, особенно на Ближнем Востоке, ООН вообще вызывает сомнения в целесообразности своего существования [3]. Международный комитет Красного Креста, обеспечивающий гуманитарную защиту жертв конфликтов, несмотря на его нейтралитет и гуманитарную направленность, сталкивается с ограничениями, где политические

интересы сильных государств могут преобладать над гуманитарными идеалами. ОБСЕ сталкивается с трудностями в реализации своей миссии по поддержанию мира, поскольку ее деятельность зачастую ограничена региональными рамками и не имеет такого глобального охвата, как ООН и МККК.

Одним из главных факторов, препятствующих эффективной реализации МГП, считаем империалистические стремления отдельных государств к установлению собственного мирового порядка с нарушением при этом международных правовых норм. Современные войны демонстрируют не только сложность соблюдения норм международного права, но и значительное количество нарушений, связанных с массовыми преступлениями против гражданского населения и использованием запрещенных видов вооружений. В таких условиях международные институты требуют реформ и усиления механизмов контроля за соблюдением МГП.

Государства обязаны приводить свои национальные законодательства в соответствие с нормами МГП, включая принятие национальных законов, регулирующих правовой статус участников вооруженных конфликтов и меры их социальной поддержки.

Анализ российской законодательной базы позволил определить основные права, льготы и гарантии, предоставляемые участникам международных вооруженных конфликтов, в Российской Федерации.

Основной документ, регулирующий статус ветеранов боевых действий, – это Федеральный закон «О ветеранах» [4, ст. 3].

С началом специальной военной операции на Украине (СВО) начали активно разрабатываться и внедряться меры поддержки участников военных действий и их семей. В 2023 году эта деятельность получила новый импульс: Указ Президента РФ Владимира Путина определил равные условия для кадровых военных, мобилизованных и добровольцев, а также для участников боевых действий на стороне ДНР и ЛНР с 2014 года [5].

Помимо расширения перечня лиц, имеющих право на статус ветерана, изменился и набор мер социальной поддержки. В 2023 году правительство внесло изменения в части поддержки вдов (вдовцов) погибших ветеранов боевых действий, а также ввело понятие «сопровожаемое проживание инвалидов». Это позволяет инвалидам старше 18 лет, не способным вести самостоятельный образ жизни, проживать в домашних условиях с помощью специально обученного персонала, что повышает их способность к самообслуживанию и улучшает качество жизни. В том же году усилива-

ется поддержка участников СВО и их детей в образовательной сфере. Например, студенты, чьи родители участвуют в СВО, могут перевестись с платного обучения на бюджетное (при наличии вакантных мест). Кроме того, дополнительные меры поддержки включают снижение стоимости обучения и освобождение от платы за общежитие [6, ст. 36].

Что касается вопросов трудоустройства участников СВО, то в 2022 году в Трудовой кодекс РФ были внесены изменения, позволяющие приостановить трудовой договор для мобилизованных, контрактников и добровольцев с возможностью его восстановления по окончании службы. В 2023 году были добавлены поправки, направленные на стимулирование работодателей принимать на работу демобилизованных участников СВО, что повысит их шансы на трудоустройство и социальную адаптацию. Важным аспектом стало совершенствование пенсионного обеспечения для военных пенсионеров, которые повторно заключили контракт или были мобилизованы. Теперь они могут выбирать между возобновлением выплаты пенсий или расчетом новых пенсий на основании их выслуги и стажа, что не позволяет потерять часть своих выплат при повторном поступлении на службу.

Необходимо акцентироваться и на жилищных правах участников СВО и их семей. Так, семьям участников, направленных в зону боевых действий, предоставляется право продолжать пользоваться служебными и арендованными жилыми помещениями по прежнему месту службы, гарантируется компенсация за аренду жилья, независимо от должности и выслуги лет военнослужащего.

Кроме того, в 2023 году участники СВО и их семьи получили право на бесплатное юридическое сопровождение [7, ст. 20], а нетрудоспособные родственники погибших военнослужащих — на пенсии по потере кормильца [8, ст. 24].

Все эти меры поддержки демонстрируют, что государство стремится создать максимально комфортные условия для участников СВО и их семей, а также мотивировать граждан к выполнению воинского долга. Количество льгот и социальных гарантий продолжает расти, и можно ожидать, что эта тенденция сохранится на весь период проведения СВО.

Таким образом, анализ российского законодательства демонстрирует целенаправленность государственной политики на поддержание достойного уровня жизни и предоставление широкого спектра льгот для граждан — участников вооруженных конфликтов международного характера, что, в свою очередь, соответствует су-

ществующим социальным механизмам международных норм и стандартов.

Ввиду выполнения новых для Российской Федерации задач, напрямую связанных с вероятностью наступления социального риска для мобилизованных граждан, граждан, добровольно заключивших контракт на прохождение военной службы в рядах Вооруженных сил РФ, и членов их семей, требуется постоянное улучшение системы социальной и правовой защиты, основанной на оперативном реагировании.

Все вышеизложенное позволяет сформулировать следующие рекомендации по улучшению системы социальной и правовой защиты участников международных вооруженных конфликтов в рамках государственной социальной политики:

1) оперативное реагирование на новые социальные риски должно быть обоснованным, а критерии, положенные в его основу, — взвешенными и продуманными;

2) разработка эффективных социальных программ реабилитации и поддержки участников боевых действий и их семей должна вестись непрерывно, с применением комплексного подхода.

Выводы

Анализ существующей системы социальной и правовой защиты участников международных вооруженных конфликтов позволил сделать вывод о том, что государственная социальная политика, проводимая Россией, направлена на создание целостной системы правовой и социальной поддержки участников международных вооруженных конфликтов. Многочисленные нововведения, расширение прав и гарантий, а также внедрение новых форм социальной помощи демонстрируют приверженность государства к обеспечению социальной защиты тех, кто непосредственно участвует в защите Родины.

Литература

1. Авдиенко Г. Ю. Психологическая коррекция и реабилитация участников боевых действий: учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2023. 299 с.

2. Старцун В. Н., Давыдов А. В. О социальных гарантиях военнослужащих-контрактников в сфере образования // Право в Вооруженных Силах — Военно-правовое обозрение. 2021. № 2. С. 30–33.

3. Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 года // Сборник международных документов.

М., 1980. Женевские конвенции и протоколы к ним. URL: <http://www.un.org/ru/humanitarian/law/geneva.shtml>.

4. Федеральный закон от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах» (в посл. ред.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/>.

5. Итоги года: правовая защита участников СВО // Сайт РАПСИ. URL: https://rapsinews.ru/human_rights_protection_publication/20231225/309509237.html.

6. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/>.

7. Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации» (в посл. ред.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/>.

8. Федеральный закон от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (в посл. ред.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/>.

Выражаю благодарность своему научному руководителю — профессору кафедры организации борьбы с экономическими преступлениями Самарского государственного экономического университета, д-ру юрид. наук Бортникову Сергею Петровичу — за ценные советы при планировании исследования и рекомендации по подготовке статьи.

*Статья поступила в редакцию 29.08.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
д-ром полит. наук, доцентом В. А. Зиминим*

УДК 65.018:316.43 (304.2)

© Е. М. ИМАШЕВ¹, Р. Б. ТОВЧЕНКО², П. В. ЧУМАК³, 2024

¹ Отделение полиции «Рощинский» МВД России
по Волжскому району Самарской области, Россия

^{2,3} Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Университет «МИР»), Россия

E-mail ¹: imashevedger@yandex.ru

E-mail ^{2,3}: orgrabota@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

В статье представлен комплексный анализ организации культурно-досуговой деятельности в поселке городского типа Рощинский Самарской области. На основе проведенного социологического опроса жителей выявлены низкая вовлеченность населения в культурную жизнь поселка и недовольство однообразием культурно-досуговых предложений, описаны факторы, влияющие на недостатки культурно-досуговых мероприятий. Анализ ответов, полученных в ходе опроса, позволил авторам выявить направления для повышения уровня организации культурно-досуговой деятельности.

Ключевые слова: организация культурно-досуговой деятельности, управление культурой на муниципальном уровне, культурно-досуговые мероприятия.

Введение

Культурная деятельность является одним из основных направлений социальной политики государства [1]. В отличие от федерального и регионального уровней, организация культурно-досуговой деятельности на муниципальном уровне осуществляется местными органами власти, которые ответственны за планирование, финансирование и проведение такого рода мероприятий [2]. Следует отметить, что специфика организации данной деятельности заключается в том, что муниципалитеты должны учитывать местные потребности и предпочтения с целью обеспечения разнообразия и доступности культурно-досуговых мероприятий.

Под культурно-досуговой деятельностью принято понимать процесс приобщения к культуре, который выражается в материаль-

ной и духовной формах. По мнению А. Н. Орловой, культурно-досуговая деятельность на муниципальном уровне представляет собой систему мероприятий, программ и услуг, которые направлены на удовлетворение культурных, образовательных и развлекательных потребностей населения конкретной местности. Исследователь также отмечает, что данная система способствует формированию творческого потенциала, созданию привлекательной и разнообразной среды для жизни и отдыха населения [3].

Тем самым организация культурно-досуговой деятельности на муниципальном уровне является важным направлением социальной политики, требующим системного подхода и учета местной специфики [4, 10].

Цель данной работы — обосновать необходимость повышения уровня организации культурно-досуговой деятельности на муниципальном уровне с учетом потребностей населения муниципального образования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

— дать общую характеристику организации культурно-досуговой деятельности в муниципальном образовании;

— составить матрицу процесса организации культурно-досуговой деятельности;

— дать оценку степени удовлетворенности населения качеством предоставляемых культурно-досуговых услуг методом анкетирования;

— выявить направления для повышения уровня организации культурно-досуговой деятельности в муниципальном образовании.

Объектом для данного исследования был выбран поселок городского типа (пгт) Рощинский муниципального района Волжский Самарской области.

Предмет исследования — организация культурно-досуговой деятельности.

Результаты исследования

На территории пгт Рощинский организация культурно-досуговой деятельности осуществляется на базе дома культуры «Дом офицеров Рощинского гарнизона Приволжско-Уральского военного округа Министерства обороны Российской Федерации» (далее — Гарнизонный дом офицеров, ГДО) [5].

Учитывая, что на территории пгт Рощинский расположены шесть войсковых частей, полигон, военно-следственный отдел Самарского гарнизона, военная комендатура, основное население му-

ниципального образования — это военнослужащие и их семьи, обслуживающий персонал военных частей и объектов. Поэтому культурно-досуговая деятельность в поселке в большей степени ориентирована на удовлетворение потребностей этой категории жителей [6].

Основная деятельность ГДО разделена на три социокультурных направления, характеристика которых представлена в таблице 1.

Таблица 1

**Основные направления деятельности
Гарнизонного дома офицеров и их характеристика**

<i>Направления деятельности ГДО</i>	<i>Характеристика</i>
Культурно-досуговая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> – организация и проведение различных культурно-массовых мероприятий для военнослужащих, членов их семей и других жителей поселка (концерты, творческие вечера, выставки, фестивали, праздники и т.д.); – работа творческих коллективов, кружков и секций по различным направлениям (вокальные, хореографические, театральные, изобразительного искусства и др.); – предоставление помещений для проведения торжественных мероприятий, праздников, совещаний военной администрации
Организация досуга и отдыха	<ul style="list-style-type: none"> – функционирование клубных формирований по интересам (военно-патриотические, спортивные, творческие и др.); – проведение спортивных мероприятий, соревнований, турниров; – организация экскурсий, походов, выездных мероприятий
Просветительская и информационно-методическая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> – проведение лекций, бесед, встреч с интересными людьми; – предоставление информации о культурно-досуговых мероприятиях, услугах ГДО; – методическая помощь другим учреждениям муниципального образования

Исходя из представленной в таблице 1 информации, можно сделать вывод о том, что Гарнизонный дом офицеров играет важную роль в культурно-досуговом обеспечении населения, так как организует широкий спектр мероприятий, а также работает с различными творческими коллективами, кружками и секциями, предоставляя возможности для самореализации жителей. Большое внимание уделяется организации досуга и активного отдыха. Кро-

ме того, дом культуры осуществляет просветительскую и информационно-методическую работу, выступая в качестве важного центра культурной и досуговой жизни военного гарнизона.

Организационная структура ГДО включает в себя несколько основных подразделений: руководство, финансово-экономический отдел, отдел культурно-массовой работы, отдел информационно-технического обеспечения и хозяйственный отдел. Штатный состав учреждения насчитывает 22 единицы, что позволяет обеспечить эффективное функционирование всех направлений деятельности [7].

Стоит отметить, что распределение должностей и ответственности в организационной структуре ГДО отражает четкое разграничение полномочий сотрудников, что способствует оптимизации управленческих процессов. Наличие в штате специалистов различного профиля свидетельствует о комплексном подходе к организации деятельности учреждения и обеспечению высокого качества предоставляемых услуг.

В таблице 2 представлена матрица процесса организации культурно-досуговой деятельности в ГДО, которая включает основные процессы, заказы, источники заказов, функции, выходы процессов, получателей и исполнителей. Структурированность основных процессов позволяет обеспечить системность в управлении данной сферой, оперативно реагировать на запросы и предложения от военных частей и жителей, а также эффективно взаимодействовать с партнерами. Вместе с тем важно отметить, что успешная реализация культурно-досуговой деятельности требует слаженной работы всех задействованных подразделений ГДО – от отдела культурно-массовой работы до отдела информационно-технического обеспечения.

Таблица 2

Матрица процесса организации культурно-досуговой деятельности в Гарнизонном доме офицеров

<i>Основные процессы</i>	<i>Заказ процесса</i>	<i>Источник заказа</i>	<i>Функция</i>	<i>Выход процесса</i>	<i>Получатель</i>	<i>Исполнитель</i>
Планирование культурно-досуговой деятельности	Нормативно-правовые акты	Запросы и предложения от военных частей, жителей	Анализ потребностей целевой аудитории	Разработка плана культурно-досуговых мероприятий на год	Сотрудники ГДО	Отдел культурно-массовой работы

Окончание табл. 2

Организация и проведение культурно-массовых мероприятий	План мероприятий	Заявки от военных частей и жителей	Художественное, организационное и техническое обеспечение мероприятий	Проведенные культурно-массовые мероприятия	Военнослужащие, члены их семей, жители поселка	Отдел культурно-массовой работы, отдел информационно-технического обеспечения
Работа с творческими коллективами	План мероприятий	Заявки на создание новых коллективов	Организация репетиционного процесса, подготовка к выступлениям	Работающие творческие коллективы	Участники творческих коллективов	Руководители творческих коллективов
Координация деятельности и взаимодействие с внешними организациями	Запросы и предложения от военных частей, администрации и др.	Военные части, администрация, другие организации	Обеспечение взаимодействия с партнерами, предоставление помещений и услуг	Организация совместных мероприятий, оказание консультативной и методической помощи	Военные части, администрация, другие организации	Директор ГДО, отдел культурно-массовой работы

Примечание. Таблица составлена авторами статьи.

В целях получения объективной оценки организации культурно-досуговой деятельности был проведен социологический опрос жителей пгт Роцинский. Анкетирование проводилось как в очном, так и в дистанционном формате. Для охвата максимального числа жителей анкета была опубликована в популярных местных сообществах социальной сети ВКонтакте – «Подслушано Роцинский» [8] и

«Подслушано Рощинский NEW» [9]. Жители могли пройти анкетирование, перейдя по ссылке на публикацию.

Кроме того, бумажные версии анкет были распространены среди жителей, посещающих местные учреждения культуры (дома культуры, библиотеки) и другие общественные места (магазины, административные здания). Сотрудники местной администрации и работники учреждений культуры оказывали содействие в распространении анкет, побуждая жителей принять участие в опросе. Жители могли заполнить анкеты непосредственно на месте или забрать их с собой и вернуть заполненными позднее.

Такой подход позволил обеспечить максимальную доступность анкет для всех категорий жителей пгт Рощинский и получить репрезентативную выборку мнений и предложений по организации культурно-досуговой деятельности в поселке. В итоге в опросе приняли участие 73 человека.

Первой задачей, поставленной в рамках исследования, было узнать: как часто жители поселка посещают культурно-досуговые мероприятия. Ответы респондентов на заданную тему показали (рис. 1), что жители пгт Рощинский в целом не являются активными посетителями культурно-досуговых мероприятий. Большинство респондентов (87,67%) посещают такие мероприятия лишь несколько раз в год, в то время как только 1,37% респондентов делают это несколько раз в месяц. Более того, 4,11% опрошенных практически не посещают культурно-досуговые мероприятия в пгт Рощинский.

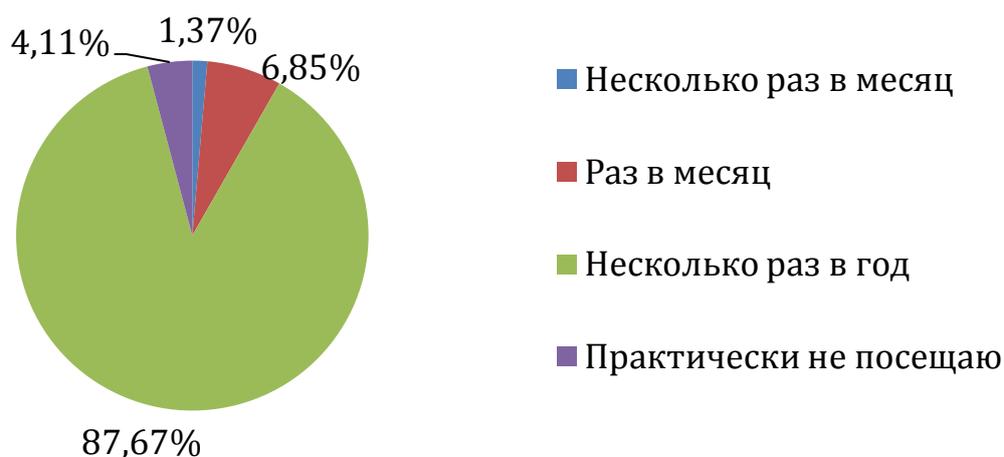


Рис. 1. Ответы на вопрос «Как часто Вы посещаете культурно-досуговые мероприятия в пгт Рощинский?»

Данная ситуация может свидетельствовать о необходимости расширения и разнообразия культурно-досуговых предложений для жителей, а также повышения информированности о проводимых мероприятиях. Возможно, жители пгт Рощинский не находят достаточно интересных и привлекательных для себя событий, что приводит к низкой вовлеченности в культурную жизнь поселка. Поэтому важно изучить потребности и предпочтения местного населения, чтобы разработать более эффективную культурную политику и привлечь большее число участников.

Вторая задача заключалась в выяснении того, какие культурно-досуговые учреждения чаще всего посещают респонденты. Согласно представленным на рисунке 2 данным, среди культурно-досуговых учреждений пгт Рощинский наиболее востребованным является Дом культуры, а именно Гарнизонный дом офицеров, который чаще всего посещают респонденты (57,53%). Библиотеки и музеи привлекают меньше интереса – 23,29% и 19,18% соответственно.

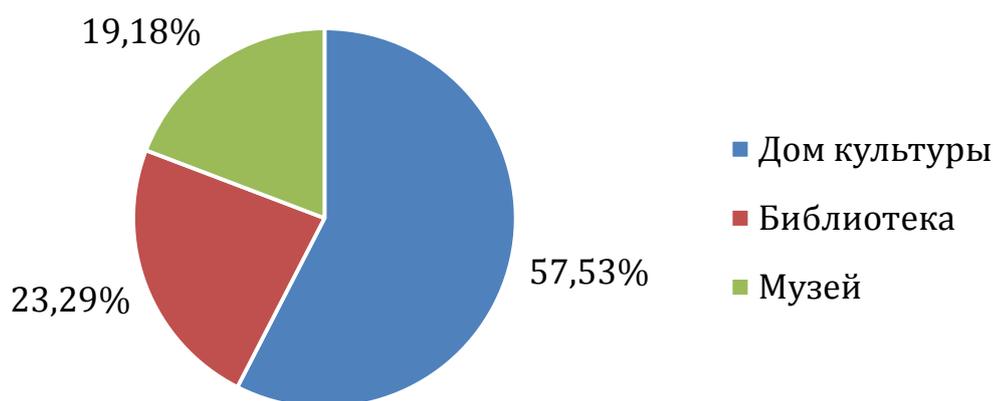


Рис. 2. Ответы на вопрос «Какие культурно-досуговые учреждения Вы чаще всего посещаете?»

Интерес к дому культуры может быть вызван тем, что в поселке проживает значительное количество военнослужащих и их семей. Военнослужащие, находясь вдали от своих родных мест, нередко испытывают потребность в сплочении вокруг общих интересов и ценностей. Гарнизонный дом офицеров как учреждение, ориентированное на нужды военной среды, может предоставлять различные культурно-развлекательные мероприятия, способствующие снятию психологического напряжения, поддержанию боевого духа и сплочению военного коллектива.

Третья задача, поставленная в рамках исследования, заключалась в получении оценки от респондентов: насколько они удовлетворены разнообразием культурно-досуговых мероприятий (рис. 3).

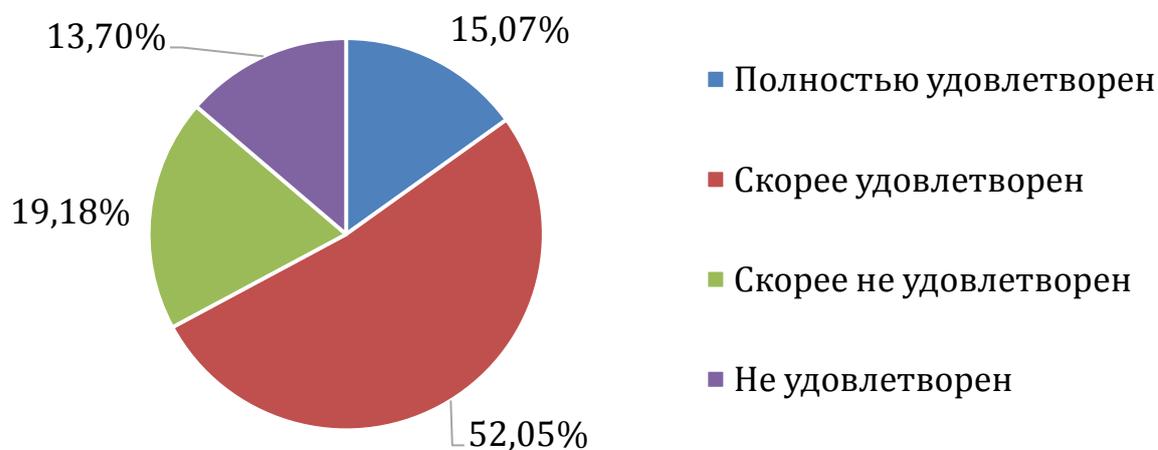


Рис. 3. Ответы на вопрос «Насколько Вы удовлетворены разнообразием культурно-досуговых мероприятий?»

В целом жители пгт Рощинский в большей степени удовлетворены разнообразием культурно-досуговых мероприятий, предоставляемых в поселке. Более двух третей опрошенных (67,12%) выразили полное или частичное удовлетворение, что указывает на то, что существующая культурная инфраструктура и программа мероприятий в основном соответствуют потребностям и ожиданиям местного населения. В то же время около трети опрошенных (32,88%) выразили неудовлетворенность культурной жизнью поселка, что может быть связано с недостаточным количеством или узким перечнем мероприятий, их несоответствием интересам части населения, а также возможными организационными или инфраструктурными проблемами.

Для дальнейшего развития культурной сферы поселка важно проанализировать, какие запросы и предпочтения имеют жители, которые не удовлетворены текущим предложением, что позволит внести коррективы в работу культурно-досуговых учреждений и более полно учесть потребности всех групп населения, а следовательно, повысить уровень организации культурно-досуговой деятельности на муниципальном уровне.

Поэтому четвертая задача, которую необходимо было решить в результате опроса, — узнать предпочтение жителей поселка о том, что больше всего их не устраивает в существующих культурно-досуговых мероприятиях (табл. 3).

Таблица 3

Ответы на вопрос «Что Вас больше всего не устраивает в существующих культурно-досуговых мероприятиях?»

<i>Варианты ответов</i>	<i>Количество ответов, ед.</i>	<i>Доля ответов, %</i>
Недостаточное разнообразие тематики и форматов мероприятий	21	28,8
Неудобное время проведения	14	19,2
Высокая стоимость участия/посещения	7	9,6
Неудобное месторасположение/транспортная доступность	9	12,3
Отсутствие парковочных мест	11	15,1
Отсутствие детских зон и мест для развлечений	16	21,9
Недостаток интерактивности и вовлеченности аудитории	12	16,4
Слабая реклама и плохое продвижение мероприятий	13	17,8
Отсутствие инноваций и использования IT-технологий	18	24,7

На основании ответов, представленных в таблице 3, можно сказать о том, что наиболее существенными недостатками культурно-досуговых мероприятий выступают недостаточное разнообразие тематики и форматов мероприятий (28,8%), отсутствие инноваций и использования IT-технологий при их проведении (24,7%), а также нехватка детских зон и мест для развлечений (21,9%).

При выборе ответа «Недостаточное разнообразие тематики и форматов мероприятий» респондентами высказывалось мнение о потребности в более широком выборе развлекательных, образовательных и творческих активностей, способных заинтересовать различные возрастные и социальные группы. Пожелание об активном внедрении современных цифровых технологий, которые могли бы сделать культурный досуг более увлекательным, интерактивным и отвечающим актуальным трендам, высказали респонденты, выбравшие ответ «Недостаток интерактивности и вовлеченности аудитории». Респонденты с детьми указывали на недостаток предложений, ориентированных на юную аудиторию, что ограничивает

возможности семейного посещения культурно-досуговых мероприятий.

В то же время менее выраженными, но также значимыми недостатками были названы неудобное время проведения мероприятий, слабая реклама и продвижение, отсутствие интерактивности и вовлеченности публики, трудности с парковкой и транспортной доступностью, а также высокая стоимость участия.

Исходя из ответов респондентов, можно предположить, что сложившаяся ситуация с недостатками культурно-досуговых мероприятий связана с несколькими возможными факторами, представленными в таблице 4.

Таблица 4

Факторы, влияющие на недостатки культурно-досуговых мероприятий в пгт Роцинский

<i>Факторы</i>	<i>Обоснование</i>
Недостаточные финансирование и ресурсы организаторов	<ul style="list-style-type: none"> — ограниченный бюджет не позволяет обеспечить разнообразие форматов, внедрение инноваций и IT-технологий; — нехватка средств на качественную рекламу и продвижение мероприятий; — невозможность создания комфортных условий (парковки, детские зоны и т.д.)
Консервативный подход и отсутствие ориентации на современные потребности аудитории	<ul style="list-style-type: none"> — устаревшие форматы и тематика мероприятий, не учитывающие запросы разных возрастных и социальных групп; — недостаточное внимание к внедрению интерактивности и вовлечению публики; — слабая адаптация к потребностям семейной аудитории с детьми
Недостаточная координация и взаимодействие между организаторами	<ul style="list-style-type: none"> — отсутствие единой стратегии и планирования культурно-досуговых предложений; — неэффективное распределение ресурсов и синхронизация мероприятий по времени и месту

Однако прежде чем анализировать, какими способами можно решить существующие проблемы, необходимо было решить пятую задачу, поставленную в рамках исследования, а именно: выяснить, какие дополнительные услуги или форматы досуга респонденты хотели бы иметь (табл. 5).

Таблица 5

Ответы респондентов на вопрос «Какие дополнительные Услуги или форматы досуга Вы хотели бы иметь?»

<i>Варианты ответов</i>	<i>Количество ответов, ед.</i>	<i>Доля ответов, %</i>	<i>Ранг</i>
Кружки прикладного творчества (рисование, рукоделие и т.д.)	2	2,74	11
Клубы по интересам (книжный клуб, клуб настольных игр и др.)	37	50,68	7
Семейные развлекательные программы	43	58,9	6
Экскурсии, походы и другие активности на природе	72	98,63	1
Детские игровые площадки и зоны отдыха	70	95,89	3
Кафе с культурной программой	69	94,52	4
Спортивные секции и фитнес-занятия	8	10,96	9
Образовательные курсы и мастер-классы	35	47,95	8
Концерты, фестивали и другие крупные культурные события	12	16,44	10
Киноклубы и кинопоказы	58	79,45	5
Коворкинги и пространства для совместной работы	71	97,26	2

Согласно результатам опроса, приведенным в таблице 5, наиболее востребованными дополнительными услугами и форматами досуга среди респондентов являются экскурсии, походы и другие активности на природе (98,63%), коворкинги и пространства для совместной работы (97,26%), а также детские игровые площадки и зоны отдыха (95,89%). Также высокий интерес вызывают кафе с культурной программой (94,52%) и киноклубы/кинопоказы (79,45%).

Все вышеизложенное позволяет авторам сделать заключение о том, что для повышения уровня организации культурно-досуговой деятельности Дому культуры пгт Роцинский необходимо сосредоточиться на пяти выявленных направлениях, которые наиболее интересны населению. Одним из ключевых направлений должны стать разнообразные экскурсии, походы и другие активности на природе. Организация регулярных пеших, велосипедных и автобусных поез-

док в живописные окрестности поселка позволит жителям открывать для себя красоту местной природы. Также можно создать клуб любителей активного отдыха, который будет планировать походы, пикники, сплавы по рекам. Привлечение местных экспертов — гидов, краеведов и экологов — сделает эти мероприятия по-настоящему познавательными. Другое перспективное направление — организация коворкинг-пространств и зон для совместной работы. Выделив и оборудовав в здании дома культуры специальные площадки с необходимой инфраструктурой, можно предоставлять их в аренду местным предпринимателям, фрилансерам и удаленным сотрудникам по доступным ценам. При этом они могут ввести практику проведения обучающих семинаров и мастер-классов по развитию навыков удаленной занятости. Не меньшее внимание стоит уделить созданию детских игровых площадок и зон семейного отдыха на прилегающей территории. Современные игровые комплексы, песочницы, качели привлекут сюда родителей с детьми. Уютные территории отдыха с лавочками, беседками и озеленением дополняют эту картину. Важной составляющей станет и открытие на базе дома культуры собственного кафе или привлечение сторонних операторов, которые дополнят гастрономическое предложение культурно-развлекательной программой. Тематические вечера, творческие встречи, концерты местных исполнителей, литературные гостиные могут сделать кафе местом культурного досуга. Наконец, еще одним перспективным направлением станет организация киноклуба и регулярных кинопоказов. Для этого необходимо оборудовать в доме культуры современный кинозал, сформировать насыщенную репертуарную афишу и запустить клубную программу с обсуждениями фильмов.

При реализации данных направлений необходимо учитывать существующие проблемы, такие как недостаток финансирования, консервативный подход и слабая координация между организаторами. Необходимо найти способы минимизировать влияние этих проблем, чтобы максимально удовлетворить запросы населения.

Выводы

Таким образом, проведенный комплексный анализ организации культурно-досуговой деятельности в поселке городского типа Рощинский муниципального района Волжский Самарской области на основе опубликованных данных в открытых источниках и социологического опроса жителей позволил подтвердить гипотезу о необходимости учитывать потребности населения для повышения

уровня организации культурно-досуговой деятельности на муниципальном уровне.

Литература

1. Гребенникова Ю. Д. Организация культурно-досуговой деятельности в муниципальном образовании «город Екатеринбург» // Экономика и социум. 2019. № 9 (64). С. 256-262.

2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ (ред. от 02.11.2023) // ИПП «Гарант». URL: <https://www.garant.ru/>.

3. Орлова А. Н. Проблемы организации культурно-досуговой деятельности у населения // Форум молодых ученых. 2019. № 4 (32). С. 87-91.

4. Гуторова А. Л. Система муниципального управления. М.: ГУУ, 2010. 356 с.

5. Рощинский Дом офицеров / вКонтакте – социальная сеть. URL: https://vk.com/gdo_r.

6. Официальный сайт Администрации городского поселения Рощинский муниципального района Волжский Самарской области. URL: <https://admrosh.ru/>.

7. Годовые отчеты главы городского поселения Рощинский. URL: <https://admrosh.ru/documents/reports.php>.

8. Подслушано Рощинский // вКонтакте – социальная сеть. URL: <https://vk.com/>.

9. Подслушано Рощинский NEW // вКонтакте – социальная сеть. URL: <https://vk.com/>.

10. Имашев Е. М., Товченко Р. Б. Культурно-досуговая деятельность на муниципальном уровне как часть социальной политики государства // Вестник Самарского муниципального института управления. 2024. № 1. С. 19-28.

*Статья поступила в редакцию 05.09.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 316.776.73:65.01(045)

© С. И. НЕСТЕРОВА¹, М. В. РАМЗАЕВ², 2024

^{1,2} Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

Email ¹: nesvig@mail.ru

Email ²: ramzaev@mail.ru

МОДЕЛЬ ДЖ. КОТТЕРА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Статья посвящена исследованию модели управления организационными изменениями Дж. Коттера. В работе представлен алгоритм данного подхода, описываются его преимущества и недостатки. Приводится статистика по различным аспектам внедрения инноваций в компаниях. Описываются типовые варианты использования модели Дж. Коттера в практике отечественного бизнеса.

Ключевые слова: управление изменениями, модель Дж. Коттера, организационные изменения, эмоциональный цикл перемен.

На сегодняшний день ни одна компания, стремящаяся поддерживать или увеличивать свою конкурентоспособность, не может обойтись без организационных изменений. Все хозяйствующие субъекты работают в условиях волатильного и непредсказуемого бизнес-окружения, поэтому единственный вариант остаться на рынке — это сделать постоянные трансформации частью своей бизнес-культуры.

Причины, по которым изменения необходимы, можно разбить на две группы: внешние и внутренние.

Внешние причины изменений носят объективный характер и не зависят от действий компании. Сюда, например, можно отнести модификацию законодательных норм, появление новых технологий в отрасли или смежных сегментах рынка, смену социальных тенденций, ужесточение или смягчение денежно-кредитной политики ЦБ и т.п.

Внутренние причины носят преимущественно субъективный характер и связаны с действиями компании. К ним можно отнести, например, использование устаревших техник и технологий, бюрократизацию аппарата управления, неправильный подбор кадров,

следование неактуальным целям, миссии и стратегии.

Каковы бы ни были причины, приведшие к необходимости преобразований в организации, по результатам исследования, проведенного Strategy&/Katzenbach Center, успехом завершается не более 54% трансформационных начинаний [7]. Аналитики Harvard Business Review отмечают, что заканчиваются неудачей более 60% всех инициатив по организационным изменениям [5]. По данным Boston Consulting Group, за последние 20 лет 85% компаний провели трансформацию, однако почти 75% из них не смогли улучшить свои показатели. Профессор организационных наук и управления изменениями в Гарвардском университете Джон Коттер подтверждает эту статистику: по его мнению, успешные проекты по организационным изменениям составляют не более 30% [5].

Низкий процент эффективности внедрения инноваций — это очень большая проблема, поскольку на преобразования отвлекаются ресурсы организации, которые не только не приносят позитивного эффекта, но и ведут к падению операционных результатов, оказывают демотивирующее влияние на команду.

Цель настоящего исследования состоит в изучении возможности применения модели Дж. Коттера для повышения вероятности успеха проектов по изменениям.

Для достижения поставленной цели требуется решить следующие задачи:

- 1) определить основные причины, по которым возникают сложности при реализации организационных изменений;
- 2) описать алгоритм, лежащий в основе подхода Дж. Коттера к управлению изменениями;
- 3) определить наиболее популярные причины сопротивления изменениям;
- 4) выделить достоинства и недостатки модели Дж. Коттера;
- 5) выявить наиболее типичные варианты применения модели Дж. Коттера в российской практике.

Объектом исследования выступает процесс реализации организационных изменений.

Предмет исследования — факторы, от которых зависит успешность реализации проектов по трансформации.

Любой процесс реформирования уникален, однако основные детерминанты неудачных преобразований представлены на рисунке 1. Именно на эти факторы следует обратить особое внимание при запуске проекта по изменениям.



Рис. 1. Основные причины трудностей при проведении организационных изменений [6]

Как следует из рисунка 1, большая часть проблем с внедрением инноваций связана не с финансированием проектов, а с человеческим фактором. Лидирующими причинами являются недостаток внимания руководства и вовлеченности ключевых сотрудников, а также сопротивление персонала. Таким образом, только лишь улучшив взаимодействие с сотрудниками, можно существенно повысить вероятность успеха трансформации.

В настоящее время существует множество теорий и моделей, раскрывающих причины, по которым сотрудники не стремятся участвовать в программах по управлению изменениями или даже саботируют трансформационные инициативы, а также объясняющих, как именно нужно внедрять инновации, чтобы повысить вероятность успеха. Рассмотрим наиболее популярную из них — модель Дж. Коттера.

Впервые восьмиступенчатый подход к внедрению изменений был представлен автором в статье «Впереди перемен: почему компаниям не удастся организационная перестройка», опубликованной в 1995 году в журнале Harvard Business Review. Эмпирической базой для разработки модели стал анализ деятельности таких крупных компаний, как Ford, General Motors, British Airways, Eastern Airways

(400 респондентов из 130 организаций). На следующий год Джон Коттер описал свой подход более детально в книге [11], ставшей мировым бестселлером и прочно вошедшей в список «25 самых влиятельных книг по менеджменту» по версии журнала Time.

Модель управления изменениями Дж. Коттера представляет собой алгоритм, следование которому позволяет вовлечь персонал в трансформационные изменения и существенно повысить эффективность в работе над проектом по внедрению инноваций (рис. 2). Модель применяется для введения перемен «сверху вниз», однако может быть использована и для консолидации идей среднего менеджмента.



Рис. 2. Модель управления изменениями Дж. Коттера

Первый этап – самый важный шаг алгоритма. По мнению Дж. Коттера, успех проекта на 75% детерминируется этой стадией [4]. Данный шаг направлен на убеждение персонала в необходимости преобразований. Задача этапа – вывести людей из зоны комфорта, показать им, что работать как раньше уже не получится, от внедрения инноваций зависит не только успешность функционирования организации, но и благополучие каждого работника.

Важно помнить, что определенность и безопасность – это базовые потребности человека. Лишь 38% людей с энтузиазмом относятся к изменениям и готовы выйти из зоны комфорта [8]. У остальных же нарушение привычного уклада и отсутствие стабильности вызывают неприятие. Перечень наиболее популярных страхов представлен на рисунке 3.

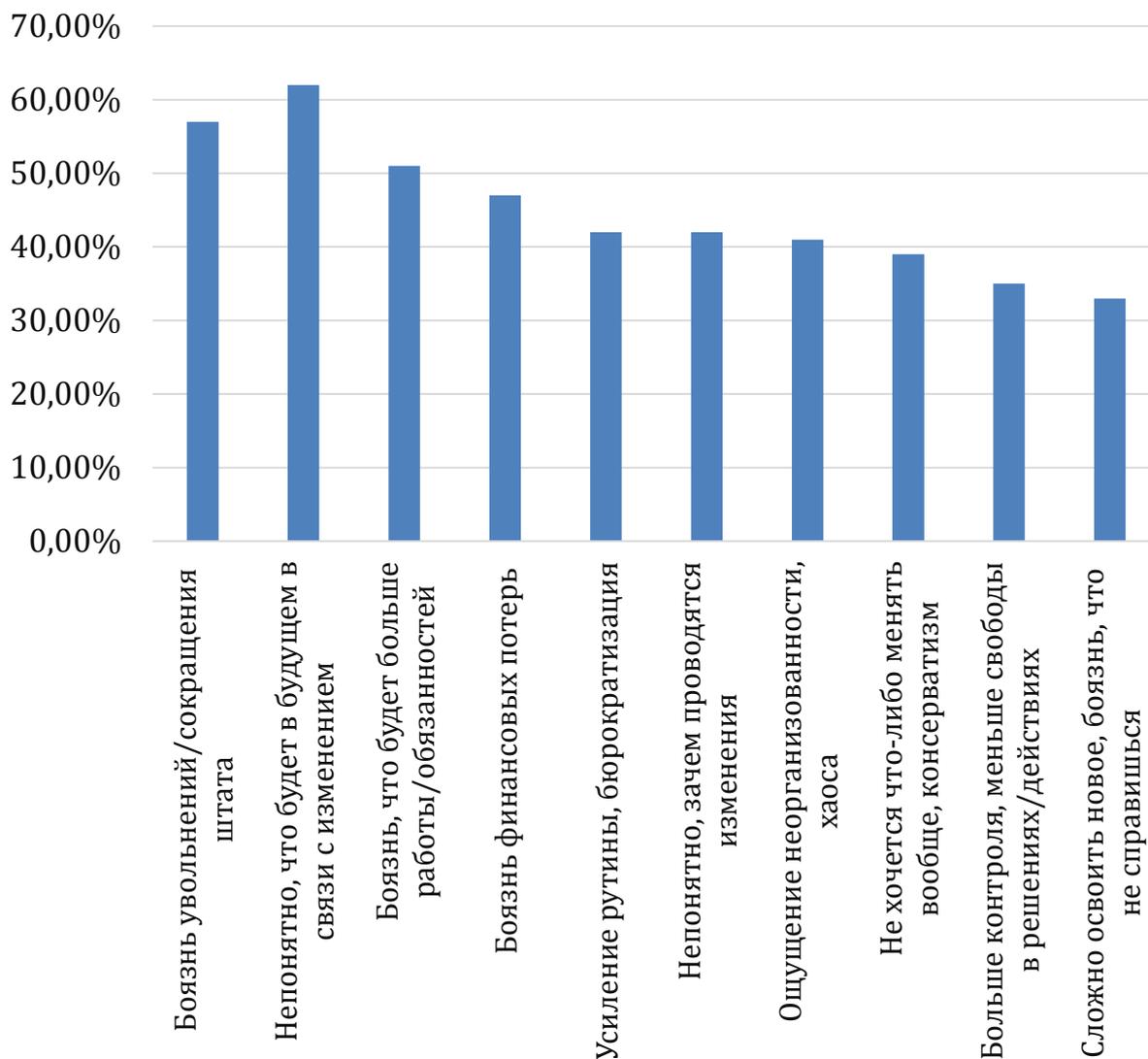


Рис. 3. Топ-10 самых популярных причин сопротивления изменениям [3]

Переходить ко второму этапу модели Дж. Коттера нужно только после того, как сотрудники осознали срочность и обязательность изменений.

На втором шаге необходимо создать команду перемен, поскольку проводить реформирование в одиночку невозможно. Члены команды будут помогать руководителю осуществлять внедрение инноваций и вовлекать других сотрудников в процесс. Лучшим вариантом является привлечение сотрудников из разных подразделений в коалицию реформаторов и группу поддержки.

На третьем этапе необходимо создать достижимое, четкое и понятное видение перемен с тем, чтобы сотрудники ясно понимали, зачем им нужно меняться. Важно обращаться при этом не только к разуму работников, но также задействовать их эмоции и чувства.

В результате реализации первых трех этапов в организации должен быть создан подходящий для изменений климат.

В первоначальной версии модели на четвертом этапе предусматривалось доведение видения до всех сотрудников и напоминание им о нем при каждом удобном случае. Руководители проекта по изменениям должны были содействовать регулярным коммуникациям с работниками на тему происходящих трансформаций, поддерживать и поощрять готовность меняться.

Десять лет назад автор усовершенствовал свой алгоритм, изменив этап 4. Если в первом варианте на этом шаге в основном происходили коммуникации по поводу видения изменений, то в текущей версии модели на этом этапе осуществляется вовлечение волонтеров в процесс каких бы то ни было трансформаций [13]. Можно выделить две ключевые цели привлечения волонтеров:

1) проработка реализации изменений с учетом опыта и мнения сотрудников на местах;

2) получение большого числа амбассадоров.

Примечательно, что модификация модели прошла практически незаметно для российских специалистов. В преобладающем большинстве современных отечественных публикаций, посвященных модели Дж. Коттера, четвертый этап представлен в соответствии с вариантом исходной модели.

На пятом этапе необходимо определить препятствия для достижения поставленных целей. Возможно, придется пересмотреть часть процессов, замедляющих или блокирующих изменения, перераспределить обязанности, провести дополнительное обучение, нейтрализовать или убрать из команды нытиков и саботажников.

На шестом этапе требуется продемонстрировать сотрудникам

хотя бы небольшие успехи. Путь к цели зачастую занимает много времени. Если люди не видят осязаемых результатов от своих усилий, то мотивация начинает падать, поэтому важно поддерживать вовлеченность на высоком уровне, используя похвалу и иные методы вознаграждения.

Успешное прохождение этапов 4–6 обеспечивает вовлечение и создание возможностей для участия в изменениях всех работников компании. На седьмом этапе происходит закрепление изменений. Но существуют две основные ошибки, которые часто совершаются в организациях:

1) после получения положительных результатов дальнейшие перемены не осуществляются;

2) ситуация перегревается ожиданием быстрого результата.

Обе ошибки приведут к тому, что цель достигнута не будет.

Изменения — процесс медленный и постоянный. При получении позитивного эффекта модель нужно масштабировать, распространять успешный опыт по всем подразделениям компании.

На восьмом этапе трансформации внедряются в корпоративную культуру. Одно локальное изменение ничего не даст. Необходимо постоянный мониторинг всех сфер деятельности организации с тем, чтобы найти новые элементы, которые можно было бы улучшить.

Модель Дж. Коттера имеет множество преимуществ. Алгоритм понятен, прост в реализации, обеспечивает целостный подход к внедрению изменений и позволяет вести полный учет всех трансформационных инициатив. Важным плюсом модели является поддержка эффективных коммуникаций с сотрудниками. Многие руководители при внедрении инноваций не обращают внимания на психоэмоциональное состояние работников, что приводит к ухудшению климата в коллективе, снижению результативности работы персонала, замедлению внедрения проекта. Опросы показывают, что около 73% работников при введении изменений испытывают стресс [8].

Существует пять общих стадий, входящих в эмоциональный цикл перемен, которые переживает человек при трансформациях и которые потенциально могут быть сокращены при эффективном управлении изменениями:

- 1) необоснованный оптимизм;
- 2) информированный пессимизм;
- 3) момент отчаяния;
- 4) информированный оптимизм;

5) достижение цели [10].

Многие трансформации приходится на момент отчаяния, когда теряется устойчивость и инициативы обрекаются на провал. Высокий процент неудач при реформировании объясняется непониманием этих эмоциональных стадий и неграмотным управлением ими [9].

В модели Дж. Коттера до непосредственного внедрения изменений предусмотрены подготовительные мероприятия и в целом много внимания уделяется взаимодействию с коллективом, что позволяет сгладить негативные переживания и убрать коллективный саботаж изменений.

С течением времени предложенный автором подход совершенствуется. Так, ранние версии алгоритма Дж. Коттера предусматривали закрытую последовательность, однако внедрение инноваций — это более органичный процесс, который не протекает линейно, с четким выделением и последовательной сменой отдельных этапов. В связи с этим текущая версия алгоритма предусматривает, что все шаги могут работать одновременно на протяжении всех организационных изменений.

В то же время подход Дж. Коттера не лишен и недостатков.

Алгоритм не дает подсказок, как именно должна выстраиваться стратегия, не дает гарантий, что сформулированное видение будет верным. Также модель Дж. Коттера не учитывает, что внедрению изменений могут мешать другие факторы, не связанные с персоналом, в первую очередь — внешние, например, политические, экономические и т.п.

Помимо этого, внедрение модели Дж. Коттера в практику российского менеджмента возможно только с обязательной адаптацией из-за отличий в подходах к управлению. В первую очередь к особенностям отечественного менеджмента следует отнести следующие:

- преимущественно авторитарный стиль управления;
- слабую вовлеченность персонала в управление производством;
- неразвитость коллективного мышления и слабость корпоративного духа;
- слабую организационную культуру;
- диспропорции в развитии разных территорий страны [1, 2].

В работе [1] предложено модифицировать алгоритм Дж. Коттера для российских компаний, введя следующие дополнительные шаги, ставящие своей целью подготовить менталитет российских

работников и управленцев к началу процесса изменений:

- 1) изложение актуального состояния компании;
- 2) обеспечение обратной связи;
- 3) оптимизация организационной структуры компании и развитие инфраструктуры.

В российской практике модель Дж. Коттера обычно применяется двумя основными способами.

Первый способ используют генеральные директора и управляющие собственники. В том случае, когда управленцы видят проблему или возможность, но не готовы взять на себя руководство командой по внедрению изменений, они пытаются привлечь к ней внимание других сотрудников путем создания необходимости. Кто-то из работников начинает проявлять инициативу, появляется группа реформаторов, инициатива оформляется в форме видения. Движущей силой трансформационного процесса выступают сотрудники, проявившие лидерские качества. В ситуации, когда менеджер уверен в необходимости достижения цели, он скорее использует не классический алгоритм Дж. Коттера, а управляет изменениями, создавая условия (см., например, модель В. Демьяненко [2]).

Второй способ применяется руководителем, имеющим ограниченные полномочия. Управление изменениями для него через создание условий становится невозможным, поэтому более целесообразным здесь представляется создание коалиций с другими сотрудниками, разделяющими его новацию.

Модель Дж. Коттера часто дополняется другими инструментами с тем, чтобы устранить упомянутые выше недостатки, например, анализом силового поля К. Левина [12].

В основе равновесного подхода лежит идея о том, что на ситуацию действуют две группы факторов — силы, которые стимулируют изменения, и силы, которые препятствуют трансформациям. Чтобы произошло внедрение изменений, требуется усилить факторы, благоприятствующие изменениям, и ослабить сдерживающие силы.

Алгоритм модели К. Левина выглядит следующим образом.

1. Определяется изменение, которое нужно реализовать. Цель или видение желаемого состояния записывается в середине страницы.

2. В левой части силового поля фиксируются движущие силы, благоприятствующие изменению. На этом этапе могут помочь такие методы, как колесо будущего, импакт-анализ, анализ «что, если», анализ заинтересованных сторон, мозговой штурм.

3. В правой части силового поля указываются сдерживающие факторы.

4. Каждой силе присваиваются баллы от 1 (самая слабая) до 5 (самая сильная) в зависимости от степени ее влияния на реализацию изменения, оценки по каждой из сторон поля складываются.

5. Проводится анализ сил, выявляется, какие из сил обладают гибкостью, на какие из них можно повлиять.

6. Разрабатывается стратегия по усилению благоприятных факторов и ослаблению негативных. В некоторых случаях проще ослабить сдерживающие силы, чем усилить благоприятные факторы.

7. Устанавливается очередность действий.

Хотя анализ силового поля и позволяет определить, как различные факторы влияют на внедрение изменений, оценка может быть субъективной. Для повышения качества решения анализ силового поля (особенно в случае важных проектов) следует дополнить такими инструментами, как анализ матрицы принятия решений, анализ дерева решений, анализ затрат и выгод и т.п.

Подводя итог, отметим, что сотрудники не всегда позитивно воспринимают необходимые для организации изменения. Сопротивление коллектива — один из наиболее часто встречающихся барьеров на пути к трансформациям. Модель Дж. Коттера — эффективный инструмент управления изменениями, который помогает устранить препятствия со стороны персонала. При учете недостатков модели и использовании ее совместно с другими инструментами применение данного подхода позволяет компании существенно повысить вероятность успеха в проектах по внедрению инноваций.

Литература

1. Головина О. Д., Воробьева О. А. Возможности внедрения модели управления изменениями Дж. Коттера в проектный менеджмент организации // Вестник Удмуртского университета. 2022. Т. 32. Вып. 5. С. 805-810. DOI: 10.35634/2412-9593-2022-32-5-805-810.

2. Особенности управления изменениями в России / В. Демьяненко и др. [б.м.]: Издательские решения, 2016. 138 с.

3. Ермилин А. Управление изменениями – ключевая компетенция современного лидера. URL: <https://www.asroad.org/wp-content/uploads/2017/06/Upravlenie-izmeneniyami-klyuchevaya-kompetentsiya-sovremennogo-lidera.-A.Ermilin.pdf>.

4. Коттер Дж. Впереди перемен: Как успешно провести организационные преобразования / Пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2019. 287 с.

5. Сарычева С. 8 шагов управления изменениями Джона Коттера. URL: <https://priceva.ru/blog/article/vosem-shagov-upravleniya-izmeneniyami->

dzhona-kottera.

6. Скрынник О. Интересная статистика по организационным преобразованиям. URL: <https://cleverics.ru/digital/2013/05/some-stats-on-organizational-changes>.

7. Управление изменениями: 6 причин, по которым стратегии организационных изменений терпят неудачу. URL: <https://stepconsulting.ru/ru/expert/soviets/advice-1498770000-1886315402>.

8. Управление изменениями: определение, сложности и примеры. URL: <https://advance.ag/upravlenie-izmeneniyami-opredelenie-slozhnosti-i-primery>.

9. Штроо В. А. Отношение сотрудников к организационным изменениям: сопротивление vs готовность // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 142–177. DOI: 10.11621/vsp.2021.02.08.

10. Kelley D., Connor D. R. The Emotional Cycle of Change // The 1979 Annual Handbook for Group Facilitators / John E. Jones, J. William Pfeiffer (eds.). New York: John Wiley & Sons, 1979.

11. Kotter J. P. Leading Change. Boston: Harvard Business School Press, 1996.

12. Lewin K. Field theory in social science: selected theoretical papers / Edited by Dorwin Cartwright. New York: Harper & Row, 1951.

13. The 8 Steps for Leading Change. URL: <https://www.kotterinc.com/methodology/8-steps>.

*Статья поступила в редакцию 28.08.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 65.015:316.77

© Т. П. КАРПОВА¹, М. О. ФУРСОВ², 2024

^{1,2} Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

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

ПРОЦЕСС ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Современные экономические условия нашли отражение и в подходах к управлению персоналом. Понять возможности, которыми располагает организация, можно только при наличии информации, полученной в результате оценки кадрового потенциала организации. В статье данный процесс рассматривается как направление комплексное и многогранное, находящееся в непрерывном развитии и совершенствовании. Показана взаимосвязь результатов деятельности организации и личной мотивированности работника на обучение и развитие.

Ключевые слова: кадровый потенциал, организация, компетенции, мотивация, условия труда, эффективность, управление персоналом, оценка, кадровый резерв.

На сегодняшний день в исследованиях, посвященных вопросу оценки кадрового потенциала, можно встретить разнообразные подходы, с учетом интересов конкретного автора. Ряд исследований посвящены оценке потенциала конкретного сотрудника, другие раскрывают содержание данного процесса в контексте оценки различных структурных подразделений и (или) организации в целом [2, 3, 6]. И в том и в другом случае результаты оценки в дальнейшем могут быть использованы для принятия эффективных управленческих решений, например, касающихся сокращения персонала или увольнения, расширения штата организации, внесения изменений в организационную структуру либо изменений в систему нормирования и оплаты труда, а также для снижения конфликтности и др. [1].

Цель настоящего исследования — проанализировать процесс оценки кадрового потенциала (*предмет исследования*) в одной из крупных российских организаций. Такой анализ позволит выявить взаимосвязи между результатами деятельности организации и

личной мотивированностью работника на обучение и развитие, а также, если это потребуется, оптимизировать процедуру оценки кадрового потенциала.

Объектом для данного исследования выступил кадровый потенциал АО «Теплант», крупнейшего российского производителя сэндвич-панелей и утеплителя на основе минеральной ваты. Предприятие имеет развитую дилерскую сеть (более 40 компаний-партнеров в различных городах России и Казахстана).

Для оценки кадрового потенциала предлагаются к использованию различные методики. Если их обобщить, то можно объединить в четыре группы [2]:

- 1) метод балльной оценки компонентов кадрового потенциала;
- 2) кластерный метод;
- 3) метод интегральной оценки;
- 4) методики оценки кадрового потенциала через расчет обобщающего объемного показателя.

Более подробно данные методики описываются А. С. Бажиным в работе «Анализ кадрового потенциала развивающейся организации» [7].

В рамках данного исследования кадровый потенциал организации рассматривается как совокупность способностей и характеристик работников организации, формирующих в совокупности человеческий капитал, который в перспективе поможет достичь целей, намеченных для развития организации, поэтому руководителю необходимо с особой тщательностью подходить к изучению вопроса о том, каким кадровым потенциалом он располагает.

Не последнюю роль при формировании профессионального поведения работников играет мотивация. Здесь можно подчеркнуть, что человека побуждают к деятельности различные элементы и факторы.

Обратимся к решению задач, поставленных в цели исследования. Для выявления взаимосвязи между результатами деятельности АО «Теплант» и личной мотивированностью его работников на обучение рассмотрим основные элементы мотивации.

Исследование показало, что основным элементом материальной мотивации реализации потенциала работника является заработная плата, в которую входят должностной оклад и стимулирующие выплаты. Цель таких выплат (а они носят переменный характер) — поощрение работника в зависимости от результатов его деятельности.

Среди особенностей материальной мотивации работников организации в денежном выражении можно выделить следующие:

- награждение работников, показавших высокие профессиональные результаты;
- вознаграждения за внесение инновационных предложений, за четкое выполнение плановых заданий (соблюдение сроков).

Учитывая, что уровень вознаграждения и условия труда во многом зависят от оценочных показателей профессиональной компетенции работников, система мотивации рассматривается как мотивирование профессионального развития работников. По мнению Е. Г. Толкуновой, в качестве основного критерия, обеспечивающего эффективность кадровой политики, выступает формирование кадрового состава высокого профессионального уровня, способного решать сложные профессиональные задачи, быстро реагировать на изменения, предлагать инновационные направления развития организации [5]. Обеспечение эффективной взаимосвязи мотивации сотрудников на обучение и развитие позволяет обеспечить системный подход к формированию кадровой политики в целом и в частности – к обучению и развитию персонала, повысить уровень кадрового потенциала, сформировать коллектив, способный обеспечить устойчивое развитие организации в меняющихся экономических условиях.

Для оценки влияния мотивации на обучение и развитие работников использован метод VAIC (или интеллектуального коэффициента), в основе которого лежат основные показатели добавленной стоимости: физического капитала (CEE), человеческого капитала (HCE) и структурного капитала (SCE).

В таблице 1 представлен фрагмент итогов расчетного значения коэффициента VAIC для АО «Теплант».

Таблица 1

**Итоги расчетного значения коэффициента VAIC
в АО «Теплант» за период 2021-2023 гг.**

<i>Показатель</i>	<i>2021 г.</i>	<i>2022 г.</i>	<i>2023 г.</i>
CEE	3,05	2,87	2,35
HCE	1,80	1,89	1,68
SCE	0,45	0,48	0,5
VAIC	5,29	5,22	4,42

Анализ показателей, полученных в результате использования метода VAIC, показал, что взаимосвязь результатов деятельности организации и личной мотивированности работника, их ориентация на обучение и развитие находятся на среднем уровне, что позволяет сделать вывод о необходимости повышения уровня системы мотивации с внесением корректировки в имеющуюся, что, в свою очередь, позволит повысить уровень вовлеченности работников в корпоративное обучение и обеспечит их эффективную адаптацию.

В рамках исследования система обучения и развития кадрового потенциала в организации рассматривается как совокупность созданных условий, позволяющих обеспечить непрерывность (цикличность) процесса формирования новых компетенций и дальнейшего выявления, развития и трансфера специальных квалификационных знаний, обеспечивающих повышение эффективности профессиональной деятельности в рамках выполнения своих профессиональных обязанностей.

С учетом того, что цель проведения оценки кадрового потенциала направлена на развитие кадрового потенциала, в основе системного подхода к развитию кадрового потенциала организации лежат современные эффективные технологии и ориентация на корпоративные требования стратегии развития организации.

Проведенный анализ сложившейся системы управления персоналом и подпроцесса, обеспечивающего ее эффективность, профессиональное обучение, можно отметить, что в исследуемой организации развитие человеческого капитала относится к значимому подпроцессу в системе управления персоналом, и при его реализации используются современные научные методы, подходы. Таким образом, среди элементов, направленных на повышение уровня системы управления персоналом (в контексте значимости результатов оценки кадрового потенциала), предлагается:

- выделить часть персонала для приоритетной кадровой работы в исследуемой организации;
- повысить уровень социальной ориентации кадровой стратегии организации в целях улучшения ее имиджа как работодателя в глазах собственного персонала;
- обеспечить уникальные условия представителям кадровой элиты организации.

Для оптимизации процедур оценки кадрового потенциала в АО «Теплант» проведен SMART-анализ, результаты которого позволили сформулировать рекомендации (табл. 2).

Таблица 2

**Мероприятия по совершенствованию оценки кадрового
Потенциала в АО «Теплант» (до конца 2024 г.)**

<i>Мероприятия</i>	<i>SMART-цели – критерии оценки выбранной стратегии</i>
Выделить часть персонала для приоритетной кадровой работы	– провести оценку персонала (100%); – сформировать группу ценных сотрудников (100%)
Повысить уровень социальной ориентации кадровой стратегии организации	– сформировать не менее двух социальных программ (система общих для всего персонала социальных ценностных ориентаций и норм); – проводить раз в полгода (на общем собрании) распределение определенной части прибыли, выделенной на финансирование социальных программ; – обеспечить 100%-ное привлечение кадровой элиты организации к принятию части общих решений; – обеспечить использование не менее 40% от общего числа применяемых социально-психологических методов в управлении воздействия на кадровую элиту
Обеспечить уникальные условия представителям кадровой элиты организации	– в отношении категорий «кадровой элиты» и кадрового стандарта ввести систему грейдов

Для решения проблем, связанных с оптимизацией процессов оценки кадрового потенциала, предлагается использовать современные цифровые технологии на основе многофакторных моделей с использованием результатов оценки кодового потенциала, который позволяет сконцентрировать внимание на формировании нескольких уровней кадрового резерва в организации.

Для сравнения вариантов выбраны факторы/критерии оптимизации процедур оценки кадрового потенциала (табл. 3). Исходя из того, что данные критерии оценки одинаково важны для оптимизации процедур оценки кадрового потенциала, им присвоен ранг – 1.

Таблица 3

Факторы/критерии оптимизации процедур оценки кадрового потенциала

<i>Факторы/критерии оптимизации процедур оценки кадрового потенциала</i>	<i>Наименование</i>
B1	Перечень вариантов комплектования IT
B2	Имидж на рынке
B3	Программы лояльности для клиентов
B4	Качество IT и обслуживания в дальнейшем
B5	Компетентность персонала
B6	Цены IT
B7	Наличие специальных маркетинговых предложений от IT компаний
B8	Дизайн и креатив IT

В таблице 4 представлены варианты выбора оптимизации процедур на основе различных цифровых систем подбора персонала.

Таблица 4

Варианты оптимизации процедур на основе различных цифровых систем подбора персонала

<i>Процедура</i>	<i>Цифровое решение</i>
Оптимизация оценки кадрового потенциала	CleverStaff Persia HR SmartRecruiters Archively E-Staff

Проанализировав предпочтительные варианты, полученные с учетом многофакторных моделей (по пятибалльной шкале) и представленные в таблице 5, можно сделать вывод о том, что цифровое решение E-Staff является наиболее привлекательным для потребителей, в то время как по своим показателям цифровое решение CleverStaff является наиболее сбалансированным.

Таблица 5

Предпочтительные варианты с учетом многофакторных моделей (по пятибалльной шкале)

<i>Критерий оптимизации процедур оценки кодового потенциала</i>	<i>Ранг при выборе</i>	<i>Оценки показателей в баллах</i>				
		<i>Clever Staff</i>	<i>E-Staff</i>	<i>Persia HR</i>	<i>SmartRecruiters</i>	<i>Archively</i>
В1: Перечень вариантов комплектования ИТ	1	4	5	5	3	3
В2: Имидж на рынке.	1	4	5	4	3	3
В3: Программы лояльности для клиентов	1	4	4	5	4	5
В4: Качество ИТ и обслуживания в дальнейшем	1	5	5	5	4	4
В5: Компетентность персонала	1	5	4	4	4	4
В6: Цены ИТ	1	5	3	3	4	5
В7: Наличие специальных маркетинговых предложений от компании	1	3	5	4	4	4
В8: Дизайн и креатив ИТ товара (продажи)	1	4	5	5	4	4
<i>Σ баллов оценки</i>		<i>34</i>	<i>36</i>	<i>35</i>	<i>30</i>	<i>32</i>
МАХ возможная сумма баллов		40	40	40	40	40
Резерв		6	4	5	10	8
Безусловный уровень конкурентоспособности (Σ баллов оценки/ МАХ*100%)		85	90	87,5	75	80
Условный уровень конкурентоспособности (лидер/марка)		0,93	1	0,98	0,84	0,88
Оценка места в рейтинге конкурентной борьбы		3	1	2	5	4

Таким образом, понять возможности, которыми располагает организация, можно только при наличии информации, полученной в результате оценки кадрового потенциала организации. Ком-

плексность и многогранность такой деятельности должны находиться в непрерывном развитии и совершенствовании в связи с необходимостью постоянного повышения кадрового потенциала (как практического его функционирования, так и его резерва). Следовательно, прослеживается прямая зависимость результатов деятельности организации не только от компетенции сотрудников, но и от используемых в кадровых практиках технологий по оценке потенциала персонала организации.

Литература

1. Митрахович О. А. Современные проблемы оценки персонала в системе управления организацией // Проблемы управления 2015. № 3. С. 121-125.

2. Озеров С. Л., Мельников А. С., Лошков Б. Д., Кочетова Н. П., Сатина А. В. Роль и значение системы управления персоналом в системе управления организации // Институциональное обеспечение сбалансированного развития региона: сборник материалов национальной научно-практической конференции (с международным участием) Академии МУБиНТ. Ярославль: Международная академия бизнеса и новых технологий, 2021. С. 30-37. URL: https://mubint.ru/about/science/Institucionalnoe_obespechenie_sbalansirovannogo_razvitiya_regiona.pdf.

3. Плахотная И. В. Кластерный подход в экономике как фактор развития конкурентоспособности предприятий // Социальная политика и социология. 2016. Т. 15. № 5. С. 52-59.

4. Развитие человеческого потенциала и человеческого капитала: теоретические и практические аспекты / А. М. Афонин [и др.]. М.: Московский гуманитарный университет, 2014. 180 с.

5. Толкунова Е. Г. Управление персоналом в стиле коучинг: преимущества и проблемы // Экономика и предпринимательство. 2017. № 6. С. 890-893.

6. Карпова Т. П., Петрова А. В. Методология исследования подпроцесса «Управление подбором персонала организации» // Вестник Самарского муниципального института управления. 2022. № 1. С. 45-54.

7. Бажин А. С. Анализ кадрового потенциала развивающейся организации // Менеджмент сегодня. 2015. № 3. С. 53-58.

Статья поступила в редакцию 22.07.24 г.

*Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. экон. наук М. М. Васильевым*

© Н. В. ТЕХТЕЛЕВА¹, Е. В. МЕНЗУЛ², 2024

^{1,2} Самарский государственный медицинский университет (СГМУ Минздрава России), Россия

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

ВЗАИМОСВЯЗЬ КОГНИТИВНЫХ СТЕРЕОТИПОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ С РАЗЛИЧНОЙ СТРУКТУРОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

При выполнении своих функций руководитель любого звена всегда придерживается определенного стиля и методов управления, основанных на когнитивных стереотипах. В статье выявляются особенности взаимосвязи когнитивных стереотипов руководителей с различной структурой управленческой деятельности на примере результатов психодиагностики, проведенной на основе опроса руководителей медицинских учреждений. Делается вывод о взаимосвязи когнитивных стереотипов руководителей с различными видами метапрограмм.

Ключевые слова: когнитивный стереотип, метапрограмма, управленческая деятельность, структура деятельности.

Введение

Здравоохранение – одна из важнейших сфер жизни как государства, так и общества [1], которая из-за текущих социально-экономических условий постоянно требует к себе повышенного внимания. Относится это не только к качеству предоставления услуг или к показателям обеспеченности медицинским персоналом в отрасли, но и к управленческим кадрам в здравоохранении.

Среди различных аспектов деятельности руководителя особое внимание уделяется вопросам, связанным с содержанием управленческой работы. Характеристика управленческой работы такова, что достаточно сложно определить четкие и однозначные критерии для оценки ее результативности. Множество факторов влияет на это, однако важно отметить, что личностные качества руководителя играют решающую роль, по мнению таких исследователей, как Г. А. Берулава [2], С. А. Ильиных [3], И. С. Клецина [4].

К одним из таких факторов, влияющих на успешность управленческой деятельности, относят профессиональное самосознание руководителя, стереотипы, установки. Феномен и понятие «стереотип» привлекает большое внимание исследователей. Согласно

У. Липпману, стереотип — это принятый в исторической общности образец восприятия, фильтрации, интерпретации информации при распознавании и узнавании окружающего мира, основанный на предшествующем социальном опыте [5]. Стереотип начинает проявляться уже до активации рационального мышления. Это оказывает определенное воздействие на данные, которые мы воспринимаем сначала физически, а затем уже анализируем. Нельзя недооценивать силу стереотипов, которые могут исказить реальность и мешать объективному восприятию информации. Область построения стереотипов простирается от бредовых фантазий до осознанного использования учеными округленных результатов вычислений. Поэтому стереотип присущ любой деятельности, в том числе и управленческой [6].

Актуальность темы, ее недостаточная разработанность определяют гипотезу, объект, предмет и цель исследования.

Цель исследования — выявить особенности взаимосвязи когнитивных стереотипов руководителей с различной структурой управленческой деятельности.

Задача исследования — подтвердить или опровергнуть гипотезу о существовании особенностей взаимосвязи когнитивных стереотипов руководителей с различной структурой деятельности.

Гипотеза исследования:

— у руководителей со структурой деятельности «цель» выражены такие когнитивные стереотипы, как: внутренняя рамка референции, ориентация на возможности и рефлексивность, в ключевых вопросах управленческой деятельности в первую очередь отражены вопросы, касающиеся цели;

— у руководителей со структурой деятельности «средство — результат» выражены такие когнитивные стереотипы, как: внешняя рамка референции и ориентация на процедуры, в ключевых вопросах управленческой деятельности в основном отражены вопросы, касающиеся поведения и способностей.

Объектом исследования являются когнитивные стереотипы руководителей в здравоохранении.

Предмет исследования — взаимосвязь когнитивных стереотипов руководителей с различной структурой деятельности.

Для реализации цели исследования были применены следующие методы: опросник «Цель — средство — результат» А. В. Карманова [7], не стандартизированный опросник «Метапрограммы» [8] и математический метод (U-критерия Манна — Уитни).

Результаты исследования

Исходя из цели исследования, дадим краткое пояснение когнитивным стереотипам как наиболее стандартным представлениям/мнениям людей, связанным с употреблением тех или иных клише – метапрограмм.

Метапрограммы – это шаблоны мышления, которые автоматически активируются у каждого человека. Над обыденными мыслями и чувствами стоит некий механизм, фильтрующий и регулирующий все входящие данные.

Изучение когнитивных стереотипов руководителей в здравоохранении проводилось с учетом метапрограмм, представленных в таблице 1.

Таблица 1

Метапрограммы, используемые в исследовании

<i>Метапрограмма</i>	<i>Описание</i>
Внутренняя рамка референции	Руководитель определяет свои цели, принимает самостоятельные решения и оценивает ситуацию по собственным критериям. Для определения направления своих действий люди с таким подходом всегда сами принимают решения о том, как выполнить задачу и создать проект
Внешняя рамка референции	Руководитель предпочитает принимать указания других, при принятии решений и определении своих целей ориентируется не только на собственные оценки и выводы, но и использует практику и опыт своих коллег. Эффективно справляется при работе под чьим-то руководством. Воздерживается от самостоятельного принятия решения
Проактивность	Означает быть активным и проявлять действия, иногда даже без предварительного размышления над ними, при этом выражение лица и поза будут говорить о сосредоточенности на выполнении действий
Рефлексивность	Означает, что обязательными в процессе профессиональной деятельности являются анализ, понимание и знание. Временные рамки определяют внешние факторы, выражение лица и поза могут проявлять покорность и спокойствие
Ориентация на процедуры	Руководитель мотивирован в основном необходимостью, любит следовать проверенным методам, предпочитает продолжать то, что доступно, надежно, эффективно или постоянно

Ориентация на возможности	Руководитель фокусируется на перспективах развития, выявляет и изучает новые пути, творчески подходит к решению задач и стремится к исследованию различных возможностей
---------------------------	---

Анализ литературных источников [1–4 и др.] позволил в структуре любой деятельности выделить цель, средство, результат. Цель деятельности человека — достижение конкретного результата, будь то объект, процесс или событие. Под понятием «средства деятельности» понимается все, что используется для осуществления действий благодаря своим личностным характеристикам. Любое средство, которое используется для достижения цели, помогает осуществить ее эффективно. Из действий могут вытекать разные уровни достижения поставленных задач для реализации целей.

В работе руководителя важны различные аспекты, такие как целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, мотивация, контроль и другие. Однако некоторые эксперты в области управления считают, что принятие управленческих решений — это ключевой элемент в успешной деятельности руководителя. При анализе различных определений «решение» — это выбор одной из возможностей в процессе достижения целей. При принятии управленческих решений важно проявлять гибкость мышления и не ориентироваться на устаревшие представления, поскольку стереотипы и управленческая деятельность несовместимы.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что успешная деятельность руководителя зависит во многом от внутренних установок, стереотипов. Руководителю как центральной и наиболее важной фигуре в любой организационной системе следует постоянно пересматривать существующие в его деятельности стереотипы, с тем чтобы организация могла соответствовать изменившимся реалиям.

Для подтверждения выдвинутой автором настоящего исследования гипотезы была проведена психодиагностика.

Выборка составила 111 руководителей, 11 из которых — мужчины и 100 — женщины. Средний возраст испытуемых составил 41 год. Все испытуемые имеют высшее образование, 38% — ученую степень кандидата медицинских, экономических наук. Стаж работы на руководящих должностях в данной выборке — от 10 месяцев до 25 лет. Все испытуемые являются руководителями медицинских учреждений. Испытания прошли в форме опроса респондентов на основе методов, изложенных во введении данной работы.

В результате исследования были получены следующие показатели:

– 26% от общего количества испытуемых имеют структуру деятельности – «цель»;

– 74% – структуру деятельности – «средство – результат».

Данные показатели означают, что большинство опрошенных руководителей уделяют внимание таким компонентам деятельности, как «средство» либо «результат», а такому компоненту структуры деятельности, как «цель», не уделяется внимания, и это характеризует ориентацию руководителей в данной выборке на средство деятельности или результат деятельности – предполагаем, из-за того, что для руководителей медицинских учреждений важен конечный результат их деятельности.

У испытуемых со структурой деятельности «цель» выражена такая метапрограмма, как внешняя рамка референции (73%), в то время как у испытуемых со структурой деятельности «средство – результат» этот показатель ниже (64%). По выраженности остальных метапрограмм отмечается незначительная разница у различных типов структур деятельности. Метапрограмма «внутренняя рамка референции»: 6% – у структуры деятельности «цель», 2% – у структуры деятельности «средство – результат». Метапрограмма «ориентация на возможности»: 40% – у структуры деятельности «цель», 37% – у структуры деятельности «средство – результат». Метапрограмма «ориентация на процедуру»: 27% – у структуры деятельности «цель», 23% – у структуры деятельности «средство – результат». Метапрограмма «проактивность»: 13% – у структуры деятельности «цель», 19% – у структуры деятельности «средство – результат». Метапрограмма «рефлексивность»: 20% – у структуры деятельности «цель», 13% – у структуры деятельности «средство – результат».

В ходе корреляционного анализа с помощью U-критерия Манна – Уитни были выявлены следующие взаимосвязи:

– у руководителей со структурой деятельности «цель» выражены такие когнитивные стереотипы, как: внутренняя рамка референции, ориентация на возможности и рефлексивность, в ключевых вопросах управленческой деятельности в первую очередь отражены вопросы, касающиеся цели; это объясняется тем, что идет трансформация отрасли здравоохранения в плоскости целостного взгляда на развитие цифровых систем, и от руководителя требуется в кратчайшие сроки прописать реальные цели, настроить коллектив на их достижение, объясняя все с точки зрения целесообразности.

разности; чтобы реализовать современные возможности, руководитель должен действовать решительно, разрабатывать новые процедуры, быть мотивирован к исследованию и использованию возможностей разного рода;

— у руководителей со структурой деятельности «средство — результат» выражены такие когнитивные стереотипы, как: внешняя рамка референции и ориентация на процедуры, в ключевых вопросах управленческой деятельности в основном отражены вопросы, касающиеся способностей к управленческой деятельности; это объясняется низким уровнем готовности руководителя к управленческой деятельности, периодически встречается с трудностями в выборе средств (возможно связано с психологическими барьерами); причиной такой скованности часто бывает отсутствие конструктивной, достигаемой цели; также одним из факторов подобного поведения является комплекс причин, который можно назвать «страхом самовыражения», и поэтому руководитель следует проверенным методам, предпочитает продолжать то, что доступно, надежно, эффективно или постоянно.

Выводы

Таким образом, полученные в результате исследования данные подтвердили гипотезу о существовании особенностей когнитивных стереотипов у руководителей медицинских учреждений, а также выявили взаимосвязь отдельных когнитивных стереотипов со структурой управленческой деятельности.

Литература

1. Шибин А. А. Понятие здравоохранения как сферы государственного управления // Молодой ученый. 2023. № 49 (496). С. 464-469. URL: <https://moluch.ru/archive/496/108637/>.
2. Борулава Г. А. Роль стереотипов психической активности в развитии личности. М.: «Гуманитарная наука», 2011. 157 с.
3. Ильиных С. А. Гендерные стереотипы и гендерные представления в организационной культуре: на примере организаций малого бизнеса // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2009. №10 (78). С. 332-338.
4. Клецина И. С. Самореализация личности и гендерные стереотипы // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. А. А. Реана, Л. А. Коростылевой. Вып. 2. СПб., 1998. С. 188-202.
5. Липпман У. Общественное мнение / Пер. с англ. Т. В. Барчунова, под ред. К. А. Левинсон, К. В. Петренко. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2004. 382 с.

6. Техтелева Н. В. Особенности гендерных представлений об управленческой деятельности руководителей с разным стажем работы // Вестник Самарского муниципального института управления. 2023. № 3. С. 7-13.

7. Методика «Цель-средство-результат». URL: https://ppms22.ru/upload/medialibrary/e7e/3lbnlk85n51advfdz3cqj8cjdq9231/2.5.-Tsel.-Sredstvo.-Rezultat_Karma_nov.pdf?ysclid=m19acdl6m6785109253.

8. Опросник Хомича по выявлению метапрограмм. URL: <https://psyttests.org/trait/metap.html?ysclid=m19aut2se4629326697>.

*Статья поступила в редакцию 10.09.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Предпринимательство играет важную роль в обеспечении социальной устойчивости современного российского общества. Статья посвящена выявлению особенностей социальной ответственности предпринимателей; рассматриваются различные теоретические аспекты по данной проблематике. Дается теоретический анализ факторов социальной ответственности в предпринимательстве, и на примере результатов психодиагностики выявляются проявления социальной ответственности.

Ключевые слова: социальная ответственность, морально-этическая ответственность, предпринимательство, симптомокомплекс ответственности.

Введение

В последние годы стало все более важным осознание того, что предпринимательство может способствовать развитию не только экономики, но и общества в целом [7]. Это привлекло внимание ученых к проблеме социальной ответственности бизнеса и предпринимательства, которую они определяют как обязанность представителей бизнеса быть ответственными по отношению к обществу, соблюдая стандарты, правила и нормы, влияющие на благополучие людей и социума в целом. Можно сказать, что это своего рода вклад бизнеса в развитие общества в различных областях, таких как социальная, экономическая и экологическая. В предпринимательской деятельности нет четких правил нравственного поведения в сложных ситуациях, и предприниматель должен быть готов к принятию креативных решений в каждом конкретном случае.

Сегодня сложность ситуации заключается в том, что нет общего понимания социальной ответственности, ее происхождения и влияющих на нее факторов, так как это требует сбора, упорядочивания и анализа данных из различных исследований, фокусирую-

щихся на социологических, экономических и политических аспектах проблемы.

Недостаточная изученность данного противоречия послужила важным аспектом в необходимости дальнейшего разрешения этого вопроса.

Цель настоящей работы — выявить особенности социальной ответственности предпринимателей.

Задача, поставленная целью исследования, — подтвердить или опровергнуть гипотезу о существовании особенностей социальной ответственности предпринимателей.

Гипотеза исследования:

1) социальная ответственность предпринимателей имеет определенную специфику, отражающую их более высокую ответственность по сравнению с лицами, работающими в других профессиональных сферах;

2) социальная ответственность предпринимателей проявляется в выраженной интернальности в области достижений, в альтруистических эмоциях как проявлении морально-этической ответственности, в таких вариантах ответственности, как самоутверждение и принципиальность.

Объект исследования — социальная ответственность. Предмет исследования — особенности проявления социальной ответственности предпринимателей как социально-профессиональной группы.

Для реализации цели исследования были применены следующие методы:

— опросник «Диагностика уровня морально-этической ответственности личности» (ДУМЭОЛП) И. Г. Тимощука [6];

— опросник «Диагностики личностного симптомокомплекса ответственности» (ОДЛСО) И. А. Кочаряна [4],

— опросник «Уровень субъективного контроля» (УСК) Дж. Роттера (адаптация Е. Ф. Бажина, С. А. Голынкиной и А. М. Эткинда) [3];

— математический метод (U-критерия Манна — Уитни).

Результаты исследования

Изучение научной литературы по данной проблематике позволило уточнить определение понятия «ответственность», под которым понимаем различные аспекты, такие как личностные черты, чувства, свойства, способности и готовность к ответу. Анализ основных ценностей ответственности указывает на положительную связь с различными социальными характеристиками личности, такими как независимость, искренность, этичность, целеустремленность,

ответственность, соблюдение общественных стандартов и многое другое. Ответственность играет важную роль в формировании стиля жизни и помогает личности эффективно преодолевать сложности и противоречия.

В то же время «социальная ответственность» — понятие абстрактное [8]. Рассмотрим несколько подходов в понимании социальной ответственности:

1) подход, при котором она рассматривается как интегральное качество личности, имеющее сложную структуру;

2) подход, где на первый план выходит личностный смысл ответственности;

3) подход, предполагающий комплексное исследование социально-психологической природы социальной ответственности.

К. А. Абульханова-Славская описывает ответственность как способность человека гармонично сочетать в себе требования окружающего мира с собственными желаниями [1].

И. В. Тетеревкова в ходе своего исследования под ответственностью понимала свойство личности, проявляющееся в способности принимать решения в ситуациях, требующих ответственного выбора, и обусловленное нравственной зрелостью, автономностью и компетентностью. Сущность ответственного подхода к деятельности заключается в способности личности принимать и осуществлять решения, руководствуясь нравственными принципами [5].

Особое внимание в исследованиях уделяется изучению роли социальной ответственности как способа управления общественными взаимоотношениями, где социальная ответственность воспринимается как способность личности принимать социальные нормы и ценности, одобренные обществом.

Социальная ответственность — это осознанное отношение человека к обязательствам перед обществом, признание важности социальных ценностей и понимание влияния своих действий на социум.

А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов отмечают, что социальная ответственность представляет собой взаимодействие между индивидуумом и обществом, основанное на осознанном соблюдении и выполнении своих обязанностей, которые вытекают из законов, регулирующих и культурных ценностей [2].

Таким образом, социальная ответственность является одним из проявлений интернального свойства личности. Социальная ответственность понимается как проявление ответственности человека в социальных сферах: сфере профессиональной деятельности,

сфере нравственности. Некоторые профессиональные сферы, в том числе предпринимательство, особенно чувствительны к социальной ответственности представителей профессиональной группы в связи с большими возможностями влияния на социальные аспекты общественной жизни.

Социальная ответственность рассматриваемой профессиональной группы является ключевым триггером для социальной активности организации (т.е. корпоративной социальной ответственности).

Среди требований к социальной ответственности предпринимателей находится необходимость добровольного взятия на себя обязательств заботы о выполнении моральных норм и требований в профессиональной среде, готовности к заботе о долгосрочном развитии и благе всего общества.

Понятие «корпоративная социальная ответственность» в общем понимании представляет собой концепцию, в которой организации на добровольной основе включают в свою коммерческую деятельность решение вышеизложенных обязательств [8].

Для подтверждения гипотезы, выдвинутой авторами настоящего исследования, была проведена психодиагностика. Респондентами выступили 148 человек. Возраст всех обследованных варьируется от 25 до 50 лет. Образование — высшее или незаконченное высшее. Выборка состояла из двух групп — экспериментальной («Предприниматели») и контрольной.

В экспериментальную группу вошло 80 человек, занимающихся тем или иным бизнесом (индивидуальные предприниматели). Из них 59 человек — женщины и 21 — мужчины.

В контрольную группу были включены 68 человек — это работники государственных учреждений или коммерческих организаций, не имеющих прямого отношения к управлению бизнесом. Из них 45 человек — женщины и 23 — мужчины.

Анализ результатов ДУМЭОЛП по опроснику И. Г. Тимощука выявил высокий (от 15 до 25) и средний (от 5 до 15) уровни морально-этической ответственности у всех опрошенных. Низкого уровня баллов (от 0 до 5) не выявлено. У 4% респондентов из экспериментальной группы уровень морально-этической ответственности составляет от 9 до 19 баллов. Примерно такой же показатель (от 10 до 20 баллов) — у 14% респондентов из контрольной группы. Средние значения по группам отличаются не очень выражено (общая оценка экспериментальной группы — 13,6 баллов, контрольной — 14,9

баллов). Таким образом, можно сделать вывод о том, что уровень морально-этической ответственности людей, занимающихся бизнесом, несколько ниже в сравнении с людьми, работающими в других сферах.

Определение уровня морально-этической ответственности предполагает определение выраженности пяти разных шкал.

1. Интуиция в морально-этической сфере (нравственная интуиция).

2. Альтруистические эмоции.

3. Экзистенциальный аспект ответственности.

4. Социальная желательность.

Здесь среднегрупповые оценки в целом выше у экспериментальной группы (в среднем на 0,1–0,4 балла). Считаем, что, скорее всего, такой результат получен под влиянием высоких баллов по 4-ой шкале (социальной желательности).

По сравнению с контрольной группой, представители экспериментальной группы чаще демонстрируют готовность несколько приукрасить себя и мотивы своих поступков (25,9% ответивших из этой группы по шкале социальной желательности дали оценки, лежащие в границах недоверия — от 3 до 5 баллов, в контрольной группе таких оценок нет).

5. Рефлексия на морально-этические ситуации.

Здесь предприниматели из экспериментальной группы показали существенно более низкие баллы по сравнению с контрольной группой (1,9 балла против 3 баллов в контрольной группе).

Расчет значимости различий по показателям, полученным в ходе психодиагностики респондентов с использованием опросника ДУМЭОЛП, был проведен с помощью U-критерия Манна — Уитни. Данный критерий предполагает, что значимыми являются различия при $p \leq 0,001$ по шкале рефлексии морально-этических ситуаций (у предпринимателей она представлена значимо меньше) и по шкале социальной желательности (у предпринимателей она значимо выше, при $p \leq 0,05$). В результате расчетов отмечена значимость различий по показателям методики ДУМЭОЛП между группой предпринимателей и представителями других профессиональных групп.

Таким образом, можно говорить о том, что у предпринимателей социальная ответственность проявляется в первую очередь в альтруистических эмоциях, развитой интуиции в морально-этической сфере и вместе с тем в готовности приукрашивать собственные мотивы и поступки, представляя их в более социально-желательном

свете. В значимо меньшей степени, чем в контрольной группе, у предпринимателей развита рефлексия морально-этических ситуаций.

Анализ результатов диагностики респондентов экспериментальной и контрольной групп по опроснику ОДЛСО И. А. Кочаряна выявил показатели по пяти шкалам (типам): «принципиальность», «самоутверждение», «нормативность», «этичность» и «самопожертвование», которые распределились следующим образом.

1. В экспериментальной группе («Предприниматели») все варианты личностной ответственности выражены в большей степени, чем в контрольной группе.

2. Наибольшие различия отмечаются по типу «принципиальность» (с высоким уровнем принципиальности среди предпринимателей 33,3% человек, среди других профессиональных групп — меньше почти в 2 раза (17,6%). Люди с выраженным принципиальным типом считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Такой тип личности живет идеей, объясняя это заботой о детях, родителях, человечестве и т.д. Таким образом, можно говорить, что социальная ответственность у предпринимателей выражена несколько выше, чем у представителей других профессиональных групп.

3. Самым выраженным типом ответственности личности в обеих группах является «самопожертвование» — стремление выполнять множество обязанностей, сочетающееся с чувством «использованности». Больше половины всех обследованных (как в экспериментальной группе, так и в контрольной) имеет в качестве ведущей «самопожертвующую» ответственность (56,25 и 59,1% соответственно). То есть ответственность, проявляющаяся в исполнительности. Среди предпринимателей на 13% больше тех, у кого самопожертвующий тип ответственности имеет высокую степень выраженности.

4. Меньше всего выражены «самоутверждение» (ответственность из-за чувства вины) и «нормативность». «Нормативная ответственность — это соблюдение некоторых правил поведения, которые зачастую совпадают с социальными нормами, что может трактоваться как социально ответственное поведение» [9]. Среди всех обследованных предпринимателей доля с высоким уровнем норма-

тивной ответственности составляет 22%, в контрольной группе таких людей нет совсем.

5. Преобладание ведущего «этического» типа ответственности отмечается в контрольной группе (36% респондентов), среди предпринимателей она в 2 раза меньше (18,75%).

Расчет значимости различий между экспериментальной и контрольной группами по показателям опросника ОДЛСО проведен с помощью U-критерия Манна – Уитни. В результате была выявлена значимость различий по шкалам (типам) «принципиальности», «нормативности» и «самопожертвования».

Таким образом, характерными особенностями социальной ответственности предпринимателей является ее проявление в форме принципиальности, нормативности и самопожертвования.

Результаты диагностики по опроснику УСК Дж. Роттера показали, что среди предпринимателей значительно больше человек с уровнями интернальности: средним (52%) и выше среднего (14%). Среди обследованных представителей других профессиональных групп (контрольная группа) доля таких респондентов составляет 38% и 10% соответственно. Остальные 52% представителей контрольной группы являются скорее экстерналами, так как их уровень общей интернальности отнесен к уровню ниже среднего (33%), низкому (5%) и очень низкому (14%).

Наибольшие отличия между экспериментальной и контрольной группами по следующим шкалам:

– общей интернальности (13,1% – в экспериментальной группе и 8,6% – в контрольной группе);

– интернальности в области достижений (5,7% и 3,7% соответственно);

– в области семейных отношений (0,8% и 2,5% соответственно).

Значимых различий при расчете показателей интернальности в разных сферах (по опроснику УСК Дж. Роттера) между группами предпринимателей и людей, занимающихся другой профессиональной деятельностью, с помощью U-критерия Манна – Уитни не обнаружено.

Таким образом, интернальность предпринимателей выше в целом и в области достижений, однако выявленные различия не достигают уровня значимых и, скорее всего, обусловлены какими-то другими факторами. Вероятно, при увеличении выборки можно получить значимые различия.

Выводы

Подводя итог эмпирическому исследованию, делаем вывод о частичном подтверждении гипотезы.

1. Характерными особенностями социальной ответственности предпринимателей является значимо менее выраженная у них рефлексия на морально-этические ситуации (моральная рефлексия или рефлексия, актуализирующаяся в ситуациях, связанных с морально-этическими коллизиями и конфликтами) по сравнению с представителями других профессиональных групп.

2. Предприниматели значимо чаще ориентированы на социальную желательность демонстрируемого поведения, на готовность приукрашивать собственные мотивы и поступки, представляя их в более желательном свете с позиции социальности.

3. Специфическими особенностями социальной ответственности предпринимателей является ее проявление в форме принципиальности, нормативности и самопожертвования.

4. Показатели интернальности предпринимателей значимо не превышают аналогичные показатели представителей других социально-профессиональных групп, среди представителей которых большинство экстерналов, а уровень интернальности – ниже среднего и низкий.

Литература

1. Абульханова-Славская К. А. Жизненные перспективы личности. Психология личности и образ жизни. М.: Наука, 1987. С. 138-144.

2. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Словарь конфликтолога. СПб.: Питер, 2006. 528 с.

3. Бажин Д. Ф., Голынкина Е. А., Эткинд А. М. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. 1984. Т. 5. № 3. С. 152-163.

4. Кочарян И. А. Опросник диагностики личностного симптомокомплекса ответственности (ОДЛСО) и оценка его психометрических характеристик // Вестник Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина. Серия Психология. 2008. № 807. С. 179-186.

5. Тетеревкова И. В. Психолого-акмеологические условия развития ответственного отношения предпринимателей к своей деятельности: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. психол. наук / И. В. Тетеревкова. Тамбов, 2005. 23 с.

6. Тимощук И. Г. Диагностический инструментарий исследования некоторых аспектов ответственности у студентов-психологов // Практическая психология и социальная работа. 2004. № 8. С. 37-40.

7. Колмыкова М. А., Четверикова Н. А. Управленческие отношения в Индустрии 4.0 // Вестник Самарского муниципального института управления. 2023. № 4. С. 65-74.

9. Мишурова О. И. Методологические подходы к изучению социальной ответственности / Результаты маркетинговых и социологических исследований // Сервис в России и за рубежом. 2016. Т. 10. № 8 (69). С. 77-87.

8. Диагностика симптомокомплекса ответственности. URL: <https://psyttests.org/result?v=odlS9s3NEW&ysclid=m2xa1lblmj436000036>.

*Статья поступила в редакцию 10.09.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 323.2+ 316.4

© М. А. Колмыкова¹, М. С. Короткова², 2024^{1,2} Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), г. Москва, РоссияE-mail ¹: mari_kol@mail.ruE-mail ²: marina.s.korotkova@gmail.com

ИНЖЕНЕРЫ КАК ОБЪЕКТ И СУБЪЕКТ «ОБЩЕСТВЕННОГО ДОГОВОРА» В ПЕРИОД С 1920 ПО 1945 ГГ.¹

На протяжении столетий общественный договор в России определял политику государства. В статье рассматривается социально-профессиональная группа инженеров как объект и субъект «общественного договора» в послереволюционный период. Делается вывод о том, что данная социальная группа в этот период характеризовалась не просто неоднородностью, а наличием социального конфликта представителей старой и новой технической интеллигенции. Приводится описательный анализ противоречий, которые лежат в основе этого конфликта. В заключение делается вывод о том, что идея общественного договора, воплощенная властью с целью превращения СССР в сверхдержаву, оказалась очень привлекательной для инженеров, которые должны были сыграть в этом процессе определяющую роль, но путь к этому для технической интеллигенции оказался достаточно тернист.

Ключевые слова: общественный договор, инженеры, техническая интеллигенция, выдвиженцы, «спецеедство», индустриализация, СССР.

Взаимодействие государства с народом всегда находилось под пристальным вниманием исследователей разных эпох. Степень согласования интересов различных групп общества, включая государственные интересы в отношении этих групп, принято трактовать «общественным договором». Впервые это сделали ученые эпохи Просвещения Ж.-Ж. Руссо, Т. Гоббс, Д. Локк, Ш. Монтескье.

Работа Ж.-Ж. Руссо «Об общественном договоре, или принципы политического права» представляет особый интерес, поскольку автор предлагает идеальную модель общественного мироустройства,

¹ Статья выполнена в рамках гранта «Судьбы общественного договора в России: эволюция идей и уроки реализации» Российского научного фонда, грант № 23-18-00093.

которая должна базироваться на законах, выгодных именно для людей, «чтобы не оказалось никакого расхождения между справедливостью и пользой» [1]. Безусловно, речь идет о системе отношений власти и народа, где права последнего не должны быть ущемлены в угоду государственным интересам. Интерес представляет обстоятельный анализ концепции общественного договора Т. Гоббса, проведенный Г. В. Тартыгашевой, которая отмечает, что «"Гоббсова проблема" о поддержании социального порядка решается посредством идеи о том, что только государство может обеспечить мир и безопасность, поскольку обладает всей полнотой власти, которую передали ему индивиды на основании общественного договора» [2].

Известный отечественный ученый, член-корреспондент РАН Ж. Т. Тощенко делает вывод о том, что «в настоящее время концепция «общественный договор» является важнейшим теоретическим и прикладным конструктом для анализа и объяснения эволюционного или революционного развития государства и общества» [3].

В связи с вышеизложенным, *цель данной работы* – рассмотреть социально-профессиональную группу инженеров как субъект и объект общественного договора (*объект исследования*).

Предмет исследования – инженеры как социально-профессиональная группа в период с 1920 по 1945 гг.

Война, революция, «внутриклассовая борьба», «спецеедство»² аресты и расстрелы, работа в заключении, угнетение в СМИ... Это не полный перечень событий, которые существенно отразились на технической интеллигенции в первой половине XX века.

Чтобы понять, что чувствовали инженеры, что их вдохновляло, к каким целям они стремились и как складывались их отношения с советской властью, нужно понимать, какие исторические события происходили в то время в стране и какие задачи были возложены правительством на их плечи.

Многие экономисты, говоря об индустриализации в СССР, называют ее экономическим чудом XX века. По нашему мнению, это абсолютно оправданно, поскольку только реализация плана ГОЭРЛО, рассчитанного на 10–15 лет, позволило восстановить разрушенное энергетическое хозяйство страны уже к 1926 году. А к концу 1935 года советская энергетика вышла на мировой уровень, заняв третье (после США и Германии) место в мире.

² «Спецеедство» представляет собой комплекс критических замечаний и действий со стороны рабочих, направленных против «старой» технической интеллигенции и фабрично-заводской администрации в первые десятилетия советской власти.

И. В. Сталин в своей речи на Первой Всесоюзной конференции работников социалистической промышленности говорил: «Мы отстали от передовых стран на 50–100 лет. Мы должны пробежать это расстояние в десять лет. Либо мы сделаем это, либо нас сомнут...» [4].

Все это оказалось возможным ценой невероятных усилий, сложностей и противоречий внутри общества, но главное, в результате мобилизации всех видов ресурсов страны: физических, финансовых, научно-технических и, конечно же, человеческих!

Социально-профессиональная группа инженеров очень динамично развивалась и была очень разнообразна в разные годы по уровню образования, идейным соображениям, материальному достатку и т.д. Если в 1928 году численность дипломированных специалистов равнялась 48 тыс. человек [5], то к 1940 году она возросла на 250 тыс. человек, а в конце 50-х годов перевалила за отметку в миллион человек [6]. Хотя необходимо отметить, что вопрос о достоверности данных о численности дипломированных специалистов в довоенный период остается открытым.

Так, профессор О. Л. Лейбович отмечает, что в отчеты партийного руководства о количественном составе инженерно-технического персонала часто были «включены работники, имеющие начальное и неполное среднее образование, так называемые практики, которые называли себя инженерами» [7]. Хотя историки, занимающиеся исследованием 1930-х гг., обратили внимание на то, что люди, закончившие краткосрочные курсы, приписывали себе не только среднее, но и высшее образование.

Анализируя годы первых пятилеток (1928–1932 гг. и 1933–1937 гг.) и период третьей пятилетки, реализация которой была прервана началом войны, мы рассмотрим именно положение и роль технической интеллигенции в ходе грандиозных планов советского правительства, не затрагивая подробно реализацию процесса индустриализации. Но для начала отметим, что инженеры как представители технической интеллигенции в 1920–1930 гг. были представлены разными подгруппами, которые в обозначенный период находились в конфликте интересов из-за разных взглядов и установок.

Для понимания причин неоднородности этой социально-профессиональной группы мы провели описательный анализ противоречий, которые лежат в основе социального конфликта представителей дореволюционной технической интеллигенции и «новой» интеллигенции, и представили его в таблице 1.

**Конфликт представителей старой и новой
технической интеллигенции в 1920–1930 гг.**

<i>Основания противоречий</i>	<i>Старая интеллигенция</i>	<i>Выдвиженцы – новая интеллигенция</i>
Образование (знания)	Обладание необходимым культурным и образовательным капиталом, показали свои профессиональные способности еще в до-революционный период	Обучение было упрощено за счет сокращения доли общетеоретических и общетехнических дисциплин
Мотивация	Были увлечены «своим» делом и, будучи профессионалами, четко выполняли свою работу, невзирая на действующую власть, «мимикрируя» под действующие законы	Используя свое пролетарское происхождение, ставили своей целью продвижение по служебной лестнице, демонстрируя идейную преданность действующему правительству
Материальный достаток	На VI съезде профсоюзов [8] было принято решение внедрить выплаты инженерным работникам, которые были достаточно высоки. Это было связано с необходимостью заинтересовать их «рублем», потому что стране эти специалисты были просто необходимы	Применительно к выдвиженцам существовал так называемый партмаксимум, который подразумевал, что зарплаты данных работников не должны превышать 150% от уровня средней зарплаты в подконтрольных им предприятиях
Отношение власти к интеллигенции	Власть была заинтересована в знаниях, которыми отличались инженерные работники, поэтому временно закрыли глаза на их беспартийность	Власть создавала каналы вертикальной мобильности и снимала образовательные фильтры, хотя образование не было определяющим фактором, ценилась именно партийная преданность
Отношение к власти со стороны интеллигенции	Большинство оставшихся инженерных работников адаптировались к новым условиям, руководствуясь ценностями «профессионализма» без этической оценки власти, на которую они работали	Выдвиженцы демонстрировали идейную преданность советскому режиму и тесную связь с народными массами, тем более что они были выходцами из пролетариата

Окончание табл. 1

Общественная деятельность	Инженеры неохотно посещали общественные мероприятия, собрания, считая это ненужной тратой времени. Позднее инженеров обязывали брать на себя общественную нагрузку, которую необходимо было выполнять после завершения трудового дня	Выдвиженцы активно посещали собрания, считая их завоеванием революции и инструментом демократии
СМИ об инженерах	До 1928 г. регулярно издавался журнал «Инженерный труд», который включал в себя статьи профессиональной направленности, освещались вопросы организации труда	Именно для представителей «новой» интеллигенции выпускалась газета «За индустриализацию», которую можно считать официальным изданием Наркомтяжпрома
Роль в управлении предприятием	Инженеров не допускали до процесса принятий решений, несмотря на то, что знаний было достаточно, их всегда держали на расстоянии и постоянно подозревали во вредительстве	Выдвиженцев назначали на должности директоров-администраторов, которые должны были управлять предприятием, но «не знали — как»
Обвинение во вредительстве	Инженерные работники стали объектом «спецедействия», когда каждый рабочий считал своим долгом писать доносы о вредительстве	Субъектом этого обвинения выступали пролетариат и выдвиженцы, которые были напрямую заинтересованы в «гонении» инженерных работников старой формации

Данные, приведенные в таблице 1, позволяют сделать вывод о том, что в период 1920–1930 гг. существовали две диаметрально разные установки со стороны действующего правительства в отношении представителей «старой» и новой технической интеллигенции.

Выдвиженцы полностью устраивали власть своей близостью к народу, идейной преданностью и желанием трудиться на благо партии. Поэтому они быстро продвигались по партийной лестнице и занимали руководящие позиции, хотя уровень их профессиональной подготовки оставлял желать лучшего.

Инженеры, получившие образование еще при царском режиме, были как «белые вороны», которые постоянно мешали, но избавиться от них руководству не представлялось возможным. Это вид-

но из доклада И. В. Сталина на июльском пленуме ЦК ВКП(б): «Власть не должна отказываться от тех специалистов, которые думают не «по-советски» и являются беспартийными, главное — чтобы они честно сотрудничали с Советской властью, раз они согласились на это добровольно» [9]. Союз этот был временный, потому что знания инженеров были нужны только на определенный момент, пока не подрастет новая смена.

В управлении предприятиями тоже существовало противостояние старой и новой технической интеллигенции, иными словами, власть разделялась на техническую и политическую.

Руководство состояло из числа выдвиженцев, которые контролировали каждый шаг инженерных работников, заменить их было не кем, так как они обладали необходимым уровнем квалификации. О. В. Крыштановская пишет: «"Красный директор" в беседе с "техническим" ощущал себя человеком, попавшим в чужую страну и не знакомым с ее языком. За всем неясным виделась угроза, ведь люди не любят того, чего не знают, да и тех, кто знает больше их самих» [10].

Необходимо отметить, что далеко не во всех исследованиях, посвященных периоду первых пятилеток, упоминается о привлечении иностранных специалистов, которые были необходимы советскому правительству для восполнения недостатка в инженерных работниках.

Это подтверждается тем, что 2 августа 1928 года в СССР было принято Постановление Политбюро ЦК ВКП(б) «О привлечении иностранных специалистов», документ, который находился под грифом «строго секретно» [11]. На рисунке 1 наглядно видно, как изменялась численность иностранных работников Наркомата тяжелой промышленности в период с 1929 по 1935 гг.

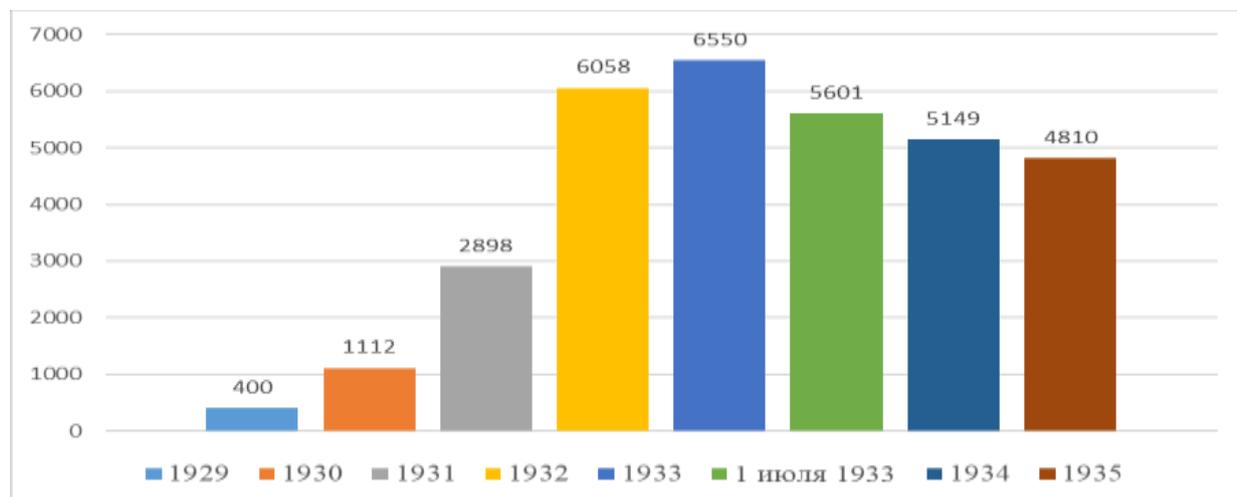


Рис. 1. Численность иностранцев в советской тяжелой промышленности (1929–1935 гг.) [12]

Говоря об инженерно-технических работниках в годы первых пятилеток, нельзя не отметить силу духа этих специалистов, преданность своей профессии и невообразимую выносливость. «От инженера вообще не требуется какого-то специально хорошего здоровья, каких-то совершенных физических качеств, но он должен обладать умением побороть сон и проявить работоспособность при достаточно длительном отсутствии времени на сон» [13]. Только ценой невероятных усилий можно выдержать этап «спецеинства», сфабрикованные судебные дела против инженеров, постоянные ухудшения условий труда на производстве, увеличение норм выработки и многое другое [14].

Бюрократизация общества, сопровождающаяся выдвиганием на ответственные посты людей без специального образования, функционеров, привела к тому, что в руководстве некоторых отраслей сложилась нездоровая обстановка администрирования. Серьезная череда репрессий затронула разных представителей советской интеллигенции, инженеры не стали исключением. По ложным обвинениям были арестованы А. И. Берг, В. П. Глушко, С. П. Королев, Л. Д. Ландау, А. Н. Туполев и др. Были уничтожены К. Я. Бауман, В. И. Межлаук, Н. И. Вавилов, Н. М. Тулайков, Л. В. Курчевский [15] и другие.

В 1931 г. Постановлением Политбюро ЦК ВКП(б) принято решение об использовании специалистов, осужденных за вредительство [16]. С тех пор в тюремных конструкторских бюро заключенные инженеры изобретали промышленное оборудование, пушки, паровозы, самолеты и ракеты.

Отметим, что выдающиеся инженеры того времени, в том числе члены и членкоры АН СССР, доктора наук и профессора, которые трудились в неволе, осуждены были, как правило, за шпионаж, вредительство, диверсии и пр. Но они продолжали работать, изобретать и конструировать, потому что были преданы своей профессии, своему инженерному делу. Многих мотивировали амнистией, поэтому их желание работать только росло. Особых успехов добились инженеры-авиаконструкторы.

В период Великой Отечественной войны резко повышается роль инженеров в борьбе за Победу. Именно в те тяжелые годы страна как никогда нуждалась в технических разработках, которые способны были реализовать только самые грамотные инженеры того времени. Была необходима не просто инновационная техника, но одновременно дешевая и качественная. Потребность в передовой технике смогли удовлетворить именно инженерные кадры, це-

ной невероятных усилий получилось осуществить технологический прорыв [17].

На основании вышесказанного сделаем следующие выводы.

1. Инженеры как социально-профессиональная группа в первой половине XX века претерпели серьезнейшие испытания (война, революция, «внутриклассовая борьба», «спецеество», аресты и расстрелы, работа в заключении и др.).

2. Индустриализация в СССР как экономическое чудо была возможна только при условии мобилизации научно-технологических кадров. Инженеры долгое время находились в ситуации, когда действующее правительство своими действиями то приближало их к привилегированному классу, то «заворачивало гайки», испытывая инженерно-технологических работников на прочность. Подозрение в шпионаже, вредительстве (сфабрикованные дела Промпартии, громкий шахтинский процесс), работа инженеров в «шарашках», конфликт с выдвиженцами – ничто не отвлекало их от работы, которую они умели делать лучше всего. Это характеризует техническую интеллигенцию как лояльную, терпеливую и преданную своей профессии социальную группу.

3. Инженеры «преклонялись» перед техникой, ими двигала мысль, что у них будет возможно претворить в жизнь все нереализованные планы о высокоиндустриализованной России. Реализация плана ГОЭЛРО была похожа на заключение пакта между большевиками и старой интеллигенцией, что свидетельствовало о наличии общих интересов. Но и это продлилось недолго. Старую интеллигенцию стали «выживать», прокладывая дорогу молодым, энергичным и идейно вдохновленным.

4. О ценности инженерно-технических кадров и о росте престижа этой профессии вспоминают во время Великой Отечественной войны, когда без мобилизации всего народа победить врага было бы невозможно. Особая роль в этом отводилась именно инженерам.

5. Идея общественного договора, воплощенная властью с целью превращения СССР в сверхдержаву, оказалась достаточно привлекательной для инженеров, которые должны были сыграть в этом процессе определяющую роль.

Литература

1. Руссо Ж.-Ж. Об общественном договоре: Трактаты: пер. с фр. М.: КАНОН-пресс: Кучково поле, 1998. С. 197.

2. Тартыгашева Г. В. Идея общественного договора в трудах Томаса Гоббса // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2023. № 4. С. 89–99. DOI: 10.28995/2073-6401-2023-4-89-99.

3. Тощенко Ж. Т. Общественный договор в российском исполнении: реальность и уроки // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2023. № 3. Ч. 2. С. 168–183. DOI: 10.28995/2073-6401-2023-3-168-183.

4. Сталин И. В. Соч. Т. 13. М., 1951. С. 29-42.

5. Страна советов за 50 лет. М., 1967. С. 230-231.

6. Народное хозяйство СССР в 1985 г. М., 1986. С. 401.

7. Лейбович О. Л. Сколько же было инженеров в СССР в годы второй пятилетки? К вопросу о достоверности советской социальной статистики (Письмо в редакцию) // Вестник гуманитарного образования. 2018. № 1. С. 39-43.

8. Резолюции VI съезда профессиональных союзов СССР. 11-18 ноября 1924 года. Свердловск: Уралпрофсовет, 1924. 50 с.

9. Сталин И. В. Об итогах июльского пленума ЦК ВКП(б). Доклад на собрании актива ленинградской организации ВКП(б) 13 июля 1928 г. // Сталин И. В. Полное собрание сочинений. М.: Госполитиздат, 1950. Т. 11. С. 91.

10. Крыштановская О. В. Инженеры: Становление и развитие проф. Группы, АН СССР, Ин-т социологии. М.: Наука, 1989. 140 с.

11. Индустриализация Советского Союза. Новые документы. Новые факты. Новые подходы. Институт российской истории РАН. М., 1999. Ч. II. С. 208-209. РЦХИДНИ. Ф. 17. Оп. 3. Д. 698. Л. 3-4.

12. РГАЭ. Ф. 7297. Оп. 38. Д. 289. Л. 65-74.

13. Индустриализация Советского Союза. Новые документы. Новые факты. Новые подходы. Институт российской истории РАН. М., 1999. Ч. II. С. 221-225. РГАЭ. Ф. 7297. Оп. 38. Д. 37. Л. 57-54.

14. Ким В. И. Феномен «спецеества» в раннем советском обществе (по письмам в редакцию «Рабочей газеты» 1922–1928 гг.) // Вестник РУДН. Серия: История России. 2016. № 1. С. 48-55.

15. Лельчук В. С. Научно-техническая революция и промышленное развитие СССР. М., 1987. С. 80.

16. Постановление Политбюро ЦК ВКП(б) об использовании специалистов, осужденных за вредительство. 10–13 апреля 1931 г. // РГАСПИ. Ф. 17. Оп. 162. Д. 10. Л. 7.

17. Богданов А. Наука об общественном сознании. М., 1918. С. 194.

*Статья поступила в редакцию 05.09.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

© Д. А. КОШЕЛЕВ, 2024

Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

E-mail: dkoshelev@gmail.com

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ РАДИКАЛИЗМУ: КАТЕГОРИИ «ФАШИЗМ» И «НАЦИЗМ» В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Статья посвящена изучению вопроса о необходимости разграничения таких социально-политических и культурных феноменов, как «нацизм», «фашизм», «ксенофобия», «расизм» и других схожих категорий в современном российском законодательстве. Предпринимается попытка поиска возможного решения проблемного вопроса: во-первых, обосновывается отсутствие целесообразности обеспечения терминологического единства по отношению к ним, во-вторых, предлагается вариант корректировки существующего порядка отнесения материалов (печатных, аудио-, визуальных, цифровых, иных) к запрещенным посредством дополнения некоторых из них комментариями и пояснениями, способствующими надлежащей и корректной оценке данных материалов пользователями, а также пониманию их деструктивной сущности.

Ключевые слова: нацизм, фашизм, национал-социализм, экстремизм, терроризм, уголовное право.

Введение

За последнее десятилетие все чаще поднимается вопрос о необходимости разграничения таких социально-политических и культурных феноменов, как «нацизм», «фашизм», «ксенофобия», «расизм» и т.д. Его возникновение инициируется рядом авторов, имеющих намерение поднять проблему использования в российском законодательстве различных терминов и понятий, характеризующих, по сути своей, одно и то же явление: деятельность политических радикалов ультраправого толка — индивидуальную или в составе устойчивой структурированной группы, которая базируется на идеологических основах классического итальянского фашизма либо его германского подвида — национал-социализма, а также осуществляет попытки по их непосредственному претворению как в политической борьбе, так и в реальной жизни [1–3].

В различных нормативных правовых актах России — Уголовном кодексе Российской Федерации [4], Федеральном законе от 15.04.1998 г. № 64-ФЗ «О культурных ценностях, перемещенных в Союз ССР в результате Второй мировой войны и находящихся на территории Российской Федерации» [5], Указе Президента РФ от 29.05.2020 г. № 344 «Об утверждении Стратегии противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года» [6], Постановлении Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 19.07.2017 г. № 2114-7 ГД «Об обращении Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации «К парламентам стран Европы, Парламентской ассамблее Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе, Парламентской ассамблее Совета Европы, Европарламенту в связи с оскорблением памяти воинов, погибших при освобождении Европы от нацизма, жертв Холокоста и других преступлений против человечности, совершенных гитлеровцами и их пособниками в годы Второй мировой войны» [7] — используются такие понятия, как «нацизм», «национал-социализм», «фашизм» и т.д., что, по мнению некоторых правоведов, порождает терминологическую неопределенность и нуждается в законодательном уточнении.

Не вызывает сомнений то обстоятельство, что стремление обеспечить понятийную ясность и однообразие в нормативных правовых актах вполне понятно и обоснованно. Однако, как представляется, оно не только не решает обозначенной проблемы, но и еще в большей степени отягощает поиск ее оптимального решения.

Цель настоящего исследования — выявить наличие или отсутствие необходимости внесения в нормативные правовые акты России изменений, направленных на унификацию применения понятий «нацизм», «фашизм» и т.д.

Объектом настоящего исследования являются общественные отношения, образование которых обусловливается применением уголовного закона к лицам, виновным (подозреваемым) в осуществлении действий экстремистской направленности, осуществляемых элементами, придерживающимися праворадикальных политико-идеологических установок.

В качестве предмета исследования выступают нормативные правовые акты Российской Федерации, устанавливающие уголовную ответственность за осуществление экстремистской и террористической деятельности; доктринальные положения российского законодательства в сфере противодействия распространению итальянского фашизма, германского национал-социализма, их реабилитации.

Результаты исследования

Успешное решение вопросов, связанных с противодействием радикализму в любом его проявлении — политическом, религиозном и т.д., является одним из безусловных приоритетов для современного российского государства. Так, данная задача была поставлена Президентом России В. Путиным перед правоохранительными органами на заседании Коллегии МВД РФ в апреле 2024 г. [8].

Проблематика, прямо или косвенно связанная с политическим, религиозным и иным радикализмом, достаточно обширна и разнообразна, что зачастую обуславливает смещение акцентов в научно-теоретической, законотворческой и правоприменительной деятельности с вопросов, имеющих очевидно первоочередной, прикладной характер, на задачи, решение которых может быть без каких-либо критических последствий отложено во времени.

Одной из проблем, достаточно часто поднимаемой как юристами-теоретиками, так и некоторыми правоприменителями, является определение степени необходимости инициирования деятельности по обеспечению терминологического единства в нормативных правовых актах, так или иначе направленных на защиту государства, общества и личности от экстремистской и террористической угроз. В частности, ставится вопрос о целесообразности замены понятий «фашизм», «нацизм», «национал-социализм» и т.д. каким-либо одним общим универсальным термином, который, как предполагается, будет играть одновременно и объединяющую, и уточняющую роль.

Для того чтобы решить обозначенную проблему, вначале необходимо определить, какие задачи планируется решить посредством предлагаемой понятийной унификации. Например, осуществляя поиск ответа, опираясь сугубо на знания и сведения теоретического характера (образующие такие академические науки, как зарубежная (новейшая) история, история государства и права России и зарубежных стран, политология, теория права и государства, история политических и правовых учений и т.д.), то можно не сомневаться, что, имея в своем арсенале необходимый и достаточный научный инструментарий, объективно существующие различия между итальянским фашизмом, германским национал-социализмом и иными вариантами европейского консервативно-революционного движения не только установлены, но и всесторонне изучены. Это подтверждается значительным количеством обстоятельных исторических, политологических и иных научных трудов, количество ко-

торых постоянно увеличивается. Вместе с тем если предпринять попытку взглянуть на обозначенную проблему с позиции уголовно-правовых наук, то вряд ли все признаки и черты, идентифицирующие указанные выше, а также многие иные политические режимы можно рассматривать в качестве необходимых. В данном случае для осуществления противодействия любым проявлениям как фашизма, так и нацизма, будут иметь значение иные обстоятельства. Среди них — следующие.

1. Наличие системы соответствующих обвинительных вердиктов в отношении германского рейха, фашистской Италии и милитаристской Японии, вынесенных компетентными международными трибуналами. Важно при этом подчеркнуть, что в качестве преступных признана не только деятельность органов государственной власти, высшего и среднего политического, военного и гражданского руководства и различных государственных организаций Италии, Германии и Японии, но и сама идеология национал-социализма и фашизма, что вполне можно рассматривать в качестве решения, не имевшего ранее прецедентов.

2. Отказ ряда государств — участников Второй мировой войны, а также некоторых иных стран в предоставлении праворадикальным партиям и организациям политической субъектности, в установлении уголовного и иного наказания за преступные деяния, связанные с пропагандой или оправданием идеологии и практики государств «Оси» в любых их интерпретациях.

3. Возможность непосредственно наблюдать результаты разрушительной и антинациональной деятельности неонацистских партий и организаций в истории некоторых современных государств, наиболее ярким примером которых следует считать Украину, причем начиная с самых первых лет — с момента обретения ею суверенитета.

4. Наличие явной асимметрии, которую можно наблюдать как в сфере современных научных исследований, так и в правоприменительной практике, которая выражается в превалировании анализа каких-либо аспектов и черт уже совершенных преступных деяний в ущерб установлению и объяснению первичных, базовых причин их образования. Ведь нужно признать, что, к сожалению, лишь совершенный 22 марта 2024 г. чудовищный по своей жестокости и цинизму террористический акт в развлекательном комплексе «Крокус-сити» стал отправной точкой в решительной активизации антиэкстремистской и антитеррористической деятельности государства в законотворческой и правоприменительной сферах, а также в реали-

зации комплекса действий, направленных на решение с каждым годом все более и более усугубляющегося «мигрантского вопроса», который, кстати, был и остается краеугольным камнем в идеологическом фундаменте абсолютного большинства представителей крайне правого политического фланга в любом европейском государстве, которые, по их заверениям, прибегают к радикальным мерам в отношении некоренного населения, выполняя те функции государства, которые оно либо игнорирует полностью, либо относится к ним без должного внимания.

Анализируя нормы отечественного уголовного законодательства, можно заметить, что в действующем Уголовном кодексе Российской Федерации (УК РФ) содержится значительное количество статей, предусматривающих различные по своему виду и тяжести наказания за совершение преступных деяний, которые могут быть объединены в общую категорию преступлений, совершаемых на почве ненависти.

В зарубежных правовых системах указанные виды преступлений сгруппированы аналогичным образом, имеют общее название — «hate crimes» и традиционно находятся в фокусе внимания как законодотворца, так и теоретиков и практических работников.

Устанавливая обстоятельства совершения конкретного преступления, совершенного из расовой, национальной, религиозной и иной ненависти, должностное лицо, осуществляющее расследование (далее — следователь), не связано необходимостью точного определения конкретного вида фашистской идеологии, исторически и политически оформившейся в Европе в 1920–1930 гг. XX в. либо образовавшейся после окончания Второй мировой войны, которой руководствовался злоумышленник. В качестве такой политической платформы может выступать и классический итальянский фашизм, и германский национал-социализм, и набирающее все большую популярность в глобальном масштабе, и в том числе в России, движение белого супрематизма, «скинхед-движение» и т.д.

Более того, данный подход при расследовании рассматриваемой категории преступлений справедлив не только в отношении так называемых фашиствующих элементов. В равной степени он также эффективен и в случаях, когда преступное деяние совершается представителями леворадикального политического лагеря — маоистами, членами движения «антифа», представителями различных рабочих и революционных «фронтов» и т.д., неприязнь которых имеет как классовую, так и идеологическую природу.

Точное определение первоисточника тех или иных идеологем и политико-философских установок, обусловивших девиантное поведение лица, в необходимых случаях осуществляется на основании судебного экспертного заключения. Данная детализация, возможно, отчасти и будет способствовать более точному выяснению некоторых обстоятельств совершения преступления (или приготовления к нему), однако определяющего значения она будет с высокой степенью вероятности лишена.

Несравнимо более важной задачей для следствия видится выявление в действиях подследственного совокупности признаков и черт — идеологических, философских, а также практических, которые в равной степени характерны для всех платформ ультраправого характера, вне зависимости от времени и условий их зарождения и политической активности.

Установлению и всестороннему научному анализу данных отличительных признаков посвящено обширное количество отечественных [9–11] и зарубежных [12–14] научных исследований.

Обобщая достигнутые в данном направлении научные результаты, можно утверждать, что таковыми чертами являются следующие.

1. Нетерпимость (расовая, национальная, религиозная, идеологическая (мировоззренческая), доведенная до крайней степени радикализма и имеющая соответствующую теоретико-идеологическую базу в форме авторских сочинений партийных руководителей, различных компиляционных тематических подборок и т.д. и соответствующего практического воплощения. Что касается последнего, то оно характеризуется высокой степенью вариативности и в большинстве случаев имеет форму:

а) устных публичных высказываний, выступлений и призывов, музыкальных произведений, визуализированных образов, литературных или псевдонаучных публикаций и т.д.; так или иначе, все они имеют своей общей целью унижение национального достоинства, разжигание ненависти и вражды в отношении какого-либо конкретного индивида, группы людей или народа; в качестве наиболее распространенных примеров данной деятельности следует рассматривать перепечатки (репринтные воспроизведения изданий) трудов руководителей национал-социалистического и фашистского государств, лидеров современного международного неонацистского движения; сочинения псевдорелигиозной тематики; аудио-, видеовыступления музыкальных коллективов, репертуар и продукцию которых следует рассматривать как экстремистские;

визуальные материалы (листовки, плакаты, карикатуры, рисунки и т.д.), демонстрирующие запрещенную символику; превратно истолкованные, сфальсифицированные или умышленно искаженные исторические документы и проч.;

б) вполне конкретных практических действий, являющихся, согласно действующему российскому законодательству, уголовно наказуемыми, включая, но не ограничиваясь: совершение убийства (ст. 105), причинение вреда здоровью различной степени тяжести (ст. 111-113, 115), побои (ст. 116) и истязания (ст. 117), угрозу убийством или причинение тяжкого вреда здоровью (ст. 119), совершение преступлений против общественной безопасности (ст. 205-227) и т.д.

2. Наличие прямых и недвусмысленно выраженных намерений, закрепленных, как правило, в соответствующих нормах партийных учредительных документов и направленных на слом существующего конституционного строя (как правило, в результате открытой вооруженной, а зачастую партизанской борьбы) и подрыв безопасности государства. При этом важно отметить, что наличие данного признака свойственно отнюдь не только праворадикальным идеологиям, но и поддерживается большинством левацких партий. Так, к примеру, в Учредительном заявлении незарегистрированной в Министерстве Юстиции РФ (далее — Минюст РФ) Российской Маоистской Партии (далее — РМП) содержатся положения о необходимости подготовки и осуществления в России социалистической революции и построения коммунистического общества (п. 4.2). В свою очередь, для достижения поставленной цели избирается такой способ, как «вооруженная борьба (вооруженное выступление)» (п. 4.4) [15].

Ряд других идентифицирующих германский нацизм, итальянский фашизм, а также иные близкие им политические режимы черт, а именно: антипарламентаризм, категорическое неприятие коммунистической идеологии и устранение с политической арены коммунистических партий, расовая, религиозная и национальная сегрегация гражданского населения, господство принципа унитаризма при конструировании административно-политической системы государства, корпоративизм, принцип фюрерства и т.д. — вряд ли будут представлять первоочередное значение для следствия и могут найти свое применение преимущественно в решении вопросов сугубо научно-исследовательского характера.

Данное обстоятельство находит свое подтверждение в ходе изучения и систематизации достаточно обширной правопримени-

тельной практики по рассматриваемому вопросу, которая дает необходимые основания для точного определения основных объектов преступного посягательства [16–18].

Наконец, еще одним подтверждением невысокой научной и практической значимости проблемы, связанной с необходимостью обеспечения единой терминологии при упоминании в российском законодательстве понятий «нацизм» и «фашизм», является Федеральный закон «О противодействии экстремистской деятельности» [19] (далее — ФЗ Об экстремизме), который зачастую подвергается критике по причине отсутствия в нем четко сформулированного понятия «экстремистская деятельность» («экстремизм») и определения лишь совокупности идентифицирующих его черт.

Полагаем, что претензии подобного рода вряд ли следует рассматривать в качестве обоснованных, ведь никакой случайности или, хуже того, очевидной недоработки в формулировании основных терминов, используемых в упомянутом нормативном акте, нет.

В данном случае законодатель вполне осознанно воздержался от формулирования и нормативного закрепления правовой конструкции «экстремистская деятельность (экстремизм)», что объясняется как традиционно высоким уровнем его научной дискуссионности, так и присущим ему вариативным характером, что, вне всякого сомнения, будет порождать неуместные трудности при осуществлении надлежащей правовой квалификации преступного деяния.

Благодаря такому подходу действующему ФЗ Об экстремизме удалось если не устранить полностью, то в максимальной степени нивелировать противоречия, которые могут возникнуть перед следователем при решении вопроса о том, какая именно идейная основа — национал-социалистическая, фашистская, скандинавско-нордическая, супрематистская американская, анархо-максималистская и т.д. — побудила виновное лицо к совершению преступления.

Взамен излишней конкретизации, имеющей в данном случае очевидный деструктивный характер и вряд ли способствующей установлению истины по конкретному делу, он включил все виды противозаконной деятельности представителей политических, религиозных и иных радикалов в единую универсальную конструкцию — «экстремизм», взяв за основу совокупность присущих им общих черт.

Что же касается отдельного упоминания в п. 3 ст. 1 ФЗ Об экстремизме «трудов руководителей национал-социалистической рабочей партии Германии, фашистской партии Италии», то это также выглядит вполне обоснованным и объясняется наибольшей медийной из-

вестностью и частотой цитирования запрещенных в России сочинений А. Гитлера «Моя борьба» и Б. Муссолини «Доктрина фашизма».

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что обозначенную рядом правоведов проблему, связанную с необходимостью обеспечения терминологического единообразия в сфере уголовного и иного законодательства России относительно применения понятий «нацизм», «фашизм» и др., совершенно очевидно не следует рассматривать ни в качестве критичной, ни тем более в качестве первоочередной. Для целей квалификации преступного деяния, совершенного на почве ненависти, указанные понятия без каких бы то ни было последствий могут использоваться наравне, не заменяя, но и не подменяя друг друга.

Вместе с тем становится очевидным, что обозначенная проблематика обнажает гораздо более важную и насущную проблему, которая требует своего осмысления и решения, причем в весьма сжатые сроки. Она заключается в сохраняющейся вплоть до текущего момента доступности литературы экстремистского характера в России для относительно свободного ознакомления с ней широких слоев населения.

Действительно, невзирая на значительные усилия правоохранительных органов, специальных служб и Министерства юстиции РФ, запрещенные для свободного оборота сочинения, труды, а также иные материалы экстремистской и террористической направленности продолжают распространяться на территории России, не в последнюю очередь — благодаря враждебной по отношению к ней деятельности ряда европейских государств и в первую очередь — прибалтийских республик, США, Польши, Украины и т.д. Такое положение дел имеет своим закономерным результатом доступность соответствующих материалов для заинтересованных лиц (за исключением случаев использования их в научных и исследовательских целях) как в традиционном, то есть печатном виде, так и посредством глобальной телекоммуникационной сети Интернет.

Есть все основания утверждать, что в настоящее время сложились необходимые условия для того, чтобы коренным образом изменить отношение государства к принципам составления и ведения Федерального списка экстремистских материалов, так как подход к отнесению к запрещенным тех или иных сведений, изданий и информации далеко не всегда является бесспорным и обоснованным.

Исключая из свободного оборота ту или иную литературу, лишая пользователей доступа к определенной аудио-, видеопро-

дукции (исключая, разумеется, контент, содержание которого идет вразрез с общественной моралью и нравственностью и иными требованиями отечественного законодательства), российское государство во многом обеспечивает создание эффекта, обратного ожидаемому: интерес к запрещенным материалам не только не снижается, но и имеет устойчивую тенденцию к постоянному росту.

В связи с этим полагаем целесообразным предложить осуществление деятельности по пересмотру порядка отнесения различных материалов к запрещенным и экстремистским. К примеру, вместо того, чтобы продолжать политику максимально возможного ограничения доступа к тем или иным произведениям литературы и искусства, например, к упомянутым выше сочинениям Гитлера и Муссолини, представляется обоснованным инициировать деятельность по их дополнению необходимыми комментариями, разработанными профильными специалистами-историками, правоведами, политологами и т.д. Располагаясь по ходу изложения основного текста или будучи выделенными в отдельный раздел, они предоставляли бы читателю необходимую дополнительную информацию и пояснения, позволяющие ему сформировать комплексное мнение о деструктивном и человеконенавистническом характере излагаемых в них установок и мыслей. А дополнение комментариев материалами Международных трибуналов (Нюрнбергского, Токийского и т.д.), вне всякого сомнения, не оставят им ни малейшего шанса быть воспринятыми кем-либо снова. Наконец, нельзя недооценивать необходимость и полезность тематического подбора цитат и высказываний руководителей государств «Оси» относительно населения Советского Союза в целом, его участи в случае их победы в вооруженном противостоянии, а также судьбы некоторых его народов, в частности, славян, евреев и т.д.

Более того, нельзя не отметить, что в связи с вполне очевидной и фатальной деградацией консервативно-революционной философии с момента, когда книги Муссолини и Гитлера и прочие вышли в свой первый тираж, и по настоящее время критический анализ «трудов» представителей современного неонацистского движения (Дж. Л. Рокуэлла, Д. Лейна, У. Пирса и многих других) и подготовка соответствующих пояснений и комментариев к ним, обнажающих их идейную убогость и разрушительное для индивида, общества и государства воздействие, вряд ли вызовут какие-либо затруднения.

Хотя в то же время следует признать, что предлагаемое решение вряд ли будет иметь универсальный характер и не сможет в

равной степени применяться ко всем без исключения изданиям и материалам, признаваемым в России экстремистскими.

Литература

1. Рыжов П. С. Разграничение понятий фашизма и нацизма в отечественной правовой системе // Пробелы в российском законодательстве. 2018. № 3. С. 383-388.

2. Шевелева К. В. О нормативно-правовом закреплении понятий «нацизм» и «фашизм» в отечественном законодательстве // Вестник Академии права и управления. 2021. № 2 (63). С. 78-83.

3. Меркурьев В. В., Рубцов Д. И. Совершенствование уголовно-правовых средств. Противодействие фашизму и нацизму при нарастании угроз национальной безопасности России // Обозреватель. 2022. № 5-6 (388-389). С. 89-103.

4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ (в ред. от 08.08.2024) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

5. Федеральный закон от 15.04.1998 г. № 64-ФЗ «О культурных ценностях, перемещенных в Союз ССР в результате Второй мировой войны и находящихся на территории Российской Федерации» (в ред. от 11.06.2021) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 16. Ст. 1799.

6. Указ Президента РФ от 29.05.2020 г. № 344 «Об утверждении Стратегии противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года» (в посл. ред.) // Собрание законодательства РФ. 2020. № 22. Ст. 3475.

7. Постановление Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 19.07.2017 г. № 2114-7 ГД «Об обращении Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации «К парламентам стран Европы, Парламентской ассамблее Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе, Парламентской ассамблее Совета Европы, Европарламенту в связи с оскорблением памяти воинов, погибших при освобождении Европы от нацизма, жертв Холокоста и других преступлений против человечности, совершенных гитлеровцами и их пособниками в годы Второй мировой войны» (в посл. ред.) // Собрание законодательства РФ. 2017. № 30. Ст. 4614.

8. Путин назвал среди приоритетов МВД борьбу с экстремизмом. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6611043>.

9. Устрялов Н. В. Германский национал-социализм. М.: Вузовская книга», 1999. 144 с.

10. Макарова Л. М. Идеология германского национал-социализма: социально-политический анализ: дисс. ... д-ра ист. наук / Л. М. Макарова. Казань, 2005. 280 с.

11. Кошелев Д. А. Генезис публичного права Германии (1933-1939): теоретический и историко-правовой анализ: дисс. ... канд. юрид. наук / Д. А. Кошелев. Казань, 2003. 221 с.
12. Арендт Х. Истоки тоталитаризма / Пер. с англ. И. В. Борисовой, Ю. А. Кимелева, А. Д. Ковалева и др. М.: ЦентрКом, 1996. 672 с.
13. Гейден К. История германского фашизма. М-Л.: Государственное социально-экономическое издательство, 1935. 355 с.
14. Кунц К. Совесть нацистов. М.: Ладомир, 2007. 400 с.
15. Учредительное собрание Российской Маоистской Партии (принято 09 июня 2000 г). [Уточнено 3–4 января и 21 мая 2004 г. Переименовано из «Предварительной программы» 27 декабря 2016 г.]. URL: <https://rusmaoparty.org/about/program/>.
16. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 26 марта 2013 г. по делу № 2-92/12. URL: <https://sudact.ru/vsrf/doc/siyW8GsshDmO/?vsrf>.
17. Решение Ленинградского районного суда г. Калининграда (Калининградская область) № 2-6038/2023, 2-877/2024, 2-877/2024 (2-6038/2023), М-4745/2023, М-4745/2023 от 26 февраля 2024 г. по делу № 2-6038/2023. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/hlqe8iZBApZX/>.
18. Приговор Верховного Суда Чувашской Республики № 2-04/2024, 2-4/2024 от 27 февраля 2024 г. по делу № 2-04/2024. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/EJvJFkRgzhlV/?regular-txt=нацизм&>.
19. Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 114-ФЗ (в ред. от 15.05.2024) «О противодействии экстремистской деятельности» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3031.

*Статья поступила в редакцию 19.08.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
д-ром полит. наук, доцентом В. А. Зиминим*

© Т. Е. ВОДОВАТОВА, 2024

Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

E-mail: vodovatovaimi@mail.ru

КОММУНИКАТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ В АНГЛОЯЗЫЧНЫХ СМИ (НА МАТЕРИАЛЕ ТЕКСТОВ О «ЗВЕЗДНЫХ» СКАНДАЛАХ)

Статья посвящена исследованию, основанному на изучении англоязычных текстов о «звездных» скандалах из интернет-источников СМИ с дискурсивных и лингвостратегических позиций. Изучаемые в работе тексты принадлежат к гламурному дискурсу, лингвистическая специфика которого определяет коммуникативные особенности текстов и, прежде всего, использование в качестве ключевой стратегии искажения информации. Названная стратегия конкретизируется через тактики очернения действительности, целенаправленного отбора передаваемой информации, умолчания, которые актуализируются в текстах на уровне прямых и косвенных языковых средств. Все перечисленное повышает коммуникативный эффект текста как ключевого элемента в управлении информацией.

Ключевые слова: коммуникативно-прагматическая парадигма, гламурный дискурс, нарратив, коммуникативные стратегии и тактики, прямые и косвенные языковые средства, управление информацией.

Введение

Как известно, язык является мощным средством коммуникативного воздействия, с помощью которого можно не только описывать, но и интерпретировать события, управляя их восприятием [1].

Актуальность темы, которая была выбрана для данного исследования, обусловлена тем, что она находится в русле коммуникативно-прагматической научной парадигмы, которая в последние годы утвердилась в лингвистике, и определяет научный интерес лингвистов к изучению текстов с новых, коммуникативно-прагматических позиций. Такой подход предполагает исследовательские акценты на дискурсивную принадлежность текстов и используемые в текстах коммуникативные стратегии и тактики, которые наилучшим образом соответствуют коммуникативным це-

лям дискурса. Кроме этого, полученные результаты научного знания предполагаются к интерпретации и использованию в социологии управления и культурологии.

Цель работы заключается в определении дискурсивной принадлежности текстов на английском языке и коммуникативных стратегий и тактик, обеспечивающих реализацию коммуникативных целей дискурса.

Объектом для исследования выступили материалы англоязычных текстов о «звездных» скандалах из интернет-источников СМИ, предмет исследования — дискурсивная принадлежность текстов и используемые в них коммуникативные стратегии и тактики.

Предварительное знакомство с текстами о «звездных» скандалах на английском языке позволило автору выдвинуть гипотезу о том, что названные тексты принадлежат к так называемому гламурному дискурсу, к которому в последнее время приковано самое пристальное внимание исследователей.

Для изучения фактического материала использовались сложившиеся в рамках коммуникативно-прагматической парадигмы методы дискурсивного и лингвостратегического анализа.

Результаты исследования

Гламурный дискурс в специальных исследованиях определяется как «сложное коммуникативное явление, имеющее своей целью не только продвижение товаров потребления, одежды, стиля, но и навязывание образа жизни, политики посредством формирования актуальных для потребителя ценностей и соответствующего им стиля жизни» [2, с. 14].

Названная цель гламурного дискурса раскрывается через текст, который выступает в качестве нарратива, то есть рассказа, истории с определенным сюжетом в рамках тематики гламурного дискурса. Представляемые в настоящей статье тексты о «звездных» скандалах в полной мере отвечают всем признакам гламурного дискурса и нарратива. В них представлены скандальные, неприглядные сюжеты из биографии звезд кино, бизнеса, в том числе шоу-бизнеса, политики, спорта, которые навязываются читателям как некие актуальные ценности, образцы стиля жизни, объекты зависти и подражания.

Дискурсивная принадлежность и нарративная природа названных текстов обуславливает использование в них определенных коммуникативных стратегий и тактик, определяющих максимальную коммуникативно-прагматическую эффективность текстов.

С развитием коммуникативной парадигмы в лингвистике сложилось достаточно четкое и практически единодушное понимание коммуникативной стратегии как ключевого понятия лингвистических исследований, проводимых в рамках названной парадигмы. Наиболее точно понимание коммуникативной стратегии выражено, на наш взгляд, в толкованиях известных отечественных лингвистов, в соответствии с которыми под коммуникативной стратегией следует понимать «цепь решений говорящего, его выбор определённых коммуникативных действий и языковых средств; реализацию набора целей в структуре общения» [4], «комплекс речевых действий, направленных на достижение коммуникативной цели» [3]. Коммуникативная стратегия реализуется в общении на уровне коммуникативных тактик, коммуникативных ходов и, далее, языковых средств.

Из приведенных определений становится очевидной роль стратегии как инструмента планирования общения и осуществления воздействия на собеседника в процессе общения. Становится ясным также выстраивание в отдельном акте общения некоей «коммуникативной цепи», звеньями которой являются коммуникативная цель, коммуникативная стратегия, коммуникативный эффект (воздействие на собеседника). В содержательном плане имеет место «закольцованность» этих звеньев: коммуникативная цель определяет коммуникативные стратегии, которые приводят к коммуникативному эффекту (воздействию на собеседника), соответствующему коммуникативной цели.

Как показывает анализ фактического материала, ключевой стратегией в англоязычных текстах «звездных скандалов», обеспечивающей передачу свойственных текстам «гламурных» и «скандальных» смыслов и, соответственно, максимальный воздействующий эффект, является стратегия искажения информации, которая проявляется в различных тактиках и маркируется различными языковыми средствами. Покажем это на примере выдержки из статьи «Why is ‘Supernatural’'s Jared Padalecki so problematic?»:

Ah, Supernatural. You certainly know how to bring on the drama. From the infamous November 5th, 2020 to continue to resurrect from its freshly turned grave about new fandom drama, there's always something going on in the fandom.

<...>

There are also rumors of Jensen Ackles & Jared Padalecki fighting behind the scenes before acting all “buddy-buddy” for the fans. It's a whole

thing. Either way, people are feeling like Padalecki was being majorly homophobic. And, oh boy, people are still debating that on Twitter to this day. It's like the second result when you type his name into the search bar on the site.

В данной статье автор объявляет натурализм актера Джареда Падалеки «проблематичным», приводя в качестве обоснования такой постановки вопроса активно обсуждаемые в Интернете противоречивые слухи о сексуальной ориентации актера. В статье не приводится ни единого факта, который позволил бы сомневаться в натурализме Падалеки, мнение автора основано исключительно на слухах, поэтому можно утверждать, что содержание этого мнения является намеренным искажением действительного положения вещей.

Автор статьи использует искажение действительности в качестве способа организации структурно-семантического пространства текста, то есть стратегии, которая способствует достижению текстом присущей гламурному дискурсу коммуникативной цели, а именно, продемонстрировать богемный образ жизни звездных персонажей и позиционировать его как некий идеал, к которому стремятся «простые» люди.

Стратегия искажения действительности в содержательном плане носит общий характер; в различных ситуациях общения она реализуется на уровне тактик. В данном акте общения имеет место искажение действительности в сторону его негативного представления, которое можно обозначить как тактику очернения действительности.

Как общая стратегия, так и конкретная тактика в анализируемом тексте маркируется на уровне языковых и речевых средств. Их реализация наблюдается уже в самом начале статьи — в заголовке, который по определению занимает сильную позицию в тексте. В структурно-семантическом плане заголовок представляет собой риторический вопрос о том, почему натурализм актера должен быть поставлен под сомнение. В содержательном плане заголовок позволяет читателю судить о том, что в статье он найдет некие неприглядные сведения из жизни актера, а «выгодная» в коммуникативном плане позиция заголовка способствует более эффективной реализации этого суждения.

В качестве языковых средств актуализации названных стратегии и тактики в содержании основного текста присутствуют лексические единицы, которые в контексте статьи и ситуации общения

прямо выражают смыслы очернения действительности. Это, прежде всего, ключевое слово статьи «supernatural», которое используется в двояком смысле: как название сериала, в котором принимает участие главный персонаж, и как обозначение сексуальной ориентации этого персонажа, которая ставится под сомнение — об этом свидетельствует необычная для этого слова форма множественного числа в заголовке. Наличие двойных смыслов у слова всегда оставляет возможность неверно трактовать тот или иной факт, и в данном случае это обстоятельство оказывается очень подходящим способом очернения личности актера.

Еще одной лексической единицей, которая участвует в реализации тактики очернения действительности, является словосочетание «to bring on the drama». Его семантика — «поставить драму» — не содержит негативных, «очерняющих» действительность значений. Однако в контексте статьи, учитывая тот факт, что она посвящена Джареду Падалеки, у читателя создается впечатление, что имеет место некое драматическое событие, и его главным виновником является актер, хотя конкретных фактов по этому поводу не приводится. Упомянутое выражение, таким образом, является непрямым средством реализации тактики очернения действительности, в данном случае — поступков главного персонажа.

Обратим также внимание на слово «laundry», прямое значение которого — «вещи, которые подлежат стирке», переносное — «грязное белье», то есть характеристики или предметы, которые считаются неприятными. Автор статьи, не приводя фактов, утверждает, что список «грязного белья» Падалеки довольно длинный. Без конкретных фактов это утверждение следует воспринимать как искажающее действительность с акцентом на очернительный характер ее искажения.

Стратегия искажения действительности, ключевая для текстов о «звездных» скандалах, может реализоваться также через тактику целенаправленного отбора передаваемой в тексте информации. Обратимся к рассмотрению соответствующего фрагмента статьи «7 Celebrities Who Have A Hidden Dark Side»:

Her costars on Nickelodeon have said that Ariana “sucked the life” out of them, or one of the “most stuck-up, disrespectful people I ever met in this industry,” blaming Ariana for cancellations, problems filming, and said she threw tantrums when she did not get her way.

В приведенном фрагменте статьи идет речь о семи знаменитостях, которые, по утверждению автора, не столь идеальны, как

представляются на первый взгляд. Главными действующими лицами нарратива являются, как видим, «stars», «celebrities», которые представляются в статье в неприглядном свете, но вместе с тем таким желанным для многих и многих людей. В связи с этим принадлежность приведенного фрагмента статьи к гламурному дискурсу сомнений не вызывает.

Ключевой стратегией, обеспечивающей «гламурность» текста, является, как и в предыдущем фрагменте, стратегия искажения действительности. Знакомясь с содержанием статьи, читатель восхищается и завидует независимости звезд, которые могут себе позволить любой каприз и любую вольность в поведении и отношении к окружающим. Он не понимает, что на самом деле все не так «красиво», что изображаемая в статье картинка явно приукрашена. Образ гламура как ценности современного потребительского общества в анализируемом фрагменте создается благодаря использованию коммуникативной тактики целенаправленного отбора информации при создании содержательного пространства статьи. Суть этой тактики заключается в том, что автор подробно останавливается на определенной информации и старательно обходит другую.

В полном соответствии с названной тактикой в рассматриваемой статье акцент делается на скандальных сторонах истории, а именно, на нюансах неподобающего отношения персонажей к своей работе и окружающим людям. Про американскую певицу и актрису Ариану, в частности, говорится, что она нередко срывает съемки, так как отказывается выступать в последний момент, грубо ведет себя с поклонниками. Приводятся также высказывания о ней коллег: кому-то она «сломала жизнь», кто-то считает ее «самой несговорчивой артисткой в индустрии кино», кто-то воспринимает ее как человека, который «не заслуживает ни малейшего уважения».

Вместе с тем имена цитируемых персонажей не называются, даты и места якобы сорванных Арианой съемок не приводятся, что, безусловно, дает внимательному читателю основания для подозрений в искажении действительности.

Языковое маркирование тактики целенаправленного отбора информации является, исходя из вышесказанного, структурно-композиционной организацией текста, которая предполагает выдвигание на первый план информации, необходимой для реализации коммуникативных целей текста, и затушевывание нерелевантной.

Стратегия искажения действительности реализуется в приведенном примере и за счет упомянутой при рассмотрении предыду-

щего примера тактики очернения действительности, в частности, очернения личности главного персонажа. В самом деле, Ариана предстает перед читателем в неблагоприятном свете, что, впрочем, вряд ли умаляет его восторг перед кумиром.

Анализ фактического материала позволяет установить еще одну коммуникативную тактику, посредством которой реализуется стратегия искажения действительности в изучаемых текстах, — тактику умолчания, которая состоит в намеренном сокрытии автором некоей информации. В изучаемых текстах объектом умолчания становится позитивная информация о событиях и персонажах «звездных» историй. Например, в статье «Jensen Ackles says Jessica Alba was 'horrible' to work with on Dark Angel» представлена история конфликта актеров Дженсена Эклса и Джессики Альбы, который случился во время их совместного участия в съемках:

Jensen Ackles does not have fond memories of working with Jessica Alba.

The Supernatural actor called her "horrible to work with" while talking about his time on the Fox series Dark Angel on Tuesday's episode of the podcast Inside of You With Michael Rosenbaum.<...>

Скандалный характер статьи не удивляет; скандал является типичным сюжетом для гламурного нарратива, поскольку отвечает коммуникативным задачам этого дискурсивного образования. Но следует отметить, что автор статьи в данном случае не вполне искренен: он умалчивает об иных аспектах отношений Эклса и Альбы, которые, если бы были представлены в статье, совершенно изменили наше понимание этого конфликта. Дело в том, что в других публикациях Дженсен дает пояснения своим негативным высказываниям, объясняет причины их появления и в заключение высказывается об Альбе совершенно в позитивном ключе и утверждает, что с актрисой их связывают достаточно теплые отношения. Но автор статьи об этом умалчивает, прекрасно понимая, что иначе утратятся необходимые для гламурного скандального нарратива свойства.

Умолчание о неких обстоятельствах истории ведет к формированию неполной и, следовательно, искаженной картине события в восприятии читателя.

В анализируемом фрагменте искажение действительности происходит не только через тактику умолчания, но и через упомянутые в предыдущих примерах тактики очернения личности (в нашем случае «очерняется» актриса Альба) и целенаправленной селекции информации (представлена только негативная оценка пер-

сонажа и намеренно скрыты обстоятельства, нейтрализующие негативный характер оценки).

Заключение

Изучение фактического материала в определенном целью исследования направлении позволяет прийти к следующим выводам.

Изучаемые в рамках проведенного исследования англоязычные тексты о «звездных» скандалах являются частью гламурного дискурса: в них представлен стиль жизни медийных персонажей, звезд кино и сцены с целью навязать его обществу в качестве культурной ценности, образца и объекта для подражания. Названные тексты образуют особый вид гламурного дискурса – скандальный нарратив, имеющий целью продвигать гламурную тематику через связанные со «звездами» скандальные истории.

Дискурсивная и нарративная специфика текстов определяет их лингвокоммуникативные особенности и, прежде всего, используемые в них коммуникативные стратегии и тактики. Ключевой стратегией, обеспечивающей «гламурный» и «скандальный» характер текстов, является стратегия намеренного искажения действительности, которая как нельзя лучше обеспечивает реализацию текстом воздействующего потенциала в процессе общения.

Стратегия искажения действительности реализуется через коммуникативные тактики очернения действительности (чаще всего, очернения личностей как части действительности), целенаправленного отбора передаваемой информации, умолчания.

Тактика искажения действительности/личности в сторону очернения носит прямой характер, тактики искажения действительности посредством целенаправленного отбора информации и искажения действительности посредством умолчания являются непрямыми. Преимущество использования непрямых коммуникативных тактик обусловлено дискурсивными и нарративными особенностями текстов. Непрямые тактики обеспечивают ненавязчивый, скрытый характер выражения «гламурных» и «скандальных», что только повышает их коммуникативную эффективность.

Названные тактики функционируют в текстах совместно, образуя некое синтетическое единство, повышающее коммуникативный эффект текстов.

Литература

1. Мартынова Ю. А. Анализ коммуникативных стратегий в общественно-публицистическом дискурсе // Известия Саратовского университета. Серия: Социология. Политология. 2009. Вып. 2. С. 96-101.

2. Ашинова И. В. Гламурный дискурс: лингвокультурологический и прагматический аспекты (на материале русского и французского языков): автореф. дис. ... канд. филол. наук / И. В. Ашинова. Махачкала, 2015. 43 с.

3. Иссерс О. С. Коммуникативные стратегии и тактики русской речи: монография. Изд. 5-е. М.: ЛКИ, 2008. 288 с.

4. Макаров М. Л. Основы теории дискурса. Москва: Гнозис, 2003. 280 с.

*Статья поступила в редакцию 30.08.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

SUMMARIES

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

SOCIAL CONTRACT OF THE TECHNICAL INTELLECTUALS AND USSR LEADERSHIP DURING 1950–1980

M. A. KOLMYKOVA

The article deals with the problem of the social contract between the technical intellectuals and the USSR leadership, and analyzes a fairly large historical period, which includes the rule of three political leaders: I. V. Stalin, N. S. Khrushchev and L. I. Brezhnev. The author notes that the technical intellectuals of that period have a very complex structure in its composition, proposed by O. I. Shkaratoan. It is concluded that the social contract between engineers and the Soviet leadership varies depending on the historical stage, and during the Ninth Five-Year Plan it can be considered that it was “terminated”.

Keywords: social contract, engineers, technical intellectuals, five-year plans, vocational education, prestige of the profession, USSR.

SOCIAL AND LEGAL PROTECTION OF PARTICIPANTS IN INTERNATIONAL ARMED CONFLICTS IN THE SYSTEM OF STATE SOCIAL POLICY

D. S. LESNYKH

The article is devoted to the study of the Russian system of social and legal protection of participants in international armed conflicts. Emphasis is placed on various aspects of state support, including medical and psychological assistance, social payments, educational benefits, labor and housing guarantees. The author considers key legal norms and social mechanisms governing the provision of rights, benefits and guarantees for participants in military operations. In conclusion, the author has substantiated the need for further improvement of the existing mechanisms of social and legal support in order to ensure fair protection of the rights of all participants in armed conflicts.

Keywords: social and legal protection, state social policy, benefits, guarantees, rehabilitation, social support, participants in armed conflicts, military operations, international conflicts.

RESEARCH ON EFFICIENCY OF ARRANGEMENT OF CULTURAL AND LEISURE ACTIVITIES AT THE MUNICIPAL LEVEL

E. M. IMASHEV, R. B. TOVCHENKO, P. V. CHUMAK

The article presents a comprehensive analysis of the organization of cultural and leisure activities in the urban-type settlement of Roshchinsky in the Samara region. Based on the conducted sociological survey of residents, the authors have revealed low involvement of the population in the cultural life of the settlement and dissatisfaction with the monotony of cultural and leisure offers, and have described factors influencing the shortcomings of cultural and leisure events. Response analysis which was carried out during the survey allowed the authors to identify areas for improving the level of organization of cultural and leisure activities.

Keywords: arrangement of cultural and leisure activities, cultural management at the municipal level, cultural and leisure events.

J. KOTTER'S MODEL AS AN EFFECTIVE CHANGE MANAGEMENT TOOL

S. I. NESTEROVA, M. V. RAMZAEV

The article is devoted to the study of J. Kotter's model of organizational change management. The paper presents the algorithm of this approach, describes its advantages and disadvantages. Statistics are provided on various aspects of innovation implementation in companies. The authors have described typical options for using J. Kotter's model in the practice of domestic business.

Keywords: change management, J. Kotter's model, organizational changes, emotional cycle of changes.

WORKFORCE CAPACITY EVALUATION PROCESS IN HUMAN RESOURCES OF AN ORGANIZATION

T. P. KARPOVA, M. O. FURSOV

Modern economic conditions are also reflected in approaches to personnel management. It is possible to understand the opportunities that an organization has only if there is information obtained as a result of assessing the organization's human resources potential. In the article, this process is considered as a complex and multifaceted direction that is in continuous development and improvement. The authors have shown the relationship between the results of the organization activities and the employee's personal motivation for training and development.

Keywords: human resources potential, organization, competencies, motivation, working conditions, efficiency, personnel management, assessment, succession pool.

FEATURES OF COGNITIVE STEREOTYPES OF HEALTHCARE MANAGERS WITH VARIOUS ACTIVITY STRUCTURE

N. V. TEKHTELEVA, E. V. MENZUL

When performing their functions, a manager of any level always adheres to a certain style and management methods based on cognitive stereotypes. The article identifies the features of the relationship between cognitive stereotypes of managers with different activity structures using the results of psychodiagnostics conducted on the basis of a survey of managers of healthcare institutions as an example. A conclusion is made about the relationship between cognitive stereotypes of managers with different types of metaprograms.

Keywords: cognitive stereotype, metaprogram, management activities, activity structure.

SOCIOLOGY

FEATURES OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF ENTREPRENEURS

N. V. TEKHTELEVA

Entrepreneurship plays an important role in ensuring social sustainability of modern Russian society. The article is devoted to identifying the features of social responsibility of entrepreneurs; various theoretical aspects of this issue are considered. The authors have prepared a theoretical analysis of the factors of social responsibility in entrepreneurship and, using the results of psychodiagnostics as an example, they have identified manifestations of social responsibility.

Keywords: social responsibility, moral and ethical responsibility, entrepreneurship, symptom complex of responsibility.

ENGINEERS AS AN OBJECT AND SUBJECT OF THE "SOCIAL CONTRACT" IN THE PERIOD FROM 1920 TO 1945

M. A. KOLMYKOVA, M. S. KOROTKOVA

For centuries, the social contract in Russia determined the policy of the state. The article examines the socio-professional group of engineers as an object and

subject of the "social contract" in the post-revolutionary period. It is concluded that this social group in this period was characterized not only by heterogeneity, but by the presence of a social conflict between representatives of the old and new technical intellectuals. The authors have provided a descriptive analysis of the contradictions that underlie this conflict. Finally, it is concluded that the idea of a social contract, embodied by the authorities with the aim of turning the USSR into a superpower, turned out to be very attractive for engineers, who were to play a decisive role in this process, but the path to this for the technical intellectuals turned out to be quite thorny.

Keywords: social contract, engineers, technical intellectuals, promoted workers, industrialization, USSR.

COUNTERACTION TO RADICALISM: THE CATEGORIES OF "FASCISM" AND "NAZISM" IN MODERN RUSSIAN LEGISLATION

D. A. KOSHELEV

The article is devoted to the study of the necessity to distinguish between such social and political and cultural phenomena as "Nazism", "fascism", "xenophobia", "racism" and other similar categories in modern Russian legislation. An attempt is made to find a possible solution to the problematic issue: firstly, the lack of expediency of ensuring terminological unity in relation to them is substantiated, secondly, an option is proposed for adjusting the existing procedure for classifying materials (printed, audio, visual, digital, etc.) as prohibited by supplementing some of them with comments and explanations that contribute to the proper and correct assessment of these materials by users, as well as understanding their destructive nature.

Keywords: Nazism, fascism, national socialism, extremism, terrorism, criminal law.

COMMUNICATION STRATEGIES IN ENGLISH — LANGUAGE MEDIA (BASED ON TEXTS ABOUT CELEBRITY SCANDALS)

T. E. VODOVATOVA

The article is devoted to a research based on the study of English-language texts about celebrity scandals from online media sources from discursive and linguostrategic positions. The texts studied in the work are related to the glamorous discourse, the linguistic specificity of which determines the communicative features of the texts and, above all, the use of distortion of information as a key

strategy. The named strategy is concretized through the tactics of denigrating reality, purposeful selection of transmitted information, paralepsis, which are actualized in the texts at the level of direct and indirect linguistic means. All of the above increases the communicative effect of the text as a key element in information management.

Keywords: communicative and pragmatic paradigm, glamorous discourse, narrative, communication strategies and tactics, direct and indirect linguistic means, information management.

АВТОРЫ СТАТЕЙ

**Водоватова
Татьяна
Евгеньевна**

доктор филологических наук, профессор, заведующий кафедрой «Германские языки» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия

E-mail: vodovatovaimi@mail.ru

**Имашев
Едгер
Мирбулатович**

начальник Отделения полиции «Рощинский» МВД России по Волжскому району Самарской области, Россия

E-mail: imashevedger@yandex.ru

**Карпова
Татьяна
Петровна**

кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент и цифровой маркетинг» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия

E-mail: tpkarpova@mail.ru

**Колмыкова
Марина
Александровна**

кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры «Теория и история социологии» Российского государственного гуманитарного университета, г. Москва, Россия

E-mail: mari_kol@mail.ru

**Короткова
Марина
Сергеевна**

кандидат социологических наук, доцент кафедры «Теория и история социологии» Российского государственного гуманитарного университета, г. Москва, Россия

E-mail: marina.s.korotkova@gmail.com

**Кошелев
Дмитрий
Алексеевич**

кандидат юридических наук, доцент кафедры «Конституционное и административное право» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия

E-mail: dkoshelev@gmail.com

**Лесных
Дмитрий
Сергеевич**

главный специалист центра внутренней безопасности Самарского государственного медицинского университета Минздрава России, Россия

E-mail: lesnyh_d@mail.ru

Мензул Елена Владимировна	кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой «Педагогика и цифровая дидактика» Самарского государственного медицинского университета Минздрава России, Россия E-mail: tehteleva@list.ru
Нестерова Светлана Игоревна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Экономика и кадастр» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: nesvig@mail.ru
Рамзаев Михаил Владимирович	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент и цифровой маркетинг» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: ramzaev@mail.ru
Техтелева Наталья Викторовна	кандидат психологических наук, доцент кафедры «Педагогика и цифровая дидактика» Самарского государственного медицинского университета Минздрава России, Россия E-mail: tehteleva@list.ru
Товченко Роман Борисович	кандидат политических наук, доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление и правовое обеспечение государственной службы» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: orgrabota@mail.ru
Фурсов Максим Олегович	специалист в ООО «Консорт», г. Самара, Россия E-mail: tpkarпова@mail.ru
Чумак Павел Вадимович	кандидат экономических наук, доцент, проректор по учебной работе и молодежной политике Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: nina_ustina@mail.ru

THE AUTHORS OF THE ARTICLES

**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

**Imashev
Edger
Mirbulatovich**

Head of Police Station Roschinskiy of RF Interior Ministry of Volzhskiy District of Samara Oblast, Russia

E-mail: imashevedger@yandex.ru

**Karpova
Tatyana
Petrovna**

Candidate (PhD) of Sociological Sciences, docent of Management and digital marketing Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia

E-mail: tpkarpova@mail.ru

**Kolmykova
Marina
Alexandrovna**

Candidate (PhD) of Sociological Sciences, docent, docent of Theory and History of Sociology Department of Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

E-mail: mari_kol@mail.ru

**Korotkova
Marina
Sergeyevna**

Candidate (PhD) of Sociological Sciences, docent of Theory and History of Sociology Department of Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

E-mail: marina.s.korotkova@gmail.com

**Koshelev
Dmitriy
Aleksyevich**

Candidate (PhD) of Legal Sciences, docent of Constitutional and Administrative Law Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia

E-mail: dkoshelev@gmail.com

**Lesnykh
Dmitriy
Sergeyevich**

Chief Specialist for Internal Security Center of Samara State Medical University of Ministry of Health of the Russian Federation, Russia

E-mail: lesnyh_d@mail.ru

Menzul Elena Vladimirovna	Candidate (PhD) of Psychological Sciences, docent, head of Pedagogy and Digital Didactics Department of Samara State Medical University of Ministry of Health of the Russian Federation, Russia E-mail: tehteleva@list.ru
Nesterova Svetlana Igorovna	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
Ramzaev Mikhail Vladimirovich	Candidate (PhD) of Economic Sciences, docent, docent of Management and digital marketing Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: ramzaev@mail.ru
Tekhteleva Natalya Viktorovna	Candidate (PhD) of Psychological Sciences, docent of Pedagogy and Digital Didactics Department of Samara State Medical University of Ministry of Health of the Russian Federation, Russia E-mail: tehteleva@list.ru
Tovchenko Roman Borisovich	Candidate (PhD) of Political Sciences, docent of Public and Municipal Administration and Legal Support of Civil Service Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: orgrabota@mail.ru
Fursov Maxim Olegovich	Specialist in LLC "Consort", Samara, Russia E-mail: tpkarpova@mail.ru
Chumak Pavel Vadimovich	Candidate (PhD) of Economic Sciences, docent, Provost for Academic Affairs and Youth Policy of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: nina_ustina@mail.ru

Научное издание

ВЕСТНИК
САМАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ

№ 3 / 2024

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 30.09.2024.
Дата выхода в свет 21.11.2024.
Бумага офсетная. Печать оперативная.
Объем 7,0 п.л. Формат 60x90/16.
Заказ № 0128. Тираж 500 экз.
Цена свободная.
Адрес редакции и издателя:
443030, Самарская область, 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»
443079, Самарская область, г. Самара,
Байкальский пер., д. 12
<http://prime163.ru>;
e-mail: prime.163@mail.ru