

ВЕСТНИК
САМАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ

№ 2 / 2025

Самара
2025

УДК 316.4:(351/354+338.2)+316

ББК 72

В 38-7

ВЕСТНИК

Самарского муниципального института управления

№ 2 / 2025

Теоретический и научно-методический журнал

Основан в 2002 г.

Выходит 4 раза в год

Учредитель журнала:

Автономная некоммерческая организация высшего образования

Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка»

Главный редактор (председатель Редакционного совета журнала)

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

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

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

Члены Редакционного совета журнала:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Отв. секретарь *И. Ю. Кузьмина*

Вестник Самарского муниципального института управления. —

В 38-7 2025. — № 2. — 106 с.

УДК 316.4:(351/354+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 ВИНИТИ 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», 2025

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

Общественный договор в годы Великой
Отечественной войны через призму подвигов
инженерно-технологической интеллигенции
Колмыкова М. А. 7

О предпосылках к реформированию
социалистического уклада
социально-экономической системы России:
принципы управления и социальные процессы
Минина Ю. И., Чумак П. В.17

Манипулятивные политические технологии
и неонацизм как формы национального
предательства: российско-украинский аспект
Кошелев Д. А.25

Въездной медицинский туризм в России:
барьеры развития и стратегии привлечения
иностранных пациентов
Нестерова С. И.36

Анализ аспектов социального управления
на предприятиях нефтегазовой отрасли
Анохин А. А., Гайсина Л. М.52

Модели формирования ответственного
поведения пациента в практике деятельности
пациентских НКО
Фомина Т. А., Власов Я. В., Сергеева С. Ю., Асташина Е. Е. 63

Инженерное образование в СССР в контексте
трансформации интересов власти
и технической интеллигенции

Колмыкова М. А., Тартыгашева Г. В.71

Влияние цифрового профиля индивида
на профессиональные перспективы

Косицына С. В.80

Особенности отношения руководства
университета к внедрению
образовательных инноваций

Техтелева Н. В.88

Аннотации на английском языке 96

Авторы статей100

CONTENTS

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

Social Contract during the Great Patriotic War
through the Prism the Exploits of the Engineering
and Technological Intelligentsia

M. A. Kolmykova 7

Prerequisites for Reforming the Social Rules
of Social and Economic System of Russia:
Management Principles and Social Processes

Y. I. Minina, P. V. Chumak 17

Manipulative Political Technologies
and Neo-Nazism as a Form of National
Betrayal: a Russian – Ukrainian Aspect

D. A. Koshelev 25

Inbound Medical Tourism in Russia:
Development Barriers and Strategies
for Attracting Foreign Patients

S. I. Nesterova 36

Analysis of Social Management Aspects at Oil
and Gas Industry Companies

A. A. Anokhin, L. M. Gaisina 52

Models for Developing Responsible
Patent Behaviour in the Practice
of Patient-Service NGOs

T. A. Fomina, Y. V. Vlasov, S. Y. Sergeyeva, E. E. Astashina 63

SOCIOLOGY

Engineering Education in the USSR in the Context
of Transformation of Interests of Authority
and Technical Intelligentsia

M. A. Kolmykova, G. V. Tartygasheva.....71

The Impact of an Individual's Digital Profile
on Professional Prospects

S. V. Kosytsina80

University Management Attitude
towards the Implementation
of Educational Innovations

N. V. Tekhteleva88

Summaries 96

The authors of the articles100

ОБЩЕСТВЕННЫЙ ДОГОВОР В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПОДВИГОВ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ¹

Победа в Великой Отечественной войне была достигнута не только благодаря сплочению всего советского народа для противостояния фашистской Германии, но и научным разработкам советских инженеров-конструкторов, которые каждый день совершали научно-технические подвиги, приближая Победу. В статье автор акцентирует внимание на том, что «промышленное чудо» СССР в годы войны стало возможным благодаря объединению государственных интересов и интересов инженерно-технической интеллигенции, являясь ярким примером общественного договора.

Ключевые слова: Великая Отечественная война, СССР, инженерно-техническая интеллигенция, инженеры, общественный договор, авиационная отрасль, промышленность, эвакуация, технические разработки.

Введение

Профессиональный статус инженерно-технической интеллигенции на протяжении всего XX века претерпел множество изменений. Инженеры долгое время находились в ситуации, когда действующее правительство своими действиями то приближало их к привилегированному классу, то «заворачивало гайки», испытывая инженерно-техническую интеллигенцию на прочность, — все это только закаляло инженеров «как сталь».

Вместе с тем они никогда не были в противостоянии к действующему правительству, их всегда волновали их профессиональ-

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

ные интересы и возможность заниматься инженерным ремеслом. Соответственно, общественный договор как «согласование интересов между государством и народом» становится возможным, когда власть и отдельные социальные группы объединены общей целью. Сначала это был период НЭПа, позднее — политика индустриализации, а потом случилась Великая Отечественная война, которая показала, как может сплотиться весь советский народ перед лицом вражеских войск. Представители инженерно-технической интеллигенции тоже сплотили свои усилия и сыграли в этом жесточайшем противостоянии определяющую роль, когда вся экономика страны была поставлена «на военные рельсы».

В связи с этим цель настоящей работы — рассмотреть общественный договор в годы Великой Отечественной войны (объект исследования) через призму подвигов инженерно-технической интеллигенции.

Предмет исследования — инженерно-техническая интеллигенция как социально-профессиональная группа.

Результаты исследования

Выделим основные направления, которые помогут реализации цели исследования.

1. Рост промышленности и увеличение численности инженерно-технической интеллигенции в предвоенный период

Если обратиться к основным показателям народного хозяйства СССР в период с 1913 по 1940 гг., то можно увидеть, что производственные основные фонды всех отраслей увеличились более чем в 2,5 раза, в том числе в промышленности рост наблюдается более чем в 6,5 раз. Стремительны и темпы роста валовой продукции промышленности (группы «А») — к 1940 г. этот показатель увеличился в 13,4 раза [1]. Разве это не было «экономическим чудом»? Конечно, все это стало возможно благодаря специалистам, которые трудились в этих отраслях.

Правительство было обеспокоено проблемой нехватки инженерно-технических работников для развития промышленности и приняло курс на ускоренное обеспечение экономики СССР новыми кадрами. Был принят ряд государственных решений, которые позволили устранить эту проблему. В частности, были приняты постановления ЦИК и СНК «О подготовке новых специалистов, их распределении и использовании», «О подготовке технических кадров для народного хозяйства Союза ССР», а также постановление

ЦК ВКП(б) «О техническом обучении хозяйственных, профессиональных и партийных кадров» [2, 3]. Эти меры принесли свои «плоды», и каждый год наблюдался рост численности производственно-промышленного персонала, в том числе в его структуре увеличивалась доля инженерно-технических работников (1932 г. — 722 тыс. чел., 1940 г. — 932 тыс. чел.) [4].

В результате политики советского руководства в период с 1928 по 1940 гг. численность специалистов с высшим образованием увеличилась более чем в 6 раз (рис. 1). Для сравнения: в США в этот же период из вузов выпускалось 170 тыс. чел. [1]. В период первых пятилеток высшее техническое образование для каждого советского человека было счастливым билетом, от которого зависело его будущее.

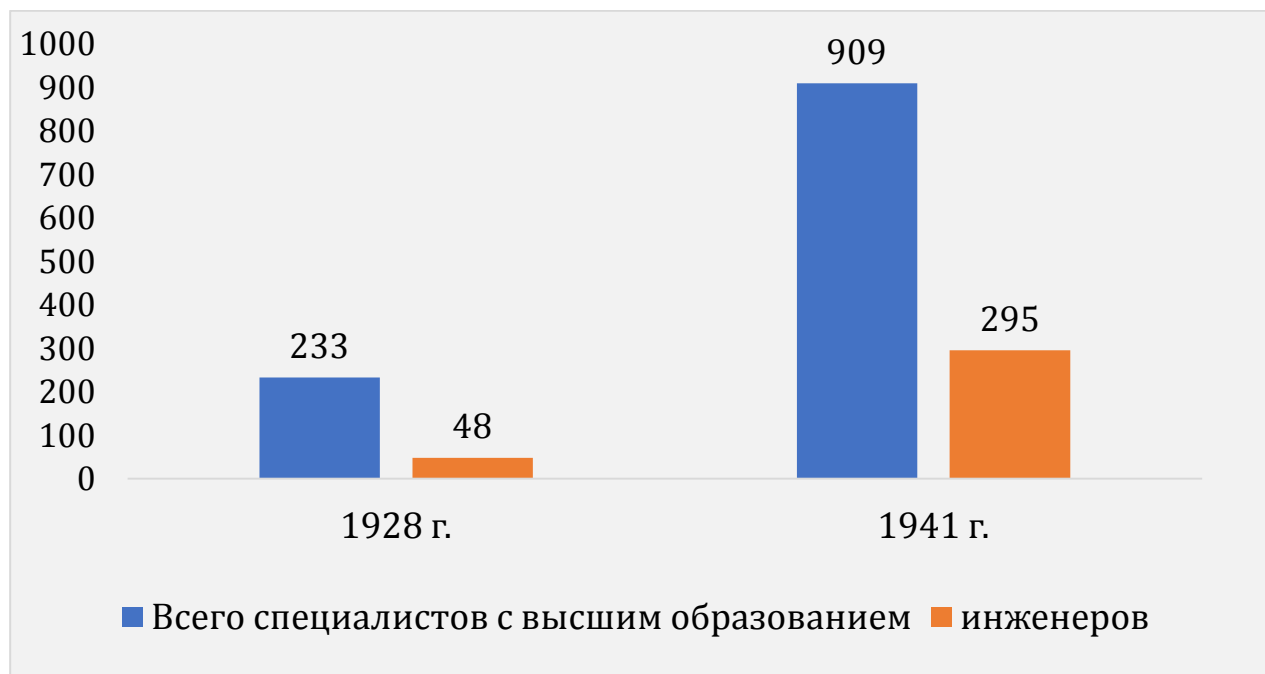


Рис. 1. Численность специалистов с высшим образованием, занятых в народном хозяйстве СССР, тыс. чел. [1]

Среди отраслей народного хозяйства специалисты с высшим образованием были распределены неравномерно, приоритетными направлениями промышленности оставались машиностроение и металлообработка, здесь была задействована половина всех инженерных работников [1].

Близкое дыхание приближающейся войны создавало ситуацию наращивания производства в приоритетных отраслях промышленности, одной из таких отраслей была авиация. Высказывание И. В. Сталина на заседании Главного военного совета 13 января

1941 года — «Современная война будет войной моторов: моторы на земле, моторы в воздухе, моторы на воде и под водой...» — наглядно демонстрирует ситуацию неминуемого противостояния с фашистской Германией, которое началось задолго до 22 июня 1941 года.

2. Соотношение сил в авиационной промышленности СССР и Германии накануне войны

Необходимо упомянуть о факте подписания пакта Риббентропа — Молотова, на основе которого советским инженерам представилась возможность оценить немецкую авиапромышленность, собственно, такую же возможность получила и другая сторона. Такая «взаимооценка накануне начала Великой Отечественной войны сыграла немаловажную роль в принятии важнейших военно-политических решений» [5]. Таким образом, в 1939 г. советские инженеры получили возможность ознакомиться с достижениями своих германских конкурентов. Им предстояло посетить авиационные объекты в Германии, чтобы сформировать свое видение о состоянии данной отрасли.

Вот что пишет в своей книге Б. Е. Черток — авиаконструктор, которому довелось быть в числе тех, кто принимал непосредственное участие в экспедиции на немецкие заводы: «У меня и других специалистов по оборудованию вызывали зависть тщательность и чистота отделки интерьеров — приборных досок и пультов. Электрический бомбосбрасыватель фирмы «Сименс-аппарат» имел, как теперь бы сказали, великолепный дизайн — совсем не такой, над которым я трудился почти два года! Бомбардировщики были оснащены электрическими автопилотами... Включив бортовые радиостанции, мы убедились в надежности связи между самолетами. Наши самолеты, состоявшие на вооружении, в массе своей не имели никаких средств радиосвязи ни между собой, ни с землей» [6]. При оценке германской авиации советские инженеры выделяли и минусы, к ним относилось снабжение сырьем.

Вместе с тем отчеты о посещении советских заводом немецкой комиссией вызывали много противоречивой информации, о которой впоследствии писали многие историки, ссылаясь на архивные документы. Немецкие инженеры не только посетили несколько советских заводов, но и встретились с рядом советских авиаконструкторов, в том числе с А. И. Микояном (который на тот момент был начальником КБ-1). Германские инженеры были поражены масштабами каждого из заводов и тем, что на каждом заводе «работало 30 000 человек в каждой из трех смен» [7].

Немцы просто не готовы были услышать про советские ВВС ничего превосходящего их достижения, и отчет комиссии был воспринят не объективным. Многие историки считают, что именно рост авиапромышленности СССР и открытая демонстрация своей мощи в воздухе послужили спусковым механизмом к началу Великой Отечественной войны.

Действительно, в 1939–1941 годах советская авиапромышленность существенно увеличилась, в отрасли было «занято 466 400 человек, из них 174 361 — на самолетостроительных и моторостроительных заводах. К началу войны Наркомат авиационной промышленности включал в себя свыше 100 предприятий, из которых 24 были самолетостроительными, 7 — моторостроительными, 10 — выпускали агрегаты, предназначенные для установки на самолеты, и 13 — агрегаты для моторов, еще 17 предприятий производили авиаприборы и 6 — авиасплавы» [5]. Только для советского народа эти цифры свидетельствовали не о мощи авиационной отрасли, а о тех усилиях, вложенных инженерами, учеными, техниками, ремонтниками, механиками и простыми рабочими, которые трудились в три смены, не щадя себя, только для того, чтобы в ближайшем будущем осуществить преимущество в воздухе ради Победы.

3. Новые реалии общественного договора в годы Великой Отечественной войны

Вторжение фашистских войск на территорию экономически развитых западных регионов создавало для СССР ситуацию, когда вся жизнь советских людей превращалась в новую реальность — «по закону военного времени». Это коснулось всей страны, когда интересы государства и всего советского народа были едины — победа над врагами.

Со стороны государства были пересмотрены расходы бюджета в период Великой Отечественной войны, основная часть которых была связана с обороной страны. Расходы на военные нужды достигли своего максимума в середине войны, когда составили почти 60% общей суммы расходов бюджета (рис. 2). Это не могло не отразиться на финансовой стабильности СССР, ведь дефицит бюджета в 1942 году составил 17,8 млрд рублей. Эмиссия денег тогда была вынужденной мерой, что в дальнейшем отразилось на покупательной способности рубля [8]. Это тоже свидетельствовало о тех тяготах повседневности, с которыми столкнулся каждый человек в годы войны.

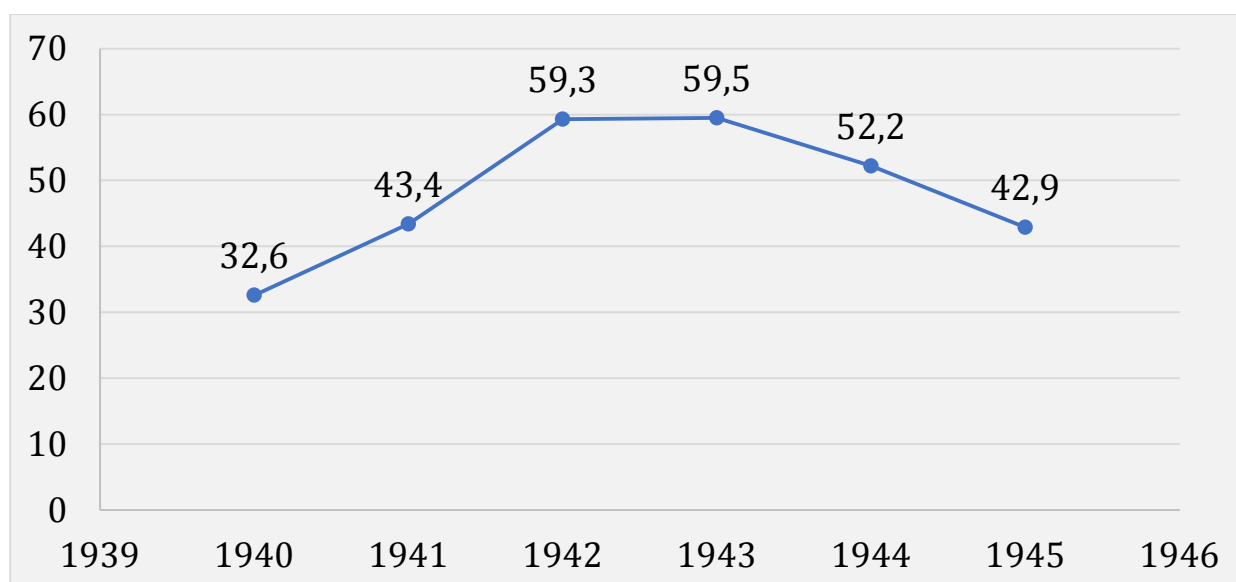


Рис. 2. Удельный вес расходов на оборону в Государственном бюджете СССР в 1940–1945 гг., % [8]

Оккупация территорий СССР сильно подорвала промышленное производство страны, потому что 33% промышленного производства Советского Союза (около 32 000 предприятий) оказалось на оккупированной территории [9]. И то, что преподавание в вузах продолжалось, а объем научных разработок, способствующих промышленному превосходству страны, только рос — настоящий подвиг советского народа. Особая роль в этом подвиге отводилась инженерно-технической и научной интеллигенции.

Эвакуировались и вузы, которое оставались главной «кузницей» инженерных кадров для обороноспособности страны. Сибирь приняла на своей территории 17 эвакуированных технических вузов г. Москвы и г. Днепропетровска. В годы войны большинство из них базировались в г. Новосибирске, кроме того, технические вузы приняли еще г. Кемерово, г. Омск и Алтайский край. В результате в 1943 году в Новосибирской области работало 25 вузов и научно-исследовательских учреждений, на базе которых продолжались научные исследования по 13 ведущим отраслям: авиационной, энергетической, металлургической, отрасли вооружения и боеприпасов и других [10].

Перестройка на военные рельсы способствовала расширению сети научных организаций, обеспечивающих тесную связь научных разработок с производственными процессами, которые были необходимы на поле боя. В конструкторских бюро и лабораториях (эвакуированных на восток страны) трудились инженеры и ученые, на

плечи которых ложилась высочайшая ответственность перед всей страной за обеспечение ее обороноспособности самыми передовыми технологиями.

4. Разработки инженеров в годы Великой Отечественной войны

Переход промышленности «на военные рельсы» и самоотверженный труд всего советского народа в тылу во имя Победы помогли СССР осуществить существенный рывок в производстве военной техники.

Историки называют Вторую мировую войну «битвой моторов» не случайно. Еще до начала войны наращивание объемов производства привело к тому, что авиация СССР создавала мощнейшую силу противостояния, и это было заметно и западным капиталистическим странам, которые постоянно следили за тем, что происходило с промышленностью Советского Союза с конца 30-х гг. А в военное время (начиная с июля 1941 г.) можно наблюдать, что производство боевых самолетов увеличилось в несколько раз [8].

Серьезнейший вклад в Победу внесли разработки инженера-конструктора С. В. Ильюшина — создателя большого семейства боевых самолетов, который в своей работе в годы войны был тесно связан с рабочими и инженерно-техническими работниками авиационной промышленности, с летчиками-испытателями, с летным составом строевых частей ВВС СССР. Создавая первый боевой самолет, он понимал, что «вступает в бескомпромиссный технический поединок с крупнейшими авиационными концернами фашистской Германии и имеющими многолетний опыт конструкторами Хейнкелем, Юнкерсом, Мессершмиттом...» [11].

В годы Великой Отечественной войны в конструкторском бюро под руководством А. С. Яковлева были проведены работы по улучшению аэродинамики самолета Як-1, что позволило спроектировать истребитель, обладавший полетной массой 2650 кг и высокими маневренными и скоростными характеристиками. В конструкторском бюро С. А. Лавочкина были разработаны более 10 серийных и экспериментальных истребителей, широко применявшиеся в боях [12].

Отдельно стоит отметить труд выдающихся инженеров, которые еще в предвоенный период испытали на себе тяготы репрессий и долгое время трудились «в неволе». Ни с чем не сравнить силу духа этих выдающихся ученых и инженеров, которые до последнего были преданы своей профессии и увлечены инженерным делом. В число арестованных по ложным обвинениям входили В. П. Глушко, А. И. Берг, С. П. Королев, А. Н. Туполев, Л. Д. Ландау и другие [13]; позднее многие из них получили государственные награды. Но

возникает вопрос: «Что давало им силы после заключения возвращаться к работе и доблестно трудиться на благо своей страны?». И снова стоит сказать о преданности своей профессии, об увлеченности разработками, которые должны обеспечить производство передовыми технологиями.

Иначе как объяснить тот факт, что известный всему миру инженер А. Н. Туполев после работы в «шарашках», оказавшись на свободе в самом начале войны, по «производственной необходимости» сразу же был направлен в г. Омск в качестве главного конструктора. Там на базе авиаремонтных мастерских и завода тракторных прицепов нужно было сначала организовать завод опытного самолетостроения, которого по факту еще не было, а потом уже приступить к производству тяжелого бомбардировщика Ту-2. Истинная преданность инженерному делу — вот что вдохновляло представителей технической интеллигенции, особенно когда в их разработках нуждается страна.

Безусловно, в рамках данной статьи невозможно упомянуть всех выдающихся инженеров и ученых, которые своим трудом приближали Победу. В тяжелейшие годы войны под лозунгом «Все для фронта, все для Победы!» объединился весь советский народ, но особую кооперацию в своих разработках демонстрировали инженеры-разработчики и конструкторы, которые трудились как в лабораториях и конструкторских бюро, так и на заводах.

В работе [14] Ж. Т. Тощенко, анализируя общественный договор между инженерно-технической интеллигенцией и политической властью, использует тезис «Демонстрация и реализация верности в годы Великой Отечественной войны», что абсолютно оправдано. Не смотря на все тяготы, которые пришлось пройти этой социально-профессиональной группе в процессе становления советского общества (конфликты с партийными выдвиженцами, спешдество, обвинения во вредительстве, репрессии, работа в заключении), инженерно-техническая интеллигенция своим героическим трудом в годы войны демонстрировала преданность советскому государству, разделяя социалистические цели и идеалы.

Заключение

Если индустриализацию СССР называли «экономическим чудом XX века», то труд инженерно-технической и научной интеллигенции и в период Великой Отечественной войны можно назвать «промышленным чудом XX века». Именно рывок в росте промышленности, поставленной на военные рельсы, благодаря мобилиза-

ции всего советского народа, объединенного общей целью, позволил приблизить Победу.

В годы тяжелейшего противостояния фашистской Германии, объединив усилия, представители инженерно-технической интеллигенции доказали, что для них государственные интересы во имя Победы — превыше всего. Этим они подтвердили правомерность социальной солидарности как специфической черты общественного договора. Убежденность в том, что «наше дело правое», не просто объединила тех, кто был на передовой, и работников тыла перед фашистскими завоевателями, а стало движущей силой всего советского народа! Первые лица страны не стали исключением, ведь сам И. В. Сталин в самые трагические дни октября 1941 г. не покинул Москву, показав тем самым верность своему воинскому и гражданскому долгу.

Реальная жизнь показала, что в годы Великой Отечественной войны инженерно-техническая интеллигенция была предана своей стране, советским идеалам, а еще — предана инженерному делу, потому что «наше дело правое».

Литература

1. Страна советов за 50 лет. М.: Статистика, 1967. 230 с.
2. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. Т. 1. 1917–1928 годы. М.: Политиздат, 1967. 783 с.
3. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. Т. 2. 1929–1940 годы. М.: Политиздат, 1967. 800 с.
4. Народное хозяйство СССР в 1985 г.: статистический ежегодник. М.: «Финансы и статистика», 1986. 656 с.
5. Мухин М. Ю. Авиапромышленность СССР и Германии накануне Великой Отечественной войны // Труды Института российской истории / Отв. ред. А. Н. Сахаров. М., Тула, 2010. Вып. 9. С. 105–129.
6. Черток Б. Е. Ракеты и люди. 2-е изд. М.: Машиностроение, 1999.
7. Авиапромышленность СССР в 1921–1941 годах / М. Ю. Мухин, [отв. редактор А. К. Соколов]. М.: Наука, 2006. 320 с.
8. Великая Отечественная война. Юбилейный статистический сборник: стат. сб. М.: Росстат, 2020. 300 с.
9. Голдман В. З., Фильцер Л. Крепость темная и суровая: советский тыл в годы Второй мировой войны. М.: Новое литературное обозрение, 2023. 712 с.
10. Доблестный труд рабочих, крестьян, интеллигенции Новосибирской области в годы Великой Отечественной войны (1941–1945): [сб. док.]. Новосибирск: Кн. изд-во, 1964.

11. Пономарев А. Н. Конструктор С. В. Ильюшин. М.: Воениздат, 1988. 400 с.

12. Дешин К. О., Пеньков А. И. Роль научных исследований в Победе СССР в Великой Отечественной войне // Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. 2010. URL: <file:///C:/Users/1/Downloads/rol-nauchnyh-issledovaniy-v-pobede-sssr-v-velikoy-otechestvennoy-voyne.pdf>.

13. Лельчук В. С. Научно-техническая революция и промышленное развитие СССР. М., 1987. 285 с.

14. Тощенко Ж. Т. Судьбы общественного договора в России: эволюция идей и уроки реализации: [монография]. М.: ФНИСЦ РАН, 2025. 844 с. DOI: 10.19181/monogr.978-5-00258-037-8.2024.

*Статья поступила в редакцию 09.06.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 364.22:316.42

© Ю. И. Минина¹, П. В. Чумаков², 2025

¹ Самарский государственный технический
университет (СамГТУ), Россия

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

E-mail ¹: yuliya.minina@mail.ru

E-mail ²: pavel.v.chumakov@gmail.com

О ПРЕДПОСЫЛКАХ К РЕФОРМИРОВАНИЮ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО УКЛАДА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ: ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ

С начала трансформационного кризиса, затронувшего СССР в конце XX века (если считать его началом «перестройку»), а затем Россию, прошло 40 лет. В статье обосновывается необходимость на тот момент времени реформирования социалистического уклада социально-экономической системы страны: показаны уязвимые места плановой экономики, недостатки командно-административной системы и др. Рассмотрены Большие циклы Кондратьева и их периодичность в связи с социально-экономическими реформами в России. Авторы считают, что наступление трансформационного кризиса не свидетельствует об обязательной смене типа общественного устройства. Анализ положительных сторон социалистической социально-экономической системы служит доказательством приемлемости альтернативного капиталистическому пути развития России после распада СССР.

Ключевые слова: предпосылки к реформированию социалистического уклада, альтернатива капиталистическому пути развития, командно-административная система, плановый характер и директивность экономики, социальная защищенность населения, Большие циклы Кондратьева, трансформационный кризис.

Введение

Теоретическая концепция социалистического социально-экономического уклада сводится к безденежной организации распределения по труду, устанавливаемой в условиях отказа от частной собственности на средства производства и механизма конкуренции. Ее це-

лью становится не производство ради прибыли, а производство для удовлетворения потребности людей. Она действует на базе общественной собственности на средства производства и в условиях нерыночной организации производства, обмена, исключающих использование денег. Предполагается также минимизация дифференциации в распределении.

Конечно, существовавшая в СССР модель социализма отличалась от теоретической, что со временем — в период строительства коммунизма (1961–1991 гг.) — привело к противоречиям между экономическим базисом и производительными силами советского общества [1].

После распада СССР глобальные изменения затронули все постсоветское пространство. Россия встала на путь олигархического капитализма, которому предшествовал политический кризис в стране: исполнительная власть и законодательная власть не могли принять общего решения о выборе государственного строя и о том, как реформировать экономику [2]. Поэтому и сегодня перед исследователями встает закономерный вопрос о возможном использовании альтернативного капиталистическому пути развития.

Цель исследования — обосновать необходимость управленческих, социальных и экономических изменений в России в конце XX века.

Предмет исследования — предпосылки к реформированию социалистической социально-экономической системы России.

Объект исследования — принципы управления и социальные процессы при социалистическом укладе.

Результаты исследования

Нельзя однозначно говорить об ошибочности социалистического пути развития. В настоящее время существует концепция «слабого звена» [3]. Она гласит, что сложившиеся линии общественно-экономического развития меняют направленность не в зоне наивысшего расцвета уходящей системы, а в точках «прорыва», на ее периферии, там, где она в меньшей степени укоренилась.

Доказательством приемлемости альтернативного капиталистическому пути развития служит то, что социалистический строй выдержал испытания в военное время, добился успехов в индустриализации страны (табл. 1) и в фундаментальных научных исследованиях, достиг высоких темпов роста ВВП и высокой социальной защищенности граждан.

Таблица 1

**Среднегодовые темпы прироста
промышленного производства, % [3]**

<i>Годы</i>	<i>Официальные данные</i>	<i>Альтернативные оценки</i>
1928–1941	17,0	10,9
1951–1955	13,1	8,7
1956–1960	10,3	8,3
1961–1965	8,6	7,0
1966–1970	8,5	4,5
1971–1975	4,4	3,0

Конечно, в годы первых «пятилеток» весьма значимым для получения высоких экономических показателей (см. табл. 1) было применение принудительного труда. Но мобилизационный характер экономики в послевоенные годы, Движение рационализаторов, в котором приняли участие и техническая интеллигенция, и простые рабочие, социалистические соревнования, различные рабочие трудовые почины и др. позволили удерживать показатели на высоком уровне [4].

Опыт СССР доказал, что капиталистическая экономика не является универсальной, особенно в условиях перехода к производству, основанному на фундаментальных научных достижениях и долгосрочных целях.

В социально-экономической системе СССР можно было выделить три формы производственной собственности:

- 1) государственная;
- 2) колхозно-кооперативная;
- 3) личное (подсобное) хозяйство.

Допускались и смешанные формы собственности, например, государственно-колхозные предприятия. Конституцией СССР 1977 года помимо государственной и колхозной социалистической формы собственности была законодательно закреплена собственность профсоюзных организаций и других общественных объединений [5].

Анализируя социалистический уклад социально-экономической системы страны, можно выделить следующее:

— опережающее развитие с опорой на внутренние ресурсы и собственную модель, в которой доминировали исторические традиции;

— центральное место в экономике и идеологии социалистического строя занимал человеческий фактор (это соответствовало историческим традициям русского народа);

- развитое народно-хозяйственное планирование, которое опиралось на межотраслевой баланс и пятилетние планы;
- развитие фундаментальной науки и широкое внедрение научных достижений в военно-промышленный сектор и космос;
- ограниченная возможность использования рыночного механизма из-за объективно присущей экономике страны высокой затратности производства;
- активная роль государства как компенсатора недостающих рыночных сил.

Основным недостатком командно-административной системы был всеобщий диктат центра. Результатом явилась негибкость системы, медленная адаптация к переменам. Еще один недостаток — развитие средств производства гораздо более высокими темпами, чем предметов потребления. Существовал большой разрыв между военными и гражданскими технологиями. Военное производство становилось квазипроизводством, что привело к дисбалансу в народном хозяйстве и хроническому торговому дефициту.

Плановый характер и директивность экономики обусловили жесткие технико-технологические и финансово-экономические взаимосвязи. Игнорирование этой особенности привело к разрушению установившихся связей и вызвало крах промышленного и сельскохозяйственного производства.

Структура рынка определялась господством монополий и олигополий. Отсутствовал даже незначительный сегмент рынка со свободным ценообразованием (если не считать «черного рынка»). В конечном итоге результаты научных исследований и научно-конструкторских разработок внедрялись в производство очень медленно. При этом необходимо указать на то, что науке в СССР уделялось особое внимание: расширялась сеть научно-исследовательских институтов, занимающихся исследованиями и разработками для различных отраслей экономики, функционировали отраслевые академии наук.

Одним из уязвимых мест социалистической системы было несовершенство трудовых отношений. Например, если в годы первых пятилеток и в послевоенные годы работники умственного труда (в т.ч. и техническая интеллигенция) характеризуются как «преданная своей профессии социальная группа» [6], то в период «застоя» (1964—1985 гг.) мотивация специалистов к творческому труду уменьшилась; на это повлияли следующие факторы:

- перенасыщение инженерно-техническими специалистами рынка труда;

- различные уравнивательные меры в оплате труда (работников умственного и физического труда);
- препоны начинаниям «снизу» [7].

Однако следует сказать, что трудовые отношения несовершенны не только при социализме, но и в капиталистической социально-экономической системе.

Положительным моментом социалистической системы являлась, прежде всего, высокая степень социальной защищенности населения, а также равенство в системе образования, здравоохранения и культуре, формирование коллективизма, высокой морали и нравственности. В пореформенный период эти социальные стандарты были утрачены, а трансформация советской экономики сопровождалась трансформационным кризисом.

Трансформационный кризис — это глубокий кризис экономики и общества, охватывающий основные области жизнедеятельности.

Выясняя причины трансформационного кризиса, прежде всего необходимо сказать о цикличности развития экономики России. Возможно, что из-за пренебрежения к изучению цикличности и кризисных явлений в экономике и обществе социализма первый по-настоящему глубокий кризис сформировавшейся социалистической системы застал общество и научную общественность врасплох. Общественно-экономическая система, так же как и массовое сознание, оказались не готовы к нему, не были отработаны механизмы поддержания устойчивости при обеспечении вывода ее из кризиса. Сам же кризис был чрезмерно драматизирован, хотя его наступление еще не свидетельствует об обязательной смене типа общественного устройства. Разрешение кризиса может быть обеспечено и за счет внутрисистемных изменений.

Приведем данные о Больших циклах (с 3 по 5) в России, которые в своей работе [8] описал В. Т. Рязанов. При этом временные рамки повышательной волны третьего цикла даны так, как их обосновал Кондратьев (табл. 2).

Согласно теории Кондратьева, периоды повышательных волн больших циклов, как правило, значительно богаче крупными социальными потрясениями и переворотами в жизни общества (революции, войны), чем периоды понижательных волн [9]. Исходя из этих временных рамок, можно сказать, что реформирование России в 1992 году началось на повышательной волне большого цикла в полном соответствии с теорией Кондратьева.

Таблица 2

Временные рамки Больших циклов Кондратьева [8] (фрагмент)

Цикл	Повышательная волна	Понижательная волна
3	С 1890–1896 гг. до 1914–1920 гг.	С 1914–1920 гг. до конца 1940-х гг.
	1. Денежная реформа Витте (1895–1897 гг.). 2. Курс на форсирование индустриализации (середина 1890-х гг.). 3. Аграрная реформа Столыпина (1905–1914 гг.). 4. Политика НЭПа (20-е гг. XX в.)	1. «Военный коммунизм» (1918–1920 гг.). 2. Утверждение командно-административной системы (конец 1920-х – конец 1940-х гг.). 3. Завершение индустриализации страны (конец 1930-х гг.)
4	Конец 1940-х гг. – конец 1960-х гг.	Конец 1960-х гг. – середина 1980-х гг.
	1. Денежная реформа (1947 г.). 2. Реформы Маленкова (1953–1955 гг.). 3. «Хрущевская оттепель» (1956–1964 гг.). 4. Реформы Косыгина (1964 г. – начало 1970-х гг.)	1. Отход от экономических реформ начала 1970-х гг. 2. Замедление экономического развития и нарастание кризисных явлений (1970–1980 гг.). 3. Попытка совершенствования хозяйственного механизма (1978 г.)
5	Начало 1980-х гг. – конец 1990-х гг.	
	1. Попытка реформ Андропова (1982–1983 гг.). 2. «Перестройка» (1985–1989 гг.). Курс на радикализацию реформ, «шоковая терапия» (1992 г.)	

К экономическому коллапсу, который начался в 1989 году и повлек за собой упадок уровня жизни населения, в совокупности привели:

- проведение антиалкогольной кампании, начавшейся в 1985 году;
- неблагоприятная ситуация на рынке нефти (периодическое падение цен на нефть более чем в 2 раза);
- сокращение товарных запасов;
- системные ошибки в планировании.

Плановая система экономики предполагала анализ, контроль и планирование многочисленных показателей. Можно сослаться на слова Ф. Хайека, который говорил, что огромные затруднения, возникающие в плановом управлении при работе с быстро растущими потоками информации, делают практически невозможным выбор наилучших решений. В этом смысле рынок представляет собой уникальный способ коммуникации, который работает в режиме естественного отбора, в основе которого лежат рыночные цены [10].

Необходимо также сказать и о присутствии в советском общественном сознании мифа о «западном богатом» обществе, где каждый может стать миллионером и иметь уровень потребления более высокий, чем в советской системе.

Заключение

Таким образом, можно сказать о том, что предпосылки к реформированию социалистической социально-экономической системы, несомненно, были. Однако, возможно, мог быть использован и «осторожный» подход: исправлены отрицательные моменты и сохранены положительные. Но сложившиеся отношения собственности, политические и государственные институты были сломаны, и был взят курс на либеральную экономику западного образца. В результате социально-экономическая система России прошла через ряд различных кризисов. Особую остроту трансформационному кризису придали распад единого экономического и социального пространства, возникновение новых барьеров в движении товаров и капиталов, межэтнические столкновения и политические противоречия.

По своим масштабам трансформационный кризис — это всеобщий кризис, основанный на глубинном антагонизме между сложившимися в прошлом и вновь сформированными институтами. Он проявляется в ослаблении традиционных ценностей, в отсутствии общепризнанных национальных лидеров и объединяющих общество целей, в криминализации экономики и общества, во взрывоопасной социальной ситуации [11].

На понижательной волне 5-го «большого цикла» (вопрос о временных рамках которой до сих пор остается открытым, как и о формах ее модификации в XXI веке [12]) Россия успешно преодолела трансформационный кризис; успехами в развитии можно назвать рост показателей ВВП, производительности труда, уровня жизни населения. Ускоренно произошло внедрение инноваций для решения социально значимых задач и во все сферы экономики.

Литература

1. М. Н. Антоненко: «Две модели советской экономики социализма-коммунизма и их историческое значение» // Официальный сайт Руссо. URL: <https://csruso.ru/>.
2. Васильев В. А. От разрушения социализма к олигархическому капитализму // Социально-гуманитарные знания. 2017. № 2. С. 159–172.
3. Симония Н. А. Страны Востока: пути развития: исследование проблем национально-освободительных революций в странах Востока. 2-е изд., стереотип. М.: ЛЕНАНД, 2021. 392 с.
4. Минина Ю. И. Совершенствование механизма управления производительностью труда на промышленном предприятии: монография. 2-е изд., перераб. и доп. Самара: Университет «МИР», 2024. 204 с.
5. Мантул Г. А. Институт собственности в советском государстве // Философия права. 2014. № 5 (66). С. 82–88.
6. Колмыкова М. А., Короткова М. С. Инженеры как объект и субъект «общественного договора» в период с 1920 по 1945 гг. // Вестник Самарского муниципального института управления. 2024. № 3. С. 73–81.
7. Колмыкова М. А. Рассогласование интересов технической интеллигенции и руководства СССР в период «перестройки» // Вестник Самарского муниципального института управления. 2025. № 1. С. 29–36.
8. Рязанов В. Т. Экономическое развитие России. Реформы и российское хозяйство в XIX–XX вв.: монография. СПб.: Наука, 1998. 800 с.
9. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения / Н. Д. Кондратьев, Международный фонд Н. Д. Кондратьева [и др.]. М.: Экономика, 2002. 765 с.
10. Хайек Ф. Дорога к рабству / Пер. с англ. М.: «Новое издательство», 2005. 264 с.
11. Минина Ю. И. Переходная экономика России. Самара: Самарская государственная экономическая академия, 2004. 88 с.
12. Клинов В. Г., Сидоров А. А. Модификация больших циклов и перспективы динамики мирового хозяйства в 2021–2050 гг. // Проблемы прогнозирования. 2021. № 3. С. 159–167. DOI: 10.47711/0868-6351-186-159-167.

*Статья поступила в редакцию 22.05.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 316.75:(323.14+343.322)

© Д. А. Кошелев, 2025

Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

E-mail: dkoshelev@gmail.com

МАНИПУЛЯТИВНЫЕ ПОЛИТИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ И НЕОНАЦИЗМ КАК ФОРМЫ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРЕДАТЕЛЬСТВА: РОССИЙСКО-УКРАИНСКИЙ АСПЕКТ

В статье затрагиваются вопросы, касающиеся неонацистской сущности современного украинского государства. Анализируются проблемы участия в украинских неонацистских подразделениях представителей российских праворадикальных объединений и их вовлечения в международное неонацистское движение поборников господства «белой расы». Формулируются причины утраты национальной идентичности российскими ультранационалистами, принимающими участие в вооруженном противостоянии на стороне Украины.

Ключевые слова: неонацизм, Украина, националисты, господство «белой расы», специальная военная операция, Россия.

Введение

Безусловный успех националистических и неонацистских сил, который они обеспечили себе в общественно-политической жизни современной Украины, вполне можно считать свершившимся фактом. Поборникам «особой украинской расы» и продолжателям традиций национального предательства Бандеры — Шухевича удалось, к сожалению, не только начать оказывать определяющее воздействие на внутреннюю и внешнюю государственную политику, подчинить достижению собственных целей и задач судебную и правоохранительную системы, но и в максимальной степени приблизить украинское государство в его идеологии и политической практике непосредственно к стандартам германского рейха 1933–1945 гг., соответствуя большинству из присущих ему черт. Среди них:

- узурпация политической и экономической власти;
- устранение (запрет деятельности) наиболее влиятельных политических оппонентов, в частности, Коммунистической партии (КПУ), Социалистической партии (СПУ), «Оппозиционной платформы – За жизнь», Партии регионов и т.д.;

- умаление прав, свобод и законных интересов представителей национальных, языковых, культурных и религиозных меньшинств, проживающих на Украине и имеющих украинское гражданство;
- пропаганда на государственном уровне национальной и религиозной нетерпимости;
- грубое нарушение демократических избирательных процедур;
- проведение внесудебных расправ и уголовных преследований в отношении противников режима;
- культивирование в обществе ксенофобских, русофобских, антисемитских настроений и т.д.

Уровень политико-экономического влияния, достигнутый украинскими праворадикалами, и превращение их, пожалуй, в основной фактор, определяющий направления государственного развития, усилия по превращению Украины в однородное в этнонациональном отношении государство, а также вынужденное проведение Россией специальной военной операции (далее — СВО) на ее территории обусловили ярко выраженный раскол в кругах российских праворадикалов. Часть из них, усматривая в указанных событиях не что иное, как пример для подражания, не только поддерживали украинский государственный переворот 22 февраля 2014 г., но и открыто перешли на сторону вооруженных сил Украины, выступив против российских войск в составе созданного уже через несколько дней после начала СВО интернационального легиона территориальной обороны.

Другая часть русских националистов расценила «революцию гидности» и последующие за ней события, приведшие к стремительной милитаризации и нацификации Украины и подготовке к использованию ее коалицией западных государств и США в качестве тарана в борьбе против российского государства, как прямую угрозу. Оставшись верными Родине, значительная их часть приняла участие вначале в вооруженном противостоянии с украинскими вооруженными силами на территории Донецкой и Луганской Народных Республик на стороне последних, а затем примкнула в качестве добровольцев к российским войскам, занятым в проведении СВО.

Вместе с тем, несмотря на успешное ведение российской армией СВО, губительная и вредоносная экспансия украинского неонацизма на российское население и в особенности на подростков и молодежь не ослабевает. Ему способствует западноевропейская и

американская пропагандистские машины, которые выставляют общественности сопротивление украинских боевиков и националистических батальонов как ведение некоей сакральной борьбы европейцев, к коим они сами себя причисляют, за свою «особость» и «незалежность» против «смертельного врага» — России.

Попадая под влияние догм и постулатов украинского неонацизма, индивид, будь он лицом, придерживающимся вполне центристских взглядов, либо исповедующим националистические идеи, проходит через значительную по силе своего воздействия ментальную трансформацию, в большинстве случаев утрачивая полностью или в значительной степени собственную национальную, культурную или религиозную идентичность.

Цель данного исследования состоит в установлении и анализе закономерностей и факторов, обуславливающих переход на сторону украинских вооруженных сил ряда российских граждан, придерживающихся праворадикальных политических взглядов, и их непосредственное участие в военных действиях против Армии России.

В ходе исследовательской работы были определены следующие задачи.

1. Выявить причины возникновения правого радикализма на Украине в XIX–XXI вв.

2. Рассмотреть общественные отношения политико-правового, социально-экономического и духовно-культурного характера, которые формируются и развиваются в настоящее время на Украине в связи с последовательным насаждением ее государственным руководством неонацистской, русофобской идеологии.

3. Выделить маркеры, позволяющие дать определение украинскому неонацизму как орудию недружественных государств в противостоянии с Россией.

4. Установить условия и факторы, обусловившие возможность перехода на сторону врага части представителей русского праворадикального движения и их участие в вооруженной борьбе против Российской Федерации.

Объект исследования — украинский неонацизм как идеология и политическая практика.

Предмет исследования — эволюция политической системы современного украинского государства и ее трансформация в ультра-националистическую (неонацистскую), а также поиск причин, в силу которых ее положения и догмы находят отклик у некоторых представителей российского патриотического движения.

Результаты исследования

Политический радикализм правого толка на Украине — явление отнюдь не новое и, более того, не чуждое ее политической традиции. Разгром германского рейха и его сателлитов в 1945 г. создал необходимые условия для систематической и последовательной борьбы с украинским национализмом и сепаратизмом, имевшими собственные политические организации и боевые формирования — Украинскую повстанческую армию (далее — УПА)¹, Организацию украинских националистов (далее — ОУН)², а также иные, более малочисленные группы и объединения подобного толка.

Нет оснований для умаления степени той опасности, которая исходила от этого противника для советского государства. Как верно заметил в данной связи А. А. Климов, «только в мае — июне 1945 г. в пограничных районах Западной Украины было зафиксировано 99 террористических актов, в результате которых погибли 126 работников местной администрации, сотрудников НКВД — НКГБ, командиров Красной армии и войск НКВД» [1, с. 84]. Эти обстоятельства привели к тому, что для пресечения антигосударственной, сепаратистской и террористической деятельности украинского националистического подполья применялся целый комплекс мер, среди которых были как действия политического и идеолого-пропагандистского, в том числе разъяснительного, характера, так и непосредственное проведение широкомасштабных военных операций, точечное уничтожение наиболее одиозных националистов и, наконец, осуществление проверочно-режимных мероприятий.

Продолжающие тлеть с конца 1950-х гг. в определенных слоях украинского общества националистические и центробежные настроения традиционно имели подчеркнуто русофобский и антисемитский характер. А провозглашенный еще в довоенный период лозунг УПА «ни кацапа, ни жида, ни ляха» стал своеобразной квинт-эссенцией всей украинской «самости».

По мере втягивания Украины, вначале как союзной республики в позднестроительный период, а затем как самостоятельного государства, в орбиту влияния США и других государств западного мира идеология украинской националистической платформы все более явственно стала дрейфовать к американской разновидности национал-социализма и расового превосходства — белому супремасизму.

¹ Террористическая организация, запрещенная в Российской Федерации.

² Террористическая организация, запрещенная в Российской Федерации.

В связи с этим попытки обосновать существование некоей «особой украинской расы», имеющей сугубо европейские и, более того, даже арийско-нордические корни своего происхождения, стали воплощаться в утверждение о том, что она не только не имеет ничего общего с родственными великорусским и белорусским этносами, но и призвана играть в историческом процессе по отношению к ним роль естественного и непримиримого антагониста, сдерживая их агрессивные устремления к завоеваниям в Европе.

Так, например, еще в 1937 г. «розмах и ріжнородність української раси» пытался обосновать один из главных идеологов украинского национализма Ю. Липа [2, с. 21].

В свою очередь, бывший посол Украины в Канаде, лауреат национальной премии им. Т. Г. Шевченко, антисемит и диссидент-антисоветчик Л. Лукьяненко, обосновывая факт существования «украинской расы» и ее уникальность, среди прочего, отмечал: «Хотим ли мы, украинцы — люди белой расы, стать другими, чем были до сих пор, например, черными, желтыми, красными? Случаи брака украинок с представителями других рас свидетельствуют о том, что не все дорожат своей белой расой, поэтому произношу собственную позицию: я всей душой выступаю за сохранение украинцев как белой расы и категорически против преобразования украинской нации на нацию черных, коричневых, серо-буро-малиновых!» [3, с. 88].

Ему вторит один из идеологов движения «Азов», соучредитель Института национального развития и руководитель отдела гуманитарных исследований Д. Коваль, который, также уверовав в исключительность «украинской расы» и восхваляя фантомного «украинца-героя», делает умозаключения, вполне созвучные с мыслями, высказанными в свое время д-ром Геббельсом и А. Розенбергом: «Люди неравны, и это факт. Может быть равенство возможностей, но никогда не может быть равенства результата. Разные люди рождены с разными задатками и склонностями» [4, с. 25].

Данное утверждение дает Ковалю основания для еще одной, вполне соответствующей всем канонам классического германского национал-социализма догадки. Апеллируя к многовековому опыту существования европейской цивилизации, он отрицает также наличие врожденных (естественных, неотчуждаемых) прав человека: «Соотношение обязательства и права, — утверждает он, — были взаимозависимыми: кто имел больше обязанностей — тот имел больше прав» [4, с. 26].

Действительно, праворадикальный фланг современного украинского политикума все в большей степени проявляет свою недву-

смысленно выраженную неонацистскую сущность, становясь эффективным орудием идеолого-пропагандистского и военного характера в арсенале средств и способов сохранения за США и Евро-союзом ускользающих от них возможностей осуществлять глобальное доминирование.

Американский белый супремасизм, подкрепленный литературными изысканиями его многочисленных идеологов и симпатизантов, наибольшую известность среди которых получили Дж. Тейлор [5], М. Грант [6], М. Кель [7], Дж. Рокуэлл [8], Ф. П. Йоки [9], Д. Лэйн [10, 11] и др., в данный момент оказывает определяющее влияние на формирование идеологического багажа украинских неонаци, сохраняющих вплоть до настоящего времени контроль за деятельностью важнейших органов государственной власти и парламентом Украины, а также не выпускающих из своей плотной опеки фигуру В. Зеленского, который, утратив собственную легитимность в качестве президента республики, тем не менее до сих пор считается фактическим главой существующего режима. Очевидно, что не что иное, как угрозы собственной безопасности, исходящие от доморощенных радикалов, являются одной из причин систематического неприятия им мирных инициатив, исходящих от России и США, по прекращению вооруженного конфликта и необходимости пойти на территориальные уступки.

Это обстоятельство в очередной раз и самым недвусмысленным образом подчеркивает русофобский характер современного государства Украина. Совершенно справедливыми в данной связи представляются слова российского президента В. Путина, произнесенные им во время выступления перед гражданами России 24 февраля 2022 г.: «Ведущие страны НАТО, — сказал он, — для достижения своих собственных целей во всем поддерживают на Украине крайних националистов и неонацистов, которые, в свою очередь, никогда не простят крымчанам и севастопольцам их свободный выбор — воссоединение с Россией. Они, конечно же, полезут и в Крым, причем так же, как и на Донбасс, с войной, с тем чтобы убивать, как убивали беззащитных людей каратели из банд украинских националистов, пособников Гитлера во время Великой Отечественной войны. Откровенно заявляют они и о том, что претендуют на целый ряд других российских территорий» [12].

На сегодняшний день на Украине осуществляют свою деятельность значительное количество неонацистских объединений и групп, организационно, идеологически и в некоторых случаях финансово связанных с международным национал-социалистическим

движением. В качестве одной из таких группировок следует упомянуть «White Phoenix» («Белый Феникс»), которая является украинским представительством американской неонацистской транснациональной террористической организации «The Base».

«Белый Феникс»¹ приобрел известность в связи с проведением ряда политических убийств, в частности, полковника Службы безопасности Украины И. Воронича.

В свою очередь, члены «Белого Феникса» позиционируют свою группировку в качестве «верного стража расовой чистоты и национального достоинства», защитника «...традиционных семейных ценностей, моральной чистоты и расовой идентичности».

Другой медийно известной организацией, основу идеологии которой составляет американский белый супремасизм и русофобия, следует считать «Русский добровольческий корпус» (далее — РДК)². Подробное рассмотрение деятельности РДК не входит в цели настоящей работы. Однако все же обратим внимание на то обстоятельство, что случаи комплектования вооруженных подразделений воюющих с Россией государств из русских националистов, а также их использование в идеологической, вооруженной и иной подрывной деятельности против нее и ее населения далеко не редки в отечественной истории. Всех их, так или иначе, объединяет имитация якобы зреющего в российском народе «справедливого» возмущения и даже внутреннего бунта против диктата центральной власти, поработившей его и покусившейся на некие принадлежащие ему неотъемлемые права, привилегии и свободы.

Имеющиеся в открытом доступе электронные информационные ресурсы, посвященные деятельности данной организации, дают основание заключить, что комплектование этого преступного подразделения осуществляется отнюдь не на основе общности мировоззренческих убеждений его членов, но преимущественно в соответствии с довольно бесхитростной и вполне традиционной для всякого рода «солдат удачи», или, другими словами, «лихих разбойных людей», пропагандой, обещающей своим последователям не только достаток оружия и техники, но и «вкусную еду, гражданство, деньги и женщин...».

Использование РДК в своей вербовочно-пропагандистской деятельности, а также попытках придать факту предательства Родины и вооруженному выступлению против нее на стороне коали-

¹ Террористическая организация, запрещенная в Российской Федерации.

² Террористическая организация, запрещенная в Российской Федерации.

ции враждебных государств псевдопатриотической лексики также не выдерживает критики. Ведь данная группировка, как, впрочем, и большинство других, идеологически и организационно схожих с ней, признанных в России террористическими (легион «Свобода России», Национальная Республиканская Армия, группа NS/WP и т.д.), всецело находится на финансовом и материально-техническом обеспечении у поддерживаемых из-за рубежа украинских вооруженных сил, американских и европейских неонацистских групп и ряда международных организаций, имеющих своей целью причинение России максимально возможного ущерба.

Участие русских неонацистов и некоторых представителей более умеренного националистического движения, подающих себя в качестве единственной реально существующей оппозиции «путинскому режиму», «тюрьме народов» и «засилью силовиков», в вооруженном противостоянии против России на стороне украинских и международных сил в составе так называемого «белого арийского движения» является, к сожалению, свершившимся фактом. Вместе с тем, став, наконец, частью интернационального «белого братства», они тотчас отторгают от себя любую «русскость», наделяя себя так называемым «правом белого человека», не имеющим привязки ни к конкретной национальности, ни к гражданству.

Аргументация в данном случае используется довольно бесхитростная, если не сказать примитивная: Россия как государство утрачивает в их глазах статус державы, имеющей славную тысячелетнюю историю, множество достижений в самых различных областях жизнедеятельности, богатейшее культурное наследие и военные триумфы. Она начинает восприниматься ими в качестве некоего противоестественного геополитического образования, одновременно вобравшего в себя черты византизма, язычества, христианства, восточной деспотии и лишь в незначительной степени — отдельные элементы менталитета европейского человека.

Подход к определению расовой ценности российского населения также претерпевает изменения в глазах националиста, некогда идентифицировавшего себя с Россией. Оно начинает рассматриваться как искусственно созданный конгломерат народов, имеющих неодинаковые расовые качества. При этом «белое», то есть расово полноценное население находится, по мнению западных супремасистов, в подчиненном положении относительно различных национальных меньшинств, пользующихся безосновательной поддержкой и покровительством со стороны государства. Это дает русским последователям «власти белых» основание считать Россию

«ордынской», то есть азиатской по своей природе, а значит, чужим и даже враждебным геополитическим образованием по отношению к самим себе.

Таким образом, с одной стороны, приведенные выше аргументы служат для российских граждан, придерживающихся ультранационалистических и неонацистских убеждений, оправданием их непосредственного участия в вооруженной борьбе против России, не вступая в какое бы то ни было противоречие с их мировоззренческими установками. С другой стороны, указанным выше лицам свойственно наличие уверенности в том, что именно с украинского плацдарма они могут вести свою «священную войну» против «русского имперского ордынства», вобравшего в себя татарский, чеченский, якутский, бурятский, собственно русский, а также многие иные элементы.

Указанные обстоятельства во многом объясняют тот факт, что «белый интернационал» не признает в качестве своей составной части ни принадлежность какого-либо из своих адептов к «русскому миру» вообще, ни соответствующую его национальную принадлежность в частности. Сообразно этому русофобия занимает место одной из наиболее важных черт как всего современного неонацистского движения, так и неонацизма украинского образца в частности. Ведь именно ему свойственно рассматривать Россию, ее население, а также русскоговорящих людей на территории своего государства как почву для культивирования идеи о превосходстве собственной «украинской белой расы».

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод о том, что основной причиной перехода на сторону украинских вооруженных сил ряда российских граждан, придерживающихся праворадикальных политических взглядов, является идеолого-пропагандистская обработка, которая обеспечивает их превращение в некий «транснациональный продукт». Подвергшееся ей лицо, будь оно по своему происхождению русским, украинцем, немцем или чехом, в безальтернативном порядке и незаметно для самого себя встраивается в совершенно иную, чуждую ему систему мировоззренческих, культурных и политических координат, становясь неким «транснационалистом», результатом воздействия глобалистских политических технологий.

В данной связи считаем, что одна из приоритетных целей России для начала СВО — проведение на Украине политики денацификации — должна быть неизменной. Из украинского политикума,

правоохранительных органов, судебной и образовательной сфер, а также национального законодательного (представительного) органа необходимо удалить всех лиц, которые прямо или косвенно имели отношение к проведению государственной националистической политике, запретив им замещать соответствующие должности на протяжении как минимум десятилетнего срока.

Кроме того, следует рассмотреть вопрос о необходимости учреждения трибунала (военного и гражданского) над украинскими государственными служащими, политическими деятелями, комбатантами, представителями культуры и искусства, вина которых в проведении неонацистской, дискриминационной и сегрегационной политики по отношению к русскоговорящему населению, а также к другим этническим, религиозным и языковым меньшинствам, проживающим на территории Украины, будет доказана. Видится нецелесообразным привлечение соответствующих структур Организации Объединенных Наций в силу ее ангажированности, поэтому площадками для деятельности такого трибунала могли бы стать организации ШОС или БРИКС и, кроме того, непосредственно Российская Федерация.

Русские и иные праворадикалы, перешедшие на сторону врага в российско-украинском конфликте и принимавшие участие в военных операциях, должны предстать перед указанным выше трибуналом в качестве комбатантов-обвиняемых и получить за содеянные преступления максимально жесткое уголовное порицание.

Литература

1. Климов А. А. Опыт борьбы с украинскими националистами в послевоенные годы // Международное сотрудничество евразийских государств: политика, экономика, право. 2023. № 2. С. 83–86.
2. Ліпа Ю. Українська раса. Варшава: Народный стяг, 1937. 26 с.
3. Лук'яненко Л. Цивілізаційний вибір // Націоналістичний Ідеологічний Журнал (Київ). 2021. № 2. С. 79–92
4. Коваль Д. Основи правого світогляду // Націоналістичний Ідеологічний Журнал (Київ). 2021. № 2. С. 18–33.
5. Тэйлор Дж. Белое самосознание: расовая идентичность в XXI веке / Пер. с англ. М. Ю. Диунова /вступ. статья В. Б. Авдеева. М.: Икс-Хистори, Кучково поле, 2014. 496 с.
6. Grant M. The passing of the great race or the racial basis of European history. N.Y.: Charles Scribner's Sons, 1916. 269 p.
7. Кель М. Гитлеризм, вера в будущее. Самиздат, 2014. 20 с.
8. Rockwell G. L. This time the world. Arlington, 2019. 157 p.

9. Варандж У. Imperium. Философия империи и политики. М.: Русский миръ, 2017. 543 с.
10. Lane D. Deceived, Damned and Defiant. Revolutionary writings of David Lane / Introduction by Colin Jordan, Illustrated by Ron McVan, Edited by Katja Lane. Idaho: «14 Word Press», 1999. 454 p.
11. Лэйн Д. Белые повстанцы скалистых гор / Пер. с англ. В. А. Титков. Самиздат, 2008. 370 с.
12. Обращение Президента Российской Федерации от 24.02.2022 г. // URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/speeches/67843>.

*Статья поступила в редакцию 14.05.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
д-р полит. наук, доцентом В. А. Зиминым*

УДК 338.48:614.1:(316.422+339.138)

© С. И. НЕСТЕРОВА, 2025

Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

Email: nesvig@mail.ru

ВЪЕЗДНОЙ МЕДИЦИНСКИЙ ТУРИЗМ В РОССИИ: БАРЬЕРЫ РАЗВИТИЯ И СТРАТЕГИИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ПАЦИЕНТОВ

Статья посвящена комплексному анализу текущего состояния и перспектив развития въездного медицинского туризма в России через призму институциональных, социокультурных барьеров и управленческих вызовов. Несмотря на наличие признанных медицинских компетенций и уникальных природных ресурсов, привлекательную ценовую политику, Россия остается на периферии глобального рынка медицинских услуг. Автор выявляет ключевые детерминанты спроса на медицинский туризм и проводит детальный SWOT-анализ этого сектора экономики России. На основе анализа предлагается комплекс стратегических рекомендаций, включающих фокусировку на конкурентоспособных нишах, интеграцию участников рынка, инвестиции в сервис, создание национального бренда, устранение регуляторных барьеров, усиление государственно-частного партнерства и т.д. Делается вывод о необходимости системной трансформации, проводимой в соответствии с единой национальной стратегией и ориентированной на получение позитивного социального опыта иностранными пациентами, что является ключевым условием реализации потенциала российской системы здравоохранения в сфере въездного медицинского туризма.

Ключевые слова: въездной медицинский туризм, экспорт медицинских услуг, здоровье, медицинский турист, здравоохранение, конкурентоспособность, потенциал, рынок, лечение за рубежом.

Под медицинским туризмом понимается выезд в другой регион (в пределах своей страны или за границу) с целью получения профессиональной неэкстренной медицинской помощи [6, 16]. На сегодняшний день медицинский туризм представляет собой значимый экономический ресурс [13] и может считаться маркером уровня развития национальной системы здравоохранения, поскольку привлекательность страны для иностранных пациентов свидетельствует о

высоких стандартах оказания медицинской помощи, наличии уникальных технологий, высококлассных специалистов и передового оборудования, т.е. о конкурентоспособности медицинских услуг. Данный сектор стимулирует приток инвестиций и повышение качества сервиса в здравоохранении. Как показывает мировой опыт, средний чек медицинского туриста в месте пребывания в 10 раз больше, чем у обычного туриста. Кроме того, такой турист возвращается для получения профилактического лечения или последующих этапов терапевтического лечения с определенной периодичностью [14]. Реинвестирование доходов, полученных от обслуживания иностранных пациентов, в материально-техническую базу, профессиональную подготовку кадров и инфраструктуру оказывает позитивное мультипликативное влияние на качество услуг для всего населения государства.

Осознавая значимость развития медицинского туризма, ряд стран интегрирует его в национальные стратегии развития. Показательным примером является опыт Индии, которая ввела специальную категорию виз AYUSH для лиц, прибывающих в страну для лечения или оздоровления методами традиционной медицины. Программа «Лечись в Индии» предусматривает расширение wellness-предложений и создание особых инфраструктурных условий в 10 ключевых аэропортах страны, включая специальные стойки регистрации, многоязычный портал и упрощенные визовые правила для иностранных туристов, посещающих Индию в медицинских целях [8, 10].

По данным Fortune Business Insights, в 2024 г. объем мирового рынка медицинского туризма составил 31,23 млрд долл. Более трети от этой суммы пришлось на Европейский регион. В 2025 г. затраты на медицинский туризм в глобальном масштабе достигнут 38,2 млрд долл. В дальнейшем прогнозируется, что рынок в среднем будет расти на 23% в год, в результате в 2032 г. его объем увеличится до 162,8 млрд долл. [15].

Россия, обладая огромным потенциалом развития медицинского туризма [11], в рейтинге стран по привлекательности для иностранных туристов занимает лишь 41-е место, а вклад медицинского туризма в ВВП составляет менее 0,01%. Это доказывает неэффективность организации экспорта медицинских услуг.

Целью настоящего исследования является изучение стратегического положения России на мировом рынке медицинского туризма и выявление возможностей для его укрепления.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи.

1. Определить основные мотивы пациентов, ищущих лечение за рубежом, и оценить, насколько российское предложение соответствует этим мотивам.

2. Проанализировать причины значительного разрыва между высоким потенциалом России и ее небольшой долей на мировом рынке медицинского туризма.

3. Оценить сильные и слабые стороны, возможности и угрозы для развития въездного медицинского туризма в России в текущих условиях.

4. Предложить учитывающие результаты анализа конкретные меры системного характера для трансформации потенциала в реальный рост экспорта медицинских услуг.

Объектом исследования выступает экспортный потенциал российской системы здравоохранения в сфере въездного медицинского туризма. *Предмет исследования* – совокупность внутренних и внешних условий, возможностей и ограничений (инфраструктурных, сервисных, регуляторных, геополитических и т.п.), влияющих на реализацию этого потенциала.

В настоящее время медицинский туризм стал мировым трендом. Можно выделить следующие ключевые факторы, стимулирующие поездки за границу с целью получения медицинских услуг.

1. Экономическая мотивация. Стоимость одинаковых или сопоставимых процедур в странах Азии, Восточной Европы, Латинской Америки, России может быть в несколько раз ниже, чем в США, Западной Европе или Канаде даже с учетом затрат на перелет и проживание. Для примера в табл. 1 представлено сравнение средних цен на популярные медицинские услуги в США, Израиле и России.

Таблица 1

**Сравнение цен на медицинские услуги,
средняя стоимость, тыс. долл. США [3]**

<i>Медицинская услуга</i>	<i>США</i>	<i>Израиль</i>	<i>Россия</i>
Экстракорпоральное оплодотворение	16–20	5–6	1,2–3,5
Аортокоронарное шунтирование	120–130	20–35	5–10
Замена тазобедренного сустава	41–43	35–40	2,8–10
Замена коленного сустава	38–40	20–30	2,8–5
Трансплантация костного мозга	240–260	100–120	40–60
Операция по удалению катаракты	5–6	3,5–4	0,4–2

Многие процедуры (особенно косметические, стоматологические, некоторые виды ЭКО) не покрываются или не полностью покрываются страховкой в стране проживания пациента. Кроме того, даже при наличии страховки личные расходы пациента могут быть выше, чем полная стоимость лечения за рубежом. Что же касается пациентов без страховки, то для них лечение за границей часто становится единственным реалистичным вариантом.

2. Временные ограничения. В странах с государственной системой здравоохранения очереди на плановые операции могут достигать нескольких месяцев и даже лет. Медицинский туризм помогает решить проблему значительно быстрее. Кроме того, некоторые инновационные препараты, оборудование или методики быстрее внедряются или доступны только в определенных странах-лидерах медицины (например, роботизированная хирургия).

3. Правовые ограничения. Некоторые процедуры (например, ЭКО или суррогатное материнство) могут быть законодательно запрещены или сильно ограничены в стране проживания пациента. В частности, в Китае при проведении ЭКО запрещены донорство половых клеток, выбор пола ребенка, преимплантационное генетическое тестирование. Кроме того, на процедуру может претендовать только пара, состоящая в законном браке.

4. Качество услуг. Частные клиники в странах с развитым медицинским туризмом много инвестируют в оборудование и технологии и часто предлагают уровень сервиса, недоступный в больницах на родине пациента (персональный менеджер, комфортабельные палаты, индивидуальный уход и т.п.). Кроме того, зачастую пациенты целенаправленно едут к конкретным мировым экспертам или в клиники, имеющие международную аккредитацию (JCI, TEMOS) и признанную репутацию в определенной области (например, кардиоцентр в Кливленде, онкоцентр MD Anderson).

Помимо выделенных детерминант спроса на медицинский туризм, можно выделить и несколько дополнительных факторов:

- усиление конфиденциальности, что особенно важно при деликатных процедурах, таких как пластика, лечение зависимостей;
- возможность совмещения лечения и отдыха;
- глобализация и доступность информации;
- развитая инфраструктура гостеприимства;
- государственная поддержка (Таиланд, Малайзия, ОАЭ).

Проведем SWOT-анализ въездного медицинского туризма в России и определим уровень развития драйверов роста данного сектора экономики (табл. 2, 3).

**Оценка факторов внутренней среды для развития
въездного медицинского туризма в России**

<i>Сильные стороны</i>	<i>Слабые стороны</i>
1. Высокий уровень специализированной медицины: — признанные школы (нейрохирургия, офтальмология, онкология, кардиохирургия); — квалифицированные врачи с опытом проведения сложных операций; — наличие уникальных методик и технологий в ведущих центрах	1. Неразвитая инфраструктура медицинского туризма: — отсутствует качественный единый портал для иностранных пациентов; — мало специализированных медицинских турагентств с полным циклом услуг (логистика, переводчики, сопровождение, размещение родственников и т.п.); — слабая интеграция медицинских и туристических услуг в единые пакеты
2. Относительно низкая стоимость лечения	2. Языковой барьер (в большинстве клиник административный и медицинский персонал не говорит на иностранных языках), слабый учет культурных особенностей (например, пациентов из арабских стран)
3. Развитая туристическая инфраструктура (в крупных городах): — хорошая транспортная доступность; — большой выбор гостиниц разного класса; — богатое культурное и историческое наследие	3. Бюрократические барьеры: — сложности с получением виз для граждан некоторых стран; — несовершенство законодательства в части страхования иностранных пациентов и разрешения споров
4. Наличие уникальных лечебно-природных ресурсов (термальные и минеральные воды, грязи)	4. Недостаточный международный маркетинг и брендинг: — отсутствие узнаваемого национального бренда «Медицина России»; — низкая осведомленность о возможностях и качестве российской медицины за рубежом; — неэффективное использование цифровых каналов продвижения
5. Государственная поддержка отрасли (например, с 2019 г. по 2024 г. в рамках национального проекта «Здравоохранение» реализовывался федеральный проект «Развитие экспорта медицинских услуг»)	5. Логистические сложности внутри страны: — большие расстояния между центрами; — неразвитость медицинского трансфера между городами

Окончание табл. 2

6. Удовлетворительное геополитическое положение: — безвизовый режим с десятками стран, включая ключевые рынки СНГ; — логистическая доступность для Азии и Ближнего Востока	6. Недостаточные качество сервиса и клиентоориентированность в ряде клиник по сравнению с лидерами рынка
	7. Высокий уровень медицины сосредоточен в нескольких крупных городах. Качество сервиса, логистики, туристической инфраструктуры за их пределами часто не соответствует ожиданиям медицинских туристов
	8. Уход некоторых медицинских компаний и международных систем аккредитации, а также трудности с бронированием авиабилетов, оплатой гостиниц и медицинских услуг из-за банковских ограничений

Россия обладает уникальным ценовым преимуществом в высокотехнологичной медицине. Стоимость сложных процедур здесь в разы ниже, чем в США или Европе. Во многом это связано с отсутствием гибкости в ценообразовании: стоимость медицинских услуг для иностранных пациентов не отличается от стоимости платных услуг для россиян, хотя в других странах действует иной прейскурант, учитывающий повышенные риски при лечении иностранных граждан. При этом качество услуг остается конкурентоспособным. Поддерживают этот потенциал ведущие медицинские центры федерального уровня, такие как ФГАУ «НМИЦ "МНТК «Микрохирургия глаза» им. акад. С. Н. Федорова"», ФГБУ «СПб НИИ ЛОР», ФГБУ «НМИЦ онкологии им. Н. Н. Блохина» и т.д. [3].

Содействуют развитию рынка не только государство и его ключевые участники, занятые предоставлением непосредственно медицинской услуги, но и агенты, выполняющие сопутствующие и вспомогательные операции, например банки. Так, в мае 2025 г. ВТБ анонсировал инициативу, направленную на привлечение иностранных пациентов из стран СНГ и других дружественных стран для лечения в России. В рамках проекта с июня 2025 г. «ВТБ Медицина» выполняет следующие функции:

- 1) помогает в подборе медицинских учреждений и специалистов;
- 2) сопровождает пациентов на всех этапах оказания медицин-

ских услуг;

3) предоставляет прочие сопутствующие услуги (организовывает трансфер, проживание).

Потенциальная аудитория сервиса, по оценкам ВТБ, превышает 1 млн человек ежегодно. Исследования банка, проведенные в странах СНГ, подтверждают высокий спрос на качественную и оперативную медпомощь. При этом 90% опрошенных заявили о высоком уровне доверия к российской медицине [5].

Ориентация ВТБ на граждан стран постсоветского пространства и ближнего зарубежья не случайна. По сведениям BusinesStat, в 2023 г. 78% от общего оборота въездного медицинского туризма в России обеспечили пациенты из этих регионов. Лидером по числу медицинских туристов стал Казахстан, на долю которого пришлось 19,3% от общего объема оказанных услуг (рис. 1).



Рис. 1. Структура въездного медицинского туризма в Россию в 2023 г., % [2]

Критической проблемой остается низкое качество сервиса для иностранцев. Так, для подготовки отчета «Раскрытие потенциала медицинского туризма в России» аналитики ООО «Яков и Партнеры» проанализировали работу 17 российских клиник, имеющих по итогам 2022 г. наибольшую выручку, и выяснили, что 70% из них не описывают процедуры работы с зарубежными пациентами, сайты пяти медицинских организаций из выборки не имеют англоязычной версии, а сотрудники половины клиник не могут коммуницировать с клиентом на английском языке. В то же время около половины российских клиник из выборки помогают медицинским туристам в вопросах по-

лучения визы, организации трансфера и выбора жилья, что свидетельствует о возможном увеличении клиентоориентированности в будущем [3]. Добавляют барьеров банковские ограничения и сложности с получением виз.

Еще одна важная проблема — недостаток информации. Этот фактор в качестве основного назвали 40% респондентов опроса, проведенного сотрудниками Медицинского института МГУ им. Н. П. Огарева в период с марта 2023 года по август 2024 года (рис. 2).



Рис. 2. Распределение факторов, препятствующих экспорту медицинских услуг в России, % [11]

Важно отметить, что используемые в России в статистическом учете методики не позволяют получить достоверные данные о числе медицинских туристов и суммах, которые они потратили, что усложняет оценку емкости рынка и эффективности государственных мер поддержки данного направления. Так, в соответствии с ФЗ № 274 от 01.07.2021 г., любой иностранный гражданин, приезжая в Россию в целях трудоустройства, обязан пройти медицинскую комиссию [7]. С декабря 2021 г. ежегодный медосмотр стал обязательным и для граждан ЕАЭС — все эти услуги стали включать в статистику медицинского туризма.

В Российской Федерации с 2019 по 2024 гг. реализовывался федеральный проект «Развитие экспорта медицинских услуг», входящий в структуру национального проекта «Здравоохранение». В качестве одной из целей проекта назывался рост объема экспорта медицинских услуг до 1 млрд долларов ежегодно [1]. Формально этот план был перевыполнен уже в середине 2024 г. [12], однако фактически за счет включения в категорию медицинских туристов большого числа мигрантов, проходивших медицинские обследования для трудоустройства.

ройства, результаты реализации проекта значительно скромнее.

Так, медицинские услуги в России получают каждый год более 1 млн граждан СНГ. При этом, по оценкам аналитической компании IQVIA, строго медицинских туристов, которые приезжают в Россию только для получения медицинской помощи, — около 130 тысяч человек, а средний чек (без учета трудовых мигрантов) составляет примерно 630 долл. [4].

Немаловажен и тот факт, что в России отсутствует федеральный закон о медицинском туризме, его планируют разработать только к декабрю 2025 г. Принятие такого закона позволило бы обеспечить понятные и прозрачные правила работы для всех участников рынка, открыть новые возможности для развития медицинского туризма в России.

Важным шагом для отрасли станет регистрация в Росстандарте в конце июня 2025 г. системы добровольной сертификации «Международная сертификация по медицинскому туризму Medical Tourism Friendly», призванной облегчить выход медицинских организаций на международный уровень и усилить их конкурентные преимущества [9].

Таблица 3

**Возможности и угрозы для развития въездного
медицинского туризма в России**

<i>Возможности</i>	<i>Угрозы</i>
1. Рост спроса на доступную качественную медицину (СНГ, Азия, Ближний Восток, Африка, Латинская Америка)	1. Ужесточение глобальной конкуренции: — усиление позиций Турции, Индии, Таиланда, Южной Кореи, Израиля, предлагающих комплексные решения; — агрессивный маркетинг и развитая инфраструктура конкурентов
2. Развитие нишевых направлений: онкология, кардиохирургия, нейрохирургия, репродуктология, реабилитация после травм/операций, стоматология	2. Геополитическая нестабильность и санкции: — восприятие России как небезопасного направления; — ограничение финансовых транзакций (SWIFT, платежные системы); — сложности с логистикой и поставками оборудования и медикаментов; — ограничения на въезд для граждан ряда стран

Окончание табл. 3

3. Цифровизация: — развитие телемедицины, дистанционных консультаций для предварительной диагностики и постлечебного сопровождения; — упрощение документооборота и коммуникации; — онлайн-платформы для бронирования и организации поездки	3. Негативный информационный фон: — возможные неудачные случаи оказания медицинских услуг, усиленные медиа, способные нанести урон репутации; — негативные стереотипы о качестве российской медицины за рубежом
4. Укрепление сотрудничества со странами СНГ и ЕАЭС: — признание медицинских документов; — развитие трансграничных программ	4. Внутренние экономические риски: — рост цен на услуги и проживание, снижающий ценовое преимущество; — девальвация рубля (привлекает иностранных пациентов, но ведет к удорожанию импорта)
5. Интеграция с туристическими продуктами: — создание комбинированных пакетов «лечение + реабилитация + отдых»; — продвижение медицинского туризма на базе санаторно-курортных комплексов	5. Нехватка кадров и «утечка мозгов»: — отток высококвалифицированных врачей за рубеж; — усугубление дефицита младшего и среднего медицинского персонала за счет высоких нагрузок, непрестижности работы и низкой оплаты труда; — недостаток специалистов в области медицинского туризма (менеджеры, координаторы, переводчики)
	6. Изменение международных стандартов и требований: — необходимость соответствия международным аккредитациям, что требует перестройки бизнес-моделей и инвестиций; — растущие требования пациентов к сервису и комфорту

Проведенный SWOT-анализ позволяет сделать следующие выводы.

1. Россия обладает объективными преимуществами (цена, высокие компетенции по отдельным направлениям, уникальные курортные ресурсы), но они не конвертируются в значительную долю мирового рынка из-за системных проблем.

2. Рынок занят сильными игроками с устоявшейся репутацией

и отлаженным сервисом. Россия не может конкурировать «во всем», поэтому ей нужна четкая специализация.

3. Критическими барьерами являются недостаток культуры гостеприимства и сервиса, языковых навыков, слабое продвижение на международном уровне, бюрократические ограничения и высокая дифференциация качества и инфраструктуры по регионам.

4. Без активной и продуманной поддержки государства (нормативная база, инфраструктура, продвижение) частный сектор не сможет преодолеть системные барьеры и выстроить конкурентоспособный национальный продукт.

5. Удовлетворение пациента зависит не только от качества медицинской процедуры, но и от всего путешествия (виза, трансфер, проживание, связь, послеоперационный уход, культурная адаптация). Разрозненные усилия клиник, туроператоров, отелей и логистов обречены на провал.

6. Один серьезный негативный кейс, широко освещенный, может надолго подорвать доверие ко всему направлению, поэтому необходима гарантия качества и безопасности медицинских и сопутствующих услуг.

7. Санкции, ограничения транспортного сообщения, колебания курса валюты и сложности с платежами создают хроническую нестабильность и требуют адаптивных стратегий и совершенствования бизнес-моделей.

В соответствии со сказанным в целях развития медицинского туризма в России можно предложить следующие меры.

1. Использовать стратегию фокусирования на нишевых направлениях, для чего требуется:

— точно определить медицинские направления, где Россия имеет неоспоримые преимущества по качеству и цене; учитывая имеющуюся медицинскую базу и экспертную специализацию российской медицины, а также международные потребности медицинских туристов (рис. 3), можно выделить семь ключевых видов медицинских услуг, обладающих максимальным потенциалом в России: офтальмология, дерматология, лечение сердечно-сосудистых заболеваний, онкология, имплантология и протезирование зубов, травматология и ортопедия, экстракорпоральное оплодотворение;

— создать стандартизированные понятные пакетные предложения для каждой ниши, включающие не только лечение, но и диагностику, проживание, трансферы, культурную программу, реабилитацию (при необходимости);

— четко определить страны-доноры для каждой ниши, учиты-

вая визовые возможности.

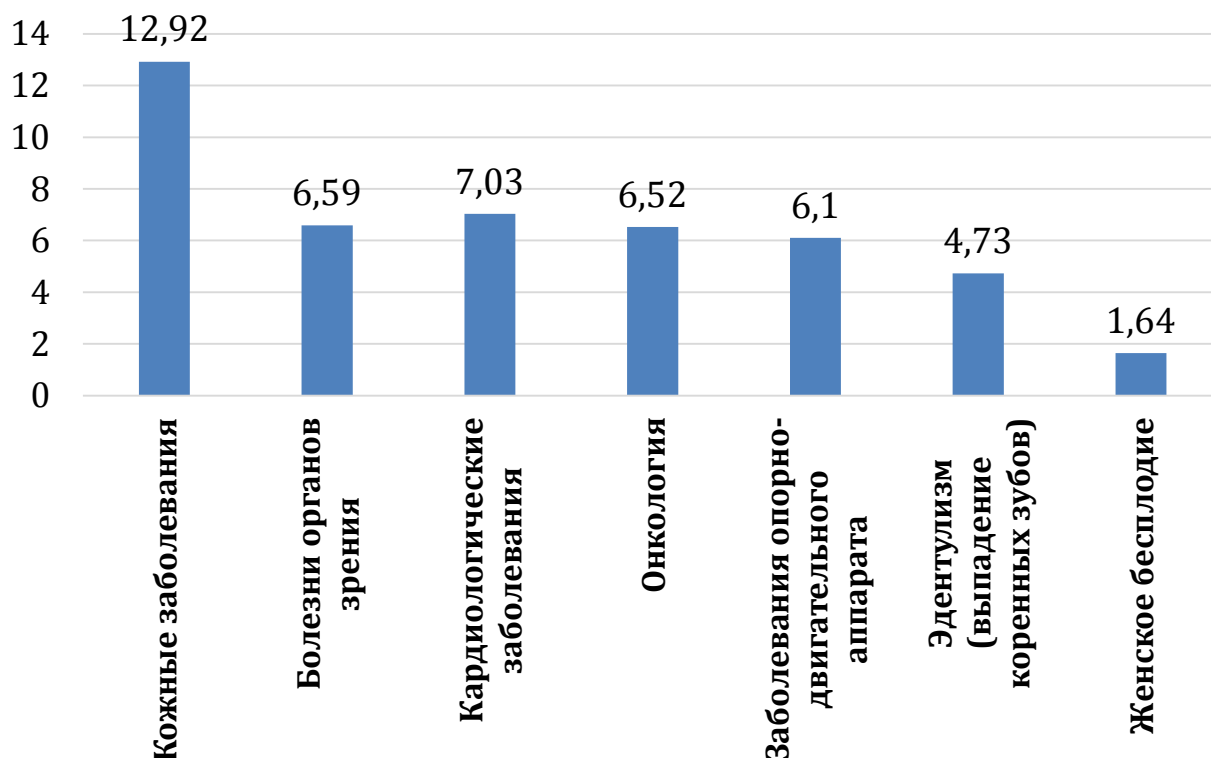


Рис. 3. Распространенность, рассматриваемых заболеваний в мире, % [3]

2. Усилить системную интеграцию и координацию участников:

- объединить ведущие клиники, санатории, туроператоров, логистические компании, отельеров для разработки отраслевых стандартов, продвижения услуг и лоббирования интересов, обучения, обмена опытом, разрешения споров;

- создать межведомственную рабочую группу для разработки и реализации национальной стратегии въездного медицинского туризма, устранения регуляторных барьеров, координации инфраструктурных проектов, создания качественной единой информационной платформы, оптимизации визового режима для медицинских туристов;

- разработать национальный стандарт качества и сервиса для въездного медицинского туризма, в котором описать детальные требования к участникам процесса, договорам, прозрачности ценообразования, работе с жалобами и т.п.;

- переосмыслить концепцию единого окна на всех этапах обслуживания медицинских туристов в России, в т.ч. создать многоязычный централизованный информационный портал, на котором пациенты могли бы осуществлять поиск медицинских организаций

по специализациям, сравнивать цены, читать отзывы, знакомиться с условиями страхования, визовым режимом, получать поддержку онлайн-консультантов.

3. Инвестировать в сервис:

— развивать «мягкие» навыки у сотрудников, в т.ч. проводить массовое обучение для медицинского персонала и администраторов английскому и другим ключевым языкам, культурным особенностям стран, из которых формируется основной поток медицинских туристов;

— развивать систему поддержки медицинскими координаторами — специалистами, владеющими иностранным языком и медицинской терминологией, сопровождающими пациента на всем пути получения медицинской услуги: от первого запроса до возвращения домой.

4. Поддерживать гарантии качества, безопасности и прозрачности:

— мотивировать и поддерживать участников рынка в получении международных аккредитаций;

— развивать национальные клинические рекомендации и внедрять доказательную медицину, публиковать статистику успешности лечения (с соблюдением конфиденциальности) по ключевым направлениям;

— усилить контроль за деятельностью клиник, работающих с иностранцами, с фокусом на соблюдение стандартов въездного медицинского туризма;

— разработать прозрачные юридические механизмы (понятные условия договоров на нескольких языках), понятную систему страховой защиты пациента на случай осложнений/врачебных ошибок, механизмы досудебного урегулирования споров.

5. Создать бренд и усилить продвижение российских медицинских услуг за рубежом:

— разработать и продвигать национальный бренд с четким позиционированием (цена/качество, уникальные компетенции, природные ресурсы);

— провести SEO/SEM оптимизацию под запросы на целевых языках и рынках, активно использовать контекстную и таргетированную рекламу, сотрудничество с локальными инфлюенсерами (медицинскими работниками и путешественниками);

— участвовать в ключевых международных медицинских и туристических выставках;

— использовать систему лояльности и реферальных программ

для пациентов и агентов;

- активно работать с медиа и медицинским сообществом: организовывать ознакомительные туры для зарубежных врачей, журналистов, блогеров, осуществлять публикации в международных медицинских журналах.

6. Устранить бюрократические и регуляторные барьеры:

- ввести специальную медицинскую визу с ускоренным оформлением, возможностью длительного пребывания (с учетом лечения и реабилитации), упрощенным приглашением (через аккредитованные клиники);

- установить обязательные требования к страховому покрытию для медицинских туристов и к профессиональной ответственности клиник перед иностранными пациентами;

- упростить таможенные процедуры для ввоза необходимых медикаментов и медицинских изделий;

- работать над взаимным признанием медицинских заключений странами-донорами, обеспечивать пациентов выписками на иностранных языках в унифицированной форме;

- развивать телемедицину и дистанционное послелечебное сопровождение.

7. Развивать инфраструктурные медицинские кластеры:

- создать ОЭЗ «Медицинский туризм» с налоговыми льготами, упрощенными административными процедурами, развитой инфраструктурой для привлечения частных инвестиций (в т.ч. иностранных) в строительство специализированных медицинских центров, отелей, реабилитационных центров;

- развивать специализированную логистику: организованные трансферы «аэропорт — клиника — отель», услуги медицинской эвакуации.

8. Развивать государственно-частное партнерство и поддержку:

- субсидировать часть затрат клиник на получение международных аккредитаций, обучение персонала языкам, участие в зарубежных выставках, выдавать кредиты на льготных условиях для модернизации инфраструктуры;

- предоставлять льготы для компаний, работающих в сфере въездного медицинского туризма и соответствующих национальным стандартам (особенно в ОЭЗ);

- включить бренд «Медицина России» в программы Ростуризма и торговых представительств за рубежом;

- усилить программы привлечения и удержания высококвалифицированных врачей (в т.ч. из-за рубежа), внедрить специали-

зированные программы подготовки медперсонала для въездного медицинского туризма.

Развитие въездного медицинского туризма в России — это не просто возможность, это стратегическая задача для диверсификации экономики, повышения престижа страны и развития здравоохранения. Однако успешная реализация этой задачи требует революции в сервисе, фокусировки на конкурентных нишах, масштабных инвестиций в качество и инфраструктуру, борьбы с бюрократией и эффективного государственно-частного партнерства в рамках единой национальной стратегии. Аналитики полагают, что в случае устранения основных барьеров и пересмотра стратегии российский рынок медицинского туризма к 2030 г. может достичь объема от 2,2 до 7,6 млрд долл. в зависимости от сценария [3].

Литература

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // СПС «КонсультантПлюс».

2. 78% оборота въездного медицинского туризма в России пришлось на страны СНГ. URL: <https://zdrav.expert>.

3. Арора М., Мосейко М., Ахметов А., Панасенко В. Раскрытие потенциала медицинского туризма в России. М.: «Яков и Партнеры», 2024. URL: <https://yakovpartners.ru/publications/medtourism>.

4. В России запустят проект по развитию медицинского туризма. URL: <https://iz.ru/1885316/2025-05-13/v-rossii-zapustiat-proekt-po-razvitiu-meditsinskogo-turizma>.

5. В России стартует проект по развитию медицинского туризма. URL: <https://www.tsn24.ru/2025/05/13/331298-v-rossii-startuet-proekt-po-razvitiyu-meditsinskogo-turizma>.

6. Кордубан Е. А. Медицинский и лечебно-оздоровительный туризм: общее и отличия // Здоровье мегаполиса. 2025. Т. 6. № 1. С. 76–82. URL: <https://www.city-healthcare.com/jour/article/view/196>.

7. Федеральный закон от 01.07.2021 г. № 274 «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и Федеральный закон «О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

8. Невинная И. Россия попала в международный рейтинг стран по медицинскому туризму. URL: <https://rg.ru/2023/06/02/rossia-popala-v-mezhdunarodnyj-rejting-stran-po-meditsinskomu-turizmu.html>.

9. Первое награждение Премией Москвы за вклад в развитие медицинского туризма. 2025 год станет судьбоносным для российского рынка.

URL: <https://medtourbridges.com/bridges/interview/the-first-awarding-of-the-moscow-prize-for-contribution-to-the-development-of-medical-tourism>.

10. Петрова Г. Д., Чернышев Е. В. Медицинский туризм и экспорт медицинских услуг. Дайджест январь — сентябрь 2024. URL: <https://niioz.ru/upload/iblock/79f/fdwghy2bm7zoxi892rqwrc1qla6dddvo6.pdf>.

11. Семелева Е. В., Игнатьева О. И., Яриков А. В. Проблемы развития медицинского туризма в России // Социальные аспекты здоровья населения. 2025. № 2 (71). DOI: 10.21045/2071-5021-2025-71-2-10. URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1743/30/lang,ru>.

12. Сорокин О. О., Тихонов А. И. Анализ и перспективы развития медицинского туризма в России // Естественно-гуманитарные исследования. 2024. № 5 (55). С. 340–344.

13. Удотова О. А., Кобелева И. В. Медицинский туризм: угрозы и возможности // Профессорский журнал. Серия: Рекреация и туризм. 2022. Т. 3. № 15. С. 28–37. DOI: 10.18572/2686-858X-2022-15-3-28-37.

14. Хлебович Д. И., Касьянова А. Д. Маркетинговая политика в поддержке развития международного медицинского туризма: кейс многопрофильного стационара // BENEFICIUM. 2024. № 2 (51). С. 98–110. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2024.2(51).98-110.

15. Medical Tourism Market Size, Share & Industry Analysis. Fortune Business Insights. URL: <https://www.fortunebusinessinsights.com/industry-reports/medical-tourism-market-100681>.

16. European Travel Commission and World Tourism Organization. Exploring Health Tourism. Madrid: UNWTO, 2018. DOI: 10.18111/9789284420209.

*Статья поступила в редакцию 16.06.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом С. В. Косицыной*

УДК (316.43+658.3):622.323/324

© А. А. Анохин¹, Л. М. Гайсина², 2025

^{1,2} Уфимский государственный нефтяной
технический университет (УГНТУ), Россия

E-mail ¹: anochinanton2001@mail.ru

E-mail ²: glmug@mail.ru

АНАЛИЗ АСПЕКТОВ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

В статье рассматриваются теоретико-методологические основы социального управления и управления человеческими ресурсами в нефтегазовой отрасли с учетом ее специфики и глобальных тенденций. Освещены вопросы кадровой политики, мотивации, адаптации персонала, а также корпоративной социальной ответственности и оценки социальных инвестиций (SROI). Особое внимание уделено роли цифровизации и приоритетным направлениям развития управления человеческим капиталом в целях устойчивости и конкурентоспособности.

Ключевые слова: социальное управление, нефтегазовая отрасль, кадровая политика, цифровизация, SROI, мотивация персонала.

Введение

В условиях трансформаций, обусловленных цифровизацией, глобализацией и технологическим прогрессом, перед организациями встает задача не просто адаптации к изменениям, но и активного формирования устойчивого конкурентного преимущества. В этом контексте особое значение приобретает человеческий капитал, который в современных условиях рассматривается не просто как совокупность трудовых ресурсов, а как стратегический актив, определяющий инновационный потенциал, гибкость и жизнеспособность организации.

Человеческие ресурсы, в отличие от других видов ресурсов, обладают рядом уникальных характеристик — самообновляемостью, способностью к обучению, рефлексией и творческим потенциалом, что требует качественно иного подхода к их управлению, основанного не только на административных процедурах, но и на стратегическом планировании, развитии мотивации, вовлеченности, формировании корпоративной культуры и построении доверительных отношений между сотрудниками и организацией.

Традиционное управление персоналом, направленное преимущественно на решение задач текущего характера, в условиях новых

вызовов утрачивает свою эффективность [1]. Возникает необходимость в формировании и развитии системы управления человеческими ресурсами, способной гибко реагировать на внутренние и внешние изменения, поддерживать высокий уровень производительности труда, а также обеспечивать устойчивость организации в долгосрочной перспективе.

Научный интерес к данной проблематике обусловлен возрастающей ролью человеческих ресурсов в стратегическом развитии организаций и необходимостью теоретического осмысления новых подходов и моделей управления. Современные исследования в области управления человеческими ресурсами акцентируют внимание на таких направлениях, как стратегическое HRM, управление талантами, цифровая трансформация HR-процессов, построение корпоративной культуры и развитие лидерства [2].

В связи с вышеперечисленным цель данного исследования заключается в разработке теоретико-методологических основ и выявлении приоритетных направлений совершенствования системы социального управления и управления человеческими ресурсами в нефтегазовой отрасли для обеспечения ее устойчивости, конкурентоспособности и адаптивности к глобальным вызовам (включая цифровизацию) на основе анализа специфики отрасли и современных тенденций.

Объект исследования — система социального управления и управления человеческими ресурсами в организациях нефтегазовой отрасли.

Предмет исследования — специфика, ключевые элементы и эффективность социального управления и управления человеческими ресурсами в нефтегазовой отрасли, а также их взаимосвязь с достижением устойчивости и конкурентоспособности организаций.

Результаты исследования

Нефтегазовая отрасль, характеризующаяся высокими рисками и социальной ответственностью, требует инновационных подходов к управлению человеческим капиталом. Результаты проведенного исследования выявили значимые изменения в структуре мотивации персонала, при которых наблюдается устойчивый рост важности нематериальных факторов, примерами которых являются признание, участие в управлении, баланс работы и жизни, по сравнению с традиционными материальными стимулами. Кроме того, анализ факторов ценности для сотрудников (EVP) показал выраженный разрыв в оценке стиля руководства между разными сегментами отрасли, что указывает на необходимость трансформации управленческих подхо-

дов. Эти тенденции подтверждают актуальность исследования комплексного воздействия социального управления, основанного на принципах партнерства, доверия и корпоративной социальной ответственности (КСО), на ключевые показатели деятельности предприятий топливно-энергетического комплекса (ТЭК).

Социальное управление представляет собой целенаправленное воздействие на социальные процессы, отношения и поведение людей в организации с целью обеспечения ее устойчивого функционирования и развития. Оно охватывает комплекс методов, принципов и форм воздействия, направленных на создание благоприятного социально-психологического климата, повышение уровня социальной ответственности, вовлеченности персонала и эффективности его труда.

В контексте производственных организаций, особенно таких капиталоемких и стратегически значимых, как предприятия нефтегазовой отрасли, социальное управление приобретает особую значимость [4]. Оно обеспечивает согласование интересов персонала и работодателя, способствует снижению социального напряжения, предотвращению трудовых конфликтов и формированию устойчивой мотивации к труду.

Современное социальное управление основывается на принципах партнерства, взаимного доверия и участия сотрудников в принятии управленческих решений. Оно тесно связано с КСО, развитием культуры организации, программами повышения качества жизни работников и поддержанием благоприятного имиджа компании. Ключевыми функциями социального управления в организации являются [5]:

- регулятивная — формирование и поддержание норм, правил, корпоративных ценностей, регулирующих поведение работников;

- интегративная — обеспечение единства коллектива, развитие корпоративной культуры, повышение степени идентификации работников с целями компании;

- мотивационная — стимулирование труда не только посредством материального вознаграждения, но и за счет нематериальных факторов: признания, роста, участия в управлении;

- коммуникативная — организация эффективного обмена информацией между сотрудниками, подразделениями, уровнями управления;

- прогностическая — выявление и предупреждение потенциальных социальных проблем, планирование социальной политики.

Важнейшей задачей управления человеческими ресурсами в нефтегазовой отрасли выступает формирование культуры безопасности. Высокий уровень потенциальных производственных рисков требует постоянного внимания к вопросам охраны труда и предупреждения аварийных ситуаций, что предполагает не только строгий контроль за соблюдением инструкций, но и создание мотивационной среды, в которой сотрудники лично заинтересованы в безопасном поведении [6].

В нефтегазовой отрасли, где деятельность сопряжена с высокими рисками, удаленностью объектов и многонациональностью персонала, эффективность социального управления оказывает прямое влияние на производственные результаты, безопасность труда и уровень текучести кадров (рис. 1).

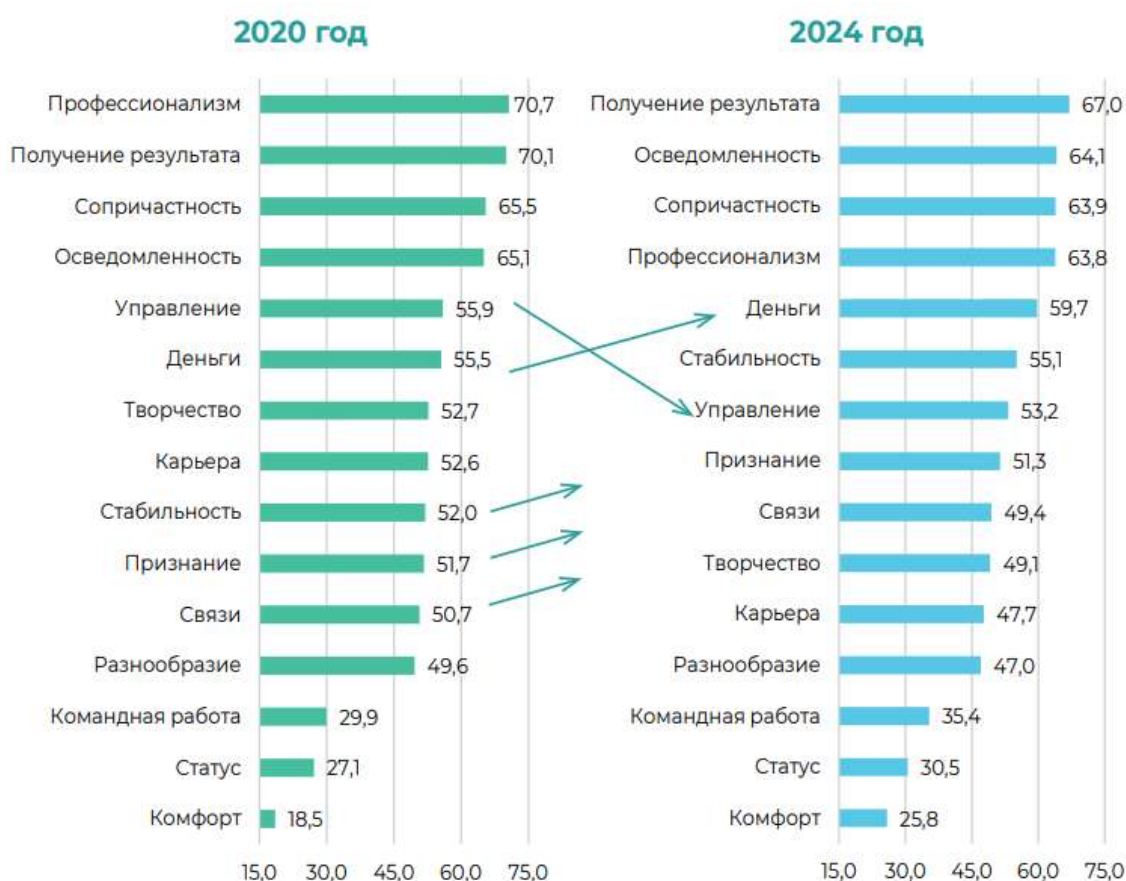


Рис. 1. Сравнение выраженности мотивационных факторов по всей выборке в 2020 и 2024 годах [3]

Кроме того, в силу своей социальной значимости предприятия ТЭК часто несут функцию локальных центров развития — особенно в регионах с низкой плотностью населения, усиливая ответственность работодателя за реализацию социальной политики, направленной на поддержку сотрудников и членов их семей, развитие территорий присутствия, улучшение качества жизни.

Высокий уровень мотивации сотрудников, формируемый за счет социальной защищенности, справедливой системы оплаты труда, развитых каналов внутренней коммуникации и участия работников в управлении, способствует росту производительности труда, снижению текучести кадров и повышению качества выполняемых работ.

Практика реализации КСО в нефтегазовом секторе является важным инструментом социального управления. Поддержка локальных сообществ, участие в решении региональных социальных проблем, инвестиции в образование и здравоохранение, экопроекты и благотворительность укрепляют репутацию компании, способствуют формированию позитивного общественного мнения и создают предпосылки для долгосрочного взаимодействия с местным населением и властями [7].

Эффективность социального управления в организации оценивается по совокупности количественных и качественных показателей, отражающих как внутренние процессы, так и результаты взаимодействия между различными уровнями управления и трудовым коллективом. К числу количественных индикаторов относят текучесть кадров, уровень трудовой дисциплины, участие работников в корпоративных инициативах, показатели заболеваемости и несчастных случаев, а также численные характеристики состава персонала. Особое значение имеют следующие коэффициенты [8].

1. Коэффициент стабильности кадров показывает долю сотрудников, длительное время работающих в организации и участвующих в производственном процессе.

2. Коэффициент текучести кадров позволяет судить о частоте увольнений и приемов на работу, а коэффициент приема кадров — о процентном соотношении принятых сотрудников к общей численности персонала за анализируемый период.

3. Коэффициент выбытия кадров в свою очередь отражает долю сотрудников, покинувших организацию, а коэффициент основных рабочих демонстрирует соотношение между числом работников, непосредственно занятых в производственном процессе, и общей численностью персонала.

Данные показатели позволяют всесторонне оценить устойчивость и сбалансированность кадровой политики.

Качественные критерии включают оценку степени удовлетворенности работников условиями труда, корпоративной культурой, возможностями профессионального и карьерного роста, а также восприятие справедливости в системе вознаграждения и соци-

альной поддержки. Параметры, как правило, измеряются посредством анкетирования, интервью и экспертных оценок.

Социальная политика, являясь неотъемлемой частью стратегического управления, напрямую влияет на производственные результаты. Высокий уровень удовлетворенности персонала, его вовлеченность и лояльность способствуют росту производительности, снижению текучести и снижению затрат, связанных с обучением и адаптацией новых сотрудников. Для оценки социальной эффективности используются методы [9]:

- анализ соотношения затрат и достигнутых результатов;
- показатели социальной отдачи инвестиций (SROI);
- сопоставление с отраслевыми стандартами и данными конкурентных предприятий.

Вышеописанный подход позволяет выстроить сбалансированную систему оценки, способствующую принятию обоснованных управленческих решений в сфере социальной политики.

Современное социальное управление строится на комплексе инструментов, позволяющих компании формировать устойчивую модель взаимодействия с внутренними и внешними заинтересованными сторонами (рис. 2).

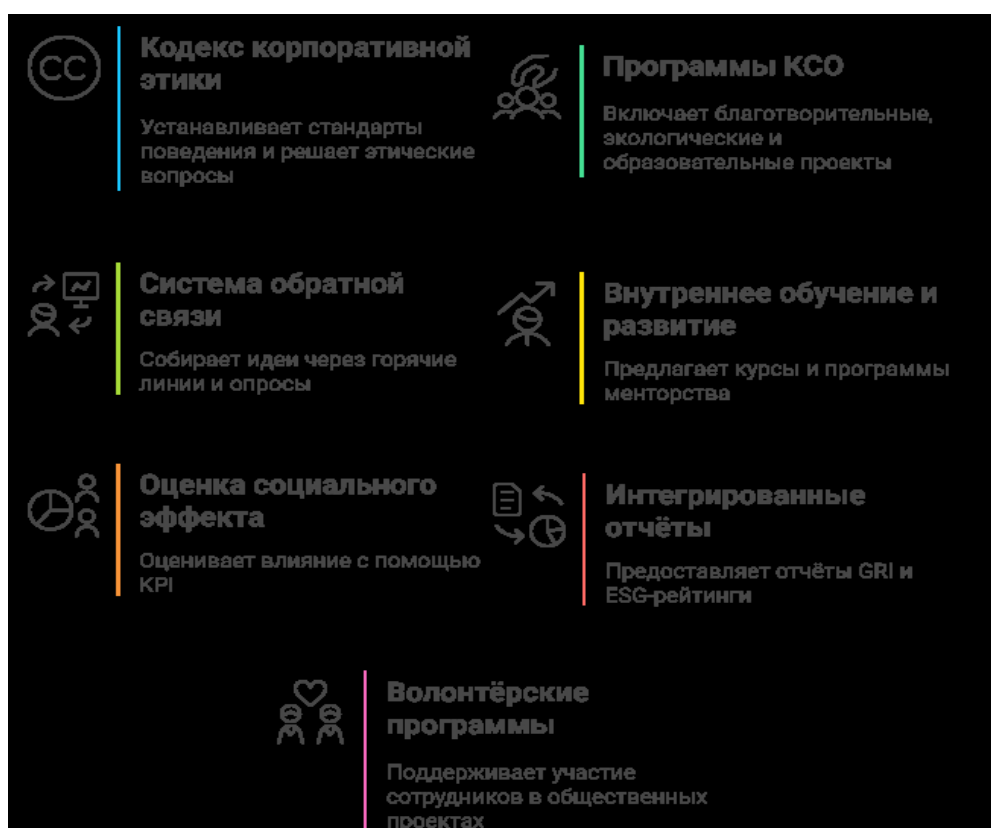


Рис. 2. Компоненты корпоративной социальной ответственности [10]

Кроме того, все чаще применяются цифровые инструменты мониторинга социальных рисков, платформы ESG-аналитики, HR-аналитика, а также геймификация вовлечения в социальные проекты [4]. Практика КСО оказывает многогранное влияние на деятельность предприятий. Ключевыми аспектами являются следующие [4].

1. Влияние на внутреннюю среду компании:

— снижение текучести кадров: сотрудники охотнее остаются в компаниях, которые заботятся о них не только как о работниках, но и как о личностях;

— повышение вовлеченности: корпоративные программы КСО создают чувство сопричастности и гордости за компанию;

— рост производительности труда: благоприятный социально-психологический климат способствует повышению эффективности.

2. Влияние на внешнюю среду:

— улучшение имиджа компании в глазах клиентов, партнеров, инвесторов;

— снижение конфликтности с местными сообществами, что особенно важно для ресурсодобывающих компаний;

— доступ к устойчивому финансированию – банки и инвестфонды все чаще учитывают ESG-факторы при кредитовании и инвестициях.

Затраты на КСО-программы могут быть значительными, долгосрочный эффект выражается в [6]:

— повышении лояльности клиентов;

— снижении расходов на компенсации и судебные иски;

— улучшении показателей ESG-рейтингов, что положительно влияет на капитализацию компаний.

При этом по данным исследования, проведенного авторами работы [10], компании, входящие в индекс MSCI ESG Leaders, показали в 2021 году среднюю доходность на 2,4% выше, чем компании, игнорирующие социальную и экологическую ответственность.

На практике социальное управление в компаниях проявляется через реализацию конкретных программ и инициатив, направленных на благополучие сотрудников, устойчивое развитие, экологическую ответственность, вовлечение в жизнь местных сообществ и обеспечение открытого диалога с заинтересованными сторонами. Показатели, представленные на рисунке 3, иллюстрируют, как сотрудники оценивают ключевые составляющие EVP (Employee Value Proposition — ценностное предложение для сотрудников) — баланс между работой и личной жизнью, корпоративную культуру, карьер-

ерные возможности, компенсации и стиль руководства — в компаниях, работающих в разных сегментах цепочки создания стоимости.



Рис. 3. Сравнительный анализ факторов ценности для сотрудников в нефтегазовой отрасли [13]

Наибольший разрыв наблюдается по фактору стиля руководства, что указывает на необходимость стратегического переосмысления управленческого подхода. Полученные результаты имеют практическую значимость для повышения эффективности управления персоналом: особенно важно, чтобы генеральный директор и топ-менеджеры были узнаваемыми лидерами как для сотрудников, так и для внешних заинтересованных сторон [13].

Рассмотрим практику применения ценностного предложения для сотрудников и инициатив КСО на примере ведущих нефтегазовых компаний.

Компания «ЛУКОЙЛ» реализует масштабные программы корпоративной социальной ответственности, охватывающие [8]:

- финансирование социальных и инфраструктурных проектов в регионах присутствия (больницы, школы, спортивные объекты);
- поддержку экологических инициатив (мониторинг выбросов, озеленение территорий);
- развитие внутренней культуры безопасности и охраны труда (ежегодные тренинги, повышение квалификации, премирование за инициативность);
- программы поддержки сотрудников: частичная компенсация путевок в санатории, помощь при рождении ребенка, гибкие графики.

Кроме того, ЛУКОЙЛ осуществляет свою деятельность на основе Корпоративного кодекса, который регулирует поведение сотрудников в части этики, равенства и уважения к правам человека.

Компания «Shell» использует в своей работе стандарты GRI и ISO 26000, принципы «Глобального договора» и «Целей устойчивого развития» ООН.

Последовательно реализуя принципы устойчивого развития, Shell практикует [8]:

- программы развития местных сообществ (например, в Нигерии компания инвестировала более 100 млн долларов в систему развития водоснабжения и школ);

- прозрачность в раскрытии данных о воздействии на окружающую среду (ежегодно публикует отчеты по устойчивому развитию);

- меры по созданию инклюзивной корпоративной культуры (инициативы DEI, где Diversity — разнообразие, Equity — равенство, Inclusion — инклюзивность);

- менторские программы для женщин в нефтегазовом секторе.

В компании «СИБУР» действует корпоративная благотворительная платформа «Формула хороших дел»; ее особенностями являются [12]:

- проведение конкурса проектов, выдвигаемых сотрудниками и НКО в следующих направлениях: образование, экология, спорт, урбанистика;

- грантовая поддержка сотрудников;

- волонтерство сотрудников;

- регулярный социальный аудит и оценка результативности программ.

Такой подход позволяет укрепить социальный капитал компании, снизить текучесть кадров и повысить вовлеченность персонала компании [12].

Заключение

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

1. Эффективное социальное управление выступает важным фактором устойчивого развития предприятий нефтегазовой отрасли, способствуя снижению трудовых конфликтов и росту производительности труда.

2. Корпоративная социальная ответственность (КСО) становится стратегическим инструментом, позволяющим укреплять имидж

компаний, снижать социальные риски и выстраивать устойчивые отношения с внешними заинтересованными сторонами.

3. Внедрение цифровых технологий в сферу социального управления позволяет повысить точность оценки и управления персоналом, а также ускорить принятие управленческих решений.

4. Применение системы показателей социальной эффективности, таких как уровень текучести кадров, индекс удовлетворенности работников и SROI, обеспечивает основу для принятия обоснованных решений в социальной политике компаний.

5. Формирование культуры безопасности и участие в развитии территорий присутствия становятся приоритетными направлениями деятельности нефтегазовых предприятий, особенно в удаленных и социально уязвимых регионах.

Литература

1. Будзинская О. Кадровое обеспечение нефтегазовой отрасли в новых условиях // Экономика и предпринимательство. 2021. № 10 (164). С. 90–98.

2. Мотивация сотрудников: что важно для поколения Z, миллениалов, X и бумеров. URL: <https://spb.hh.ru/article/30889>.

3. Исследование: мотивация представителей разных поколений — отличительные особенности и общие черты URL: <https://www.detech-group.ru/read/issledovanie-motivacziya-predstavitelej-raznyh-pokolenij-otlichitelnye-osobennosti-i-obshhie-cherty/>.

4. Кох И. А. Проблемы оценки эффективности социального управления // Journal of new economy. 2005. № 12. С. 5–10.

5. Хамадуллина Г. Ф. Социальная поддержка работников нефтегазовой отрасли // Вестник науки. 2023. № 10 (67). С. 123–126.

6. Сапрыкин К. А. Исследование состояния нефтегазового сектора после кризиса 2020 года и перспективы на 2021 год // Инновационные аспекты развития науки и техники: сб. статей VI Международной науч.-практической конференции (г. Саратов, 29 марта 2021 г.). Саратов: «Цифровая наука», 2021. С. 70–84.

7. Кузьмина Ю. М. Социальная ответственность предприятий нефтегазовой отрасли // Вестник Казанского технологического университета. 2014. № 19. С. 408–414.

8. Силантьева Д. А. Право социального обеспечения и правовое регулирование отношений в сфере социальной защиты работников нефтегазовых компаний в современных условиях // E-Scio. 2022. № 4 (67). С. 30–38.

9. Мусина Э. Р. Актуальность применения социологического анализа в процессе социального управления предприятиями нефтегазового ком-

плекса // Актуальные научные исследования в современном мире. 2021. № 11-15 (79). С. 155–159.

10. Олейникова И. Н., Ковальский С. И. Социальные инвестиции компаний нефтегазовой отрасли: практические аспекты реализации // Вестник ТИУиЭ. 2020. № 2 (32). С. 33–37.

11. Гамзатова М.-А. М. Адаптация и перспективы развития нефтегазовой промышленности России в условиях санкционных ограничений: анализ отраслевых и региональных аспектов // Journal of Monetary Economics and Management. 2024. № 5. С. 179–184.

12. Литвинец В. П., Боголюбова Н. П. Сценарии развития нефтегазовой отрасли России в условиях санкций // Российские регионы в фокусе перемен: XVII международная конференция: сб. докладов (г. Екатеринбург, 17–19 ноября 2022 г.). Екатеринбург: «Ажур», 2023. С. 790–794.

13. Беланже Р., Карбоне Дж., Фантагуцци И. Тенденции и проблемы удержания сотрудников в нефтегазовой отрасли. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/oil-and-gas/our-insights/employee-retention-trends-and-challenges-in-the-oil-and-gas-industry>.

*Статья поступила в редакцию 16.06.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 316.35

©Т. А. Фомина¹, Я. В. Власов², С. Ю. Сергеева³,
Е. Е. Асташина⁴, 2025

¹Центр гуманитарных технологий и исследований
«Социальная Механика», г. Самара, Россия

²Самарский государственный медицинский
университет (СГМУ Минздрава России);

^{3,4}Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Университет МИР), Россия

E-mail^{1,2}: sams99@inbox.ru

E-mail^{3,4}: eastashina@yandex.ru

МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ОТВЕТСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПАЦИЕНТА В ПРАКТИКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПАЦИЕНТСКИХ НКО¹

В статье обоснован выбор методического и практического подхода к внедрению в деятельность пациентских НКО модели ответственного поведения пациента на основе теорий научения. Представлен алгоритм взаимодействия представителя НКО с пациентом — благополучателем услуг на основе моделей формирования ответственного поведения пациента (консультативно-формирующей, регулярно-процессной, программно-целевой), разработанных и апробированных в рамках социального проекта Всероссийского союза пациентов «НКО пациентов — ключевой ресурс формирования ответственного поведения людей с хроническими заболеваниями».

Ключевые слова: ответственный пациент, формирование ответственного поведения пациента, модели работы пациентских НКО с благополучателями услуг.

Введение

Особую актуальность в реализации пациентоориентированного подхода как основы ценностно-ориентированной модели современного здравоохранения приобретает проблема распределения ответственности за процесс поддержания здоровья пациента между

¹ Статья выполнена в рамках гранта «НКО пациентов — ключевой ресурс формирования ответственного поведения людей с хроническими заболеваниями» при поддержке Фонда президентских грантов, заявка № 24-1-008973.

всеми субъектами оказания медицинской помощи, а значит, формирования ответственного отношения пациентов к своему здоровью.

Как отмечают Я. С. Циммерман и Л. Г. Вологжанина, «залогом успешного лечения любого заболевания является активное вовлечение пациента в лечебный процесс, безусловно, важное значение имеет наличие у больного стремления к сотрудничеству с врачом» [1].

Анализ существующих концепций и методологических подходов к проблеме ответственности пациента в сфере здравоохранения позволил разработать авторскую модель ответственного пациента.

Ответственный пациент — пациент, осознающий зависимость состояния его здоровья от собственного поведения или действий, готовый осуществлять осознанный выбор предлагаемых специалистами решений относительно сохранения здоровья и следующей согласованной со специалистами стратегии поведения для достижения согласованного со специалистами результата (например, выздоровление, частичная или полная реабилитация, частота последующей обращаемости за медицинской помощью, рецидивы, продолжительность ремиссии, инвалидизация и др.)¹ [2].

Данное определение позволяет воспроизвести структуру модели ответственного пациента, которая включает в себя следующие блоки.

Первый блок — информационный, состоящий из двух аспектов:

— осведомленности (наличия у пациента информации о состоянии здоровья, заболевании, способах лечения и т.д.);

— инструментального знания (знания алгоритмов действий и инструкций для решения проблем и задач, возникающих в сфере сохранения своего здоровья с учетом специфики своей нозологии).

Второй блок — личностный, содержащий два аспекта:

— эмоционально-психологический (включает в себя пять разделов):

1) мотивация — настрой на сотрудничество/партнерство для достижения согласованного с врачом результата, соблюдение рекомендаций специалистов, совершение практических действий,

2) убеждение и установки в том, что результат достижим, для его достижения нужны согласованные действия, «я» способен их совершить в зоне своей ответственности,

¹ Определение является авторским, сформулировано методической группой проекта «НКО пациентов – ключевой ресурс формирования ответственного поведения людей с хроническими заболеваниями».

3) осознанное отношение к заболеванию — принятие заболевания, понимание вариативности действий,

4) эмоционально-устойчивое состояние,

5) воля — способность индивида сознательно и целенаправленно осуществлять, регулировать и контролировать свое поведение и деятельность;

— поведенческий (включает в себя два раздела):

1) действия — включает в себя выбор вариантов решений относительно проблем и задач, связанных с заболеванием, и осуществление действий в рамках выбранного варианта,

2) коммуникации — включает в себя инициативность, диалоговость, конструктивность, ориентацию на результат, управление процессом коммуникации.

Цель работы — на основе авторской модели ответственного пациента разработать возможные модели формирования ответственного поведения пациента для внедрения в деятельность пациентоориентированных некоммерческих организаций (НКО).

Предмет исследования — процесс поддержания здоровья пациента, объект исследования — алгоритмы взаимодействия представителей пациентских некоммерческих организаций с пациентами — благополучателями услуг НКО.

Результаты исследования

Согласимся с мнением, представленным в работе [3], о том, что обойтись без теоретико-методологических оснований исследуемой области при изучении процессов управления не представляется возможным. В полной мере это относится и к изучению особенностей управления здоровьем.

Методический и практический подход внедрения в деятельность пациентских НКО модели ответственного поведения основан на теории научения. Данный термин может пониматься как «относительно устойчивое изменение в поведении или поведенческом потенциале, которое возникает из опыта и не может быть приписано преходящим физическим состояниям, как болезнь, усталость или воздействие лекарственных средств» [4] или как «относительно постоянное изменение в потенциальной возможности поведения, являющееся результатом подкрепленной практики» [4].

Теоретической основой выбора данной методологии служат классические работы И. П. Павлова (теория классического обусловливания), Б. Ф. Скиннера (теория оперантного обусловливания) и А. Бандуры (теория социального научения), получившие современное развитие в исследованиях последних лет.

Механизмы условно-рефлекторного научения, описанные Павловым, находят свое применение в формировании здоровьесберегающих привычек. В частности, это используется в программах по отказу от курения, где негативные последствия связываются с процессом курения.

Оперантное научение, разработанное Скиннером, получило новое воплощение в цифровых технологиях. Исследования показывают, что применение мобильных приложений с элементами геймификации существенно повышает приверженность пациентов лечению [5, 6]. Современные технологии позволяют реализовать принцип положительного подкрепления через систему баллов, достижений и виртуальных наград, что особенно эффективно для молодых пациентов.

Критический анализ применения данных подходов выявляет как их преимущества, так и ограничения. К безусловным достоинствам относится высокая доказательная база, технологичность и измеримость результатов. Однако очевидной является дополнение данных подходов механизмами учета глубинных мотивационных факторов и когнитивных искажений у пациентов.

Практическое применение данных методологий особенно эффективно при работе с пациентами, имеющими хронические заболевания (диабет, сердечно-сосудистые заболевания и др.), и в профилактической медицине (формирование здорового образа жизни).

Таким образом, выбор методологии, основанной на бихевиористских и необихевиористских теориях, является научно обоснованным и перспективным направлением в обучении пациентов ответственному поведению в отношении здоровья.

Рассмотренные подходы и их адаптация, включая цифровые технологии и персонализированные стратегии, стали основой для разработки программ работы НКО с пациентами в рамках упоминавшегося выше социального проекта Всероссийского союза пациентов.

Авторами разработаны три модели формирования ответственного поведения пациента для внедрения в деятельность пациентоориентированных некоммерческих организаций: консультативно-формирующая, регулярно-процессная, программно-целевая.

Консультативно-формирующая модель предполагает взаимодействие представителя НКО с пациентом — благополучателем услуг НКО в индивидуальном формате — «один на один». Основой инструмента влияния НКО на пациента, воздействия на его поведение является консультация. Основная отличительная особенность ор-

ганизации коммуникации в ходе консультации — ее структурированность.

Основные задачи работы в рамках данной модели:

— структурировать коммуникацию таким образом, чтобы делегировать ответственность за действия, от которых зависит здоровье пациента, ему самому;

— добиться осознанного пациентом принятия ответственности за следующие после консультации шаги, которые обсуждались в ходе общения.

Консультация в рамках данной модели должна обязательно включать три этапа:

— 1-й этап — установление контакта и присоединение;

— 2-й этап — информационный, где происходит передача пациенту сведений согласно его запросу;

— 3-й этап — завершающий, где происходит распределение ответственности между консультантом и пациентом в рамках решаемой задачи, мотивация пациента на совершение необходимых действий.

В практической деятельности пациентской организации основной объем взаимодействий с благополучателями должен проводиться с использованием описываемой модели.

В реальности среди благополучателей значительная часть обращающихся настроены патерналистски, стараются перенести ответственность за выполнение промежуточных действий для достижения результата с себя на любые внешние субъекты.

Целевой результат работы НКО в рамках данной модели: пациент осознает и принимает личную ответственность за свое здоровье, а также предпринимает необходимые действия для его поддержания.

Эффекты внедрения консультативно-формирующей модели работы с пациентами для НКО:

1) сокращение затрачиваемых на консультирование пациентов времени и усилий консультанта;

2) структурирование времени работы консультанта;

3) разделение ответственности с пациентом;

4) предупреждение эмоционального выгорания консультантов — представителей пациентских НКО.

Если говорить о внедрении, то данная модель применяется чаще всего, она имеет самый короткий временной цикл в сравнении с другими двумя моделями.

Регулярно-процессная модель предполагает взаимодействие представителя НКО с пациентом — благополучателем услуг НКО в групповом организованном формате (событийная модель работы) в офлайн- и онлайн-формате. Групповая работа организуется с пациентами таким образом, чтобы все участники имели возможность от-рефлексировать полученную ими информацию на основе собственного опыта работы со своим здоровьем, самостоятельно определить те шаги, которые находятся только в их зоне контроля, выявить риски пассивного поведения, а также принять на себя ответственность за конкретные шаги в области поддержания здоровья перед группой и получить стимулирующую поддержку от значимого сообщества для сохранения нормативного для группы поведения.

Основной инструмент влияния НКО на пациента, воздействия на его поведение — участие в групповом взаимодействии в публичном открытом пространстве для включения механизмов социального контроля, устойчивой активности и мотивации пациента.

Данный формат включает в себя два основных элемента:

1) мероприятия: онлайн и оффлайн (на мероприятии присутствуют представители целевой группы, есть ведущий, который работает с аудиторией, есть материалы, предоставляемые участникам в разных формах);

2) поддерживающая информационная программа (ПИП): организовано модерируемое онлайн-общение с целью обмена опытом, модератор регулярно обновляет темы обсуждения, вносит контент для обсуждения участниками, тема ответственности пациента вносится в качестве нового контента в существующие группы в социальных сетях.

Целевой результат работы НКО в рамках данной модели: сформированная у пациента устойчивая практика осознанного поддержания здоровья.

Ключевая задача регулярно-процессной модели — помочь пациенту начать осознавать себя как ответственного участника системы здравоохранения, активно заботящегося о своем здоровье, формировать у пациента идентичность сознательного и ответственного участника процесса поддержания здоровья через принадлежность к группе.

Для реализации групповых мероприятий в рамках данной модели их содержание может быть посвящено теме ответственного поведения пациента полностью, или в тематическое мероприятие встраивается отдельный блок по теме ответственности пациента.

Программно-целевая модель предполагает взаимодействие представителей НКО со специально сформированной группой пациентов-благополучателей численностью 10–40 человек в закрытом («эксклюзивном») формате для интенсивного обучения по программе повышения уровня ответственности в сопровождении наставника-трекера (клубная модель работы).

Формат проведения сочетает индивидуальные и групповые формы работы. Пациентские НКО из готовых инструментов конструируют программу в зависимости от особенности нозологии и специфики группы. Практика реализации программно-целевой модели в рамках проекта показывает, что средний срок ее реализации в деятельности пациентской НКО составляет от 1 до 3 месяцев.

В функции наставника входит информационное и консультационное сопровождение по выполнению заданий, мотивация на выполнение заданий, стимулирование последовательного прохождения всех этапов программы с использованием механизмов социального контроля и поддержки закрытого сообщества.

Рамки небольшой по численности закрытой группы позволяют сочетать возможности индивидуального подхода в подборе мотивирующих и стимулирующих действий и возможности использования механизмов групповой динамики и группового влияния.

Целевой результат работы НКО в рамках данной модели: сформированная у участника идентичность ответственного пациента, включающая:

- 1) принятие ответственности за свое здоровье перед группой;
- 2) выполнение нормативных действий, соответствующих модели «ответственный пациент»;
- 3) осознанный выбор вариантов своего ответственного поведения;
- 4) рефлексия по поводу своего поведения с точки зрения ответственности модели «ответственный пациент».

Заключение

Апробация и внедрение моделей ответственного пациента в практику деятельности пациентских НКО осуществлялись в рамках социального проекта Всероссийского союза пациентов «НКО пациентов — ключевой ресурс формирования ответственного поведения людей с хроническими заболеваниями» (один из разделов проекта).

В ходе проекта была разработана детальная методика измерения уровня и динамики показателей ответственного отношения пациентов к своему здоровью. Система показателей включает в се-

бя объединенные в три блока (информационный, личностный, поведенческий) критерии оценки ответственности пациентов и приведена к 100-балльной шкале, где каждый параметр имеет равный вклад в общую количественную оценку выраженности ответственного поведения пациента к своему здоровью (0 баллов — минимальное значение, 100 баллов — максимальное значение).

Результаты проведенного мониторинга указывают на выраженное положительное влияние реализации предложенных моделей работы НКО на изменение установок пациентов, уровня их ответственности и поведенческих стратегий.

Литература

1. Циммерман Я. С., Вологжанина Л. Г. Приверженность больных к соблюдению врачебных рекомендаций как действенный фактор повышения эффективности лечения // Клиническая медицина. 2015. № 3. 2015. С. 5–13.
2. Ответственный пациент — знание, настрой, действие, результат: сборник материалов. М., 2025. 44 с.
3. Витязев А. К. Управление системой здравоохранения в современном обществе: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. социол. наук: 22.00.08 / А. К. Витязев. М., 2002.
4. Хегенхан Б., Олсон М. Теории научения. 6-е изд. СПб.: Питер, 2004. 474 с.
5. Жданова С. Н., Огарков О. Б., Кошкина О. Г., Зоркальцева Е. Ю., Моисеева Е. Я., Хейселл С. К. Опыт использования мобильного приложения для повышения приверженности к лечению больных туберкулезом и ВИЧ-инфекцией // Туберкулез и болезни легких. 2021. Т. 99. № 11. С. 17–24. DOI: 10.21292/2075-1230-2021-99-11-17-24.
6. Nurakysh S., Kurakbayev K.I, Kosherbaeva L., Tazhiyeva A., Aimakhanova A., Kulkaeva G., Asykbaeva L., Ainabekov M., Fakhradiyev I., Tanabayeva S. Evaluation of the Effectiveness of the Mobile Application on Adherence of Patients With Arterial Hypertension // Acta inform med. 2022. № 30 (1). Pp. 18–24. DOI: 10.5455/aim.2022.30.18-24/.

*Статья поступила в редакцию 23.05.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 323.2+316.4

© М. А. Колмыкова¹, Г. В. Тартыгашева², 2025

^{1,2} Российский государственный гуманитарный
университет (РГГУ), г. Москва, Россия

E-mail ¹: mari_kol@mail.ru

E-mail ²: tarty@yandex.ru

ИНЖЕНЕРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СССР В КОНТЕКСТЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ИНТЕРЕСОВ ВЛАСТИ И ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ¹

В статье проводится социологический анализ исторических этапов развития инженерного образования в СССР и его роли в формировании высококвалифицированных кадров, на которые делалась ставка сначала в период индустриализации СССР, потом в годы войны, позднее — для восстановления экономики в послевоенные годы и т.д. Но потом стремительное увеличение численности инженерных кадров на фоне торможения НТП и падения объемов производства приводит к падению престижа этой профессии. Основной акцент делается на соотношении интересов государственной власти и представителей сначала «старой», потом и «новой» технической интеллигенции, для которых получение высшего образования стало так называемым социальным лифтом в 20–30 гг. XX в.

Ключевые слова: инженеры, инженерное образование, СССР, техническая интеллигенция, государственные интересы, престиж профессии.

Первые годы советской власти были ознаменованы серьезнейшими потрясениями, которые испытали на себе разные социальные группы общества. Особенно это коснулось технической интеллигенции, которая и при царской России имела определенный социальный статус.

В первые месяцы после революции интересы высшей школы в отношении и представителей советской власти были очень напряженными, поскольку большевикам нужно было взять под контроль техническую интеллигенцию университетов. Сначала власти надея-

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

лись договориться, согласовать интересы, но руководство высшей школы и профессура представляли мощную оппозицию, которая продержалась недолго. Советской власти необходима была подготовка инженеров «новой» формации, лояльных и преданных интересам действующего правительства, а «старая» профессура только мешала этим планам, потому что открыто демонстрировала враждебное отношение к РКП(б) [1].

Необходимо отметить, что подготовка инженерных кадров для отраслей промышленности на разных этапах исторического развития советского государства была приоритетной задачей высшего руководства, потому что курс на индустриализацию в СССР был возможен только за счет согласования интересов с представителями технической интеллигенции.

В связи с этим *цель настоящей работы* — рассмотреть инженерное образование в СССР (*объект исследования*) в контексте трансформации интересов власти и технической интеллигенции.

Предмет исследования — интересы государственной власти и представителей технической интеллигенции.

Необходимо отметить, что характерной чертой инженерно-технического образования в дореволюционный период является тесное взаимодействие не только с узкопрофильными, но и с фундаментальными, а зачастую и с гуманитарными дисциплинами в учебном плане, что способствовало разностороннему, а не только практическому развитию будущих специалистов, и уже тогда профессия инженера считалась престижной и интеллигентной [2, 3]. Социальные потрясения, вызванные сменой государственной власти, способствовали тому, что часть технической интеллигенции не смогла остаться в своей стране по политическим убеждениям. Историки выделяют несколько волн эмиграции, каждая из них была вызвана определенными историческими событиями. Основная часть инженеров покинула Россию в период 1920–1925 гг., уезжая в Европу или США. Часть технической интеллигенции покидала Россию с побежденной Белой армией, часть — по решению Советского правительства, некоторые уезжали поодиночке под предлогом научных командировок. Главное, что их объединяло, — это несогласие с политикой нового правительства и, конечно, страх политического давления и репрессий [4]. Все это только усугубило положение с инженерными кадрами, на которые делались большие ставки. Поэтому вопрос подготовки инженеров «новой формации» нужно было решать незамедлительно. Приоритетной задачей советского го-

сударства стало развитие политехнического образования, а узко-профильное образование (монообразование) противопоставлялось как буржуазное прошлое [5]. Инженерно-техническое образование рассматривалось как плацдарм для идеологической борьбы и инструмент для экономических и социальных модернизаций, то есть с помощью отображения в виде дисциплин в учебной программе решался идеологический вопрос, а с помощью инженерных кадров — главный вопрос курса «на индустриализацию».

Кроме этого, советская власть взяла курс «на пролетаризацию» инженерно-технического образования. В 1925 году студенты технических вузов, имеющие рабоче-крестьянское происхождение, составляли 66,7% от принятых. К началу 1930-х гг. их доля составила 80—90%. Препятствием стала недостаточная подготовка этих масс к получению образования в ВУЗах. С целью пролетаризации были созданы рабфаки, которые в 1920-х годах составляли половину приема вуза. В 1930 году насчитывалось 117 рабфаков, а в 1932—1933 гг. их было уже более тысячи [2, 6]. К середине 1930-х годов общее и среднее специальное образование было развито достаточно, и нужда в рабфаках отпала. Они обрели вторую жизнь в 1969 году, но под новым названием — подготовительные курсы. Однако условия приема были изменены — без наличия среднего образования не принимали.

В 1920-х гг. техническому образованию не хватало финансов со стороны государства, в следствие чего сокращалось число инженерных высших школ. К 1923 году на всю страну их было всего 24, а к 1927 году — 26 школ. Старшие курсы упрощались в связи с малым количеством студентов, а преподаватели либо попадали под сокращение, либо перенаправлялись в другие учреждения. В том же 1923 году был снижен необходимый процент пролетариев на места и возвращен свободный конкурс в начале с квотой на него, а позже пролетариат и государственные служащие были уравнены. Такое решение было вызвано следующими причинами:

а) из-за пролетаризации упало качество выпускников технических учреждений;

б) недостаточное количество высококвалифицированных кадров для экономики;

в) вечный недобор студентов [7].

Постепенно пролетариатом начала заменяться и старая профессорско-преподавательская интеллигенция, несмотря на недостаточную компетенцию. После репрессий 30-х гг. «старая» техническая интеллигенция почти исчезла.

В период с 1920-х по 1930-е годы XX века появляется «новый социальный класс» — советская техническая интеллигенция. Тогда же было введено такое понятие, как ИТР — инженерно-технические работники. Сюда входили в первую очередь инженеры, а также практики и технические работники, которые не заканчивали высшие учебные заведения, но также относились к технической интеллигенции.

Обучение в технических вузах в 1920–1930-е гг. имело прикладной и ускоренный характер из-за острого дефицита инженерных кадров. Появилась новая форма организации образовательного процесса, когда на базе ВУЗа было свое предприятие. В 1930 году были разработаны основные положения таких учреждений, главной особенностью которых являлось совмещение практики с теоретическим обучением, как это было с Московским автозаводом [9].

В 1930-е гг. все еще прослеживалась нехватка высококвалифицированных кадров, в том числе и инженеров. В связи с этим в 1932 году был образован Всесоюзный комитет по высшему техническому образованию, оставив за ведомствами руководство ВУЗа-ми, он контролировал качество подготовки, воспитательную работу и утверждал учебные планы. А также в первой половине 1930-х гг. был четко разработан и структурирован учебный процесс в технических ВУЗах, который строго контролировался [6].

Подобные структурные изменения в подготовке инженеров проводились ускоренными темпами, идеологическому просвещению отводилась не последняя роль, и это способствовало тому, что сформировался новый социальный класс технической интеллигенции («выдвиженцев»), представители которой поддерживали политику действующего руководства, поскольку для них обучение в университетах было «счастливым билетом в светлое будущее». Справедливости ради нужно отметить, что, действительно, в тот период инженерное образование выполняло роль социальных лифтов. Истории известны случаи, когда молодые инженеры, только получившие высшее образование, уже через пару лет становились «красными директорами» огромных заводов [8].

Вторая мировая война внесла существенные коррективы в развитие высшего технического образования, но не остановила подготовку технических специалистов. Советское правительство понимало, что перед ним стоит практически невыполнимая задача — сохранение университетов и научно-исследовательских организаций и их защита от уничтожения фашистской Германией. Это стало воз-

возможным только благодаря немедленной эвакуации учебного и научного сообщества в восточные районы страны. Масштаб этой операции впечатляет: только высших учебных заведений было перемещено 147, что демонстрирует колоссальную организационную работу и готовность научного сообщества к экстремальным условиям военного времени [13]. Столь масштабные мероприятия по перебрасыванию институтов и университетов как можно дальше от линии фронта не только способствовали сохранению интеллектуального потенциала инженерно-технических и научных кадров, но и стимулировали развитие производительных сил на востоке нашей страны [14]. В страшные годы Великой Отечественной войны все население страны сплотилось перед лицом вражеской агрессии, а разработки советских ученых и инженеров-конструкторов сыграли определяющую роль в победе над фашистами.

Как следствие, интерес к инженерно-техническому образованию в послевоенное время не сократился, а только возрос, потому что вся страна была вновь объединена общей целью — восстановлением экономики страны. Количество выпускников во время войны и в первые послевоенные годы сократилось, но к 1950 году было восстановлено до довоенного уровня. Бывшие военнослужащие имели право на поступление в технические вузы без прохождения вступительных испытаний.

К 1950-м гг. $\frac{3}{4}$ образованных граждан были первыми в своем поколении. Численность людей с высшим образованием в СССР в 1960 году была выше в 4 раза, чем в 1942 году. Особым спросом пользовалось именно высшее техническое образование. Это объяснялось повышением профессионального статуса инженеров в советском обществе и усилением их роли в научно-технологическом развитии страны.

В период с 1950-х по 1960-е гг. техническое образование обзавелось следующими уровнями подготовки кадров: начальное профессиональное образование, среднее специальное образование (техникумы) и высшие учебные заведения. Из выпускников училищ составлялся основной костяк рабочего класса (технического), что вполне удовлетворяло советскую идеологию. Кадры со средним специальным образованием обрабатывали первичную информацию для инженеров, а самими инженерами становились выходцы из высших учебных учреждений. В то же время немаловажным для государства в подготовке инженерных кадров было постоянное повышение их квалификации и возможность заочного, вечернего обу-

чения без отрыва от места работы. С 1959 года промышленные предприятия помогали вузам набрать абитуриентов, направляя их туда и принимая на работу по окончании обучения.

Существенное развитие отраслей 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» [10]. Примечательно, что по количеству дипломированных инженеров, занятых в народном хозяйстве, СССР в тот период действительно опережал Америку, но ожидаемого влияния на экономическое превосходство это не оказало.

В 1970 г. насчитывалось 3687 тыс. ИТР (инженерно-технические работники — выпускники техникумов и технических вузов). С 1945 по 1980 гг. число лиц с высшим образованием увеличивалось каждые пять лет примерно в 1,4 раза [11].

Серьезным потрясением для инженерно-технической интеллигенции стал экономический застой в СССР, который напрямую затронул данную социально-профессиональную группу. В 1970-х гг. начала резко снижаться заработная плата инженеров в силу переизбытка специалистов данной категории и, безусловно, торможения научно-технологического процесса в целом. Инженеры не имели возможности продвинуться дальше по службе и переходили на должности, которые находились на ступень ниже своих способностей и образования, что серьезно отразилось на их профессиональном статусе. Уже в 1980-е годы техническая интеллигенция не считала свою профессию престижной и высокооплачиваемой

Говоря о профессиональном статусе необходимо отметить, что он не только «создает условия для самореализации личности, определяет формат поведения и реакцию на общественное мнение» [15], а также «предлагаемые статусом условия могут противоречить личностно-профессиональным устремлениям и стать причиной ухода из социальной группы» [15]. Позднее так и случилось.

Пик производства технических и инженерных кадров подошел к 1980-м гг. и пошел на спад из-за переизбытка выпускников. Данный спад продолжится до конца существования СССР. Так, в 1981 г. 44,8% студентов СССР были студентами инженерно-технических направлений [12]. В 1987 году в 24 инженерно-технических вузах был обнаружен низкий уровень подготовки студентов разных курсов. Несмотря на это, советское инженерно-техническое образование всегда было востребованным и очень эффективным. Об этом можно судить по тем техническим и научным достижениям, кото-

рыми мог похвастаться Советский Союз в тот период. Так, в 1987 году $\frac{1}{4}$ мировых изобретений принадлежала СССР. Однако из-за торможения НТП, застоя в экономике и, конечно же, существенного роста доли выпускников технических вузов судьба инженеров была predetermined. Не последнюю роль в этом сыграли управленческие решения, принятые руководством страны.

Так, в годы Великой Отечественной войны (период правления И. В. Сталина) велась работа по реорганизации всей системы высшего образования (в условиях эвакуации на восток страны), которая подчинялась интересам обороны. Продолжился рост интереса к техническим профессиям и после войны; как следствие, роль инженеров в период Великой Отечественной войны и на этапе восстановления экономики была огромна, как и высок престиж данной профессии. Представители технической интеллигенции полностью разделяют цели правительства, несмотря на тяжелые условия труда и быта.

При правлении Н. С. Хрущева значительно увеличилось число студентов технических направлений подготовки, которое превысило показатели по выпуску инженерных кадров в США, престиж профессии был подкреплен развитием промышленности и значительным ростом заработных плат. В этот период техническая интеллигенция разделяет цели государства, несмотря на подрыв идеологии и смерть вождя, ее интересы учитываются, потому что значительно растет зарплата, есть жилье и развивается социальная инфраструктура.

При руководстве Л. И. Брежнева происходит массовое открытие технических вузов и ссузов и наблюдается несоответствие подготовки студентов потребностям экономики, а главное, торможение научно-технического прогресса, которое способствовало резкому снижению престижа инженерной профессии. Государственные интересы представители технической интеллигенции уже не разделяют, ими движет только преданность профессии и желание создавать что-то «новое» несмотря ни на что.

Таким образом, рассмотренные тенденции развития инженерного образования в СССР дают возможность наблюдать, насколько государство было заинтересовано в профессиональном становлении советских инженеров, потому что и в индустриализации страны, и в победе над фашистской Германией, а позднее и в гонке вооружений им отводилась определяющая роль. Вместе с тем профессиональный статус, который заслужила техническая интеллигенция за период с 1917 г. до середины 80-х гг., был уничтожен в

результате нового экономического курса, когда инженерное образование перестало отвечать потребностям экономики.

Литература

1. Абросимова Т. А. Высшая школа Петрограда и власть в эпоху перемен (октябрь 1917 г. – конец 1923 г.) // История политехнического образования в России: труды Всероссийской научно-образовательной конференции с международным участием (г. С.-Петербург, 28 февраля 2019 г.). СПб.: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2019. С. 115–126.
2. Ерошенко А. В., Трофимова Л. Н. История инженерного образования в СССР (1945–1991 гг.) // Тенденции развития науки и образования. 2021. № 71–5. С. 63–66.
3. Мансуров В. А., Семенова А. В. Модернизация инженерного образования в России: исторические корни современных проблем // Общество: социология, психология, педагогика: электронный журнал. 2019. № 12. URL: http://dom-hors.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/spp/2019/12/sociology/mansurov-semenova.pdf.
4. Жолуб К. С., Мискевич Д. М. Советские инженеры в эмиграции: основные волны, причины и итоги // Форум молодых ученых. 2025. № 2 (102). С. 60–65. URL: https://www.forum-nauka.ru/_files/ugd/b06fdc_2ef4ee5f309c4e4692d0f49080944cb3.pdf?index=true.
5. Аксенова О. В. Истоки российской научно-технической модернизации через призму развития инженерного и медицинского образования // Теория и практика общественного развития. 2014. № 16. С. 22–29.
6. Кушнер В. Г., Попова Т. В., Бородько В. Н. Заметки об отечественном техническом образовании от истоков до современности: XX – нач. XXI вв. // Инновационная наука. 2015. № 11–2. С. 228–232.
7. Добрынина М. В. Послереволюционная политика советской России в отношении инженерного образования: борьба политических романтиков и социально-экономических прагматиков // Вопросы управления. 2019. №3 (39). С. 16–26.
8. Крыштановская О. В. Инженеры: становление и развитие профессиональной группы. М.: Наука, 1989. 140 с.
9. Чапаев Н. К., Акимова О. Б. Значение интеграции образования и производства в становлении профессионального образования России: начало XVIII – первая треть XX столетия // Инновационные проекты и программы в образовании. 2019. № 1 (61). С. 67–75.
10. Колмыкова М. А. Общественный договор технической интеллигенции и руководства СССР в период 50–80-х гг. // Вестник Самарского муниципального института управления. 2024. № 3. С. 7–17.
11. Народное хозяйство СССР в 1980 году: стат. ежегодник. М., 1981. 583 с.

12. Абрамов Р. Н. Инженерный труд в позднесоветский период: рутина, творчество, проектная дисциплина // Социология власти. 2020. Т. 32. № 1. С. 179–214.

13. Фурсова В. В., Ханнанова Д. Х. Социальная политика и российское образование в 20–30-е гг. XX в. // Россия реформирующаяся: ежегодник / Отв. ред. М. К. Горшков. М.: «Новый хронограф», 2015. Вып. 13. С. 153–172.

14. Круглянский М. Р. Высшая школа и подготовка специалистов для фронта и тыла // Советская культура в годы Великой Отечественной войны. М., 1976. С. 77–89.

15. Колмыкова М. А., Селиверстова Н. И. Профессиональная идентичность как основа профессиональной культуры чиновника // Вестник Поволжского института управления. 2017. Т. 17. № 2. С. 71–78.

*Статья поступила в редакцию 09.06.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

© С. В. Косицына, 2025

Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

E-mail: Fitol501@yandex.ru

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОГО ПРОФИЛЯ ИНДИВИДА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

В современном обществе цифровая среда является неотъемлемой частью повседневной жизни. В данной статье рассматриваются такие понятия, как цифровой профиль, анализируются особенности профилирования в социальных сетях. Выявляется взаимосвязь контента в социальных сетях и профессиональных перспектив человека. Анализируется отношение работодателей к активности подчиненных в интернет-пространстве. В заключение предлагаются рекомендации по формированию личного образа в интернет-пространстве, оказывающего положительное влияние на профессиональные перспективы индивида.

Ключевые слова: цифровой профиль, работодатель, социальные сети, цифровизация.

Введение

На современном этапе развития общества можно увидеть, что цифровизация проникла в трудовую, образовательную, политическую социально-бытовую и личную сферы жизни человека. Образ современного индивида сейчас складывается и имеет значимость не столько в реальности, сколько в интернет-пространстве. Портрет в социальных сетях является не только привлекательной открыткой для общения, но и способом реализации собственных талантов, способностей и карьерных возможностей. Поэтому становится актуальной и вполне целесообразной цель данного исследования — проанализировать влияние цифрового профиля человека для оценки его трудовых и личностных качеств. Вопрос обоснованности такого метода является спорным, однако не становится менее интересным для изучения.

В данной работе попытаемся определить круг проблемных вопросов, а точнее, направлений изучения профилирования в социальных сетях. Объектом исследования в данном случае является область профилирования в социальных сетях. Предмет исследования — влия-

ние цифрового профиля индивида на его карьерные перспективы. Целью исследования является формулировка рекомендаций к составлению личностного портрета в цифровом пространстве.

Для реализации цели исследования поставлены следующие задачи:

- 1) определить понятие «цифровой профиль»;
- 2) проанализировать влияние сформированного образа в социальных сетях (цифрового профиля) на карьеру человека и восприятие управленцами;
- 3) сформулировать общие выводы и рекомендации к созданию виртуального профиля индивида, оказывающего положительное влияние на его профессиональные перспективы.

В качестве теоретических методов были выбраны логический метод, анализ и синтез, в качестве практического — вторичный анализ данных различных исследований.

Результаты исследования

Рассмотрим понятие «цифровой профиль», который является неким «переносом личности», ее характеристик и особенностей в виртуальное пространство. При этом показать уникальность образа можно посредством мультимедийных инструментов, доступных в социальных сетях: картинок, видео, клипов, музыки и пр. [1]. Стоит отметить, что в последнее время тенденция конструирования портрета в сети смещается в сторону преследования практической выгоды, нежели представления личных особенностей и талантов. Так, в социальных сетях часто встречаются разные профессионалы своего дела: мастера маникюра, парикмахеры, ювелиры, швеи и т.д. Иными словами, социальные сети используются для продвижения своего дела и набора клиентской базы.

Другая точка зрения заключается в том, что страница пользователя в социальных и профессиональных сетях – это своего рода резюме, которое может привлечь рекрутеров, а также обеспечить карьерные возможности [2].

Профиль в сети Интернет становится не только неким источником общения, но и пропуском в коммуникативное пространство разных сфер жизни: досуговой, трудовой, образовательной. Часто на различные сервисы необходимо входить посредством профиля в социальной сети или подключаться к какому-либо обсуждению поставленной проблемы, присутствовать на вебинаре, участвовать в голосовании по поводу различных социальных проблем [3]. Можно сказать, что профиль в виртуальной сети — это не столько прихоть,

сколько необходимость в современном мире. Отсутствие персональной страницы ведет к исключению из коммуникативных практик и, как следствие, ведет к лишению разных возможностей — как социальных, так и карьерных. Индивид, не представленный в социальной сети, скорее, вызовет недоверие и удивление, нежели расположение со стороны социума, в частности управленческого сектора.

Перейдем к анализу влияния социальных сетей и цифрового профиля, созданного в них, на профессиональные и карьерные перспективы. Данная проблематика рассматривается с разных точек зрения. Так, довольно актуальным становится анализ и использование профессиональных социальных сетей для решения кадровых вопросов и реализации профессиональных возможностей человека. Согласно исследованию, большая часть респондентов (74%) решает с помощью указанных социальных сетей собственные проблемы в трудовой сфере, восполняет теоретические знания и узнает новые подходы к работе, а также формирует полезные связи [2].

Важным также становится вопрос правомерности анализа управленцами социальных сетей подчиненных. С одной стороны, подчиненным кажется, что они могут быть в данной области независимы, ведь это личная страница, на которой хочется размещать ту информацию, которая соответствует ценностям и моральному состоянию индивида. Однако некоторые действия сотрудников могут вызвать недоумение со стороны руководства и даже опорочить репутацию компании. К примеру, медицинская сестра, выложившая пост с фотографией рабочего места и пациентов, находившихся без сознания, была уволена за разглашение служебной тайны. Или другой пример, когда учительница Эшли Пейн (Payne) разместила в социальной сети Facebook фотографию из путешествия, «на которой было изображено, что она держит в руках бокал вина и бокал пива» (Великобритания, 2009 г.), была также вынуждена уволиться [4]. При этом руководителям достаточно сложно контролировать поведение подчиненных в социальных сетях, в локальных нормативных актах они могут об этом уведомить работника, но доступа к личному профилю могут так и не получить. И тем не менее неподобающее поведение в цифровом пространстве является весомым поводом для увольнения, если оно порочит репутацию организации или вредит ее деятельности. Именно это обычно корректирует активность персонала в цифровом пространстве.

Социальные сети могут являться источником необходимых кадров, поэтому здесь стоит говорить о рекрутинговой пользе данных цифровых инструментов. Однако имеются некоторые пробле-

мы: исследование показало, что сеть «ВКонтакте» не приносит ожидаемой эффективности и откликов от соискателей или находит слабые кадры [5]. Скорее всего, «ВКонтакте» не является для многих очевидным способом трудоустройства, данная сеть воспринимается как коммуникативный канал и источник информации о политических и иных социальных изменениях.

Рассмотрим не менее важную часть поставленной проблематики: профайлинг в социальных сетях как значимый инструмент для управляющего персонала, иными словами, анализ личностных характеристик человека посредством разбора персональной страницы. В современном постиндустриальном обществе данный метод является вполне адекватным, поскольку значимая часть людей внимательно относится к построению собственного образа в социальных сетях, отражающих некоторые личностные и психологические характеристики. В частности, работодателей интересуют следующие критерии: время, проведенное в социальных сетях; геолокация; лайки (интерес); персональная информация; содержание статусов; хобби; музыка; фильмы; фотографии; посты и репосты; публичность страницы [6].

Рекрутеры и руководители компаний обращают внимание на членство в профессиональных сообществах, посещение мастер-классов и выставок. Частота постов может быть адекватна для дизайнеров и маркетологов, но для инженеров и бухгалтеров частое мелькание в соцсетях может вызвать сомнения относительно их усердия и трудолюбия. Не рекомендуется дискутировать на спорные темы: политика, религия и гендерные вопросы, а также необходимо помнить о «коммерческой тайне и этике», не отзываться плохо о собственном месте работы и своей должности. Общеизвестным остается факт неприятия руководством фотографий в купальнике и с алкоголем, данные фото лучше оставлять для узкого круга друзей [7]. В общем такие рекомендации достаточно понятны и известны, в настоящее время персонал разных компаний проводит в сети Интернет большое количество времени, поэтому цифровой портрет каждого работника является естественным продолжением его реальной личности. По профилю в социальной сети оценивают такие важные для любой должности характеристики, как порядочность, способность к творчеству, энтузиазм, инициативность, активность, адекватность, этичность.

Указываются и такие рекомендации [8]:

— следует оставить одну учетную запись и удалить потенциально компрометирующий материал;

- выбрать социальную сеть для личных целей и для профессиональных;
- контент должен быть экспертным в какой-либо области, своего рода уникальным;
- создание позитивного и оптимистичного образа;
- необходимо задавать вопросы и взаимодействовать с аудиторией;
- находить тематические профгруппы.

Отметим, что данные критерии имеют место быть, если индивид заинтересован в создании привлекательного образа для формирования полезных социальных и профессиональных связей. К тому же указанные параметры будут разниться в зависимости от должности и статуса; к примеру, люди творческих профессий могут быть более свободными в цифровом пространстве, тогда как врачи, адвокаты, финансисты могут себе позволить немногое.

Красят имидж в социальных сетях такие составляющие: активная профессиональная заинтересованность — тематические посты, членство в профессиональных группах, участие в дискуссиях; активная социальная позиция — помощь нуждающимся и животным, участие в экологических мероприятиях; следование здоровому образу жизни; выстраивание социальных связей; следование семейным и народным традициям [9].

В связи с вышеуказанным возникает следующий вопрос: «Настолько ли пристально следят работодатели за подчиненными в интернет-пространстве?». Чтобы ответить на него, обратимся к вторичному анализу различных исследований. К примеру, по данным опроса, проведенного в 2024 году сервисом «Работа.ру», выяснилось, что в компаниях только у 28% респондентов строго следят за этичностью интернет-поведения, а в каждой пятой компании запрещено порочить репутацию руководства и организации; доступ в Интернет заблокирован у 13% сотрудников; в то же время 56% не следят за страницами подчиненных в социальных сетях. Такие данные свидетельствуют о достаточно лояльном отношении работодателей к контенту представителей персонала: требования вполне приемлемы и выполнимы со стороны подчиненных [8]. К тому же большая часть управленцев индифферентна по отношению к контенту работников, очевидно, руководство компании воспринимает данную часть жизни сотрудников как личную и интимную территорию, на которой подчиненный может проявляться как хочет.

Примерно такие же результаты были получены и в другом исследовании (проведенном «SuperJob»); к тому же количество рабо-

тодателей, увольняющих за посты в социальных сетях, снизилось с 10% до 7%. Немного чаще стали отказывать в трудоустройстве из-за неудобной информации в личном цифровом профиле (20%). Предположительно, это может быть связано с острой политической обстановкой в стране и риском оскорбить патриотические чувства большинства населения, а также навредить репутации компании. При этом сами пользователи соцсетей (на это указывают 39% респондентов) предполагают, что их может отслеживать руководитель и каким-либо образом оценивать. В данном случае, скорее всего, включается самоцензура, а следовательно, недопонимания по этому поводу случаются редко [10].

По данным исследования, проведенного UTEAM [11], работодатели более внимательно следят за подчиненными, занимающими руководящие позиции (77%), а также менеджерами по связям с общественностью (75%) и менеджерами по работе с клиентами (71%). Беспокоит бизнесменов и директоров в основном следующее:

- высказывания подчиненных в адрес компании;
- случайная публикация конфиденциальной информации;
- содержание деятельности в соцсетях.

Опасения их вполне оправданы, так как информационный шум по поводу неосторожного высказывания или действия сотрудника может отрицательно сказаться на всей компании, из-за чего она понесет убытки.

Для муниципальных служащих несоблюдение этики поведения в сети Интернет грозит увольнением, так как подрывает доверие, оказываемое гражданам органами муниципального управления [12].

Согласно опросу SearchInform (выборка составила 1024 работодателя), посредством анализа интернет-сетей негативные посты работников об организации выявляют 23% респондентов, 21% — отрицательное отношение, 16% — опасные наклонности сотрудников, 10% — симпатию к экстремистским и террористическим сообществам, а 9% — смотрят на девиантные проявления подчиненных. Также активность в соцсетях позволяет оперативно выявить обман работника, к примеру, «заболевшего» для руководства, но выкладывающего фото с пляжа. Обычно топ-менеджеры выступают против фото с корпоративов и публичных жалоб на условия труда в компании, что опять же может «завируситься» и нанести непоправимый ущерб репутации организации [13].

Заключение

Таким образом, проведенный анализ показал следующее.

1. Цифровой профиль представляет собой некий портрет человека в социальной сети в совокупности его личных и профессиональных качеств и увлечений; он может разниться в профессиональных сетях и в личных интернет-страницах. В настоящее время интернет-профиль является не только желаемым источником общения и привлечения внимания, но и необходимым способом включения в социальные коммуникативные практики.

2. Социальные сети подчиненных анализируются работодателями достаточно слабо, активно – только в тех случаях, когда для компании очень важен публичный статус. Опасения руководящего персонала связаны в основном с негативными высказываниями персонала в адрес менеджмента и условий труда; с неосторожными постами на политические, религиозные, гендерные темы, а также проявлениями, свидетельствующими о неэтичном и отклоняющемся поведении.

В связи с этим можно указать некоторые рекомендации по формированию личного образа в интернет-пространстве:

— стоит разграничить доступ к личной и профессиональной информации либо показывать в сети гармоничное сочетание всех сфер жизни, но в деликатном и этичном ключе;

— не рекомендуется высказываться на острые политические и социальные темы;

— следует показывать лояльное отношение к труду и, в частности, к собственной компании, а также интересоваться профессиональными новациями и быть включенным в профессиональные дискуссии;

— в целом аккаунт должен быть выдержан в рамках общих культурно-нравственных норм, но чем-то выделяться среди прочих (либо уникальными творческими, либо профессиональными способностями).

Литература

1. Персианов Д. В., Толмачева Т. А. Применение корпоративных социальных сетей при реализации социально-психологических методов управления персоналом // Вестник экономики, управления и права. 2024. Т. 17. № 4. С. 33–39.

2. Николаева Г. Н., Перекрестова В. А., Перекрестов А. Е., Фурсова П. В. Влияние профиля в профессиональной социальной сети на развитие карьеры специалиста // Известия Байкальского государственного университета. 2021. Т. 31. № 1. С. 60–68.

3. Предовская М. М., Тебякина Е. Е. Социальные сети в эпоху метамодерна: превратить идеальное в реальность // Вестник Омского госу-

дарственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. 2025. № 2 (47). С. 50–54.

4. Офман Е. М. Мониторинг поведения работников в социальных сетях: возможности и пределы работодателя // EX JURE. 2020. № 1. С. 85–94.

5. Королёва Ю. М. Эффективность использования социальных сетей при поиске персонала // Молодой ученый. 2019. № 30 (268). С. 80–82.

6. «Считываем людей» по их профилям в соцсетях. URL: <https://delo-press.ru/journals/documents/prava-i-obyazannosti/66600-schityvaem-lyudey-po-ikh-profilam-v-sotssetyakh/>.

7. Названы пять пунктов, которые работодатели проверяют в профиле кандидата в соцсетях. URL: <https://www.mk.ru/social/2023/04/06/nazvany-pyat-punktov-kotorye-rabotodateli-proveryayut-v-profile-kandidata-v-socsetyakh.html>.

8. Каждая третья российская компания подглядывает за сотрудниками в соцсетях. URL: https://www.cnews.ru/news/top/2024-07-24_pochti_tret_rossijskih_rabotodatelej?ysclid=mf3pqbywhr499791836.

9. Ильин В. А., Михайлова Е. А. Разработка оценочных критериев профилирования личности кандидатов на вакантные должности на основе анализа их активности в социальных сетях // Социальная психология и общество. 2019. № 10 (4). С. 175–189.

10. Увольнять за соцсети стали реже. Социологические опросы // Исследовательский центр портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113164/>.

11. Исследование UTEAM: 65% работодателей проверяют соцсети своих сотрудников. URL: <https://www.cossa.ru/news/292591/?ysclid=mf3pmb56xm186185429>.

12. Товченко Р. Б., Самилкина И. В., Чумак В. Г. Формирование критериев оценки профессиональной компетенции муниципальных служащих в контексте государственной кадровой политики // Вестник Самарского муниципального института управления. 2024. № 1. С. 40–51.

13. Как компании проверяют сотрудников в соцсетях // Ведомости: сетевое издание. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/03/26/797455-kak>.

*Статья поступила в редакцию 30.04.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

© Н. В. ТЕХТЕЛЕВА, 2025

Самарский государственный медицинский университет

(СГМУ Минздрава России), Россия

E-mail: Tehteleva@list.ru

ОСОБЕННОСТИ ОТНОШЕНИЯ РУКОВОДСТВА УНИВЕРСИТЕТА К ВНЕДРЕНИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ

Современное высшее образование находится в условиях стремительных изменений, вызванных технологическим прогрессом, глобализацией и трансформацией рынка труда. В этой связи внедрение инноваций в образовательный процесс вуза становится не просто преимуществом, а необходимостью. Статья посвящена выявлению особенностей отношения руководства университета к внедрению образовательных инноваций, рассматриваются различные теоретические аспекты по данной проблематике. Делается акцент на взаимосвязи индивидуальных характеристик руководителя с готовностью к внедрению образовательных инноваций.

Ключевые слова: вузы, инновации в образовании, инновационная активность, влияние качеств руководителя на инновационные процессы.

Введение

В настоящее время вопрос о внедрении инноваций в образовании продолжает оставаться в центре внимания отечественной науки, о чем свидетельствуют многочисленные исследования последних лет. Анализ научных трудов, принадлежащих С. Д. Поляковой, В. А. Сластенину, Л. С. Подымовой, В. С. Лазареву и другим авторам, позволяет говорить о формировании устойчивого научного интереса к данной проблеме.

Не менее важным свидетельством актуальности данной темы можно считать законодательное закрепление инновационной деятельности ст. 20 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статьей определяется комплексный характер инновационной деятельности, нацеленный на модернизацию системы образования), а также принятие программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030», утвержденной постановлением Правительства № 3697-р 31 декабря 2020 г.

Ключевую роль во внедрении образовательных инноваций играет руководство вуза, поскольку от его стратегического видения, организационных решений и педагогического менеджмента зависит эффективность образовательных процессов.

Инновационные педагогические технологии качественно меняют формы, содержание и структуру педагогической практики. Однако, несмотря на создаваемые условия для успешного их внедрения, особенности отношения к профессиональной деятельности в новых условиях вызывают у сотрудников отторжение, неприятие, протест и влекут за собой значительное снижение качества выполняемой работы [1]. Поэтому, выполняя задачи по модернизации образовательного процесса, руководителям необходимо прежде всего самым мобилизовать свои усилия и настроиться на инновационную деятельность.

Данное противоречие позволяет сформулировать проблему (цель данного исследования), заключающуюся в выявлении особенностей отношения руководства университета и его структурных подразделений к внедрению образовательных инноваций.

Объект исследования — инновации в высшей школе, предмет исследования — факторы, влияющие на отношение руководства университета и его структурных подразделений к внедрению образовательных инноваций.

Результаты исследования

Понятие «инновация» в социологии раскрывается через призму социальных изменений. Так, в специализированном энциклопедическом словаре приводится трактовка, согласно которой инновация — это процесс изменения, вызванный созданием, признанием или внедрением новых моделей и элементов культуры (материальной и нематериальной) в конкретном обществе [2]. С позиций теории менеджмента инновация трактуется как итоговый продукт научного поиска или открытия, который обладает качественными отличиями от существующих аналогов и внедрен в практику [3].

Инновационная направленность педагогической деятельности в современных условиях развития общества ведет к обновлению организации образовательного процесса, при этом научная основа выступает ключевой характеристикой современной высшей школы, где все формы педагогической деятельности формируются под влиянием науки, базируются на ее достижениях и реализуются в соответствии с ее принципами.

В современном педагогическом процессе допустимо выделить следующие аспекты использования современных инновационных образовательных технологий:

1) технологический, отражающий уровень технического оснащения и развития конкретного вуза, а также особенности используемых в нем техники и технологии для процесса обучения;

2) организационно-экономический и правовой аспекты, которые содержат вопросы, связанные с организацией труда, планированием численности и состава специалистов, работающих в вузе, моральным и материальным их стимулированием;

3) социально-психологический и управленческий аспекты, которые включают в себя социологическое и психологическое обеспечение кадрами, вопросы работы с обучающим персоналом, социально-психологическое обеспечение учебной работы;

4) собственно воспитательно-педагогический аспект предполагает решение вопросов, связанных с обучением и развитием кадров, реализацией всего комплекса потребностей преподавателей и студентов и их личностным развитием [4].

Создание инновационного университета предполагает формирование обновленной образовательной парадигмы. Ее фундамент составляет синтез технологических, социальных, проектных и креативных элементов в целостную структуру, что обусловлено запросами постиндустриального общества, где экономическая эффективность напрямую зависит от результативности управления подобными сложными системами.

Руководители структурных подразделений университета играют ключевую роль в развитии инновационной педагогической деятельности. Их деятельность в этой сфере включает несколько аспектов.

1. Стратегическое управление инновациями:

– разработка и внедрение инновационных образовательных программ;

– инициирование проектов по цифровизации обучения (использование VR, онлайн-платформ);

– создание условий для экспериментальных педагогических практик.

2. Методическая поддержка преподавателей:

– организация тренингов и мастер-классов по современным педагогическим технологиям;

– внедрение активных и смешанных форм обучения (project-based learning, flipped classroom);

– стимулирование преподавателей к участию в грантах и инновационных проектах.

3. Развитие научно-исследовательской составляющей:

- поддержка междисциплинарных исследований в образовании;
- создание лабораторий и центров педагогических инноваций;
- внедрение результатов исследований в учебный процесс.

4. Взаимодействие с внешней средой:

- развитие партнерства с IT-компаниями, стартапами, другими вузами;
- участие в международных образовательных инициативах;
- привлечение работодателей к разработке актуальных образовательных программ.

5. Оценка эффективности инноваций:

- мониторинг внедряемых педагогических технологий;
- анализ успеваемости, вовлеченности студентов и обратной связи;
- корректировка стратегии на основе данных.

Отношение руководства вузов к инновациям — это ключевой фактор, определяющий конкурентоспособность учебного заведения. Обратившись к статистическим данным и результатам социологических опросов, можно говорить о том, что на сегодняшний день общая картина сложна и противоречива: формально инновации поддерживаются руководством вузов, но на практике сталкиваются с множеством барьеров. Например, исследование Я. Б. Лавриненко о влиянии спектра показателей ежегодного «Мониторинга», проводимого Министерством образования и науки РФ, на показатели инновационной активности вузов с 2016 по 2021 гг. выявило зависимость высокого уровня инновационной активности и ряда других показателей, таких как приток молодых профессорско-преподавательских кадров, баллов ЕГЭ поступивших абитуриентов, соотношение средней заработной платы научных сотрудников к средней в регионе и др. [5].

Успешность инновационных изменений зависит и от способности руководства создавать гибкие организационные структуры, мотивировать преподавателей, выстраивать эффективные партнерства с внешними стейкхолдерами. Следовательно, личностные качества руководителей вуза и его структурных подразделений можно отнести к одним из ключевых факторов, влияющих на внедрение инноваций в образовании. Рассмотрим основные из них.

1. Когнитивные и интеллектуальные характеристики. К данной группе можно отнести: открытость новому (способность воспринимать и оценивать новые идеи, технологии, методики), крити-

ческое мышление (умение анализировать риски и преимущества инноваций), стратегическое видение (понимание долгосрочных трендов в образовании и науке).

2. Эмоционально-волевые качества: гибкость и адаптивность (готовность менять подходы в ответ на вызовы), толерантность к неопределенности (способность принимать решения в условиях недостатка данных), устойчивость к стрессу (преодоление сопротивления изменениям со стороны коллектива).

3. Социально-психологические характеристики. К данной группе относятся: лидерские способности, а именно — умение вдохновлять команду на преобразования; коммуникативная компетентность, которая включает навыки убеждения и аргументации в пользу инноваций; эмпатия (в нашем случае — это понимание потребностей преподавателей, студентов, администрации).

4. Ценностно-мотивационные установки: ориентация на развитие (стремление к постоянному улучшению процессов), предпринимательский дух (готовность идти на обоснованные риски), «академическая» смелость (заключается в поддержке нестандартных педагогических экспериментов).

От индивидуальных характеристик топ-менеджеров и руководителей подразделений во многом зависят скорость, глубина и эффективность изменений. Для наглядности приведем результаты, полученные при анализе влияния на инновационную готовность ключевых личностных качеств (табл. 1).

Таблица 1

Влияние качеств руководителя на инновационные процессы в образовательной организации

<i>Качество руководителя</i>	<i>Влияние на инновации</i>
Открытость новому	Ускоряет внедрение EdTech, гибридного обучения, новых методик
Стратегическое мышление	Позволяет выстраивать долгосрочную политику цифровизации
Гибкость	Помогает адаптировать зарубежный опыт к локальным условиям
Лидерские навыки	Снижает сопротивление изменениям среди преподавателей
Предпринимательские качества	Стимулирует поиск внебюджетного финансирования (стартапы, гранты)

В то же время в процессе инновационной деятельности могут возникать барьеры, связанные с личностными особенностями руководителей, такие как:

- консерватизм — нежелание отказываться от традиционных подходов;
- избегание риска — страх неудачи, ведущий к отказу от экспериментов;
- авторитарность — подавление инициатив снизу (от преподавателей и студентов);
- недостаток цифровой грамотности — непонимание современных технологий.

Самый основной (первый) этап внедрения любых инноваций — осознание руководителем необходимости изменений [6]. В работе В. О. Кандаковой представлен результат опроса представителей образовательного сообщества, в котором все респонденты утверждают, что поддерживают инновации, внедряемые в современных вузах, при этом вкладывая свой смысл в понятие «инновации в образовании» [7].

Условно руководящий состав можно разделить на несколько групп.

1. «Инноваторы». Чаще всего это руководители ведущих столичных и крупных региональных университетов, участвующих в программах развития (например, «Приоритет 2030»); характеризуются тем, что:

- активно ищут и внедряют новое;
- видят в инновациях конкурентное преимущество;
- готовы перестраивать процессы и идти на риск.

2. «Консерваторы-прагматики». Данная группа руководителей к инновациям относится с осторожностью (их логика — «мы внедрим это, когда все остальные внедрят и это будет безопасно»):

- внедряют только то, что стало «стандартом» (например, LMS) или то, на что есть прямое указание сверху (от Минобрнауки);
- руководящая политика, которой они придерживаются, — «не навредить», так как боятся сопротивления профессорско-преподавательского состава инновациям и проблем с аккредитацией.

3. «Скептики», или «Вынужденные консерваторы». Часто это руководители небольших или узкопрофильных вузов, испытывающих финансовые трудности, так как:

- видят в инновациях угрозу традиционным ценностям образования, излишнюю коммерциализацию;
- не имеют ресурсов (финансовых, кадровых) для внедрения.

В таких городах, как Москва, Санкт-Петербург, некоторых городах-миллионниках, отношение к инновациям в образовании более прогрессивное, выше доля «инноваторов». Здесь сказывается доступ к ресурсам, конкуренция за абитуриентов, близость к IT-компаниям.

В региональных вузах отношение руководства чаще «прагматичное» или «скептическое». Можно говорить о том, что данный показатель демонстрирует высокую зависимость от государственного финансирования и сильного кадрового голода.

Таким образом, в целом по стране складывается картина выборочного и часто вынужденного принятия инноваций, а не их активного и осознанного продвижения как ключевой ценности.

Заключение

Подводя итог результатам исследования, можно сделать следующие выводы.

1. Существует огромный разрыв между риторикой и реальной практикой по внедрению инноваций, так как на уровне официальных документов, стратегий и публичных выступлений все руководители университетов заявляют о приверженности инновациям, цифровизации и повышению глобальной конкурентоспособности, однако реальные темпы, глубина и качество внедрения этих изменений сильно различаются от вуза к вузу.

2. Массово внедряются лишь «обязательные» или ставшие стандартом инновации (электронные системы, онлайн-курсы).

3. Глубокие, трансформирующие образование инновации (AI, адаптивное обучение) — удел небольшой группы ведущих университетов.

4. Главный стимул — не внутренняя мотивация, а внешнее давление: конкуренция, запросы рынка труда.

5. Основной тип руководителя — «консерватор-прагматик», который внедряет инновации выборочно и с оглядкой на риски.

Следовательно, от компетенций, управленческих решений, личностных особенностей ректоров, проректоров, деканов и заведующих кафедрами зависит способность университета адаптироваться к вызовам современности и обеспечивать высокое качество образования. А современные вызовы высшего образования, связанные с цифровизацией, глобализацией и возрастающими требованиями рынка труда, только обуславливают необходимость трансформации управленческих подходов.

Инновации в высшем образовании — это не просто тренд, а стратегическая необходимость. Они позволяют вузам готовить востребованных специалистов, соответствовать запросам цифровой

экономики и сохранять конкурентоспособность в условиях быстро меняющегося мира. Поэтому внедрение новых технологий и педагогических подходов должно стать приоритетом для университетов, стремящихся к лидерству в образовательной сфере.

Литература

1. Сергеева Ю. С., Карпова Т. П. Исследование влияния возрастных особенностей на мотивацию персонала частного медицинского центра // Вестник Самарского муниципального института управления. 2024. № 4. С. 70–76.

2. Афзалова А. Н. Внедрение инноваций в образовательную деятельность вуза // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 61–2. С. 45–49.

3. Боева А. А., Пахомова Ю. В. Методы инновационного менеджмента предприятия в условиях рыночной экономики // Организационно-экономические и управленческие аспекты функционирования и развития социально-экономических систем в условиях инновационной экономики: сб. науч. трудов по материалам Всероссийской научно-практической конференции. Воронеж: Воронежский государственный технический университет, 2019. С. 34–42.

4. Хачикян Е. И., Заборина М. А., Домбровский Я. А. Инновационная направленность педагогической деятельности современного вуза // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 65–3. С. 267–270.

5. Лавриненко Я. Б. Инновационная активность университетов Российской Федерации и показатели программы «Приоритет 2030» // Вопросы инновационной экономики. 2023. Т. 13. № 3. С. 1675–1698. DOI: 10.18334/vines.13.3.119150.

6. Отношение руководства к инновациям // Большая энциклопедия инструкций и руководств. URL: <https://instrukciyame.top/otnoshenie-rukovodstva-k-innovacziyam/?ysclid=mgf43og12w885242403>.

7. Кондакова В. О. Феномен инновационного и традиционного в высшей школе: социологический аспект // Молодой ученый. 2020. № 24 (314). С. 474–477.

*Статья поступила в редакцию 31.05.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом С. В. Косицыной*

SUMMARIES

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

SOCIAL CONTRACT DURING THE GREAT PATRIOTIC WAR THROUGH THE PRISM THE EXPLOITS OF THE ENGINEERING AND TECHNOLOGICAL INTELLIGENTSIA

M. A. KOLMYKOVA

Victory in the Great Patriotic War was achieved not only thanks to the unification of the entire Soviet people to resist Nazi Germany, but also thanks to the scientific achievements of Soviet design engineers, who achieved scientific and technical feats every day, bringing Victory closer. In this article, the author emphasizes that the USSR's "Industrial Miracle" during the war was made possible by the unification of state interests and the interests of the engineering and technical intelligentsia, serving as a shining example of the social contract.

Keywords: Great Patriotic War, USSR, engineering and technical intelligentsia, engineers, social contract, aviation industry, industry, evacuation, technical developments.

PREREQUISITES FOR REFORMING THE SOCIAL RULES OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEM OF RUSSIA: MANAGEMENT PRINCIPLES AND SOCIAL PROCESSES

Y. I. MININA, P. V. CHUMAK

Forty years have passed since the onset of the transformational crisis that affected the USSR at the end of the 20th century (if perestroika is considered its beginning), and subsequently Russia. This article substantiates the need for reforming the socialist structure of the country social and economic system at that time: it identifies the vulnerabilities of the planned economy, the shortcomings of the command and administrative system, and other factors. Kondratiev Major Cycles and their periodicity are examined in relation to social and economic reforms in Russia. The authors believe that the onset of a transformational crisis does not necessarily indicate a change in the type of social structure. An analysis of the positive aspects of the socialist socioeconomic system serves as evidence of the acceptability of an alternative path to capitalism in Russia after the collapse of the USSR.

Keywords: prerequisites for reforming the socialist system, alternative to capitalism, Command and Administration system, planned and directive economy, social security, Kondratiev Major Cycles, transformational crisis.

**MANIPULATIVE POLITICAL TECHNOLOGIES
AND NEO-NAZISM AS A FORM OF NATIONAL BETRAYAL:
A RUSSIAN — UKRAINIAN ASPECT**

D. A. KOSHELEV

This article deals with the issues related to the neo-Nazi nature of the modern Ukrainian state. It analyzes the participation of representatives of Russian far-right groups in Ukrainian neo-Nazi units and their involvement in the international neo-Nazi movement of advocates of "white racial supremacy." The author has formulated the reasons for the loss of national identity among Russian ultranationalists participating in the armed conflict on the Ukrainian side.

Keywords: neo-Nazism, Ukraine, nationalists, "white racial supremacy," special military operation, Russia.

**INBOUND MEDICAL TOURISM IN RUSSIA:
DEVELOPMENT BARRIERS AND STRATEGIES
FOR ATTRACTING FOREIGN PATIENTS**

S. I. NESTEROVA

This article provides a comprehensive analysis of the current state and development prospects of inbound medical tourism in Russia through the lens of institutional, social and cultural barriers, and management challenges. Despite its recognized medical expertise, unique natural resources, and attractive pricing policies, Russia remains on the periphery of the global medical services market. The author has identified the key determinants of demand for medical tourism and conducted a detailed SWOT analysis of this sector of the Russian economy. Based on this analysis, a set of strategic recommendations is proposed, including focusing on competitive niches, integrating market participants, investing in services, creating a national brand, eliminating regulatory barriers, strengthening public-private partnerships, and more. The author concludes that it is necessary to make systemic transformation, guided by a unified national strategy and focused on providing a positive social experience for foreign patients. This is the key condition for realizing the potential of the Russian healthcare system in the area of inbound medical tourism.

Keywords: inbound medical tourism, medical services export, health, medical tourist, healthcare, competitiveness, potential, market, treatment abroad.

ANALYSIS OF SOCIAL MANAGEMENT ASPECTS AT OIL AND GAS INDUSTRY COMPANIES

A. A. ANOKHIN, L. M. GAISINA

This article deals with the theoretical and methodological foundations of social management and human resource management in the oil and gas industry, taking into account its specific characteristics and global trends. It addresses issues of HR policy, motivation, employee onboarding, as well as corporate social responsibility and social return on investment (SROI). Particular attention is paid to the role of digitalization and priority areas for developing human capital management for sustainability and competitiveness.

Keywords: social management, oil and gas industry, HR policy, digitalization, SROI, employee motivation.

MODELS FOR DEVELOPING RESPONSIBLE PATIENT BEHAVIOUR IN THE PRACTICE OF PATIENT-SERVICE NGOS

T. A. FOMINA, Y. V. VLASOV, S. Y. SERGEYEVA, E. E. ASTASHINA

This article substantiates the choice of a methodological and practical approach to implementing a model of responsible patient behavior in the activities of patient-serving NGOs, based on learning theories. The authors have presented an algorithm for interaction between an NGO representative and a patient-serving beneficiary, based on models for developing responsible patient behavior (consultative-formative, regular-process, and program-targeted), developed and tested as part of the All-Russian Patients Union social project "Patient-Serving NGOs — a Key Resource for Developing Responsible Behavior in People with Chronic Diseases."

Keywords: responsible patient, developing responsible patient behavior, models for working with patient-serving NGOs.

SOCIOLOGY

ENGINEERING EDUCATION IN THE USSR IN THE CONTEXT OF TRANSFORMATION OF INTERESTS OF AUTHORITY AND TECHNICAL INTELLIGENTSIA

M. A. KOLMYKOVA, G. V. TARTYGASHEVA

This article provides a sociological analysis of the historical stages of the development of engineering education in the USSR and its role in developing highly qualified personnel, who were relied upon first during the industrialization of

the USSR, then during the war, and later for economic recovery in the post-war years. However, the rapid increase in the number of engineering personnel, amid a slowdown in scientific and technological progress and a decline in production volumes, led to a decline in the prestige of this profession. The main emphasis is made on the balance of interests between government authorities and representatives of first the "old" and then the "new" technical intelligentsia, for whom higher education became a so-called social elevator in the 1920s and 1930s.

Keywords: engineers, engineering education, USSR, technical intelligentsia, state interests, prestige of the profession.

THE IMPACT OF AN INDIVIDUAL'S DIGITAL PROFILE ON PROFESSIONAL PROSPECTS

S. V. KOSYTSINA

In modern society, the digital environment is an integral part of everyday life. This article examines concepts such as digital profiles and analyzes the specifics of profiling on social media. The author has identified the relationship between social media content and an individual's professional prospects. The article analyzes employers' attitudes toward their employees' online activity. Finally, recommendations are made for developing a personal online presence that positively impacts an individual's professional prospects.

Keywords: digital profile, employer, social media, digitalization.

UNIVERSITY MANAGEMENT ATTITUDE TOWARDS THE IMPLEMENTATION OF EDUCATIONAL INNOVATIONS

N. V. TEKHTELEVA

Modern higher education is experiencing rapid change caused by technological progress, globalization, and the transformation of the labor market. Consequently, the introduction of innovations into the educational process at universities is becoming not just an advantage, but a necessity. This article examines the specifics of university management attitude toward the implementation of educational innovations and examines various theoretical aspects of this topic. Emphasis is placed on the relationship between individual characteristics of a leader and their readiness to implement educational innovations.

Keywords: universities, educational innovations, innovation activity, the influence of leadership qualities on innovation processes.

АВТОРЫ СТАТЕЙ

Анохин Антон Алексеевич	аспирант института нефтегазового бизнеса Уфимского государственного нефтяного технического университета, Россия E-mail: anochinanton2001@mail.ru
Асташина Екатерина Евгеньевна	кандидат педагогических наук, директор малой академии государственного управления Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: eastashina@yandex.ru
Власов Ян Владимирович	доктор медицинских наук, доцент, профессор кафедры «Неврология и нейрохирургия» Самарского государственного медицинского университета Минздрава России, Россия E-mail: sams99@inbox.ru
Гайсина Люция Мугтабаровна	доктор социологических наук, профессор кафедры «Социальные и политические коммуникации» Уфимского государственного нефтяного технического университета, Россия E-mail: anochinanton2001@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
Косицына Светлана Видаликовна	кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры «Менеджмент и цифровой маркетинг» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: Fitol501@yandex.ru
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

Минина Юлия Ивановна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Экономика промышленности и производственный менеджмент» Самарского государственного технического университета, Россия E-mail: yuliya.minina@mail.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
Сергеева Светлана Юрьевна	кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление и правовое обеспечение государственной службы» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: eastashina@yandex.ru
Тартыгашева Галина Владимировна	кандидат социологических наук, доцент кафедры «Теория и история социологии» Российского государственного гуманитарного университета, г. Москва, Россия E-mail: tarty@yandex.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
Фомина Татьяна Алексеевна	заместитель директора Центра гуманитарных технологий и исследований «Социальная Механика», г. Самара, Россия E-mail: sams99@inbox.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: pavel.v.chumak@gmail.com

THE AUTHORS OF THE ARTICLES

Anokhin Anton Aleksyevich	Post graduate of Oil and Gas Business Institute of Ufa State Oil Technical University, Russia E-mail: anochinanton2001@mail.ru
Astashina Ekaterina Evgenyevna	Candidate (PhD) of Pedagogical Sciences, Director of Small Academy of Public Administration of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: eastashina@yandex.ru
Vlasov Yan Vladimirovich	Doctor of Medical Sciences, docent, Professor of Neurology and Neurosurgery Department of Samara State Medical University of Ministry of Health of the Russian Federation, Russia E-mail: sams99@inbox.ru
Gaisina Lyutsia Mugtabarovna	Doctor of Sociological Sciences, Professor of Social and Political Communication Department of Ufa State Oil Technical University, Russia E-mail: anochinanton2001@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
Kositsina Svetlana Vidalikovna	Candidate (PhD) of Sociological Sciences, Senior Teacher of Management and digital marketing Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: Fitol501@yandex.ru
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

Minina Yulia Ivanovna	Candidate (PhD) of Economic Sciences, docent, docent of Industrial Economics and Production Management Department of Samara State Technical University, Russia E-mail: yuliya.minina@mail.ru
Nesterova Svetlana Igorevna	Candidate (PhD) of Economic Sciences, docent, docent of Economics and Cadastre Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: nesvig@mail.ru
Sergeyeva Svetlana Yuryevna	Candidate (PhD) of Pedagogic 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: eastashina@yandex.ru
Tartygasheva Galina Vladimirovna	Candidate (PhD) of Sociological Sciences, docent of Theory and History of Sociology Department of Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia E-mail: tarty@yandex.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
Fomina Tatiana Aleksyeyevna	Deputy Director of Center of Human Technologies and Research "Social Mechanics", Samara, Russia E-mail: sams99@inbox.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: pavel.v.chumak@gmail.com

П Р А В И Л А оформления статей

Поля: верхнее и нижнее — **1,5** см, левое и правое — **2,25** см.

Абзацный отступ — **1,25** см.

Межстрочный интервал — одинарный.

Размеры шрифта (Cambria):

— для основного текста статьи — **15** пт;

— для таблиц, иллюстраций, надтабличных надписей, подрисунков подписей и пристатейного библиографического списка — **14** пт;

— для постраничных сносок — **13** пт.

Аннотация: должна излагать основное содержание статьи и состоять из 3-4 предложений.

Ключевые слова: приводятся в количестве 4-7 слов (или словосочетаний), наиболее емко передающих смысл статьи.

УДК статьи: авторы определяют самостоятельно.

Текст статьи: должен иметь четкую структуру (отражать актуальность проблемы, цель и задачи исследования, объект и предмет исследования, методы (методика, условия) исследования, место и время проведения исследования, результаты исследования и их обсуждение, заключение или выводы.

Авторы обязаны предъявлять повышенные требования к стилю изложения и языку статьи.

Ссылки на источники, использованные в работе, приводятся в тексте статьи в квадратных скобках.

Заметки

Научное издание

ВЕСТНИК
САМАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ

№ 2 / 2025

Экспертный совет:

В. М. Рамзаев, д-р экон. наук (председатель);
М. М. Манукян, канд. экон. наук (заместитель председателя);
Л. И. Журова, канд. экон. наук; В. А. Зимин, канд. экон. наук, д-р полит. наук;
А. О. Зубова, канд. юрид. наук; А. А. Карлина, канд. ист. наук;
Т. П. Карпова, канд. социол. наук; С. В. Косицына, канд. социол. 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 30.06.2025.
Дата выхода в свет 29.10.2025.
Бумага офсетная. Печать оперативная.
Объем 6,25 п.л. Формат 60х90/16.
Заказ № 0087. 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