

ВЕСТНИК
САМАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ

№ 3 / 2025

Самара
2025

УДК 316.4:(351/354+338.2)+316

ББК 72

В 38-7

ВЕСТНИК

Самарского муниципального института управления

№ 3 / 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);

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

Отв. секретарь *И. Ю. Кузьмина*

Вестник Самарского муниципального института управления. —
В 38-7 2025. — № 3. — 112 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

Рыночная логика против солидарности:
как медицинский туризм усиливает
социальное неравенство

Нестерова С. И. 7

Национальный вопрос в СССР накануне
принятия Конституции 1924 года:
причины и условия обострения

Савельев П. И.22

Совершенствование системы оценки
уровня коррупции в органах
публичного управления

Карлина А. А., Кочнева О. В.33

Кадровый потенциал государственной
и муниципальной службы:
особенности развития

Карпова Т. П., Солиева Д. А., Егиков А. Г.44

ESG-рейтинг или ЭКГ-кардиограмма бизнеса?
Развитие оценки корпоративной
социальной ответственности

Журова Л. И.52

Социология

Организационная культура IT-компаний:
опыт диагностики

Четверикова Н. А., Ахмадуллина Ю. В.63

Формы социальной активности студенческой молодежи как объект управления экосистемы технического вуза <i>Коваль А. А.</i>	75
Образовательный капитал как фактор влияния на социальный статус человека и его доходы <i>Греховодова В. О., Савченко О. Г., Жищенко А. Н.</i>	84
Предупреждение преступности: к вопросу о теоретических основаниях изучения личности преступника <i>Щукина Н. П.</i>	91
Аннотации на английском языке	104
Авторы статей	108

CONTENTS

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

Market Logic Versus Solidarity: How Medical
Tourism Reinforces Social Inequality

S. I. Nesterova 7

The National Question in the USSR before
the 1924 Constitution Adoption: Causes
and Conditions of its Exacerbation

P. I. Savelyev 22

Improving the System for Assessment
the Level of Corruption in Public
Government Authorities

A. A. Karlina, O. V. Kochneva 33

Human Resources Potential of the Civil
and Municipal Service:
Development Peculiarities

T. P. Karpova, D. A. Solieva, A. G. Egikov 44

ESG-Rating or Business ECG-Cardiogram?
Development of Corporate Social
Responsibility Assessment

L. I. Zhurova 52

SOCIOLOGY

Organizational Culture of IT Company:
a Diagnostic Experience

N. A. Chetverikova, Y. V. Akhmadullina 63

Forms of Student Social Activity as an Object of Technical University Ecosystem Management A. A. Koval	75
Educational Capital as a Factor Influencing a Social Status of a Person and his Income V. O. Grekhovodova, O. G. Savchenko, A. N. Zhischenko	84
Crime Prevention: Theoretical Foundations of the Criminal Personality Study N. P. Schukina	91
Summaries	104
The authors of the articles	108

**РЫНОЧНАЯ ЛОГИКА ПРОТИВ СОЛИДАРНОСТИ:
КАК МЕДИЦИНСКИЙ ТУРИЗМ УСИЛИВАЕТ
СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО**

В статье исследуется взаимосвязь медицинского туризма и социального неравенства. Автор утверждает, что транснациональная «медицинская миграция» не только отражает существующие социально-экономические диспропорции, но и активно их воспроизводит. В статье анализируются такие модели поведения пациентов, как «миграция выгоды», «миграция необходимости» и «миграция запрета». Опровергая тезисы о саморегулирующемся позитивном эффекте медицинского туризма, автор показывает, что в отсутствие государственного контроля данное явление ведет к «утечке мозгов», усилению дифференциации в качестве медицинских услуг и формированию новой формы исключения — биомедицинской эксклюзии. Для митигации данных рисков предлагаются конкретные меры регулирования экспорта медицинских услуг на национальном и международном уровнях, призванные снизить негативные социальные последствия и направить доходы от медицинского туризма на развитие общедоступного здравоохранения.

Ключевые слова: социальное неравенство, медицинский туризм, стратификация, медицинская миграция, здравоохранение, государственное регулирование, социальная эксклюзия.

Современный этап социально-экономического развития характеризуется все большей мобильностью не только товаров, капиталов, информации, но и людей, покидающих свою страну в поисках путей улучшения здоровья и роста благополучия. Медицинский туризм, ранее рассматривавшийся как узкоспециализированная рыночная ниша, превратился в масштабную индустрию с многомиллиардными оборотами [4, 8, 10]. В 2024 году глобальный рынок медицинского туризма оценивался в 30,5 млрд долл., и по прогнозам Global Market

Insights Inc. к 2034 году его объем достигнет 142 млрд долл. [11]. Такой масштаб неизбежно привел к обострению противоречий, в частности, между коммерческими выгодами и доступностью медицинских услуг для местного населения. Первоначально воспринимаемый как позитивное явление, способствующее экономическому развитию и международному сотрудничеству, медицинский туризм все чаще становится предметом критического анализа в контексте социальной справедливости [3, 6].

Цель исследования — проанализировать медицинский туризм в качестве фактора воспроизводства и усиления социального неравенства и разработать меры регулирования для минимизации его негативных социальных последствий.

Задачи исследования заключаются в следующем.

1. Изучить медицинский туризм как новую форму социальной стратификации и маркер социального неравенства.

2. Проанализировать модели поведения пациентов («миграцию выгоды», «миграцию необходимости», «миграцию запрета») и их связь с социально-экономическим статусом индивида.

3. Критически оценить аргументы о позитивном влиянии медицинского туризма (кросс-субсидирование, развитие инфраструктуры, повышение стандартов обслуживания) на снижение социального неравенства.

4. Выявить системные негативные последствия нерегулируемого медицинского туризма.

5. Разработать предложения по мерам государственного и международного регулирования данной сферы.

Объектом исследования выступает медицинский туризм как глобальное социально-экономическое явление.

Предмет исследования — взаимосвязь медицинского туризма с проблемами социального неравенства и глобальной стратификации, а также механизмы его регулирования.

В контексте теорий Пьера Бурдьё [1] медицинский туризм можно интерпретировать как практику по накоплению и конвертации различных видов капитала.

Экономический капитал напрямую конвертируется в возможность получения высококачественных медицинских услуг за рубежом.

Культурный капитал проявляется в наличии знаний о зарубежных клиниках, технологиях, врачах, а также в компетенциях, необходимых для организации такой поездки (владение языками, навыки навигации в глобальном информационном пространстве).

Социальный капитал включает в себя доступ к сетям («сарафанному радио»), рекомендациям, связям, облегчающим выбор клиники и организацию лечения.

Накопленный «капитал здоровья» позволяет индивидам не только продлевать жизнь и улучшать ее качество, но и сохранять социальную позицию, трудовую продуктивность и в конечном счете экономическое благосостояние. Кроме того, сам факт потребления медицинских услуг за границей становится источником символического капитала — престижа, демонстрирующего вхождение индивида в категорию элиты, способной себе это позволить. Таким образом, медицинский туризм трансформируется из чисто утилитарной практики в стратегию, маркирующую позицию человека в социальной иерархии.

Анализ потоков медицинских туристов позволяет выделить несколько принципиально разных моделей поведения.

Первая стратегия — «миграция выгоды» — характерна для представителей среднего и высшего классов, обычно из развитых стран (Северной Америки, Европы, государств Персидского залива). Для данной группы населения медицинский туризм — это инструмент оптимизации, демонстрирующий свободу выбора и финансовую состоятельность. Мотивация таких потребителей — не отсутствие доступа к медицине как таковой, а поиск более выгодного соотношения цены и качества. Сюда относятся:

- проведение дорогостоящих операций в странах Юго-Восточной Азии, Восточной Европы или Латинской Америке по цене значительно ниже, чем на родине;

- уход от длинных очередей в национальных медицинских организациях;

- совмещение лечения с отдыхом, что становится элементом престижного потребления и темой для нарративов в социальных кругах.

«Миграция выгоды» — это активная социальная стратегия, воспроизводящая и усиливающая глобальное и внутреннее социальное неравенство. Она трансформирует здоровье из универсального права в привилегию, доступную для тех, кто обладает необходимыми капиталами, и способствует фрагментации общенациональных систем здравоохранения.

Вторая стратегия — «миграция необходимости» — представляет собой не добровольный выбор, а вынужденную, отчаянную меру, к которой прибегают пациенты в условиях системного кризиса или недоступности медицинской помощи у себя на родине. Эта стратегия детерминирована не поиском лучшего, а отсутствием жизненно

важных медицинских услуг в стране проживания.

В отличие от представителей «миграции выгоды», пациенты «миграции необходимости» характеризуются принципиально иным положением. Для них зачастую поездка за лечением сопряжена с катастрофическими расходами. Рассмотрим, к примеру, семью из небольшого города в России, где сыну поставили диагноз, требующий дорогостоящего лечения, которого нет в регионе. Родители ребенка не просто используют все накопления, а продают машину, берут кредиты под залог квартиры и запускают краудфандинг в соцсетях, чтобы собрать сумму на операцию в Израиле или Китае. Для них это не выбор, а единственный шанс.

Ключевые драйверы «миграции необходимости» — это отсутствие необходимых медицинских технологий и методов лечения, а также чрезвычайно длинные очереди в системе общественного здравоохранения. Например, ожидание лучевой терапии или сложной онкологической операции в государственной системе может быть критическим. Промедление приводит к прогрессированию заболевания и снижению шансов на излечение. Пациент вынужден ехать в клиники Турции, Израиля или Таиланда, где лечение начнется немедленно.

«Миграция необходимости» — это наиболее наглядное и острое проявление глобального социального неравенства в сфере здравоохранения. Оно демонстрирует, как глобализация, открывая возможности для одних, для других становится механизмом, усугубляющим отчаянное положение, заставляя их платить непосильную цену за базовое право на жизнь и здоровье, которое должно обеспечиваться их собственным государством.

Разновидностью «миграции необходимости» является «миграция запрета», которая детерминирована не экономическими или инфраструктурными причинами, а нормативно-правовыми и этическими разрывами между странами. Суть стратегии состоит в том, что пациенты целенаправленно пересекают границы для получения медицинских услуг, которые являются легальными и доступными в стране-реципиенте, но запрещены, ограничены или этически неприемлемы на родине.

Рассмотрим ключевые направления «миграции запрета».

1. Репродуктивный туризм — это поездка в другую страну с целью получения медицинских услуг вспомогательных репродуктивных технологий для зачатия, вынашивания или рождения ребенка (ЭКО, суррогатное материнство, донорство яйцеклеток или спермы, криоконсервация и др.), когда такие услуги недоступны или ограни-

чены на родине. Несмотря на неоднозначность отношения к медицинскому туризму в сфере репродукции, лишь в Турции действует официальный запрет на выезд за рубеж для лечения бесплодия. В то же время мировой рынок услуг ЭКО демонстрирует ярко выраженную географическую специализацию. Так, Израиль считается одним из лидеров в области экстракорпорального оплодотворения. США привлекают европейских пациентов высокими показателями успешности процедур, а также либеральным законодательством. Сами же граждане США активно пользуются услугами за рубежом: 40% американцев, прибегающих к ЭКО, выбирают для этого клиники в Индии и других странах Азии [12].

2. Туризм конца жизни — это практика, при которой неизлечимо больные пациенты целенаправленно выезжают в другие страны для получения услуг эвтаназии и ассистированного самоубийства. Такая практика запрещена в большинстве стран мира, включая Россию, однако вполне легальна при соблюдении ряда условий в Нидерландах, Бельгии, Канаде, Испании и др.

3. Генетический и экспериментальный туризм — это целенаправленный выезд пациентов за границу для получения генетических услуг или лечения экспериментальными методами, которые недоступны, запрещены или строго ограничены в стране их проживания. Например, в странах с сильной системой биоэтического регулирования (Франция, Германия, Канада) для генетических тестов требуется обязательное консультирование, направление от комиссии врачей и психологическая подготовка. Это сделано для того, чтобы оградить граждан от психологической травмы. В результате люди, желающие пройти тесты на предрасположенность к тяжелым заболеваниям (рак, болезнь Альцгеймера, Хантингтона) без длительных бюрократических процедур, едут для получения таких услуг в Турцию и Сингапур.

«Миграция запрета» демонстрирует, что медицинский туризм — это не только вопрос цены и качества, но и воплощение глобального неравенства в правах и свободах.

Рассмотренные стратегии наглядно иллюстрируют, как один и тот же феномен по-разному встраивается в жизненные стратегии различных социальных групп, усиливая разрыв между теми, кто использует глобализацию для повышения качества жизни, и теми, кто вынужден бороться за выживание.

Для стран-доноров медицинский туризм имеет двойной эффект. С одной стороны, он снижает финансовую нагрузку на национальные системы здравоохранения, поскольку пациенты оплачи-

вают услуги самостоятельно и не используют ресурсы системы. С другой стороны, данное явление может способствовать консервации внутренних проблем, таких как высокая стоимость медицинских услуг, длинные очереди, нехватка услуг, поскольку наиболее влиятельные и обеспеченные граждане, которые могли бы более эффективно лоббировать улучшения, уезжают за лечением за рубеж. Это ведет к нарушению принципа солидарности, на котором основаны системы общественного здравоохранения, и закрепляет восприятие национальной медицины как услуги для бедных.

Для стран-реципиентов тоже не все однозначно. Сторонники развития медицинского туризма часто выдвигают ряд тезисов о его позитивном влиянии на систему здравоохранения в целом и сглаживание социального неравенства. Однако при более внимательном рассмотрении эти аргументы оказываются скорее умозрительными и редко реализуются в полной мере без вмешательства государства. Рассмотрим эти тезисы.

1. Доходы, полученные от дорогостоящего лечения иностранных пациентов, могут быть частично перенаправлены на финансирование лечения местных жителей или на развитие государственных медицинских учреждений [9]. Частные клиники, получая сверхприбыли, могут участвовать в социальных программах или предоставлять квоты на бесплатное лечение.

Положительный эффект от кросс-субсидирования может быть переоценен по нескольким причинам.

Во-первых, в большинстве случаев такие программы носят точечный и добровольный характер. Они являются элементом корпоративной социальной ответственности, а не системной политикой. Объемы этой помощи, как правило, незначительны по сравнению с общими оборотами клиник и не решают проблему неравенства на макроуровне.

Во-вторых, нет четких механизмов, заставляющих клиники отчитываться о том, какая именно доля прибыли от медицинского туризма вкладывается в публичный сектор. Средства часто остаются внутри самой частной структуры, финансируя ее дальнейший рост и элитаризацию.

В-третьих, кросс-субсидирование противоречит чистой рыночной логике, в соответствии с которой задача экономического агента — максимизировать прибыль, а лечение неимущих для клиник оборачивается убытками.

Таким образом, кросс-субсидирование — это скорее исключе-

ние, чем правило. Без законодательно закрепленных норм (например, установления обязательного процента от доходов, полученных от медицинского туризма, направляемого в государственный фонд здравоохранения) этот механизм нельзя считать надежным инструментом снижения неравенства.

2. Инфраструктура, создаваемая для медицинских туристов, — современные больницы, передовые технологии и оборудование, лаборатории — в перспективе становится доступной для местных жителей [9]. Кроме того, развиваются сопутствующие отрасли: транспорт, индустрия гостеприимства, что выгодно всем.

Данный тезис не бесспорен.

Во-первых, сам факт наличия современной больницы не означает, что местные жители смогут ей воспользоваться. Клиники, принимающие иностранных пациентов, часто располагаются в дорогих туристических и деловых районах и работают по прайсам, не доступным для большинства. В этом случае эффект перелива будет минимален.

Во-вторых, нередко внутри одной клиники существуют отдельные потоки или даже отдельные корпуса для иностранных и местных пациентов, что позволяет предоставлять разный уровень сервиса и дифференцировать уровень доступа к ведущим специалистам и оборудованию для разных категорий клиентов.

В-третьих, технологии и оборудование, закупаемые для иностранных пациентов, могут быть узкоспециализированными и не отвечать потребностям местных жителей [5].

В целом опыт ведущих стран-реципиентов, таких как Таиланд и Индия, демонстрирует, что бурное развитие медицинского туризма способствует сегментации частного медицинского сектора [7]. Это приводит к возникновению элитных, ориентированных на экспорт услуг клиник с ценами, малодоступными для большинства местных жителей, и способствует общему росту стоимости квалифицированных медицинских кадров и услуг в верхнем ценовом сегменте. Таким образом, инфраструктурный выигрыш от медицинского туризма для широких масс населения зачастую оказывается преувеличенным.

3. Чтобы конкурировать на глобальном рынке, местные клиники должны получать международные сертификации (например, JCI), внедрять современные протоколы лечения, использовать более эффективные модели управления [5]. Это вынуждает весь медицинский сектор подтягиваться до более высоких стандартов качества и

безопасности.

Данный аргумент может не соответствовать реальности, во-первых, потому, что повышение стандартов происходит выборочно, только в сегменте, ориентированном на экспорт услуг. Государственные больницы, например, не имеющие таких стимулов, остаются далеко позади. В результате разрыв в качестве между услугами разных медицинских организаций не уменьшается, а увеличивается.

Во-вторых, новые стандарты становятся стандартами для дорогой, а не базовой медицины. Внедрение более высоких стандартов ведет к дополнительным издержкам клиник, которые будут перекладываться на потребителя. Это может подтолкнуть к росту цен во всем частном секторе, делая качественную помощь еще менее доступной.

В-третьих, стремление к получению аккредитаций может привести к формальному соответствию критериям без глубинного улучшения процессов, особенно если речь идет о лечении местных пациентов в тех же клиниках.

Таким образом, повышение стандартов затрагивает лишь верхушку медицинской системы. Для большей части населения это не приведет к автоматическому улучшению качества услуг в их районной поликлинике.

Проанализировав ключевые тезисы в пользу развития медицинского туризма, можно отметить, что его потенциал для снижения социального неравенства существует только при наличии жесткого государственного регулирования. В условиях свободного рынка он, как правило, работает в противоположном направлении. Стихийный, нерегулируемый медицинский туризм действует по принципу «побеждает сильный»: клиники, ориентированные на экспорт услуг, будут перетягивать к себе лучшие ресурсы, углубляя пропасть между элитными и массовыми медицинскими услугами. Чтобы этот потенциал реализовался, необходимы сознательные усилия государства. При этом проблема медицинского туризма и неравенства не может быть решена на одном уровне. Необходимы согласованные действия:

- на национальном уровне стран-реципиентов (табл. 1) — чтобы направить доходы от туризма на внутреннее развитие;
- на уровне международного сотрудничества (табл. 2) — чтобы устранить глобальные дисбалансы;
- на национальном уровне стран-доноров (табл. 3) — чтобы снизить саму потребность в «медицинской миграции».

Таблица 1

Меры государственного регулирования в странах-реципиентах

<i>Сфера регулирования</i>	<i>Конкретная мера</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Потенциальные риски / ограничения реализации</i>
Фискальная политика	Введение целевого отчисления от деятельности с медицинскими туристами в фонд развития первичного звена государственной медицины	Прямое финансирование госсектора. Повышение доступности и качества медпомощи для всех граждан	Сопротивление частного сектора, риск ухода доходов в «тень», возможное снижение конкурентоспособности страны на глобальном рынке из-за роста цен
Кадровая политика	1. Обязательная отработка выпускников медвузов в госучреждениях. 2. Компенсационные выплаты от частных клиник за «переманивание» специалистов	Снижение «утечки мозгов». Сохранение кадрового потенциала в публичной системе здравоохранения	Риск снижения мотивации у медицинских работников, административные сложности контроля, возможное нарушение трудовых прав
Лицензирование и квотирование	Выдача лицензий на прием иностранцев только при условии выполнения социальных квот (например, 10% от объема услуг – бесплатно для льготных категорий)	Прямой доступ малообеспеченных граждан к высокотехнологичной помощи в частных клиниках. Повышение общественной легитимности медицинского туризма	Риск роста издержек для клиник, который может быть переложен на платных пациентов; возможное формальное выполнение квот с предоставлением услуг низкого качества

Предложенные меры государственного регулирования в странах-реципиентах являются критически важным шагом. Однако их эффективность может быть ограничена в условиях глобальной конкуренции и «утечки умов». Для закрепления положительного эффекта и решения проблемы на системном уровне необходимы согласованные действия в рамках международного сотрудничества, направленные на преобразование медицинского туризма из фактора неравенства в инструмент развития глобального здравоохранения.

Таблица 2

Меры международного регулирования и сотрудничества

<i>Направление сотрудничества</i>	<i>Конкретная мера</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Потенциальные риски / ограничения реализации</i>
Разработка этических стандартов	Принятие под эгидой ВОЗ глобального этического кодекса, обязывающего клинику инвестировать часть прибыли от медицинского туризма в развитие местных систем здравоохранения	Снижение глобального неравенства. Прибыль от индустрии начинает работать на общественное благо, а не только на обогащение частных клиник	Добровольный характер кодекса может снизить его эффективность; сложность достижения консенсуса между странами с разными экономическими интересами
Профессиональный и технологический обмен	Стимулирование программ «больница — больнице» между ведущими центрами развитых и развивающихся стран для: — обмена знаниями и протоколами; — проведения телемедицинских консультаций	Повышение качества медицины в развивающихся странах. Создание стимулов для местных специалистов оставаться работать на месте. Повышение безопасности пациентов за счет послеоперационного сопровождения	Несимметричность обмена; зависимость от финансирования и технологической инфраструктуры
Прозрачность информации	Создание международной системы сертификации и проверки данных, которые брокеры и клиники предоставляют пациентам	Защита прав пациентов. Снижение рисков, связанных с недобросовестной рекламой и выбором некачественных услуг	Сложность унификации стандартов информации для разных стран; лоббирование со стороны крупных игроков рынка, не заинтересованных в полной прозрачности

Окончание табл. 2

Помощь в развитии систем здравоохранения	Направление целевой международной помощи на укрепление систем здравоохранения в беднейших странах (первичная помощь, специализированные услуги)	Снижение «мигранции необходимости». Устранение коренной причины — недоступности медицинской помощи внутри страны. Снижение катастрофических расходов семей на лечение за рубежом	Коррупционные риски при распределении средств; «синдром донора», при котором местные власти перекладывают ответственность на внешний мир
--	---	--	--

Хотя страны-реципиенты и международное сообщество могут снижать негативные последствия медицинского туризма, ключевая причина явления — неравенство в доступности и качестве медицинской помощи между странами. В связи с этим и для стран-доноров требуется комплекс мер, призванных устранить «выталкивающие» факторы, которые заставляют их граждан становиться медицинскими туристами в силу необходимости.

Таблица 3

Меры внутренней политики в странах-донорах пациентов

<i>Цель регулирования</i>	<i>Конкретная мера</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Потенциальные риски / ограничения реализации</i>
Улучшение внутренней системы здравоохранения	Проведение реформ, направленных на: — сокращение очередей на плановые операции; — стимулирование внедрения новых медицинских технологий и развитие высокотехнологичной помощи (ВМП) через целевое финансирование, гранты и государственно-частное партнерство;	Устранение ключевых мотивов для выезда за границу. Снижение нагрузки на систему за счет сохранения пациентов и их средств внутри страны. Повышение конкурентоспособности национальной медицины и сокращение «технологического разрыва» с ведущими медицинскими центрами мира	Высокая стоимость реформ и необходимость долгосрочных политических инвестиций; сопротивление лобби частных медицинских корпораций. Дополнительные бюджетные расходы на закупку оборудования и обучение персонала; риск неэффективного освоения средств и «точечного»

Окончание табл. 3

	— снижение стоимости лечения в частном секторе		развития технологий без системного эффекта
Защита прав граждан – медицинских туристов	1. Обязательное лицензирование и страхование ответственности для компаний-посредников. 2. Создание государственного информационного портала с проверенными данными о зарубежных клиниках	Снижение юридических и медицинских рисков для граждан. Формирование ответственного подхода к выбору лечения за рубежом	Создание бюрократических барьеров; сложность проверки и поддержания актуальности информации на портале в условиях быстро меняющегося рынка
Интеграция медицинского туризма в национальную систему	Стимулирование страховых компаний к включению в пакеты опций лечения в аккредитованных зарубежных клиниках	Легализация и регулирование потока. Снижение бюджетной нагрузки (для стран с государственной медициной), так как часть пациентов лечится за рубежом по договорам со страховщиками, а не за счет государства	Риск признания несостоятельности национальной системы здравоохранения; дополнительные расходы для страховых компаний, которые могут привести к росту страховых взносов
Информирование населения	Проведение кампаний по информированию о потенциальных рисках лечения за границей (проблемы наблюдения, юридические сложности)	Повышение осведомленности граждан. Снижение количества конфликтных ситуаций и неудовлетворенности результатами лечения	Ограниченный охват и эффективность кампаний; противодействие со стороны лобби туроператоров и медицинских брокеров

Таким образом, только последовательная и взаимодополняющая реализация мер на всех уровнях — внутреннем (в странах-реципиентах и странах-донорах), международном — способна преоб-

разовывать стихийный медицинский туризм в управляемый процесс. Такой подход позволяет не только извлекать экономические выгоды, но и минимизировать социальные издержки, обеспечивая справедливое распределение преимуществ глобализации здравоохранения и укрепляя принцип здоровья как фундаментального права человека, а не рыночной привилегии. В противном случае медицинская миграция не просто отражает существующее неравенство, но и активно его воспроизводит по нескольким направлениям.

Во-первых, происходит «утечка мозгов» медицинских кадров из государственного сектора бедных стран в частные клиники, обслуживающие иностранцев [2]. Это еще больше ослабляет национальные системы здравоохранения стран-доноров, углубляя разрыв в доступности медицины между различными социальными группами.

Во-вторых, внутри стран с социально ориентированной медициной медицинский туризм создает давление на систему. С одной стороны, он снижает очереди, с другой — он легитимирует идею о том, что решение проблем здравоохранения лежит в частной, а не публичной сфере, что может стать оправданием для недофинансирования последней. Это создает порочный круг: недофинансирование здравоохранения ведет к росту очередей, что повышает востребованность медицинского туризма среди тех, кто может себе это позволить, и дальнейшему ухудшению положения тех, кто такой возможности не имеет.

В-третьих, формируется новый класс «глобальных пациентов», чье здоровье и долголетие обеспечивается за счет транснациональных ресурсов. Это порождает новую форму социального исключения — биомедицинскую эксклюзию, когда доступ к здоровью и жизни зависит от способности оплатить трансграничные медицинские услуги.

Проведенный анализ позволяет заключить, что феномен медицинского туризма неразрывно связан с проблемой социального неравенства, выступая одновременно как ее следствие и причина. Он усиливает стратификацию внутри страны выезда, разделяя пациентов по имущественному признаку. Кроме того, он воспроизводит глобальные диспропорции, отвлекая ресурсы в странах-реципиентах от нужд местного населения и концентрируя их на обслуживании иностранных пациентов.

В перспективе бесконтрольное развитие медицинского туризма без внедрения эффективных механизмов регулирования и компенсации социальных издержек приведет к усилению кризиса на-

циональных систем здравоохранения и закреплению права на здоровье как рыночную, а не социальную категорию. Преодоление негативных последствий этого явления требует не ограничения мобильности пациентов, а глобальных усилий по уменьшению разрыва в качестве и доступности медицинской помощи между странами и социальными группами, что является одной из ключевых задач для международного сообщества XXI века.

Литература

1. Bourdieu P. The Forms of Capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. Greenwood Press, 1986. P. 241–258.
2. Connell J. Contemporary medical tourism: Conceptualisation, culture and commodification // Tourism Management. 2013. Vol. 34. P. 1–13. DOI: 10.1016/j.tourman.2012.05.009.
3. Hopkins L., Labonté R., Runnels V., Packer C. Medical Tourism today: What is the state of existing knowledge? // Journal of Public Health Policy. 2010. Vol. 31. № 2. P. 185–198.
4. Jalali M., Haghgoshayie E., Janati A. et al. Health tourism: a global perspective on the barriers and facilitators // Discov Public Health. 2025. Vol. 22. № 157. URL: <https://doi.org/10.1186/s12982-025-00545-2>.
5. Turner L. “Medical tourism” and the global marketplace in health services: U.S. patients, international hospitals, and the search for affordable health care // Int J Health Serv. 2010. № 40(3). P. 443–67. DOI: 10.2190/HS.40.3.d. PMID: 20799670.
6. Turner L. ‘First World Health Care at Third World Prices’: Globalization, Bioethics and Medical Tourism // BioSocieties. 2007. № 2 (3) P. 303–325. DOI: 10.1017/S1745855207005765.
7. Whittaker A. Pleasure and pain: Medical travel in Asia, Global Public Health // International Journal for Research, Policy and Practice. 2008. № 3 (3). P. 271–290.
8. Ананченкова П. И., Шегай М. М. Мотивация и потребительские предпочтения в медицинском туризме // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2022. № 30 (6). С. 1236–1239. DOI: 10.32687/0869-866X-2022-30-6-1236-1239.
9. Игнатова Е. В. Современные тенденции развития рынка медицинского туризма: дис. ... канд. экон. наук / Е. В. Игнатова. СПб, 2020. 148 с.
10. Нестерова С. И. Въездной медицинский туризм в России: барьеры развития и стратегии привлечения иностранных пациентов // Вестник Самарского муниципального института управления. 2025. № 2. С. 36–51.
11. Объем мирового рынка медицинского туризма к 2034 году вырастет до \$142 млрд. URL: <https://the-tenge.kz/articles/rinok-medturizma-budet-rasti>.
12. Перминова А. Д., Смирнова Т. В. Этические и правовые проблемы

репродуктивного туризма // Актуальные вопросы современной медицинской науки и здравоохранения: сборник статей V Международной (75 Всероссийской) научно-практической конференции. Екатеринбург: Уральский государственный медицинский университет, 2020. Т. 3. С. 959–964.

*Статья поступила в редакцию 29.08.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 94:(316.48:342.24)

© П. И. САВЕЛЬЕВ, 2025

Приволжский государственный университет
путей сообщения (ПривГУПС), г. Самара, Россия

E-mail: savpetr@yandex.ru

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ВОПРОС В СССР НАКАНУНЕ ПРИНЯТИЯ КОНСТИТУЦИИ 1924 ГОДА: ПРИЧИНЫ И УСЛОВИЯ ОБОСТРЕНИЯ

В статье анализируются причины и условия обострения национального вопроса на этапе перехода от российского федерализма к союзному в ходе создания СССР. Показана связь национализма с оживлением мелкобуржуазной стихии новой экономической политики (НЭПа) на окраинах бывшей Российской империи и формированием националистической оппозиции к центру в рядах компартии. На основе изучения материалов XII съезда РКП(б) прослеживается связь дискуссии по вопросу о создании второй палаты ЦИК СССР (Совет Национальностей) с угрозой местного шовинизма в национальных республиках.

Ключевые слова: Конституция СССР, НЭП, причины обострения национального вопроса, национализм, экономическое районирование, национально-территориальный принцип государственного строительства.

Введение

Современная отечественная политология и политическая социология в основном обходят тему обострения национального вопроса на этапе образования СССР, при этом существует большое количество работ исторической направленности. В единственной обобщающей работе по национальной политике России, написанной коллективом авторов по инициативе министерства по делам национальностей и федеративным отношениям РФ и Института этнологии и антропологии РАН (1997 г.), данная тема не получила серьезного освещения, поскольку авторов интересовали злободневные проблемы постсоветской Российской Федерации. Взгляд на изучаемый период не лишен противоречивости в оценках. Так, об опасности национализма упоминается, но обвинения в адрес «национал-уклонистов» считаются несостоятельными. Хотя признается, что «в сфере управления национальной политикой советский режим создал достаточно действенный функциональный механизм», но в целом советской национальной политике выставляется отрицательная оценка [6, с. 282–286].

Исследовательский интерес представляют позиция национальных элит в решении национального вопроса и роль новой экономической политики (НЭПа) в его обострении. В связи с этим цель настоящего исследования заключается в анализе причин и условий обострения национального вопроса (предмет исследования) при формировании политической позиции правящей партии относительно объединения национально-государственных образований в условиях перехода к рыночным отношениям. Объектом исследования выступает процесс государственного строительства на начальных этапах советской власти.

В качестве материалов исследования использовались труды ученых, описывающих исторические факты накануне принятия Конституции СССР 1924 года, и исторические документы — стенограммы заседания секции XII съезда РКП(б) по национальному вопросу.

Результаты исследования

Дискуссия, развернувшаяся в партийных рядах уже после заключения союзного договора и утверждения его Всесоюзным съездом Советов, свидетельствовала о том, что вопрос об основаниях, на которых будет строиться новое государство, и о том, что будет зафиксировано в его Конституции, не был еще разрешен. Реальная обстановка по-прежнему сохраняла возможность различных вариантов объединения. Больше всего споров вызывали национально-территориальные принципы государственного строительства. Выяснилось, что в рядах самих большевиков нет единства. Неожиданно резко зазвучали обвинения русских коммунистов в великодержавном шовинизме. Автономные национальные образования, входящие в состав РСФСР, теперь подозревались в стремлении «перетянуть на себя одеяло» власти в Союзе, а центр — в «империалистских» наклонностях.

В позиции новых национальных элит сказывалась давняя традиция революционеров обвинять в империалистическом угнетении царизм, который был воплощением властного центра в империи. Теперь эта традиция перешла на новую, большевистскую центральную власть. Представители бывших окраин империи ревниво следили за тем, чтобы центр не посягал на провозглашенное равенство всех народов. Вторым деструктивным фактором сделалось то, что за годы НЭПа в политическую борьбу начали вмешиваться растущие мелкобуржуазные слои, которые закономерно противопоставили пролетарскому интернационализму большевиков свой аг-

рессивный национализм. В момент создания союзного государства они развернули наступление на позиции правящей партии, стремясь повести массы неграмотного населения за собой. Под их влияние попали и нетвердые в своих убеждениях партийные деятели окраин, особенно те, кто совсем недавно еще состояли в рядах эсеров и меньшевиков. У части новой советской верхушки национальных республик сформировалось подозрительное отношение к шагам, предпринимаемым руководством РСФСР.

Государственный строй ее базировался на федеративных началах по национально-территориальному принципу. Предусматривалась возможность принятия в состав Российской республики новых субъектов федерации и право выхода отдельных территорий из ее состава по решению Всероссийского Съезда советов или его Всероссийского Центрального исполнительного комитета (ВЦИК). На этом фоне развивалось национально-государственное строительство на окраинах бывшей империи, ставших независимыми национальными республиками. Несмотря на то, что почти повсеместно поднимали голову мелкобуржуазные националистические силы, центростремительные тенденции все же преобладали. Национально-территориальные образования вынуждены были следовать в фарватере РСФСР в силу исторической традиции и, особенно, в силу экономической зависимости окраин от центра. Геополитический ландшафт на территориях бывшей империи, сложившийся в ходе Гражданской войны, подталкивал их к интеграции с Российской Федерацией. Такая интеграция была лишь вопросом времени, однако и медлить с ней было опасно.

Силы правящей партии на окраинах были еще очень слабы и могли стать легкой добычей политических противников, подпасть под влияние соглашательских кругов, которые были в шаге от союза с национальной буржуазией. Именно этот фактор привел к отделению Польши, Прибалтики и Финляндии. На остальной части территории Российской империи ситуацию удалось удержать под контролем, причем именно РКП(б) стала главной стягивающей силой. Поэтому ведущими форумами для государственной интеграции осколков империи стали партийные съезды. Особенно показателен в этом отношении XII съезд РКП(б), на котором уже не присутствовал Ленин, но его концепция продолжала оставаться господствующей. Своим политическим чутьем он сразу понял, что сталинский проект федерализации слаб и не выдержит проверки жизнью и настоял на идее союзного государства. А дискуссии по национальному вопросу

на съезде впервые обнаружили всю сложность и опасность этого вопроса для уже созданного Союза.

Между тем были и явные признаки уже реально идущей федерализации на базе Советской России. Так, по примеру Конституции РСФСР были приняты Конституции Белорусской и Украинской (1919 г.), Азербайджанской (1921 г.), Армянской и Грузинской (1922 г.) и других республик. Там тоже возобладал национально-территориальный принцип. Во всех республиках, кроме Хорезма и Бухары, была установлена диктатура пролетариата. Съезды Советов, местные советы, отраслевые наркоматы — все это создавалось при активном участии РСФСР. Декреты и постановления съездов Советов России действовали на территории других республик, принимались ими на законодательном уровне. Общее гражданство, единая таможенная политика при полной прозрачности и отсутствии границ способствовали развитию экономического сотрудничества.

Происходило тесное объединение вплоть до слияния российских и республиканских государственных органов, при этом госорганы РСФСР выступали как общесоюзные. На IX Всероссийском съезде Советов в декабре 1921 г. представители Белоруссии, Украины, Грузии, Армении и Азербайджана были избраны в состав ВЦИК РСФСР. После Декрета ВЦИК от 1 июня 1919 г. были заключены союзные договоры, на основании которых возникла единая армия, управление промышленностью, транспортом, связью и внешней торговлей, то есть происходила централизация управления важнейшими отраслями. Формировались объединенные межреспубликанские наркоматы, в которых действовали уполномоченные СНК РСФСР. Таким образом, можно констатировать начало процесса кооптации.

Отражение иностранной интервенции, которая в той или иной степени затронула все окраины России, предопределило по окончании Гражданской войны тесное взаимодействие советских республик на внешнем контуре. Федерализация управленческих усилий в этой сфере зашла особенно далеко. РСФСР в лице ее Наркомата иностранных дел выступала здесь в качестве центра притяжения и обладала безусловным авторитетом и лидерством. Советская делегация в Генуе проявила полное единодушие по всем вопросам, поэтому Г. В. Чичерин (народный комиссар иностранных дел РСФСР) с полным правом говорил от имени всех республик, решительно отвергая претензии недавних интервентов и выдвигая им контрпретензии. Такая консолидированная позиция советских республик с

ориентацией на мнение Москвы свидетельствовала о вполне сложившихся предпосылках объединения их в единое федеративное государство. Если принять во внимание единство вооруженных сил в лице многонациональных Красной Армии и Флота, а также идеологическое и интернациональное единство Коммунистической партии, то объединение на государственном уровне становилось делом ближайшего времени. Однако, казалось бы, предрешенное дело пошло совсем не гладко, и виной тому стал НЭП, стартовавший сразу после Гражданской войны и официально принятый на X съезде РКП(б).

НЭП оживил не только мелкую промышленность и торговлю. Он оживил и те социальные силы, для которых интересы трудящегося и эксплуатируемого народа были отнюдь не близки. Именно эти силы стали выдвигать на первый план национальный вопрос. Буржуазный национализм — главный враг пролетарского государства и пролетарского интернационализма. Он мог погубить дело государственного объединения народов исторической России и дело социалистической революции вообще. В этом заключался момент истины для большевиков, когда они неожиданно столкнулись с национальным вопросом, который прежде считали малозначимым и легко разрешимым.

Наметившаяся уже в ходе утверждения советской власти на местах и кровопролитной Гражданской войны федерализация государственного пространства бывшей империи стала давать трещину. В этот момент важную стабилизирующую военно-политическую роль сыграла победоносная Рабоче-Крестьянская Красная Армия: ее совокупная с местными вооруженными формированиями мощь обеспечила победу центростремительных сил и объединение республик в единое союзное государство. Однако недостаточное внимание к национальному вопросу привело к расколу и ожесточенным дискуссиям на самом высшем политическом уровне. Об этом свидетельствуют материалы партийных съездов. Так, на XII съезде РКП(б) прозвучал доклад Сталина «Национальный момент в партийном и государственном строительстве»¹. К наркому по делам националь-

¹ Политбюро ЦК РКП(б) вынуждено было поручить Сталину сделать доклад после острой реакции представителей автономных республик и областей на X Всероссийском съезде Советов, которые расценили ленинскую идею образования СССР как меру против великорусского шовинизма (один из делегатов даже выкрикнул: «Мы начали крутить шею русскому великодержавному шовинизму» [1, с. 26]).

ностей Сталину потекли просьбы и требования при создании СССР уравнивать в правах автономии и независимые республики (Украину, Белоруссию, Закавказье). При подготовке тезисов к докладу, которые обычно предварительно публиковались в газете «Правда», Сталин проявил крайнюю осторожность в формулировках, что лишний раз говорит об остроте проблемы. При этом, выступая за ленинскую идею союза равноправных республик, он постарался сохранить максимум возможного из своего плана автономизации. Он упорно называл Советский Союз федерацией и обосновывал невозможность прямого вхождения автономий в состав Союза, минуя федеративные образования. В частности, он указал, что в противном случае пришлось бы создавать Русскую республику, а это взорвет не только РСФСР, но и другие союзные республики. Некоторые из них (Башкирия, Киргизия, Татарская республика, Крым) рискуют лишиться своих столиц, как русских городов по населению, и вообще будут вынуждены серьезно перекроить свои территории. Поэтому он предложил создать второй центральный орган, который отражал бы специальные нужды и потребности отдельных национальностей на равноправной основе. Таким органом, наряду с Советом Союза, стал Совет Национальностей.

Был разработан и альтернативный проект территориальной организации нового государства. В его основу была положена идея экономического районирования, независимого от национального состава населения. На XI съезде партии его с одобрением упоминал Ленин. По этому плану, подготовленному одним из творцов программы ГОЭЛРО и проектировщиком Днепрогэса инженером-энергетиком И. Г. Александровым, предполагалось разделить страну на 21 административную область, в которые должны были войти смежные губернии по принципу сложившихся экономических связей. Упраздняющиеся при этом государственные (между независимыми республиками) и административные (между автономиями) границы Александров считал «пережитками утраченных суверенных прав».

План Александрова давал гигантскую экономию за счет сокращения управленческого аппарата, который к 1922 г. сильно вырос. До революции в границах РСФСР и Украины было 64 губернии и области, 567 уездов и 10 622 волости. После революции возникли 93 губернии и области автономных республик, в которых был 701 уезд с 15 064 волостями. По новому экономическому районированию предполагалось на всю страну создать 21 автономную область

со 140–150 округами вместо уездов и 13 тысяч районов вместо волостей. Восстанавливалось прежнее единство государственной территории Российской империи. Александров считал, что «те национальные распри, ключ к которым, в последнем счете, все же приходится искать в экономике, при правильном экономическом районировании будут изживаться с чрезвычайной быстротой. Раз только район явится надлежащим звеном народного хозяйства всей федерации, то само нащупывание моментов его энергетики будет превыше всего ставить интересы мирной созидательной работы... И вместе с чертами отсталого провинциализма будут все более и более отходить на задний план отрывки националистического шовинизма, теряющего свою питательную среду» [1, с. 31–33; 2, с. 66–96].

Плану Александрова не суждено было сбыться, хотя на XI съезде партии его не только поддержал Ленин, но и одобрил Президиум ВЦИКа. Было поручено А. И. Рыкову внести его на рассмотрение XII съезда РКП(б). Тем временем развернулась работа над проектом новой, уже союзной, Конституции. В ней был реализован национально-территориальный принцип организации государственного устройства СССР. И так как Рыков на XII съезде не проявил должной настойчивости, Съезд постановил не принимать план Александрова, а провести эксперимент в двух регионах — промышленном и сельскохозяйственном — с организацией в них областных исполкомов. Поэтому можно говорить о том, что национализм, подогретый НЭПом, «взял верх». Кроме этого, на съезде были предприняты попытки торпедировать только что созданный Союз советских республик. Наиболее радикальными заявлениями отметились представители Грузии, Украины и член коллегии Наркомнаца М. Х. Султан-Галиев, сторонник пантюркистского политического течения. Все они требовали расширения прав республик, включения автономий в состав Союза наравне с союзными республиками, выступали либо против второй палаты (Совет национальностей), предложенной Сталиным, либо уравнивания ее в правах с первой (Совет Союза) при решении законодательных вопросов [3].

Федерализация отношений между РСФСР и другими независимыми республиками стала складываться де-факто задолго до образования СССР. Идея автономизации этих отношений была высказана уже в январе 1922 года, когда национальные республики делегировали Российской Федерации право представлять их интересы в Генуе. Готовясь представлять интересы национальных республик,

Наркоминдел РСФСР разослал по ним циркуляр о том, что готовится ликвидация республиканских Наркоматов иностранных дел, которая станет началом автономизации всех советских республик. Тогда же в Москве была создана комиссия ЦК в составе Сталина, Чичерина и Раковского. Об этом на XII съезде партии сказал сам Раковский, допустив весьма характерную оговорку, что называется, «по Фрейду», назвав желаемую форму объединения не федерацией, а конфедерацией [3, с. 171]. Довести децентрализацию создаваемого Союза до статуса конфедерации и закрепить это в Конституции СССР — такова была истинная цель этих баталий. Ради этого велись страстные споры о великорусском шовинизме, об административном нажиме со стороны центральных органов при определении государственного и народнохозяйственного строя СССР, о жажде наживы и даже колонизаторских замашках центра по отношению к республикам и т.п.

По мнению Ленина, выраженному в статье «К вопросу о национальностях или об «автономизации», причиной великорусского шовинизма в управленческой практике называлось сохранившееся от старого имперского аппарата управления поведение в отношении инородцев, что неизбежно должно было сказаться на ходе создания системы государственного управления СССР [4]. Важно учесть, что, решая вопрос о национально-государственном устройстве Союза, Ленин связывал его дальнейшую судьбу с перспективами мировой революции. СССР должен был стать максимально привлекательным для народов не только Европы, но и Азии. Поэтому Ленин был за Союз как государство с почти конфедеративным устройством, о чем свидетельствует требование предусмотреть не только свободное вхождение новых членов Союза, но и свободный выход из него. Вместе с тем он был против чистой конфедерации, ибо она нежизнеспособна. На это прямо указал Сталин в своем ответе Раковскому на съезде. Он напомнил свою переписку с Лениным по поводу предлагаемого вождем федерирования национальностей и государств с помощью Коминтерна. В ней он продемонстрировал явный скептицизм: «Если Вы думаете оставаться в рамках федерирования национальностей старой России — это еще понятно, но если Вы думаете, что Германия когда-либо войдет к Вам в федерацию на правах Украины, — ошибаетесь. Если Вы думаете, что даже Польша, которая сложилась в буржуазное государство со всеми атрибутами, войдет в состав Союза на правах Украины, — ошибаетесь» [5, с. 171].

Дискуссии на XII съезде партии показали, насколько сложным был национальный вопрос. Он имел аспекты, которые не решались

с социально-классовых позиций, и осознание этого вызывало изрядную нервозность ораторов. Они вдруг увидели, что коммунисты есть разные — коммунисты Центра («великороссы» и не только) и коммунисты окраин («националы»). При этом национальные автономии РСФСР подозревались в том, что они будут тяготеть к Центру и голосовать (особенно по финансовым вопросам) вместе с великороссами.

Делегаты съезда от Украины, Белоруссии, Грузии пытались провести принцип равного представительства союзных республик при формировании второй палаты ЦИК Союза (будущий Совет Национальностей). С большим трудом Сталину и его сторонникам удалось провести принцип равенства всех национальностей. Еще более запутанным был национальный вопрос внутри автономных республик и областей, где были представлены и малые национальности, не имевшие своей территории. Некоторые из них имелись практически во всех республиках и областях (группы чехословаков, поляков, евреев, румын, цыган и т.д.). В результате было принято предложение делегата от Туркестана М. С. Эпштейна с неопределенной формулировкой «с возможным учетом представительства всех национальностей, входящих в состав этих республик и областей» [5, с. 172].

Характерным было выступление заведующей женотделом Киргизского обкома партии, которая указала на борьбу течений в среде коммунистов-националов: «Если коммунисты из среды бедноты появляются, им мешают уклонисты (читай: мелкобуржуазные националисты). Уклонисты мешают тем работникам, которые хотят провести нашу коммунистическую линию, называя ее то колонизаторской, то русификаторской, между тем как львиная доля уклонов приходится на их сторону, а не на сторону русских» [5, с. 173]. Дискуссия грозила зайти в тупик, и тогда Троцкий предложил отказаться от чрезвычайного конституционного централизма и возложить на партию роль своего рода «супер-арбитра» на случай острого межнационального конфликта [5, с. 171]. Сталин также призвал не впадать в «конституционный кретинизм» и из-за бюрократической симметрии не нарушать основные принципы, важнейший из которых заключается в том, чтобы ни одна национальность не была обижена. На этом дискуссия была прекращена.

Все участники XII съезда партии чувствовали нерешенность национального вопроса, и предложение, выдвинутое одним из участников, о переименовании РКП(б) в Коммунистическую партию СССР было отложено до следующего съезда.

Выводы

Поднятые в исследовании проблемы имеют весьма актуальное значение для понимания современных процессов кооптации этнических сил, выступающих за самоопределение в рамках сложных политий. СССР был, по сути дела, ярким примером такой политики, особенно на этапе федерализации и образования союза национальных государственных образований (кооптации). В этом отношении процессы, проходившие в то время и нашедшие отражение в дискуссиях партийных съездов, однотипны с процессами современной Европы и России [см.: 7, 8, 9].

В заключение необходимо сказать о том, что национализм на начальных этапах становления СССР являлся реальной угрозой для государственного единства даже в условиях господства Советской власти и преобладания идеологии пролетарского интернационализма. Он являлся не столько пережитком старых межнациональных отношений и великодержавной политики царизма, сколько продуктом новых рыночных отношений периода НЭПа. Резкий взлет и массовый характер мелкобуржуазного национализма на постсоветском пространстве после распада СССР и возвращения к рынку на его развалинах — лишнее тому подтверждение.

Литература

1. Жуков Ю. Н. Обратная сторона НЭПа. 1923–1925. Экономика и политическая борьба в СССР. М.: Концептуал, 2022. 384 с.
2. Александров И. Г. Экономическое районирование России. О районировании // Вопросы экономического районирования СССР (1917–1929): сборник материалов и статей / Под общ. ред. Г. М. Кржижановского. М.: Госполитизюат, 1957. 343 с.
3. XII съезд РКП(б). Стенограмма заседания секции съезда по национальному вопросу 25 апреля 1923 г. // Известия ЦК КПСС. 1991. № 3. С. 169–182.
4. Ленин В. И. К вопросу о национальностях или об «автономизации» // ПСС. Т. 45. С. 356–362.
5. XII съезд РКП(б). Стенограмма заседания секции съезда по национальному вопросу 25 апреля 1923 г. // Известия ЦК КПСС. 1991. № 4. С. 158–175.
6. Национальная политика России: история и современность. М.: «Русский мир», 1997. 680 с.
7. Панов П. В., Сулимов К. А. Партия власти и системная оппозиция в Государственной Думе: конвергенция публичной риторики // *Ars Administrandi* (Искусство управления). 2021. № 13 (4). С. 516–535.

8. Туровский Р. Ф., Сухова М. С. Кооптация оппозиции в региональных парламентах России: игра с нарушением правил // Полития. 2021. № 2 (101). С. 121–143.

9. Грабевник М. В. Кооптация движений за самоопределение в государствах современной Европы как механизм управления политико-территориальной гетерогенностью // Политическая наука. 2025. № 3. С. 107–130.

*Статья поступила в редакцию 19.09.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
д-р полит. наук, доцентом В. А. Зиминым*

УДК (316.75+303.214): 351/354

© А. А. Карлина¹, О. В. Кочнева², 2025

¹ Самарский университет государственного управления

«Международный университет рынка»

(Университет «МИР»), Россия

² Самарский филиал ООО «РН-Учет» (ГК НК «Роснефть»), Россия

E-mail¹: karlina_anna@mail.ru

E-mail²: olesyakochneva01@inbox.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОРРУПЦИИ В ОРГАНАХ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Статья посвящена проблеме оценки эффективности мер по противодействию коррупции в органах публичного управления. В качестве управленческого инструмента решения проблемы исследуется система оценки уровня коррупции и коррупционных рисков. На основе проведенного анализа существующих методик оценки уровня коррупции сделан вывод об отсутствии системного подхода к решению данного вопроса. Результатом исследования является разработанная авторами статьи оптимизированная система оценивания уровня коррупции на основе методологии процессного подхода. Разработанная система позволит получать более точные и объективные данные, что важно для разработки эффективных антикоррупционных мер.

Ключевые слова: коррупция в органах публичного управления, коррупционные риски, уровень коррупции, метод оценивания коррупции.

Введение

Проблема коррупции находится в центре общественного внимания на протяжении не одного десятилетия. Этот интерес объясняется усилением влияния подобных преступлений на развитие экономики и общества. Будучи общественно опасным явлением, угрожающим государственным институтам и стабильности общественной жизни, коррупция в целом снижает уровень доверия населения к власти и в конечном счете влияет на эффективность реализуемых управленческих решений. В настоящее время в России состояние системы профилактики коррупционных преступлений оценивается как критическое. Превентивные механизмы борьбы с коррупцией ослабевают и не приносят должного эффекта.

Проблема коррупции с точки зрения ее анализа, изучения и поиска механизмов предотвращения представлена в трех направлениях:

ях исследований: правовом, управленческом и философско-культурном.

Правовое направление исследования феномена коррупции заключается в анализе нормативно-правовой базы предотвращения коррупции, выявлении коррупционных ситуаций и эффективности системы наказания в сфере коррупционных преступлений.

Немалый вклад в изучение явления коррупции вносят исследования, посвященные социально-психологическим, поведенческим аспектам коррупционного поведения и отношения к коррупции в обществе (например, работы [1, 2]).

В связи с тем что управленческий подход к решению проблемы профилактики коррупционных ситуаций, несомненно, дает больший эффект, чем система наказаний свершившихся преступлений, особый интерес для авторов представляют работы, изучающие управленческие механизмы и технологии управления коррупционными рисками в органах власти, в том числе механизмы оценки уровня коррупции и коррупционных рисков. К таким работам относятся исследования Е. И. Кузнецова [3], С. Н. Ревинной и Д. Ю. Русановой [4], Т. П. Карповой и В. А. Юдина [5] и др.

Цель настоящего исследования заключается в выявлении ключевых недостатков у существующих методик измерения уровня коррупции и коррупционных рисков в органах публичного управления и на основе полученных результатов — оптимизации механизмов оценивания путем разработки комплексной системы, позволяющей систематически оценивать уровень коррупции.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить основные проблемы измерения уровня коррупции и коррупционных рисков в органах публичного управления;
- провести анализ существующих методик оценки уровня коррупции;
- разработать комплексную систему оценки уровня коррупции, повышающую уровень объективности результатов и позволяющую принимать оптимальные управленческие решения.

Объект исследования — система оценки уровня коррупции в органах государственной власти и местного самоуправления, предмет исследования — механизмы измерения коррупции.

Результаты исследования

Основная проблема измерения коррупции как качественными, так и количественными методами заключается в том, что она пред-

ставляет собой явление, не проявляющее себя вовне и не всегда доступное для постороннего наблюдения. С этим связана ограниченность применения стандартных статистических или социологических методов оценки деятельности органа власти и отдельных служащих. В управленческой практике доминирующими являются два основных способа измерения коррупции в обществе:

- 1) измерение уровня восприятия коррупции;
- 2) оценка уровня коррупции на основе личного коррупционного опыта.

Восприятие коррупции в обществе — один из самых популярных индикаторов. Подобным образом построены опросы об уровне коррупции ряда международных организаций. Оценка уровня коррупции на основе восприятия является исключительно субъективным методом оценивания [7]. Он складывается из субъективных представлений гражданина о том, какой, по его мнению, уровень коррупции в государстве, в котором он живет. Объективность подобной методики оценки низкая за счет следующих особенностей восприятия коррупции в обществе.

1. Респондент может не иметь личного опыта попадания в коррупционную ситуацию, но использовать для оценки уровня коррупции чужой опыт родственников, знакомых, интерпретация которого может носить ошибочный характер.

2. Необъективная оценка причин нерешенности проблемы. Например, гражданин может интерпретировать поведение государственного служащего, который отказывается решить проблему, не объективными обстоятельствами и отсутствием законных оснований, а попыткой склонить заявителя к даче взятки. В результате коррупционное поведение государственных служащих с точки зрения среднего гражданина является причиной всех нерешенных проблем в обществе и качества общественных благ, например качества дорог, благоустройства и т.д.

3. Респонденты, участвующие в социологических опросах, не всегда обладают пониманием явления коррупции в органах публичного управления и зачастую оценивают уровень коррупции на основе личного опыта дачи взяток в учреждениях здравоохранения и образования, социальных службах.

В целом недостатком рассматриваемой методики оценки уровня коррупции является также то, что личное восприятие коррупции складывается в основном не на личном опыте, а на общественном мнении. Большую роль в этом явлении играют средства массовой

информации. Позитивная роль средств массовой информации в освещении коррупционных ситуаций в публичной сфере является реализацией одного из основополагающих принципов демократии, а именно принципа «открытости» власти. Это уже само по себе должно повышать уровень доверия к органам публичного управления. В то же время высокая частота информации о взятках в среде государственных служащих создает в обществе ощущение высокого уровня коррупции в органах власти.

Вторым более объективным способом оценки уровня коррупции является исследование личного опыта участия респондентов в коррупционных ситуациях. Примером подобного исследования является проводимый на регулярной основе социологический опрос в среде предпринимателей. В частности, в Самарской области в 2020 году проводилось исследование «Оценка уровня «деловой» коррупции и эффективности антикоррупционных мер государства: мнение регионального бизнеса», где предпринимателям предлагалось оценить не только восприятие коррупции, но и частоту коррупционных ситуаций, с которыми им пришлось столкнуться [6]. Исследование проводилось на основе постановления Правительства РФ от 25 мая 2019 г. № 662 «Об утверждении методики проведения социологических исследований в целях оценки уровня коррупции в субъектах Российской Федерации» [8]. Отличительной особенностью данного исследования является включение в анкету вопросов, связанных с оценкой эффективности принимаемых государством мер по борьбе с коррупцией. Но последний пункт также предполагает субъективную оценку, так как рядовой гражданин зачастую не видит всего комплекса мер по борьбе с коррупцией, которые проводят органы власти, что снижает объективность его оценки.

В отдельных муниципальных образованиях также проводят социологические исследования на основе стандартизированной анкеты, что позволяет сравнить уровень коррупции в различных органах местного самоуправления на территории Российской Федерации. Исследование предполагает оценку коррупции по таким показателям, как:

- количество ситуаций, где предпринимателю предлагали решить вопрос неформальным образом;
- как предприниматель реагировал на коррупционную ситуацию;
- насколько в целом в среде предпринимателей популярны неформальные способы решения проблемы;

- суммы финансовых средств, используемых предпринимателем для неформального решения вопроса;
- причины коррупции в органах власти;
- оценка в целом бизнес-климата в муниципальном образовании.

При проведении исследования для повышения объективности результатов учитывается частота обращений предпринимателя в органы местного самоуправления, род деятельности и другие параметры. Уникальность этой методики состоит в том, что она позволяет поднять и изучить не только проблему коррупционности служащих, но и готовность самих предпринимателей решить проблему неформальным образом [9].

Данный метод оценки уровня коррупции с точки зрения объективности также имеет свои ограничения. Многие предприниматели неохотно соглашались отвечать на вопросы либо выбирают нейтральные оценки из опасений возможных последствий [7].

Отдельным предметом оценки уровня коррупции является исследование эффективности мер противодействия коррупции. В качестве примера подобного исследования можно привести индекс коррупции, измеряемый американской компанией Transparency International. Основными параметрами измерения коррупции являются объем государственных средств, выделяемых на борьбу с коррупцией, в сопоставлении с достигнутыми результатами [10]. Однако, несмотря на авторитетность и популярность индекса восприятия коррупции, его объективность вызывает серьезные сомнения и подвергается критике.

Во-первых, критики отмечают, что индекс восприятия коррупции является самосбывающимся пророчеством. Иными словами, индекс, который публикуется ежегодно, существенно влияет на восприятие коррупции в обществе и, соответственно, на восприятие опрошенных экспертов.

Во-вторых, индекс основан не на анализе объективных показателей, а на субъективных оценках экспертов [10].

По результатам данного исследования Россия находится на самом низком уровне практически за все время существования индекса. На это не влияют никакие действия России, а именно — участие практически во всех международных конвенциях в сфере противодействия коррупции, принятие специального законодательства в сфере противодействия коррупции (чего раньше в России не было), ужесточение контроля за доходами и расходами государст-

венных и муниципальных служащих, выявление коррупционных преступлений, усиление уголовной ответственности по уголовным делам в отношении ключевых должностных лиц, замешанных в скандалах, ужесточение ответственности за создание ситуации с высокими коррупционными рисками. В связи с этим можно сделать вывод о том, что данная методика не отражает реального положения дел в стране и не оценивает усилия государства и общества в борьбе с коррупцией [10].

Обобщая проанализированные механизмы измерения коррупции, можно сделать вывод, что в оценке уровня коррупции в обществе отсутствует системный подход. Ни одна из существующих методик не может дать объективную информацию об уровне коррупции в обществе, что не снижает эффективность антикоррупционных механизмов.

Принципиальная новизна авторской системы оценки уровня коррупции в органах публичного управления, предлагаемой в качестве оптимального варианта, заключается в следующих аспектах.

1. Система оценивания разработана на основе методологии процессного подхода, предполагающего обязательное определение трех параметров модели: предмет оценивания (процессы, явления в деятельности государственных и муниципальных служащих), объект оценивания (чьей конкретно деятельностью оценивают: отдельного служащего, структурного подразделения или органа власти в целом), показатели и критерии оценивания, инструменты оценивания.

2. В качестве предметов в предполагаемой методике определены:

- процесс деятельности государственных и муниципальных служащих в ситуациях с высоким уровнем коррупционных рисков;
- результаты мероприятий по предотвращению коррупции;
- оценки заинтересованных сторон.

3. Инструменты оценивания уровня коррупции также разработаны на основе комплексного подхода, предполагающего как методы исследования документов, так и социологические опросы, а также обращение к данным прокуратуры и правоохранительных органов.

Предлагаемая модель оценки уровня коррупции представлена в таблице 1.

**Система оценки уровня коррупции в органах
публичного управления**

<i>Предмет оценивания</i>	<i>Объект оценивания</i>	<i>Показатели, критерии оценивания</i>	<i>Инструменты оценивания</i>
1. Процесс деятельности государственных и муниципальных служащих в ситуациях с высоким уровнем коррупционных рисков			
1.1. Процесс подачи декларации о доходах	Государственный (муниципальный) служащий	Количество допущенных нарушений при составлении декларации о доходах (за последние 3 года по отдельным муниципальным служащим)	Результаты внутренних контрольных мероприятий. Акты прокурорского реагирования
	Кадровая служба структурного подразделения	Количество деклараций о доходах, составленных с нарушениями требований, в целом по структурному подразделению (от общего числа деклараций за текущий год, %)	Результаты внутренних контрольных мероприятий. Акты прокурорского реагирования
	Кадровая служба структурного подразделения	Доля сотрудников структурного подразделения, допустивших нарушения при составлении декларации о доходах (от общего числа сотрудников за текущий год, %)	Результаты внутренних контрольных мероприятий. Акты прокурорского реагирования
1.2. Процесс назначения на должность, продвижение по службе	Кадровая служба структурного подразделения	Количество нарушений процедуры приема на службу и продвижения по службе (в текущем году)	Результаты внутренних контрольных мероприятий

Продолжение табл. 1

	Кадровая служба структурного подразделения	Количество жалоб претендентов на должности на процедуры приема на должность (в текущем году)	Статистика службы обращения граждан
1.3. Процесс предоставления услуг	Государственный (муниципальный) служащий	Доля жалоб граждан на коррупционные проявления при оказании услуг в общем количестве обращений граждан (в течение года, %)	Статистика службы обращения граждан
1.4. Процесс проведения контрольных мероприятий	Государственный (муниципальный) служащий	Количество жалоб на коррупционные ситуации (в течение года)	Статистика службы обращения граждан
1.5. Проведение антикоррупционных экспертиз нормативно-правовых актов и программ	Структурные подразделения, орган власти	Доля проведенных антикоррупционных экспертиз документов и НПА, в которых найдены нарушения (в течение года)	Экспертная оценка. Результаты внутренних контрольных мероприятий
2. Результативность			
2.1. Ситуации, связанные с коррупционной деятельностью (взятки)	Государственный (муниципальный) служащий	Количество принятых взяток среди органов государственной власти (число) в течение года (в динамике по годам)	Акты прокурорского реагирования
2.2. Ситуации, связанные с конфликтом интересов	Государственный (муниципальный) служащий	Количество выявленных ситуаций конфликта интересов в течение 3-х лет (в динамике по годам)	Результаты внутренних контрольных мероприятий. Решения комиссии по конфликту интересов

Окончание табл. 1

	Кадровые службы структурных подразделений	Количество выявленных ситуаций конфликта интересов в целом по структурному подразделению (в динамике по годам)	Результаты внутренних контрольных мероприятий. Решения комиссии по конфликту интересов
3. Отклики			
3.1. Отклики граждан на коррупционные ситуации	Государственный (муниципальный) служащий	Количество жалоб граждан на коррупцию среди органов власти (число)	Статистика службы обращения граждан. Социальный опрос
3.2. Отклики госслужащих	Государственный (муниципальный) служащий	Количество жалоб муниципальных служащих на коррупционные ситуации (число)	Статистика службы обращения граждан. Социальный опрос
3.3. Публикации в СМИ	Государственный (муниципальный) служащий	Количество публикаций в СМИ на тему коррупции в органе местного самоуправления	Публикации в СМИ
4. Оценка эффективности			
4.1. Проводимые мероприятия	Кадровые службы структурных подразделений	Количество мероприятий, проведенных по противодействию коррупции и коррупционных рисков (число)	Экспертная оценка. Социальный опрос

Внедрение предлагаемой системы оценки уровня коррупции приведет к следующим положительным моментам.

1. Появятся:

- систематизированный способ оценки уровня коррупции и коррупционных рисков среди муниципальных служащих;
- ясность в понимании того, что именно хотят получить контролирующие органы от муниципальных служащих;
- ясность в предоставляемых данных о муниципальных служащих контролирующему органу;

— возможность просмотра достоверных данных о коррупции на официальных сайтах города и области.

2. Повысятся:

— уровень выявления и предотвращения коррупционных ситуаций в системе органов местного самоуправления;

— качество организации процесса оценки коррупции и коррупционных рисков в органах местного самоуправления;

— уровень участия заинтересованных лиц в оценке уровня коррупции в органах местного самоуправления;

— уровень доверия к власти.

Заключение

Выявление ключевых недостатков у существующих методик измерения уровня коррупции и коррупционных рисков в органах публичного управления позволило выявить отсутствие системного подхода.

В результате применения авторской разработки — новой системы оценки уровня коррупции — государство и органы местного самоуправления получают систематизированный способ оценки уровня коррупции и коррупционных рисков среди служащих, что позволит в конечном итоге их минимизировать. Для самих государственных и муниципальных служащих предложенная система оценивания поможет внести ясность в понимание того, что именно хотят получить контролирующие органы от муниципальных служащих. В итоге это позволит муниципальным служащим избегать коррупционных ситуаций. Население сможет напрямую через официальные сайты просматривать достоверные данные об уровне коррупции в своем городе и регионе, сравнивать с другими городами, что в конечном итоге будет способствовать повышению уровня доверия к власти. В целом для общества и государства предлагаемая система оценки коррупции и коррупционных рисков сможет наглядно продемонстрировать важность проведения антикоррупционных проверок, поскольку именно они позволяют выявить необходимые данные как для государства, так и для общества в целом.

Литература

1. Штепа М. А. Оптимизация социально-управленческого механизма противодействия коррупции в российском обществе: социокультурный аспект: дис. на соискание уч. степени канд. социол. наук / М. А. Штепа. Майкоп, 2013. 180 с.

2. Коржевская А. П. Психологические причины коррупционных проявлений должностных лиц // Исследования молодых ученых: сборник трудов конференции. Казань: Молодой ученый, 2021. С. 20–24.

3. Кузнецов Е. И. Коррупция в системе государственного управления: социологическое исследование: дис. на соискание уч. степени канд. социол. наук / Е. И. Кузнецов. СПб., 2000. 170 с.

4. Ревина С. Н., Русанова Д. Ю. Проблемы коррупции в органах власти: методы противодействия и перспективы развития // Международный научно-исследовательский журнал: электронный журнал. 2022. № 6 (120). DOI: 10.23670/IRJ.2022.120.6.126. URL: https://research-journal.org/media/PDF/irj_issues/6-120-5.pdf#page=173.

5. Карпова Т. П., Юдин В. А. Методологические подходы к оценке деятельности сотрудников общественной организации // Вестник Самарского муниципального института управления. 2023. № 4. С. 55–64.

6. Оценка уровня «деловой» коррупции и эффективности антикоррупционных мер государства: мнение регионального бизнеса // URL: <https://iac-so.ru/news/otsenka-urovnya-delovoy-korrupsii-i-effektivnosti-antikorrupsionnykh-mer-gosudarstva-mnenie-region/?ysclid=mh8s1awj4b938124910>.

7. Ромашина Е. В. Классификация научных подходов к определению коррупции // Государственная власть и местное самоуправление. 2019. № 7. С. 32–35.

8. Постановление Правительства РФ от 25.05.2019 г. № 662 «Об утверждении методики проведения социологических исследований в целях оценки уровня коррупции в субъектах Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

9. Социологический опрос предпринимателей о восприятии коррупции в районе. URL: <https://agryz.tatarstan.ru/sotsiologicheskiy-opros-predprinimateley-o.htm?ysclid=mh8ryy4ktd240349318>.

10. Россия в Индексе восприятия коррупции — 2019. URL: <https://transparency.org.ru/research/vrossii/rossiya-v-indekse-vozpriyatiya-korrupsii-2019-28-balloov-i-137-mesto.html>.

*Статья поступила в редакцию 25.08.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК (331.1:35.08)+316.4

© Т. П. Карпова¹, Д. А. Солиева², А. Г. Егиков³, 2025

^{1,2,3} Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

E-mail ^{1,2,3}: karpova-karpova-5656@mail.ru

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ: ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ

Исследование посвящено вопросу развития кадрового потенциала государственной и муниципальной службы как одного из условий развития регионов, государства. Проанализированы современные подходы российских ученых, предлагающих возможные пути решения проблем развития кадрового потенциала. Обосновывается необходимость улучшения показателей функционирования государственной и муниципальной службы путем систематизации данного процесса.

Ключевые слова: кадровый потенциал, развитие кадрового потенциала, государственная служба, муниципальная служба, профессиональное развитие, управление персоналом.

В современных условиях инновационной экономики вопрос кадрового потенциала стал актуальным как для организаций различных форм собственности, так и для органов власти на государственном и муниципальном уровнях.

В данной работе предлагается рассматривать кадровый потенциал как «способность» сотрудников организаций и государственных и муниципальных служащих органов власти решать соответствующие им профессиональные задачи. При этом необходимо обратить внимание на то, что государственные и муниципальные служащие решают задачи на уровне государства, и их результаты должны обеспечивать улучшение социально-экономического уровня жизни населения страны.

Цель настоящего исследования — изучить и проанализировать современные научные направления в сфере изучения кадрового потенциала в системе органов власти, деятельность которых имеет место на территории Российской Федерации.

В качестве объекта исследования выступает кадровый потенциал государственной и муниципальной службы.

Предмет исследования — проблемы развития кадрового потенциала в органах власти, пути его повышения.

В рамках сложившейся системы управления персоналом определилось и развивается направление непрерывного развития управленческих кадров. Во многом это объясняется необходимостью формирования критериев оценки качества профессиональной деятельности управленческих кадров, в том числе и в сфере государственной и муниципальной службы [10]. Комплексная оценка, разработанная Министерством труда и социальной защиты РФ, может в значительной степени тормозить объективную диагностику, используемую на практике. Наряду с этим возникают сложности и в том, что теоретическая база, описывающая современные кадровые технологии, не достаточно четко сформирована. В данном случае речь идет о кадровых технологиях, направленных на развитие компетенций управленческих кадров, на соблюдение профессиональных и этических стандартов.

Все вышеизложенное предопределяет необходимость трансформации управления кадровым потенциалом в системе государственного и муниципального управления: задачи, стоящие перед органами власти, могут быть решены в случае изменения подходов к формированию и развитию кадрового потенциала. Вместе с этим считаем, что изначально необходимо переориентирование подходов, ориентированных на найм и распределение кадровых ресурсов в системе управления персоналом в сфере государственного и муниципального управления, на подходы, ориентированные на карьерное продвижение, профессиональное развитие, формирование корпоративной культуры, способствующие самосовершенствованию государственных и муниципальных служащих, их самоактуализации и обеспечивающие стабильность и прогресс в сфере государственного и муниципального управления в долгосрочной перспективе.

Как уже отмечалось выше, несформированность теоретической базы создает сложности для внедрения наиболее эффективных технологий, направленных на развитие профессиональных знаний и навыков, а также на формирование понимания этических норм, стандартов поведения управленческих кадров. Существует прямая взаимосвязь: от того, как осуществляют свою профессиональную деятельность государственные и муниципальные служащие, зависит доверие к органам власти, укрепление этого доверия.

Все это говорит о том, что для успешного функционирования органов власти необходимо формирование у управленческих кадров ответственности перед населением, высокой моральной позиции,

стремления к профессиональному развитию, совершенствованию личностных качеств. Решение этих задач возможно при условии взаимодействия представителей органов власти и научного сообщества, внедрения целевых образовательных программ с использованием современных цифровых технологий, создания эффективного механизма обратной связи.

Интересным представляется опрос, проведенный на сайте Федерального портала управленческих кадров: «Какой, на ваш взгляд, наиболее значимый фактор может препятствовать результативной работе государственных служащих?». Его результаты следующие [5]:

- показатель низкого уровня оплаты труда и мотивации управленческих кадров составил 31,5%;
- показатель низкого уровня профессиональной подготовки управленческих кадров — 26,8%;
- показатель отсутствия привязки размера оплаты труда к фактическим результатам государственной службы — 18,7%;
- показатель ограничения возможностей карьерного роста составил 10,5%.

Анализируя результаты опроса, можно отметить, что уровень оплаты труда (фиксированный оклад) и мотивация управленческих кадров являются одними из показателей, которые оказывают существенное влияние и на формирование, и на развитие кадрового потенциала управленческих кадров. Зачастую низкая оплата труда становится причиной того, что многие потенциальные специалисты уходят из государственной службы в корпоративный и частный сектора, так как их оклад в таких организациях гораздо выше.

Проблемы, аналогичные этой, выявлялись и ранее, например, исследованием 2013 года [4], что еще раз подчеркивает актуальность темы, затронутой исследованием. Сложившаяся ситуация за прошедшее десятилетие не изменилась и по-прежнему остается в проблемном поле: отсутствие видимых положительных сдвигов относительно развития кадрового потенциала управленческих кадров привело к появлению стереотипного отношения молодежи к работе в органах власти как работе с низкой оплатой труда с отсутствием карьерного продвижения [7].

Таким образом, можно констатировать, что мотивационная проблема кадрового потенциала управленческих кадров требует решения, так как отсутствие мотивационной составляющей в большей степени является причиной торможения развития кадрового потенциала и стереотипного отношения молодежи к работе в органах власти.

На основе обобщения исследований по проблематике развития кадрового потенциала [3, 4] можно выделить ряд факторов, которые тормозят развитие кадрового потенциала (особенно за счет привлечения молодых специалистов):

- низкий уровень эффективности работы с кадровым резервом на государственной службе;
- недостаточный уровень мотивации труда государственных служащих к развитию своей профессиональной компетенции;
- отсутствие научно обоснованных критериев оценки результативности деятельности государственных служащих;
- отсутствие эффективной системы адаптации управленческих кадров государственных органов власти;
- низкий уровень эффективности внедрения конкурсного этапа при приеме на работу в государственные службы.

Внедрение научных подходов к развитию кадрового потенциала позволит уменьшить глубину данных проблем.

Например, автором работы [2] предлагается следующее:

- используя обратную связь и оценку результатов, осуществлять постоянный анализ формирования и пополнения профессиональных компетенций;
- изменить подходы к формированию системы мотивации управленческих кадров, переориентировав ее на карьерное продвижение;
- используя эффективный мотивационный инструментарий, сформировать эффективную персонифицированную систему поощрения саморазвития, развития профессиональных знаний и навыков специалистов.

Научный подход, предлагаемый в работе [6], основывается на социокультурном подходе, применяемом в ряде стран. Автором на первый план выдвигаются такие инструменты развития кадрового потенциала государственной и муниципальной службы, как:

- обеспечение ориентации на население, которое в обязательном порядке ориентировано на качественное предоставление государственных и муниципальных услуг, обеспечение доступности и информационной открытости органов власти по вопросу предоставления этих услуг;
- реализация принципа децентрализации, ориентированного на передачу (делегирующее) ряда полномочий на уровень муниципалитетов, с определением ответственности за качество предоставления услуг;

— использование образовательной структуры, обеспечивающей обучение и развитие профессионального уровня (используя компетентностный подход) управленческих кадров, формирование общегосударственной базы системы образования специалистов в сфере государственного и муниципального управления;

— проведение изменений системы взаимодействия специалистов государственных органов (для этого предлагается использовать всевозможные каналы: СМИ, государственные учреждения и др.).

Рекомендации по изменению механизма формирования и развития кадрового потенциала управленческих кадров нашли отражение и в исследовании А. Ю. Винокуровой [1]. С одной стороны, в исследовании выделены подходы, которые ориентированы на разработку показателей — и количественных, и качественных, позволяющих определить и оценить результаты каждого специалиста индивидуально, определить его личный вклад в решение задач, стоящих перед всей структурой. И с другой стороны, в исследовании предлагается обратить внимание на систему вознаграждения по результатам оценки деятельности специалистов. Фактически предлагается увязать результаты и вознаграждения относительно каждого специалиста органов власти.

Использование предложенных подходов позволит повысить удовлетворенность профессиональной деятельностью самих специалистов, качество предоставляемых услуг, позволит сформировать открытость во взаимоотношениях населения с органами власти и в итоге повысить уровень доверия к государственной власти в целом. Это напрямую согласуется с мнением и других исследователей. Так, В. Ф. Кувиков считает, что уровень доверия населения к государству во многом зависит от профессионализма управленческих кадров, от уровня компетентности специалистов при решении профессиональных задач, что требует развития кадрового потенциала управленческих кадров. Пути развития кадрового потенциала необходимо определять с учетом факторов, тормозящих его развитие, разрабатывая и реализуя целевые программы повышения профессионального уровня управленческих кадров, тем самым развивая кадровый потенциал в сфере государственной службы [3].

Учитывая мнение ученых, можно сформулировать главные направления развития кадрового потенциала государственной службы, среди которых:

— количественное развитие персонала, которое полностью реализуется через технологии подбора, найма и отбора сотрудников в соответствии с требованиями, предъявляемыми к государствен-

ным служащим (на этом направлении ключевым фактором является разработка обоснованных критериев отбора и процедур первичной адаптации);

— обучение, повышение квалификации и переподготовка (необходимо определить, какие профессиональные компетенции и навыки следует формировать, а также какие технологии обучения и развития будут наиболее эффективны и продуктивны);

— карьерное продвижение специалистов органов власти, которое в данном случае выступает мощным мотивационным стимулом;

— изменение системы оплаты труда с переориентацией на новый подход: вознаграждение за выполнение профессиональных обязанностей по результатам и качеству их выполнения, что также выступает мощным мотивационным стимулом, обеспечивая тем самым персонифицированный подход;

— формирование условий, обеспечивающих развитие профессионального уровня специалистов, развитие их личностных качеств, максимальное раскрытие их творческих возможностей, направленных на удовлетворение в саморазвитии и повышении самооценки.

Таким образом, анализ современных научных направлений в сфере изучения кадрового потенциала в системе органов власти позволяет авторам обозначить путь, который должен обеспечить развитие кадрового потенциала — совершенствование организации самого процесса развития кадрового потенциала. При этом в нынешних условиях — инновационной экономики и цифровизации — развитие кадрового потенциала необходимо рассматривать как системный процесс, успешная реализация которого позволит значительно повысить показатели качества предоставления услуг в сфере государственного и муниципального управления, повысить показатели качества деятельности органов власти.

Выделим основные направления, способствующие реализации подхода, ориентированного не только на увеличение объемов предоставляемых услуг, но и на качество их предоставления:

1) внимательно подходить к подбору персонала (отбирать среди соискателей квалифицированных специалистов, которые в первую очередь заинтересованы в профессиональном развитии);

2) создавать комфортные условия для выполнения сотрудниками своих функций, обеспечивая возможность повышения уровня интеллектуального развития и максимального раскрытия своих творческих возможностей [8];

3) повышать уровень заинтересованности управленческих кадров в саморазвитии, в повышении эффективности выполнения своих профессиональных обязанностей;

4) создавать условия, способствующие решению профессиональных задач, обеспечивающих повышение престижности работы в органах государственной власти, например, используя систему «кадровых лифтов» [8].

Такое «совершенствование» необходимо проводить в разрезе количественных и качественных характеристик. Например, к совершенствованию процесса развития кадрового потенциала в разрезе количественных характеристик можно отнести соответствие отдельных категорий работников и потребностей государственных и муниципальных органов (несоответствие четко прослеживается, если на достаточно малое количество исполнителей приходится достаточно большое количество руководителей и наоборот).

Совершенствование процесса развития кадрового потенциала в разрезе количественных характеристик предполагает проведение различных мероприятий по повышению уровня образования и квалификации сотрудников, повышению их эмоционального и социального интеллекта (способствуя эффективности рабочей обстановки, повышению качества предоставляемых услуг населению, данные виды интеллекта предлагается рассматривать как важные практические качества государственных и муниципальных служащих, во многом определяющие их успехи в социальном взаимодействии с населением [9]).

Литература

1. Винокурова А. Ю. Кадровый потенциал государственной и муниципальной службы // Актуальные проблемы права. М.: Буки-Веди, 2014. С. 151–155.

2. Грушевская Е. А. Кадровый потенциал государственной службы: современное состояние и тенденции развития // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. 2013. № 1. С. 81–85.

3. Кувиков В. Ф. Кадровый потенциал государственного управления и проблемы его совершенствования // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024. № 2 (часть 2). С. 214–217.

4. Магомедов К. О. Социологический анализ современного состояния кадрового потенциала органов государственной власти и управления и проблем профессионально-должностного развития государственных гражданских служащих // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2013. Т. 2. № 1. С. 15–18.

5. Федеральный портал управленческих кадров. URL: <http://rezerv.gov.ru>.

6. Щетинина М. С. Развитие кадрового потенциала государственной службы в контексте увеличения уровня открытости власти // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2015. № 3–4. С. 349–354.

7. Марков Д. И. Представления городской молодежи о карьерных возможностях и отношениях в сфере труда // Народонаселение. 2024. Т. 27. № 4. С. 128–139.

8. Муратов Н. В., Тимонина Т. Ш., Савченко О. Г. Актуальные вопросы формирования кадрового резерва органов местного самоуправления: социальный аспект // Вестник Самарского муниципального института управления. 2024. № 4. С. 47–52.

9. Ушаков Д. В. Социальный и эмоциональный интеллект: теоретические подходы и методы измерения // Вестник РФФИ. Гуманитарные и общественные науки. 2024. № 1. С. 144–152.

10. 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.

*Статья поступила в редакцию 03.09.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом С. В. Косицыной*

© Л. И. ЖУРОВА, 2025

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

E-mail: zhurova.li@mail.ru

ESG-РЕЙТИНГ ИЛИ ЭКГ-КАРДИОГРАММА БИЗНЕСА? РАЗВИТИЕ ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

В статье представлен сравнительный анализ актуальных методик составления ESG-рейтингов российских рейтинговых агентств и ЭКГ-рейтинга компаний. Установлено, что, несмотря на трансформацию методик составления ESG-рейтингов с учетом рекомендаций Банка России, сохраняются проблемы неоднозначности и низкой сопоставимости результатов рейтингования. Преимущественная ориентация ЭКГ-рейтинга на социальные цели развития, игнорирование климатической и зеленой повестки ограничивает охват национальных целей устойчивого развития и возможности использования рейтинга для оценки ответственного бизнеса и государственной поддержки климатических и экологических проектов компаний. Обоснована необходимость дальнейшей унификации методик присвоения ESG-рейтингов, определены направления совершенствования методики составления ЭКГ-рейтинга для повышения качества рейтинговой оценки.

Ключевые слова: устойчивое развитие, социальная ответственность, ESG-рейтинг, индекс деловой репутации, ЭКГ-рейтинг.

Введение

Концепция корпоративной социальной ответственности и ESG-принципы (от англ. Environmental, Social, Governance — «окружающая среда», «социальная сфера», «управление») ведения бизнеса возникли как ответ на обострение социальных, экологических и климатических проблем. Для оценки уровня ESG-ответственности компаний используются специальные инструменты — ESG-рейтинги.

Надежность ESG-рейтингов как инструмента оценки ESG-трансформации бизнеса нередко ставилась под сомнение зарубежными и отечественными исследователями. В ответ на критику принимается ряд регуляторных инициатив в области предоставления ESG-отчетности и ESG-рейтингования, в числе последних важно от-

метить опубликование Советом по международным стандартам устойчивого развития (ISSB) в 2023 году МСФО (IFRS) S1 и МСФО (IFRS) S2. В России в 2023 году:

- Минэкономразвития РФ утвердило Методические рекомендации по подготовке отчетности об устойчивом развитии;
- Банк России опубликовал Рекомендации по разработке методологии и присвоению ESG-рейтингов (рейтингов устойчивого развития);
- введен в действие ГОСТ Р 71198–2023 «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг). Методика оценки и порядок формирования ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса».

В связи с обновлением методик составления ESG-рейтингов российскими рейтинговыми агентствами и появлением нового стандарта представляет интерес проведение сравнительного анализа актуальных методик ESG-рейтингов и ЭКГ-рейтинга, главным образом с точки зрения содержательной части и применения для целей стимулирования продвижения ESG-принципов в практику бизнеса и государственной поддержки компаний с высоким рейтингом.

Целью работы является сравнительный анализ методик составления ESG-рейтингов российских рейтинговых агентств и ЭКГ-рейтинга компаний, выявление проблем оценки уровня внедрения принципов социальной ответственности в корпоративные практики.

В качестве задач работы определены следующие:

- проведение сравнительного анализа обновленных методик составления ESG-рейтингов;
- сопоставление методик присвоения ESG- и ЭКГ-рейтингов;
- выявление проблем оценки ESG-ответственности и ЭКГ-рейтинга бизнеса, определение путей их решения.

Объектом исследования являются ESG- и ЭКГ-рейтинги компаний, разработанные российскими рейтинговыми агентствами; предметом исследования — методики их составления.

Методической основой исследования послужили системный подход, методы контент-анализа, сравнения и обобщения информации, логические приемы.

Результаты исследования

Зарубежные и отечественные рейтинговые агентства предлагают широкий спектр систем оценки ESG-ответственности компаний. Сравнительный анализ зарубежных и отечественных ESG-рейтингов представлен в работах А. В. Бабкина, Т. А. Салимовой, Е. В. Солдатовой [1], С. Д. Гришанковой [2], А. А. Мурач, М. А. Сторчевого, М. Сепулведы

[3], П. А. Носко [4]. Результаты анализа показывают, что предлагаемые системы составления рейтингов отличаются охватом компаний, выбором данных для оценки, методиками оценки и присвоения рейтинга.

Анализ научной литературы также показывает, что ESG-рейтинги получили неоднозначную оценку. А. Дель Витто, Д. Мараццина, Д. Стокко, Л. А. Видьявати считают, что рейтинги играют ключевую роль при принятии инвестиционных решений, способствуют развитию рынка устойчивого финансирования [5, 6], компании с высоким ESG-рейтингом получают доступ к долговому финансированию с меньшей стоимостью [7]. В то же время ESG-рейтинги вызывают значительную критику в части качества исходных данных для проведения оценки и сопоставимости ESG-оценок различных агентств. С. Абхайаванса, С. Тьяги [9], А. Хираи, А. Брэди [10] отмечают ограничения в раскрытии информации и отсутствие единого подхода к стандартизации раскрытия ESG-данных. Проблемы низкой сопоставимости ESG-оценок отмечаются в работах [3, 8, 10].

Результаты исследования шести ESG-рейтингов от рейтинговых агентств KLD, Sustainalytics, Moody's ESG, Refinitiv, MSCI и S&P Global, представленные в работе Ф. Берга, Дж. Кельбея, Р. Ригобона, показывают, что корреляция между ESG-рейтингами (оцениваемая с использованием показателя альфы Криппендорфа) составляет всего 0,55 [10]. В работе А. А. Мурач, М. А. Сторчевого и М. Сепулведы проведен аналогичный анализ рейтингов российских агентств «Эксперт РА», НКР (Национальные кредитные рейтинги), РСПП (Российский союз промышленников и предпринимателей). Альфа Криппендорфа оказалась равной 0,4, что свидетельствует о более низкой сопоставимости оценок [3].

Проведем сравнительный анализ актуальных методик составления ESG-рейтингов российских рейтинговых агентств. Все ESG-рейтинги предусматривают оценку по трем составляющим ESG-ответственности бизнеса. Помимо этого, ESG-рэнкинг агентства «Эксперт РА» включает оценку стресс-факторов и фактора поддержки. ESG-рейтинги АКРА и RAEX учитывают экологические и социальные риски, риски корпоративного управления. ESG-индексы РСПП в большей степени нацелены на оценку устойчивости развития компаний, включая дополнительно ряд экономических показателей компаний [11].

В таблице 1 представим сравнительную характеристику ESG-рейтингов для нефинансовых компаний.

Таблица 1

Сравнительная характеристика методик присвоения ESG-рейтингов

Критерии оценки		ESG- рэнкинг НРА	ESG- рейтинг «Эксперт РА»	ESG- рейтинг АКРА	ESG- индекс НКР
Рейтинговая шкала		3 категории, 7 уровней	6 категорий, 12 уровней	7 категорий, 17 уровней	3 категории, 7 уровней
Количество учитываемых факторов / ин- дикаторов ESG	E	11	9	6	5
	S	5	5	6	4
	G	7	8	6	6
Балльная шкала оценки показателей		0, 0,5 или 1	от -1 до 1	от 1 до 5	от 1 до 7
Веса компонентов	E	не преду- смотрены	30%	33,3%	плавающие веса в за- висимости от отрасли
	S		35%	33,3%	
	G		35%	33,3%	
Расчет итогового показателя ESG-рейтинга		среднее арифметиче- ское значение балльной оценки по компонентам ESG	взвешенная сумма балль- ных оценок компонентов ESG, стресс- факторов и фактора под- держки	взвешенная сумма балльных оценок компонен- тов ESG	взвешен- ная сумма балльных оценок компонен- тов ESG
Учет отраслевой специфики компаний		при оценке компонентов «E» и «S»	при оценке компонентов «E» и «S»	при оценке отраслевых экологических и социальных рисков	при оценке компоненты «E»
Критерии оценки		ESG- рейтинг AK&M	ESG-рейтинг RAEX	ESG-индексы PCPP	
				«Ответст- венность и открытость»	«Вектор устойчи- вого раз- вития»
Рейтинговая шкала		4 категории, 10 уровней	3 категории, 9 уровней	4 категории	3 категории
Количество учитываемых факторов / ин- дикаторов ESG	E	17	19	46	14
	S	13	14		
	G	8	10		
Балльная шкала оценки показателей		от 0 до 10	от 0 до 100	от 0 до 5	от -1 до 1
Веса компонентов	E	45%	не преду- смотрены	отсутствует разбивка по компонентам	
	S	45%			
	G	10%			

Окончание табл. 1

Расчет итогового показателя ESG-рейтинга	взвешенная сумма балльных оценок факторов	среднее арифметическое значение рейтинговых оценок по компонентам ESG	отношение суммы оценок компании к максимально возможному показателю	отношение суммы оценок компании к количеству учитываемых показателей индекса
Учет отраслевой специфики компаний	при оценке компоненты «Е»	при оценке отраслевых экологических, социальных, управленческих рисков	не предусмотрен	

Примечание. Составлено на основе анализа методик составления ESG-рейтингов [12–18].

Анализ показывает, что методики различаются рейтинговыми шкалами оценки, количеством учитываемых факторов и показателей, подходами к присвоению баллов и весов оцениваемым показателям и компонентам ESG, расчету интегрального показателя. В большинстве методик в той или иной степени учитывается отраслевая специфика компаний, в основном при оценке уровня воздействия на окружающую среду. В наибольшей степени Методическим рекомендациям Банка России удовлетворяет методика составления ESG-рейтинга НРА (Национального рейтингового агентства).

Важно отметить, что рейтинговые агентства при составлении ESG-рейтингов ориентируются в основном на крупные компании. При этом рейтинги отличаются охватом компаний. В выборку НРА в 2024 году вошли 72 компании реального сектора экономики, RAEX – 144 финансовых и нефинансовых компаний Российской Федерации, Казахстана и Монголии, НКР – 117 финансовых и нефинансовых компаний. При составлении ESG-индекса РСПП «Ответственность и открытость» в 2024 году из 137 оцениваемых компаний вошли 74 компании, при составлении ESG-индекса «Вектор устойчивого развития» (составляемого на основе предыдущего индекса) вошли 55 финансовых и нефинансовых компаний. АКРА, «Эксперт РА» и АК&М присваивают ESG-рейтинги по запросу.

В таблице 2 представим ESG-рейтинги ряда российских компаний по итогам 2024 года.

Таблица 2

ESG-рейтинги российских компаний

Компания	ESG-рэнкинг НРА	ESG-рейтинг Эксперт РА	ESG-индекс НКР	ESG-индекс РСПП «Вектор устойчивого развития»
ПАО «НК «Роснефть»	1 (продвину- тый уровень)	отсутствует в базе	1 (высокий уровень)	отсутствует в выборке
ПАО «Полюс»	2 (развитая практика устойчивого развития)	II (b) (очень высо- кий уровень)	1 (высокий уровень)	В (слабая позитивная динамика)
ПАО «Фосаг- ро»	1 (продвину- тый уровень)	отсутствует в базе	1 (высокий уровень)	А (сильная позитивная динамика)
ПАО «Урал- калий»	2 (развитая практика устойчивого развития)	отсутствует в базе	1 (высокий уровень)	А (сильная позитивная динамика)
ГК «Самолет»	2 (развитая практика устойчивого развития)	II (b) (очень высо- кий уровень)	1 (высокий уровень)	В (слабая позитивная динамика)

Примечание. Составлено на основе публикуемых ESG-рейтингов.

Результаты рейтингования не всегда показывают однонаправленность оценок. Так, уровень ESG-развития ПАО «Полюс» в рейтинге «Эксперт РА» характеризуется как ESG II (b) — «очень высокий», в рейтинге НКР — как «высокий», в рейтинге НРА входит во вторую категорию как компания с развитой практикой устойчивого развития, ESG-индекс РСПП отражает слабую позитивную динамику результативности компании. ПАО «НК «Роснефть» несмотря на высокие уровни ESG-развития в рейтингах НРА (1-я категория — продвинутый уровень), НКР (1-я категория — высокий уровень), в рейтинге РСПП 2024 года в выборку не вошло (по итогам 2023 года входило в категорию «А» — «сильная позитивная динамика»). ГК «Самолет» в рейтингах «Эксперт РА» и НКР характеризуется «очень высоким» и «высоким» уровнями ESG-развития, однако в рейтингах НРА и РСПП входит во вторые категории.

В 2023 году введен в действие ГОСТ Р 71198–2023. ЭКГ-рейтинг определяется как сумма баллов, полученных по итогам проведения скоринга (результатов оценки финансово-хозяйственной деятельности участника рейтинга по направлениям «Экология», «Кадры» и «Государство»), анкетирования, оценки взаимодействия с ведущими

деловыми объединениям. Предусмотрено 9 уровней рейтинга — от уровня «Лидер» (AAA) до уровня «Базовый» (C) [19]. ЭКГ-рейтинг рассматривается разработчиками как аналог ESG с поправкой на национальные приоритеты и цели развития.

В процессе работы над статьей проведен сравнительный анализ методик составления ESG- и ЭКГ-рейтингов. Результаты анализа показателей в рамках экологической компоненты демонстрируют, что в рамках ЭКГ-рейтинга спектр количественных и качественных показателей значительно уже, оценка степени воздействия на окружающую среду ограничивается размером уплачиваемых экологических платежей, отсутствует указание на энергопотребление и энергоэффективность, выбросы загрязняющих веществ в атмосферу и водную среду, а также парниковых газов. Между тем климатическая повестка остается приоритетной для России, свидетельством этого является утверждение Стратегии социально-экономического развития РФ с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года (2021 год), принятие обновленной Климатической доктрины (2023 год), подписание указа «О сокращении выбросов парниковых газов» (2025 год).

В отличие от ESG-рейтингов в рамках ЭКГ-рейтинга упор сделан на компоненте «Кадры». В стандарте прописано множество учитываемых показателей в рамках индикатора «Социальный пакет», включая показатели программы поддержки демографической ситуации в стране (материальная помощь сотрудницам (женам сотрудников) в период беременности, выплаты при рождении детей сотрудников, при усыновлении детей сотрудниками, материальная помощь детям сотрудников и др.).

Акцент на кадровой составляющей объясняется ухудшением демографической ситуации в стране (отметим, что в числе разработчиков стандарта выступил Институт демографической политики имени Д. И. Менделеева), а также образовавшимся дефицитом кадров на рынке труда. Государство вовлекает компании в реализацию нацпроекта «Демография» и, по сути, перекладывает часть расходов по его финансированию на компании.

В рамках компоненты «Корпоративное управление» при составлении ESG-рейтингов оценивается качество корпоративного управления, раскрытие информации, соблюдение прав акционеров. При составлении ЭКГ-рейтинга в рамках компоненты «Государство» оцениваются показатели финансовой устойчивости, налоговой истории и благонадежности компании, социальные инвестиции в регионы присутствия. Вызывают вопросы установленные в стан-

дарте граничные значения ряда показателей финансовой устойчивости. Например, норма рентабельности активов компании во многом определяется отраслевой принадлежностью, масштабами и экспортной направленностью деятельности компании, поэтому значения показателей финансовой устойчивости должны быть дифференцированы для компаний различных отраслей.

Провести сравнительный анализ позиций компаний в ESG- и ЭКГ-рейтингах не представляется возможным, поскольку в ESG-рейтингах проводится оценка головной компании группы или группы компаний в целом, в ЭКГ-рейтинге — отдельных юридических лиц. В 2024 году ЭКГ-рейтинг охватил 7 млн участников — юридических лиц (без финансовых организаций, бюджетных и казенных учреждений) и индивидуальных предпринимателей [20].

Результаты исследований [1, 4, 11, 21 и др.] показывают, что, несмотря на трансформацию рейтинговыми агентствами методик составления ESG-рейтингов в соответствии с рекомендациями Банка России, остаются проблемы неоднозначности оценок, обусловленные неоднородностью показателей в системах оценки, различиями в подходах к присвоению баллов и весов оцениваемым показателям и компонентам ESG и расчету итогового показателя ESG-рейтинга, что приводит к субъективизму и низкой сопоставимости оценок. Также необходимо отметить ориентацию ESG-оценок на крупные корпорации, ограниченный охват компаний для включения в ESG-рейтинги. Выявленные проблемы ограничивают возможности использования ESG-рейтингов для целей государственного регулирования и поддержки ESG-проектов.

Анализ методики присвоения ЭКГ-рейтинга позволил выявить ряд ее достоинств и недостатков. В качестве достоинств выделим следующие: включение в рейтинговую оценку показателей финансового положения компаний, поскольку от этого зависит реализация социальных и экологических проектов, объем и стабильность уплаты налогов в бюджет государства; использование количественных показателей с четко определенным алгоритмом расчета, позволяющее обеспечить сопоставимость оценок ЭКГ-рейтинга компаний; использование данных ФНС, ФАС, Росфинмониторинга, Минюста, ФССП и Казначейства России для составления рейтинга, позволяющее обеспечить достоверность оценок ЭКГ-рейтинга компаний. В качестве недостатков методики следует выделить: игнорирование климатической повестки и зеленой экономики (компонент «Экология»); отсутствие показателей охраны труда и обучения персонала

(компонент «Кадры»); игнорирование отраслевой специфики и экспортной ориентации компаний при проведении оценки.

Высокий ЭКГ-рейтинг предоставляет бизнесу возможности получения поддержки со стороны государства. ЭКГ-рейтинг компаний учитывается при проведении государственных закупок во многих регионах. Развитием оценки ответственного бизнеса является разработка в 2024 году проекта Стандарта общественного капитала бизнеса АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» совместно с Минэкономразвития РФ для оценки вклада компаний в общественное благосостояние и реализацию национальных целей развития Российской Федерации. Предполагается использование ЭКГ-рейтинга как одного из показателей для расчета сводного показателя индекса общественного капитала бизнеса. Использование данного индекса может стать основанием для получения государственной поддержки.

Выводы

Несмотря на изменение геополитической ситуации ESG-повестка не теряет актуальности для российских компаний. С одной стороны, этому способствуют действия регулятора (ужесточение законодательства в области регулирования экологической и социальной ответственности компаний, меры государственной поддержки ESG-проектов), сложившийся дефицит трудовых ресурсов. С другой стороны, стимулом выступает сотрудничество экспортоориентированных компаний с зарубежными партнерами, в первую очередь стран Азиатско-Тихоокеанского региона (АТР), с жесткими требованиями к ESG-ответственности бизнеса, возможностью привлечения инвестиций российскими компаниями на фондовых рынках АТР. Принятие Рамочной основы по климату и устойчивому развитию по итогам форума «Климатическая повестка БРИКС в современных условиях», проходившего в августе 2024 года в Москве, и меморандума о взаимопонимании по партнерству БРИКС по углеродным рынкам, принятие Стандарта общественного капитала бизнеса будут стимулировать тренд на внедрение ESG-практик в бизнес-процессы компаний и интерес к ESG- и ЭКГ-рейтингам.

Повышение качества проводимой рейтинговой оценки требует дальнейшей унификации методик присвоения ESG-рейтингов, внедрения единых стандартов раскрытия ESG-данных, а также совершенствования методики составления ЭКГ-рейтинга в части расширения спектра показателей в рамках компоненты «Экология», вклю-

чения показателей охраны труда и обучения персонала в рамках компоненты «Кадры», отраслевой дифференциации показателей финансовой устойчивости компаний.

Литература

1. Бабкин А. В., Салимова Т. А., Солдатова Е. В. ESG-рейтинги: тенденции развития, международная и национальная практики // *п-Есоному*. 2023. № 16 (6). С. 77–92. DOI: 10.18721/JE.16606.

2. Гришанкова С. Д. Рейтинги ESG // ESG-трансформация как вектор устойчивого развития: в 3-х томах. / Под общ. ред. К. Е. Турбиной и И. Ю. Юргенса. М.: «Аспект Пресс», 2022. Т. 2. С. 305–444.

3. Мурач А. А., Сторчевой М. А., Сепулведа М. Расхождение рейтингов ESG: международный и российский опыт // *Экономическая политика*. 2024. № 19(4). С. 84–121. DOI: 10.18288/1994-5124-2024-4-84-121.

4. Носко П. А. Анализ методологий присвоения ESG-рейтингов на российском рынке: вопросы прозрачности и конвергенции // *Современная мировая экономика*. 2024. Т. 2. № 2 (6). С. 60–75.

5. Del Vitto A., Marazzina D., Stocco D. ESG ratings explainability through machine learning techniques // *Annals Operations Research*. 2023. DOI: 10.1007/s10479-023-05514-z.

6. Widyawati L. A Systematic Literature Review of Socially Responsible Investment and Environmental Social Governance Metrics // *Business Strategy and the Environment*. 2019. Vol. 29. № 2. Pp. 619–637. DOI: 10.1002/Bse.239.

7. Zahid R. M. A., Saleem A., Maqsood U. S. ESG performance, capital financing decisions, and audit quality: empirical evidence from Chinese state-owned enterprises // *Environmental Science and Pollution Research*. 2023. Vol. 30. Pp. 44086–44099. DOI: 10.1007/s11356-023-25345-6.

8. Abhayawansa S., Tyagi S. Sustainable Investing: The Black Box of Environmental, Social and Governance (ESG) Ratings // *Journal of Wealth Management*. 2021. Vol. 24 (1). P. 130. DOI: 10.2139/SSrn.3777674.

9. Hirai A., Brady A. Managing ESG Data and Rating Risk // *Harvard Law School Forum on Corporate Governance*. 2021. URL: <https://corpgov.law.harvard.edu/2021/07/28/managing-esg-data-and-rating-risk/>.

10. Berg F., Kölbel J., Rigobon R. Aggregate Confusion: The Divergence of ESG Ratings // *European Finance Review*. 2022. Vol. 26 (6). DOI:10.1093/rof/rfac033.

11. Марченко Р. С., Журова Л. И. Анализ национальных рейтинговых систем оценки устойчивого развития компаний // *Вестник Международного института рынка*. 2025. № 1. С. 41–47.

12. Методика присвоения ESG-рейтингов компаниям и финансовым институтам. URL: https://raex-rr.com/files/methods/RAEX_ESG_methodolo-

gy.pdf.

13. Методика составления индексов РСПП по устойчивому развитию (ESG-индексов) / РСПП. URL: https://rspp.ru/upload/content/30fu3t01jckx3ladp5oajslbm0czvjyg2ny/Metodika_2023.pdf.

14. Методология присвоения ESG-рэнкингов (некредитных рейтингов, оценивающих приверженность организации экологическим и социальным рискам бизнеса, а также рискам корпоративного управления) / Национальное рейтинговое агентство. URL: https://www.ranational.ru/wp-content/uploads/2023/12/metodologija-prisvoenija-esg-rejtingov-versija-5.0_vernaja-1.pdf.

15. Методология присвоения рейтингов ESG / «Эксперт РА». URL: <https://raexpert.ru/docbank//f68/dcc/9cd/aa57868f4c66ae7bc20fe8b.pdf>.

16. Методология присвоения ESG-оценок компании (суверену/ субсуверену) в соответствии с принципами (критериями/факторами), изложенными в модельной методологии Банка России / АКРА. URL: https://www.acra-ratings.ru/upload/iblock/7d8/oloxn8sx2g0k3vwxkhog3mu81i4g608c/20230913_Model_ESG_General.pdf.

17. Методология присвоения ESG-рейтингов / НКР. URL: https://ratings.ru/files/methodologies/2023/ESG_methodology_270623.pdf.

18. Рейтинг устойчивого развития / АК&М. URL: <https://akmrating.ru/esgreyting/>.

19. ГОСТ Р 71198—2023. Национальный стандарт РФ «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг). Методика оценки и порядок формирования ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса» (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 29.12.2023 № 1765-с). URL: <https://docs.cntd.ru/document/1304634006>.

20. ЭКГ-рейтинг ответственного бизнеса. URL: <https://экг-рейтинг.рф/>.

21. Журова Л. И., Чумак В. Г. Развитие ESG-повестки в российских регионах: социальные аспекты // Вестник Самарского муниципального института управления. 2025. № 1. С. 17–28.

Статья поступила в редакцию 18.09.25 г.

*Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ИТ-КОМПАНИИ: ОПЫТ ДИАГНОСТИКИ

В статье представлено исследование, посвященное организационной культуре российских ИТ-компаний. Предложены трактовка понятия организационной культуры и описание структурных компонентов ее определения по Э. Шейну в интерпретации авторов. Рассмотрены характерные черты российской организационной культуры, показано, что организационная культура российских ИТ-компаний обладает уникальными чертами, обусловленными спецификой сферы информационных технологий. Приведен опыт проведения организационной диагностики (оценки) организационной культуры методом OSAI, предложены некоторые мероприятия рекомендательного характера. В статье сделаны выводы о значимости диагностики организационной культуры для достижения целей организации.

Ключевые слова: российская организационная культура, оценка организационной культуры, организационная диагностика, социальный капитал, социальное управление, социальное взаимодействие, ИТ-сфера, метод OSAI, социальный ресурс, доверие.

Сегодня перед современными управленцами, как никогда, стоит сложная задача, связанная с достижением конкурентных преимуществ в условиях постоянных, непрерывных изменений и необходимости адаптации к ним в краткосрочном периоде.

Изменения в XXI веке имеют разную природу: от естественного потока событий до революционных прорывных преобразований в различных сферах (от цифровых технологий до развития концепции устойчивого развития и экологической повестки). Такие вызовы требуют гибкости и быстрой реакции, способности принимать эффективные управленческие решения в нестабильной среде с пониманием того, что новая реальность уже наступила, но трансформация еще не закончена и изменения неизбежны. В этих условиях управление

должно иметь стратегическое основание со своим нравственным ядром, несмотря на турбулентность внешней среды, и, по мнению авторов, особое место должно отводиться именно социальным ресурсам (нематериальным) — социальному и человеческому капиталу, которые способствуют сохранению устойчивости компании и дают возможности для роста даже в условиях неопределенности.

Как известно, в структуре социального капитала организации (наряду с классическими компонентами — доверием, сетями и нормами) достаточно большое внимание исследователей и практиков управления уделяется именно организационной культуре [13].

Понятие организационной культуры многогранно и постоянно уточняется как зарубежными, так и отечественными исследователями (около 1000 публикаций различной тематики, посвященных организационной культуре, представлены на сайте Научной электронной библиотеки — elibrary.ru [1]). Не останавливаясь на истории становления феномена (достаточно подробный научный дискурс представлен в работе Е. В. Строгоцкой [10]), хотелось бы отметить немалое количество исследований, посвященных выявлению особенностей российской (отечественной) организационной культуры в различных сферах: образовательной [2, 6], строительной [4], телекоммуникационной [7, 12], в производственных и проектных организациях [3, 5, 11], на государственной службе [8] и др. [9].

Таким образом, можно увидеть, что организационная культура предприятия становилась многочисленное количество раз предметом и объектом научных исследований. В данной работе интерес представляет организационная культура в IT-компании. В целом IT-отрасль является одной из наиболее стремительно развивающихся областей экономики, предъявляя высокие требования к своим специалистам в плане профессионализма, творческих способностей, адаптивности и умения эффективно взаимодействовать в команде. Именно поэтому особая значимость принадлежит организационной культуре, которая обеспечивает привлечение, закрепление и профессиональное совершенствование высококвалифицированных кадров, стимулирует создание передовых решений и сервисов, формирует доверие и приверженность среди потребителей и деловых партнеров.

Цель работы — показать опыт диагностики (оценки) организационной культуры в отечественной IT-компании, являющейся объектом настоящего исследования.

Предмет исследования — организационная культура, которая в данной работе рассматривается как совокупность ценностей и пра-

вил, принятых в организации, обладающих своим уникальным содержанием, которые транслируются во внешнюю среду и передаются внутри организации для ее устойчивого развития.

Такая трактовка созвучна по смыслу и содержанию с определением Э. Шейна, в центре которого — «паттерн коллективных базовых представлений...» (рис. 1) [15].



Рис. 1. Определение организационной культуры Э. Шейном

В таблице 1 приводится описание структурных компонентов определения организационной культуры Э. Шейна в интерпретации авторов.

Таблица 1

Определение организационной культуры по Э. Шейну

Компонент	Содержание компонента
Фундаментальные верования и убеждения	Представления членов организации о взаимоотношениях и правилах поведения в организации, формирующиеся с течением времени и укореняющиеся в сознании
Способы формирования и распространения	Организация может развивать свою культуру естественным путем, через повседневное взаимодействие сотрудников, или сознательно формировать ее посредством специальных мероприятий, тренингов или образовательных программ

Инструмент адаптации и интеграции	Организации сталкиваются с необходимостью решения двух основных типов задач: внешней адаптации (влияние факторов макро- и микросреды) и внутреннего согласования (эффективное управление персоналом, разрешение конфликтов, стимулирование сотрудничества и т.п.)
Оценка эффективности для поддержания ценности	Организационные нормы, правила, практики, которые сложились в организации, должны быть достаточно эффективными, чтобы считаться ценными
Внедрение и передача ценностей	Передача ключевых норм и принципов новым сотрудникам обеспечивает «правильную систему восприятия и рассмотрения возникающих проблем» [15]

Прежде чем перейти к обсуждению организационной культуры в IT-компаниях, считаем необходимым остановиться на типичных чертах, присущих в целом российской организационной культуре. Такие черты были сформулированы группой исследователей Тобольского педагогического института им. Д. И. Менделеева и представлены на рисунке 2 [4].

-
1. Стремление к коллективизму
 2. Слабая личная ответственность и отсутствие инициативы
 3. Конформизм
 4. Наличие неформальных отношений
 5. Неспособность самостоятельно организовать свою деятельность
 6. Преобладание вертикальных связей
 7. Авторитарный стиль управления

Рис. 2. Характерные черты российской организационной культуры

Теперь рассмотрим особенности российской организационной культуры в сфере информационных технологий. Как можно увидеть из рисунка 3, организационная культура IT-компаний обладает уникальными чертами, обусловленными спецификой сферы информационных технологий: ориентация на инновации и креативность, высокая степень автономии и гибкость рабочего процесса, стремление к непрерывному обучению и развитию, преимущественно проектная форма организации труда, мотивация результатами и достижением целей. Формирование организационной культуры в таких компаниях основывается на человекоцентричном подходе и зависит от ряда важных факторов. Во-первых, ключевое значение имеет позиция менеджмента: руководители выступают проводниками организационных ценностей, способствуя созданию благоприятной атмосферы без чрезмерной иерархии и негативных проявлений. Во-вторых, важную роль играет поколение работников: молодые специалисты, включая представителей поколения Z, приносят инновационные подходы к коммуникациям и рабочим принципам, меняя устоявшиеся нормы.

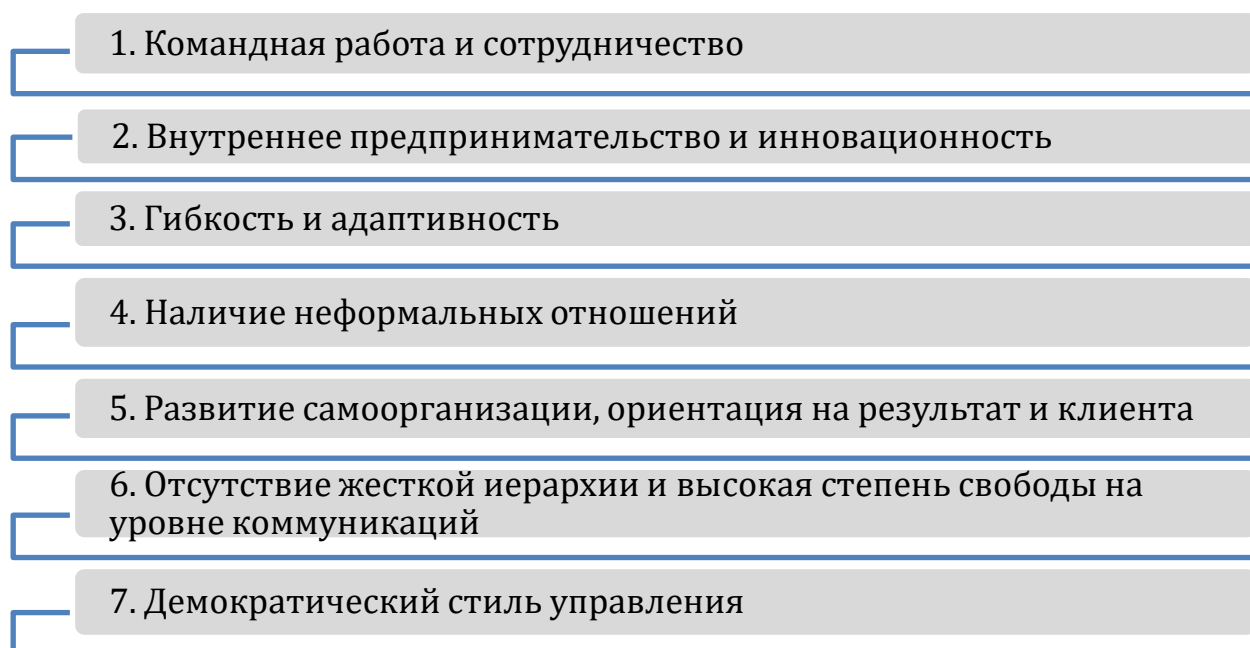


Рис. 3. Особенности российской организационной культуры в IT-сфере [7, 12]

Для диагностики организационной культуры в прикладной социологии накоплен богатый опыт применения различных методик. Главная цель оценки — определение направлений развития организационной культуры, разработка мероприятий, направленных на ее развитие, поддержание или изменение согласно стратегии развития

компании. В рамках данной работы хотелось бы поделиться опытом диагностики организационной культуры, которая проводилась весной 2025 года в одной из московских IT-компаний по инициативе руководителя компании и непосредственном участии обучающегося Оренбургского государственного университета в рамках прохождения преддипломной практики. Основным видом деятельности компании является разработка компьютерного программного обеспечения.

Исследуемая организация осуществляет услуги по созданию комплексных решений в области разработки информационной архитектуры, а также по построению и модернизации безопасной инфраструктуры для корпоративных и государственных заказчиков. Оценка уровней организационной культуры компании (по Э. Шейну) показала следующие результаты.

1. Поверхностный уровень.

Данный уровень характеризуется наличием визуальных элементов организационной идентичности: наименование, логотип, который представляет собой стилизованное облако с цифровыми элементами в сине-белой цветовой гамме, характерной для фирменного стиля, ассоциирующегося с надежностью, прозрачностью и инновациями. В организации установлен неформальный стиль в одежде, но с элементами делового, особенно для офисных сотрудников. Во время корпоративных мероприятий сотрудники используют бейджи, на которых изображены логотип компании и ее девиз: «Безопасность. Надежность. Цифра».

2. Подповерхностный уровень.

В рассматриваемой компании основные организационные ценности — это компетентностный подход, технологическое лидерство, командная работа, ответственность и постоянное развитие; организационные правила регулируются внутренними нормативными актами (Правила внутреннего распорядка, Регламент командной работы). Кроме этого, принципы равенства, взаимного уважения и открытой коммуникации поддерживаются на всех уровнях персонала независимо от характера трудовых функций и занимаемой должности. При этом в компании отсутствует локальный документ «Кодекс корпоративной этики» или какое-либо внутреннее положение по регламенту организационных ценностей. В то же время каждый сотрудник должен знать правила компании и работать в соответствии с ними; основные из этих правил перечислены на рисунке 4.

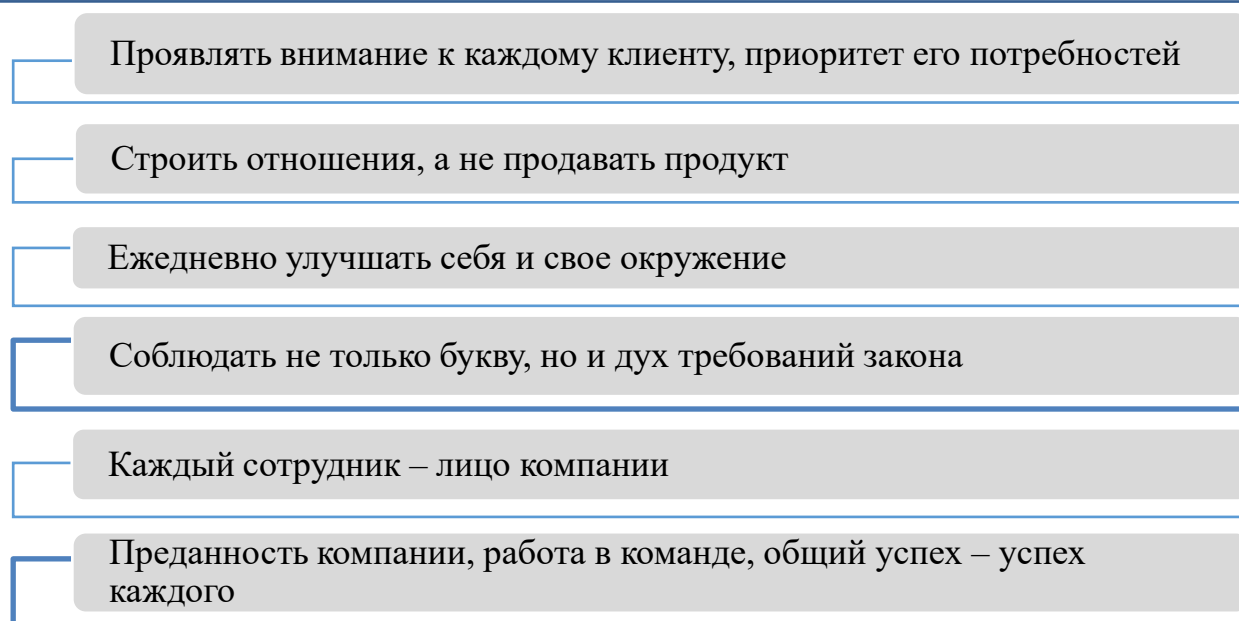


Рис. 4. Неформальные нормы и правила поведения в IT-компаниях

Примечание. Составлено авторами по материалам исследования.

3. Глубинный уровень.

В компании сформировалось устойчивое убеждение относительно значимости взаимопомощи, взаимоуважения и профессионального развития. Отношения между коллегами основаны на доверии и открытости, поддерживается инициатива и активность участия в коллективных процессах. Внутренняя коммуникация отличается простотой и непринужденностью, особенно в отношениях среди равных, способствуя развитию дружеской обстановки и духа сотрудничества. Признание опыта коллег и желание обмениваться знаниями выступают важными элементами ежедневного взаимодействия. Со стороны руководства заметно стремление создать близкую, семейную атмосферу, в которой достаточно высоко оценивается личный вклад каждого сотрудника и укрепляется чувство принадлежности к общему делу.

Далее авторами будут представлены результаты применения популярной методики OCAI, которая позволяет с двух позиций оценить организационную культуру — здесь и сейчас (в классической интерпретации «теперь») и «предпочитаемое» (идеальное) состояние в будущем.

Для оценки организационной культуры с применением методики OCAI сформировали выборку из 57 сотрудников. Это 53 % от общего числа работников предприятия (107 человек). Выборка считается репрезентативной, так как в нее вошли респонденты с разных уровней управления и из различных функциональных под-

разделений компании. Благодаря этому можно объективно оценить текущее состояние и восприятие организационной культуры в коллективе. Структура выборки приведена в таблице 2.

Таблица 2

Структура выборки

<i>Категория персонала</i>	<i>Количество опрошенных, чел.</i>	<i>Доля в выборке, %</i>
Руководители среднего звена	8	14,0
Сотрудники офисного административного блока	16	28,1
Специалисты ИТ-подразделений	23	40,3
Проектные менеджеры и аналитики	5	8,8
Технические специалисты (инженеры, монтажники и др.)	5	8,8
<i>Всего</i>	<i>57</i>	<i>100,0</i>

Основания для включения в выборку:

- стаж работы в компании не менее 6 месяцев;
- представленность всех ключевых подразделений;
- участие как управленческого, так и исполнительского состава;
- добровольное и анонимное участие в анкетировании.

Данный подход гарантировал сбалансированность собранных суждений и помог выявить, как варьируется восприятие организационной культуры в зависимости от уровня персонала.

В результате были получены следующие эмпирические данные, представленные в таблице 3.

Таблица 3

Результаты диагностики (оценки) по каждому типу организационной культуры

<i>Тип культуры</i>	<i>«Теперь», %</i>	<i>«Предпочтительно», %</i>
А – Клановая	20,0	40,8
В – Адхократическая	12,5	21,7
С – Рыночная	39,2	22,5
Д – Бюрократическая	28,3	15,0

На основании данных диагностики был составлен графический профиль организационной культуры ИТ-компании — он представлен на рисунке 5.

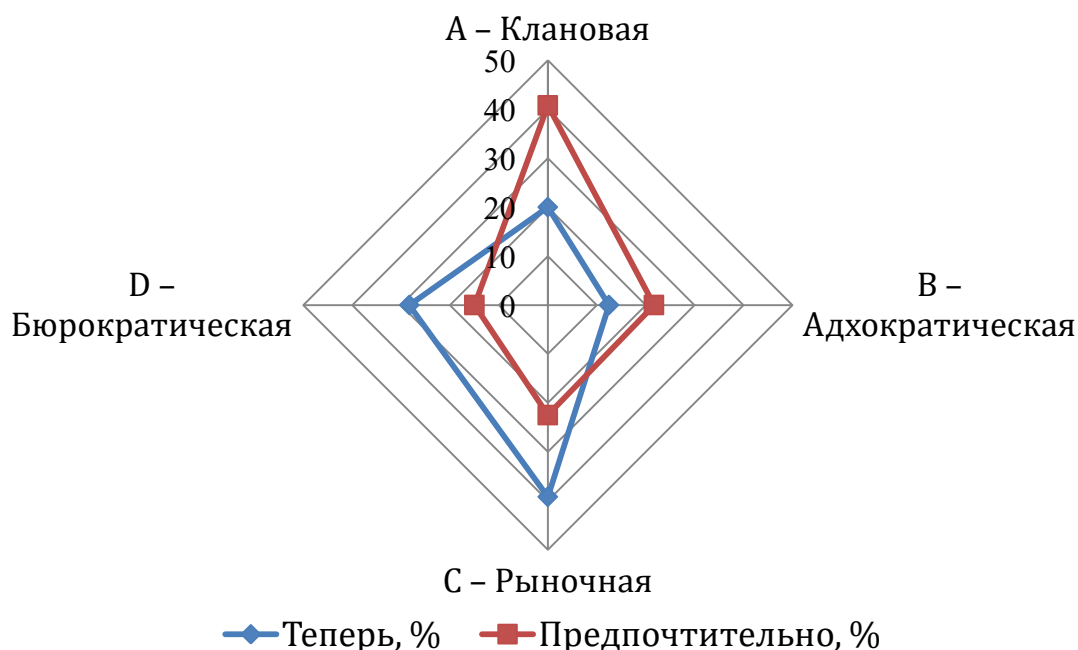


Рис. 5. Графический профиль организационной культуры ИТ-компании по результатам диагностики

Полученные результаты говорят о следующем.

На текущий момент в ИТ-компании преобладают:

— рыночный тип культуры (39,2%) — что указывает на ориентированность компании на достижение результатов, эффективность и конкурентоспособность;

— бюрократический тип (28,3%) — подчеркивающий значимость формализации, четких процедур и контроля.

В то же время сотрудники выражают стремление:

— к клановой культуре (40,8%) — ожидается усиление командной поддержки, горизонтальных связей и участия;

— к адхократической культуре (21,7%) — акцент на креативность и инновации.

Итак, основные приоритеты компании — это достижение результатов, контроль исполнения, четкая регламентация действий и поддержание формальной иерархии. Хотя такая система хорошо вписывается в модель быстрорастущей организации, нацеленной на эффективность и стандартизацию, она имеет обратную сторону: ограничивает гибкость, сдерживает креативность и снижает уровень эмоциональной вовлеченности персонала.

При этом сотрудники выражают четкую тенденцию к переходу к клановой культуре, доля которой в предпочтительном распределении увеличивается более чем в 2 раза (с 20% до 40,8%). Из анализа следует, что сотрудникам важно выстраивать более тесные горизонтальные контакты, развивать неформальное общение и доверитель-

ные отношения. При этом ключевую роль играет поддержка и активное участие руководства. Также фиксируется интерес к адхократической модели организационной культуры, что указывает на стремление к креативности, гибкости и внедрению новых решений.

После выявления преобладающего типа организационных отношений, дополнительно с использованием методики eNPS (Employee Net Promoter Score) была выполнена внутренняя оценка степени вовлеченности персонала.

Опрос состоялся в корпоративном телеграмм-канале и включал один ключевой вопрос: «Порекомендовали бы вы нашу компанию своим друзьям и знакомым как хорошее место работы?». По результатам опроса уровень вовлеченности составил 42%. В общем, полученный результат представляется неплохим и подчеркивает важность продолжения работы над повышением уровня вовлеченности сотрудников путем укрепления внутрикорпоративного взаимодействия и формирования социального капитала организации.

По результатам диагностики организационной культуры в IT-компании были сформулированы рекомендации, разработаны и обоснованы мероприятия, направленные на развитие и поддержание организационной культуры компании. Некоторые мероприятия представлены в таблице 4.

Таблица 4

Некоторые мероприятия по развитию клановой организационной культуры в IT-компании

<i>Направления совершенствования</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Ожидаемые результаты</i>
Развитие клановой организационной культуры как предпочтительной	1. Разработка системы наставничества (менторства)	– сокращение срока адаптации новых сотрудников; – снижение текучести и тревожности; – рост вовлеченности и уровня доверия в коллективе
	2. Формирование социальной сети (клубов по интересам, профессиональных сообществ)	– укрепление горизонтальных связей; – повышение уровня неформальной коммуникации; – рост удовлетворенности сотрудников от участия в жизни компании

Таким образом, по результатам исследования авторам представляется возможным сделать следующие выводы.

1. Организационная диагностика как исследовательская процедура позволяет разрабатывать оптимальные управленческие решения той или иной задачи.

2. Исследование организационной культуры осуществляется в том случае, если это необходимо для планирования развития организации и выявления ключевых проблем. Инициатива в идеале должна принадлежать руководству.

3. Планируя диагностику организационной культуры, необходимо четко сформулировать цели и основные задачи исследования. Итоги диагностики должны быть представлены объективно, с соблюдением конфиденциальности участников опроса и предложены для совместного рассмотрения руководством и сотрудниками организации.

4. По итогам проведенной диагностики организационной культуры рекомендуется разрабатывать меры и инициативы, учитывающие особенности деятельности компании и ее стратегию развития. Если диагностические выводы подтверждают отсутствие существенных расхождений, предлагаются решения, направленные на укрепление и дальнейшее совершенствование имеющейся культуры. В случаях выявления несоответствий между организационной культурой, целями и миссией компании формируются конкретные рекомендации по необходимой трансформации и коррекции культурных аспектов.

Литература

1. eLIBRARY. RU. URL: <https://www.elibrary.ru/>.
2. Ардашкин И. Б., Карпова А. Ю. Организационная культура и управление изменениями в фокусе измерений // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2014. №4 (28). С. 123–136.
3. Бекленищева А. С., Андрющенко О. В. Эффективность распределенной команды: создание поддерживающей организационной культуры в сфере электронной коммерции // Личность: ресурсы и потенциал: электронный журнал. 2024. № 3 (23). С. 98–109. URL: <https://journal.foir-gspm.ru/issues/2024/3/323202408.pdf>.
4. Головнин В. Н., Баянова Д. С., Ченцова Е. А. Особенности организационной культуры российских и зарубежных предприятий // Креативная экономика. 2022. Т. 16. № 12. С. 4775–4785.
5. Колмыкова М. А. Организационная культура производственных предприятий строительного профиля в современных российских усло-

виях: автореф. дис. ... кан. социол. наук: 22.00.08 / М. А. Колмыкова. М., 2010. 24 с.

6. Крухмалев А. А. К вопросу организационной культуры учреждений дополнительного образования в сфере культуры // Молодой ученый. 2024. № 22 (521). С. 578–580.

7. Кузьмин И. Особенности отечественной корпоративной культуры в IT-секторе. URL: <https://hrtime.ru/material/osobennosti-otechestvennoy-korporativnoy-kultury-v-it-sektore-110515/>.

8. Патутина Н. А. Предпосылки конвергентности организационной культуры в органах публичной власти // Вестник евразийской науки: электронный журнал. 2024. Т. 16. № 2. URL: <https://esj.today/PDF/24ECVN224.pdf>.

9. Прокаева Е. Г. Социально-философский анализ влияния корпоративных ценностей на устойчивость развития российских компаний // Векторы благополучия: экономика и социум: электронный журнал. 2023. № 3 (50). URL: <https://doi.org/10.18799/26584956/2023/3/1609>.

10. Строгеецкая Е. В. Организационная культура как предмет социальных наук: история изучения и определение границ понятия // Дискурс. 2017. № 6. С. 94–107.

11. Султанова Ф. Р. Роль мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников в оценке привлекательности организационной культуры проектных и производственных организаций: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 5.3.3 / Ф. Р. Султанова. М., 2023. 32 с.

12. Тумакова А. Корпоративная культура в ИТ. Особенности, приоритеты, тенденции, комментарии экспертов ИТ-рынка. URL: <https://ict-online.ru/analytics/Korporativnaya-kul-tura-v-IT-Osobennosti-prioritety-tendentsii-kommentarii-ekspertov-IT-rynka-309390>.

13. Черепанов А. В., Поликарпова Я. Н. Исследование организационной культуры субъектов малого бизнеса // Сибирская финансовая школа. 2024 № 1 (53) С. 108-115. DOI: 10.34020/1993-4386-2024-1-108-115.

14. Четверикова Н. А., Колмыкова М. А. Теоретико-методологические основы исследования социального капитала как социально-экономической категории // Вестник Самарского муниципального института управления. 2020. № 4. С. 90–98.

15. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с.

*Статья поступила в редакцию 02.09.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

© А. А. Коваль, 2025

*Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана (МГТУ), Россия**E-mail: kovalaa@student.bmstu.ru*

ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОСИСТЕМЫ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

В статье проанализированы формы и направления вовлечения студенческой молодежи в социально значимые практики, включающие исследовательскую, культурно-творческую, волонтерскую, организационную, гражданско-патриотическую, спортивно-туристическую и другие виды деятельности на примере МГТУ им. Н. Э. Баумана. Систематизация направлений деятельности структурных подразделений позволила выделить укрупненные функциональные блоки, характеризующие социальную активность студенческой молодежи. Установлено, что взаимодействие данных блоков формирует многоуровневую экосистему участия, обеспечивающую включенность субъектов образования в различные сферы университетской жизни, развитие социальных связей и расширение пространства возможностей для личностного, профессионального и гражданского роста.

Ключевые слова: студенческая молодежь, социальная активность, управление, технический вуз, экосистема, студенческие объединения.

В условиях трансформации системы высшего образования возрастает значимость формирования в университетской среде социальной активности студенческой молодежи, рассматриваемой не только как средство профессионального становления, но и как фактор развития университетского сообщества и укрепления гражданской идентичности. Современная система высшего образования ориентирована на формирование социально ответственной, активной и инициативной личности, способной к участию в общественно значимых процессах. В этих условиях особую значимость приобретает изучение социальной активности студенческой молодежи как объекта управления, ресурса развития университетского сообщества, механизма интеграции обучающихся в практики различной направленности и фактора формирования профессиональной и гражданской идентичности.

Цель настоящего исследования заключается в анализе функционирования форм социальной активности студенческой молодежи, определении ее основных направлений, обеспечивающих развитие социального капитала студенчества, на примере технического университета.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

1) изучить различные подходы к трактовке понятия «социальная активность»;

2) рассмотреть формы социальной активности студенческой молодежи как объект управления экосистемы технического вуза и охарактеризовать спектр основных направлений, обеспечивающих включение обучающихся в социокультурные, профессиональные, творческие и общественные практики.

Объектом исследования выступает социальная активность студенческой молодежи Московского государственного технического университета (МГТУ) им. Н. Э. Баумана, *предмет исследования* — формы и направления социальной активности студенческой молодежи как объект управления экосистемы вуза.

Выбор объекта исследования определен автором в связи с тем, что МГТУ им. Н. Э. Баумана обладает развитой инфраструктурой научно-исследовательской, проектной, творческой и общественной деятельности; в нем сформирована комплексная система молодежной политики, объединяющая студенческое самоуправление, культурно-творческие и спортивные инициативы, научно-техническое творчество, волонтерские и социальные проекты, гражданско-патриотические мероприятия, а также программы взаимодействия с профессиональными и выпускными сообществами, что создает широкие возможности для включения студенческой молодежи в разнообразные формы социальной активности.

Исследовательский поиск показал, что молодежь в социологии понимается как социально-демографическая группа, которая, усваивая опыт предыдущих поколений, одновременно вносит новые идеи и выполняет новаторскую функцию. Она выступает важным источником инноваций и движущей силой социальных изменений: с одной стороны, перенимает традиции и ценности старших, обеспечивая сохранение культурного наследия, а с другой — предлагает собственные подходы и взгляды, способствуя обновлению и адаптации общественных институтов к современным условиям. Ю. А. Зубок отмечает, что молодежь, будучи частью социальной структуры общества, отражает его культурную специфику через сочета-

ние традиционных и современных элементов, что и формирует ее характерные особенности [1].

Д. В. Вашумирская, анализируя существующие исследования в области социальной активности молодежи, отмечает, что данное понятие в научной литературе сформировалось в русле двух методологических подходов — деятельностного и личностного [2].

В рамках деятельностной традиции, представленной работами Е. М. Бабосова, Г. Е. Зборовского, Е. М. Токарева, С. С. Фролова, социальная активность трактуется как мера целенаправленной преобразовательной деятельности индивида, проявляющаяся в его участии в общественной жизни и влиянии на социальную среду, а также в формировании соответствующих социальных качеств личности [3, 4].

С позиции личностного подхода, отраженного в трудах Е. А. Якубы, А. А. Кратко, социальная активность интерпретируется как системное свойство личности, выражающее уровень ее включенности в социальные взаимодействия, степень сформированности социальной субъектности и глубину взаимоотношений с социумом. Подобное понимание согласуется с выводами, представленными в исследованиях Н. В. Каргаполовой, подчеркивающих, что социальная активность представляет собой комплексное качество, определяющее характер и интенсивность социальных связей индивида [5, 6].

Другая группа исследователей — К. Н. Савельева и Е. В. Калинкина — указывают, что социально активный студент представляет собой эмоционально вовлеченную и творчески ориентированную личность, обладающую лидерскими и коммуникативными качествами, что выражается не только в успешном освоении образовательных программ, но и в участии во внеучебной, общественной и проектной деятельности. В условиях технического университета такой обучающийся, как правило, демонстрирует устойчивую академическую успеваемость, склонность к инициативному поведению, способность организовывать работу коллектива, проявляет креативность и ориентацию на открытые формы взаимодействия, что характерно для экстравертированных моделей социального поведения [7].

Д. В. Емелин отмечает, что изучение форм и факторов привлекательности интеллектуально-творческой деятельности студентов в университетской среде демонстрирует необходимость интеграции традиционных форм студенческой науки с новыми проектными форматами, ориентированными на прикладные и инновационные результаты. Исследователь подчеркивает актуальность концепции

«круга солидарности», предложенной Эмилем Дюркгеймом, рассматривая ее как теоретическое основание для расширения состава участников интеллектуально-творческих практик в современных условиях. В этой связи особое значение приобретает консолидация разрозненных видов деятельности, включающих выполнение учебных проблемных задач, участие студентов в научных коллективах, семинарах и лабораториях, а также разработку и реализацию проектных инициатив и стартапов, основанных на прорывных идеях. Предполагается, что формирование устойчивых солидарных групп, объединяющих учебные, исследовательские и предпринимательские направления, способно повысить мотивацию студенческой молодежи к систематическому участию в интеллектуальной деятельности, сделать такие практики регулярными и способствовать увеличению числа участников будущего профессионального слоя интеллектуалов, доля которых, по оценкам автора, пока остается сравнительно невысокой [8].

Опираясь на позицию Н. В. Цыбульской, рассматривающей социальную активность как совокупность разнообразных форм деятельности, можно определить формы социальной активности современной студенческой молодежи как устойчивые и институционально закрепленные способы социального поведения и взаимодействия студентов, выражающие их участие в различных сферах общественной жизни [9].

Проанализированные исследования подчеркивают важность и необходимость рассмотрения представленных форм социальной активности студенческой молодежи как объекта управления экосистемы технического университета, характеризующихся широким спектром направлений и опорой на разветвленную институциональную структуру, обеспечивающую условия для включения обучающихся в социокультурные, профессиональные, творческие и общественные практики.

На примере МГТУ им. Н. Э. Баумана выделены ключевые направления, среди которых деятельность Управления молодежной политики, координирующего студенческие объединения, добровольческие проекты, гражданско-патриотические инициативы, работу студенческих СМИ и формы самоуправления; культурно-творческая активность, развиваемая на базе Дворца культуры и включающая участие в творческих коллективах, конкурсах и фестивалях; инженерно-техническое и инновационное творчество, реализуемое Центром молодежного научно-технического творчества посредством конструкторских бюро, инженерных клубов, проектных школ, хаков и конкурсов.

Дополнительными направлениями выступают участие в профессиональных сообществах выпускников в рамках деятельности Центра содружеств выпускников, где развиваются менторские программы и площадки профессионального взаимодействия, а также социально-бытовая и самоуправленческая работа, формируемая в общежитиях под руководством Центра по размещению и сопровождению проживающих. Значимая роль принадлежит и музею МГТУ им. Н. Э. Баумана, вовлекающему студентов в экскурсионные, исследовательские и просветительские проекты, ориентированные на сохранение историко-культурного наследия. В совокупности обозначенные направления формируют многопрофильную экосистему социальной активности, включающую инженерно-технические, культурно-творческие, медийные, волонтерские, профессионально-общественные и самоуправленческие формы участия студенческой молодежи, обеспечивая условия для их социального развития и интеграции в университетское сообщество [10] (табл. 1).

Таблица 1

Формы социальной активности студенческой молодежи

<i>Форма</i>	<i>Ключевое содержание</i>	<i>Примеры и показатели (по данным описания)</i>
Развитие студенческого самоуправления	Представительство интересов студентов; развитие студорганizations и клубов; обмен практиками	– студсовет (с 2006 г., 32 организации, >2 500 активистов); – проекты «Координаторы», «Старостат»; – конкурс «Студент года»
Развитие студенческих СМИ	Производство контента; медиаобразование; координация медиасообщества	– «Media BMSTU»: лауреаты «Студент года»; – лидеры рейтинга «Наука. Образование. Студенчество»; – 5 медиакурсов (фото/видео/дизайн/SMM/продюсирование), >300 участников в год
Общественно значимые проекты	Научно-образовательные, спортивно-оздоровительные и культурные мероприятия; адаптация первокурсников	– >500 мероприятий в год; – лагерь «Школа молодого бауманца» (в 2024 г. – 2 107 участников); – СОПК «Приемная комиссия» (>30 000 анкет в год); – отряд «Траектория» (примерно – 360 экскурсий)

Окончание табл. 1

Патриотическое воспитание	Историко-патриотические мероприятия, акции памяти, просветительские форматы	– клуб «Вектор»: «Ликбез», выставки
Студенческий спорт и туризм	Популяризация ЗОЖ, массовый спорт, клубная и секционная деятельность	– спортклубы (BAS, «Бауманские панды», Bauman Esports и др.)
Молодежное НТ-творчество	Курирование студенческих конструкторских бюро; технопроекты; популяризация инженерного творчества	– 5 студенческих КБ (МКЦ, ЦМР, МИЦ «Гидронавтика», «Формула студент»)
Студенческое творчество	Проектная и сценическая деятельность; инфраструктура Дворца культуры	– коллективы («Гаудеамус», «Perpetuum mobile», «Александр шоу-балет» и др.); – проект «Академия» (в 2024 г. – 10 направлений)
Добровольчество	Событийное и социальное волонтерство; развитие компетенций волонтеров	событийное волонтерство (>700 студентов в год)
Социальная поддержка обучающихся	Материальная поддержка, стипендии, льготы и нематериальные меры	– совместно с профсоюзом вуза
Карьера и профориентация	Карьерные мероприятия, ярмарки вакансий, коммуникация с работодателями	– лекции с работодателями, выставки вакансий; – студенческий Центр карьеры
Участие во внешних проектах (гранты)	Консультации и сопровождение заявок; участие в конкурсах	– «Росмолодежь. Гранты»

Как показал анализ форм социальной активности студенческой молодежи как объекта управления экосистемы технического университета, систематизация направлений деятельности структурных подразделений МГТУ им. Н. Э. Баумана позволяет выделить ключевые сферы и типы участия субъектов образования в жизни вуза. От-

мечается, что совокупность данных направлений образует целостную экосистему социально значимых практик. Важно подчеркнуть, что указанная система объединяет как индивидуальные, так и коллективные формы социальной активности, обеспечивая студентам возможность реализации личностных, профессиональных и гражданских стратегий участия в различных сегментах университетской среды — от волонтерства и социального проектирования до инженерного творчества, участия в творческих коллективах, медийных инициативах, спортивных мероприятиях и работе общественных советов [11].

Проведенный анализ форм социальной активности современной студенческой молодежи как объекта управления в экосистеме технического вуза позволяет представить выявленные направления в виде укрупненных функциональных блоков:

- учебно-профессиональное направление — включает карьерное сопровождение, профориентационные программы, молодежное научно-техническое творчество, участие в грантовых и проектных инициативах;

- общественно-организационная деятельность — охватывает студенческое самоуправление, работу студенческих СМИ, социальные инициативы, добровольчество и механизмы социальной поддержки обучающихся;

- культурно-творческая деятельность — реализуется посредством участия студентов в творческих объединениях, культурных мероприятиях, конкурсах, фестивалях и проектах университетской культурной среды;

- гражданско-патриотическая активность — направлена на формирование гражданской идентичности, ценностных ориентаций и вовлеченности в общественно значимые практики;

- спортивно-туристическая деятельность — обеспечивает развитие физической культуры, командного взаимодействия, массового спорта и активности на основе спортивных и туристических программ.

Таким образом, в совокупности представленные направления формируют целостную экосистему социальной активности студенческой молодежи технического университета, обеспечивающую условия для личностного, профессионального и гражданского развития, а также укрепления университетского сообщества. В этой связи можно рассматривать социальную активность как структурно организованное пространство, в котором студенты осваивают социальные роли, формируют навыки межличностного взаимодействия, ли-

дерства и самоорганизации. Комплексность и институциональная поддержка данных форм социальной активности создают условия для воспроизводства социального капитала, повышения интеграции студентов в академическую и профессиональную среду, а также формирования устойчивых механизмов гражданского участия.

Все вышесказанное дает основание полагать, что представленные формы социальной активности студенческой молодежи как объект управления экосистемы технического вуза способствуют подготовке социально зрелых, профессионально ориентированных и ответственных молодых специалистов, формированию устойчивой и эффективной экосистемы участия в условиях технического вуза.

Литература

1. Зубок Ю. А., Селиверстова Н. А. Представления молодежи о будущем страны в проекции культуры // Наука. Культура. Общество. 2023. Т. 29. № 3. С. 39–52. DOI: 10.19181/nko.2023.29.3.1.
2. Вашумирская Д. В. Роль социальной активности студентов в рамках университетской жизни // Северо-Кавказский психологический вестник. 2023. Т. 21. № 2. С. 60. DOI: 10.21702/ncpb.2023.2.6.
3. Зборовский Г. Е., Костина Н. Б. Социология управления: учеб. пособие для студентов вузов. М: Гардарики, 2008. 272 с.
4. Щемелева И. И. Управление социальной активностью студенческой молодежи: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. социол. наук / И. И. Щемелева. Хабаровск, 2023. 27 с.
5. Пилипенко А. Э., Пантелеев В. Г. Социальная активность студенческой молодежи: опыт исследования смысловых представлений // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология». 2021. Вып. 3 (284). С. 84–97. DOI: 10.53598 / 2410-3691-2021-3-284-84-97.
6. Пилипенко А. Э. Социальная активность студенческой молодежи Ростовской области: институциональные условия формирования и барьеры при конвертации в профессиональные ресурсы: дисс. на соискание уч. степени канд. социол. наук / А. Э. Пилипенко. Ростов-на-Дону, 2022. 222 с.
7. Савельева К. Н., Калинкина Е. В. Социальная активность студентов технического вуза // Молодой ученый. 2025. № 26 (577). С. 425–428.
8. Емелин Д. В. Интеллектуально-творческая активность студенческой молодежи как условие расширения «круга солидарности» // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. 2024. Вып. 1. С. 104–114. DOI: 10.24412/2071-6141-2024-1-104-114.
9. Цыбульская Н. В. Особенности социальной активности студенческой молодежи: социологический аспект // Веснік Брэсцкага ўніверсітэта. Серыя 1. Філасофія. Паліталогія. Сацыялогія. 2017. № 2. С. 126–132.

10. Стратегия развития молодежной политики МГТУ им. Н. Э. Баумана до 2027 года. М.: Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана, 2025. 40 с.

11. Певная М. В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики: монография / Под науч. ред. Г. Е. Зборовского. М: Юрайт, 2025. 433 с.

*Статья поступила в редакцию 22.09.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом С. В. Косицыной*

УДК 338.001.36+316.43

© В. О. ГРЕХОВОДОВА¹, О. Г. САВЧЕНКО², А. Н. ЖИЩЕНКО³, 2025

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

² Самарский государственный экономический
университет (СГЭУ), Россия

³ Западно-Казахстанский государственный университет
им. М. Утемисова (ЗКГУ), г. Уральск, Казахстан

E-mail ¹: grekhovodovav06@mail.ru

E-mail ^{2,3}: savoed15@rambler.ru

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС ЧЕЛОВЕКА И ЕГО ДОХОДЫ

В статье раскрывается значимость получения профессиональных знаний и навыков для дальнейшего улучшения материального благосостояния и личностного благополучия. Представлены основные факторы, доказывающие влияние образовательного капитала на социальный статус и доходы человека. Проведен анализ зависимости размера заработной платы от уровня полученного образования. Выделены основные барьеры в получении качественной специальности и предложен комплекс мер для их решения.

Ключевые слова: образовательный капитал, социальный статус, доходы, заработная плата, квалификация, профессиональная подготовка.

Введение

Образование является неотъемлемой частью жизни современного человека, позволяя расширять свой кругозор, развиваться в различных областях человеческой деятельности, увеличивать свое влияние на других людей и повышать свою значимость в их глазах. Оно также помогает формировать личность, дает возможность социального роста и увеличения своих доходов.

По мнению, представленному автором работы [1], положение и место человека в обществе определяется совокупным социально-экономическим статусом, включающим в себя доход, власть, престиж и образование. Совокупный социально-экономический статус — высокий, средний или низкий — может быть «предписанный/от рожде-

ния» либо «достигнутый». Как показывают исследования, чаще всего он является достигнутым [3, 4 и др.]. Еще в древности полученное образование предопределяло, к какому социальному классу будет относиться человек. Почетное место в классе философов-правителей доставалось сильным индивидам, не испугавшимся трудностей и прошедшим весь свой путь до конца[1].

Для российского общества конца XX века образование для среднего класса определялось не ниже средне специального, но в наше время состав среднего класса неоднороден по качеству полученного образования. А работодатели ищут сотрудников не просто с хорошим образованием, а с разноплановым [2]. Таким образом, можно говорить о том, что наличие образования и разноплановые профессиональные навыки становятся важными факторами для реализации потенциала индивида.

Все вышеизложенное предопределило цель данного исследования — проанализировать и обосновать влияние образовательного капитала на уровень доходов и социальное положение индивида.

Поставленная цель подразумевает реализацию следующих задач:

- 1) проследить, как наличие образования влияет на социальный статус и положение человека в обществе;
- 2) дать оценку влиянию образования на доходы человека;
- 3) выявить барьеры, препятствующие получению качественного образования, и предложить пути их преодоления.

Объект исследования — связь уровня образования с социально-экономическим положением личности.

Предмет исследования — зависимость социального статуса и уровня доходов человека от его образовательных характеристик.

Результаты исследования

Основоположники теории человеческого капитала Г. Беккер и Т. Шульц утверждают, что образование — это «инвестиция, которая повышает продуктивность человека и, следовательно, его доход и статус» [5].

Продуктивность способствует повышению заработной платы на рынке труда, открывая новые возможности для улучшения материального положения индивида: возможность покупать продукты лучшего качества, жить в более комфортных условиях, иметь престижное жилье и автомобили, а также возможность позволить себе дорогой отдых, тем самым повышая свой социальный статус в обществе.

Исследователи социальной стратификации пришли к следующему выводу: престиж и социальный статус не могут существовать

в отрыве от профессиональной деятельности человека, но обладание конкретной, престижной профессией (специальностью) не всегда позволяет человеку улучшить свой социальный статус [6]. Например, в 2024 году в список 10 самых оплачиваемых вакансий в России входили рабочие специальности, а престижная профессия врача, как известно, в настоящее время низкооплачиваемая.

Если говорить о мировых тенденциях, то статистика напрямую доказывает влияние высшего образования на доход, в частности, в профессиональных сферах с высоким уровнем конкуренции. Например, в 2025 году на сайте Группы Всемирного банка были опубликованы данные о том, что люди, имеющие высшее образование, в среднем зарабатывают на 58% больше, чем те, кто имеет только среднее образование [7]. Взаимосвязь доходов и образования можно проследить и по отчетам Росстата [3] (в 2024 году средний месячный доход людей с высокой профессиональной квалификацией в некоторых отраслях составлял порядка 120 000 рублей, в то время как заработная плата людей, не имеющих диплома и опыта работы, в среднем не превышала 40 000 рублей). Следовательно, можно заключить, что вероятность перехода из нижнего диапазона получения доходов в верхний диапазон намного выше у лиц с высшим образованием, чем у индивидов без него.

Выделим ключевые факторы, которые отражают взаимосвязь образовательного уровня с материальным благосостоянием.

1. Территориальное расположение.

Крупные мегаполисы зачастую имеют более высокий спрос на специалистов с профессиональной подготовкой, поскольку конкуренция на рынке труда в таких городах большая, следовательно, и зарплата в таких регионах, по статистике, выше. Например, средняя заработная плата в г. Москве в 2024 году составляла 160 тыс. рублей в месяц, а в г. Тольятти (Самарская область) — 65 тыс. рублей в месяц [9].

2. Повышение квалификации.

Еще одним фактором, подтверждающим неразрывную связь образования с получаемыми доходами, является профессиональное развитие. Индивиды, продолжающие совершенствовать свои профессиональные навыки, повышая квалификацию, и их разноплановость, увеличивают уровень своей заработной платы на 20% [10].

3. Актуальность специальности.

Важно понимать, что каждая профессия имеет разный уровень спроса, особенно в условиях стремительного технологического прогресса. Так, в условиях цифровизации большим спросом пользуются

специалисты в сфере IT (разработчики, аналитики, специалисты по кибербезопасности). Врачи, педагоги, инженеры и юристы также продолжают сохранять высокий спрос на рынке труда. Работодатели готовы предложить сравнительно более высокую оплату труда экспертам с востребованным профилем подготовки.

По официальным данным Росстата, общероссийская средняя почасовая оплата труда составляет 382 рубля [3]. Но, оценивая влияние образования на доходы человека, можно увидеть устойчивый разрыв в средних доходах между группами с разным образовательным уровнем. С усилением конкуренции на рынке квалифицированных кадров почасовые ставки в России постоянно растут. Средний показатель роста за последний год составил 8,7%, что превышает уровень инфляции. Эти данные, а также данные, предоставленные Всемирным банком, позволяют прийти к выводу о том, что каждая следующая образовательная ступень приводит к увеличению индивидуального дохода на 10% [11].

Несмотря на структурные изменения в экономике, дефицит кадров, определенная часть социума продолжает сталкиваться с трудностями в получении высшего образования или нужной квалификации, а следовательно, и в улучшении качества жизни.

В результате анализа данной проблемы были выявлены основные барьеры, препятствующие получению качественного образования.

Первый барьер — основное препятствие для получения образования — нехватка денежных средств. Статья 43 Конституции РФ гарантирует «общедоступность и бесплатность» среднего профессионального образования и право «на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование» в государственных (муниципальных) образовательных учреждениях [12]. Однако не всегда получается пройти конкурс или стать обладателем гранта на обучение в вузе, и за получение специальности зачастую приходится платить. Средняя стоимость обучения в вузах России в 2025 году составляет 224 667 рублей в год [13]. Многие семьи не могут позволить себе такие расходы, тем самым лишая своего ребенка возможности получить достойную профессию, что впоследствии становится большим барьером для личности в достижении высот и возможности занять лидирующие позиции в социальной иерархии.

Вторым барьером в получении качественных знаний является система образования. Большинство вузов продолжают использовать устаревшую методику преподавания и старые учебные материалы, которые не удовлетворяют стандартам современного образования в

условиях стремительно развивающихся технологий. В результате выпускники вузов не имеют достаточных «цифровых» знаний для решения поставленных задач. Такие специалисты не могут составить достойную конкуренцию на рынке труда и достичь успехов в карьере.

Третьим — заключительным — барьером является отсутствие в образовательных учреждениях качественной практики (многие университеты не владеют нужным оборудованием для получения студентами необходимого образовательного опыта, либо же это оборудование является устаревшим и отличается от современных разработок). Таким образом, обучающиеся лишаются возможности применить полученные знания в жизни и могут оказаться беспомощными в настоящих рабочих условиях.

Как было установлено выше, за отсутствием качественного образования следует отсутствие перспектив и шансов улучшить свое материальное положение.

Барьеры, выявленные в ходе исследования, необходимо сокращать. Сделать это возможно двумя способами.

Во-первых, необходимо увеличить количество бюджетных мест для разных специальностей. Всего Министерство науки и высшего образования России утвердило 592 017 бюджетных мест на 2025/2026 учебный год, сохранив их общий объем на уровне предыдущего учебного года [14].

Больше всего бюджетных мест выделено для следующих направлений:

- педагогические науки;
- информатика;
- сельское, лесное и рыбное хозяйство.

А направления «экономика» и «психология» претерпели сокращение бюджетных мест. Важно понимать: обучение по данным направлениям является дорогостоящим, при этом пользуется большим спросом среди абитуриентов, что повышает необходимость выделения грантов на эти специальности. Значительно облегчит ситуацию увеличение льгот и выплаты пособий для малоимущих и многодетных семей на обучение детей в высших учебных заведениях. Тогда абитуриенты из необеспеченных семей, выбравшие направления, не подкрепленные бюджетными местами, будут иметь с другими абитуриентами равные возможности при поступлении.

Во-вторых, необходимо модернизировать систему обучения, интегрируя актуальные технологии, учебные пособия и новые методики преподавания, а также обеспечив наличие качественного оборудования, чтобы студенты могли получить практический опыт в

сфере профессии, которой они обучаются. Получив необходимые навыки, выпускники будут иметь преимущества на рынке труда и возможность составить достойную конкуренцию, повышая свои шансы занять престижную высокооплачиваемую должность.

При этом, согласно последним исследованиям, к важным мотивирующим факторам для увеличения своего образовательного капитала студенты относят не только получение в будущем высокооплачиваемой должности, но и статуса, самореализации, уважения и исполнение мечты [10].

Выводы

Образование играет важную роль в жизни человека, открывая ему новые возможности для построения успешной, состоятельной и комфортной жизни. Наличие образовательного капитала повышает самооценку и уверенность человека в будущем, мотивируя его на совершенствование своих умений и навыков. Высококвалифицированный специалист всегда востребован на рынке труда и может рассчитывать на более высокий уровень заработной платы.

Установлено, что серьезными препятствиями для получения профессиональных знаний в высших учебных заведениях является нехватка финансов у малообеспеченных и многодетных семей. В то же время семьи с высокими доходами могут обеспечить своим детям образование в престижных вузах, оплачивать дополнительные образовательные практики и многое другое. Следовательно, можно говорить о том, что доступ к качественному образованию только усиливает социальное неравенство [4]. Поэтому наличие образовательного капитала является мощным инструментом не только увеличения дохода индивида, но и повышения его социального статуса.

Литература

1. Социология: учебник и практикум для вузов / А. И. Кравченко. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2025. 433 с.
2. Кадровый голод в 2025: прогноз дефицита. URL: https://secrets.tbank.ru/blogi-kompanij/kadry-2025/?ysclid=miyjs44843756587756&utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F.
3. Беляева Л. А. Средний класс в современной России: теоретическая конструкция стала реальностью? // Вестник Института социологии. 2024. Т. 15. № 4. С. 16–33. DOI: 10.19181/vis.2024.15.4.2 EDN: YRNUXD.
4. Жакубеков Р. С. Деньги как фактор социальной стратификации // Вестник науки: электронный журнал. 2025. Т. 4. № 6 (87). С. 131-136. URL: <https://www.вестник-науки.pf/article/24552?ysclid=mizy1r9ju813726174>.

5. Довбенко М. В., Осик Ю. И. Современные экономические теории в трудах нобелиантов. М.: Академия естествознания, 2011. 305 с.
6. Печкуров И. В. Аксиология престижа и статуса в практиках демонстративного потребления в российской социальной действительности // Гуманитарий Юга России. 2018. Т. 7. № 1. С. 192-200. DOI: <https://doi.org/10.23683/2227-8656.2018.1.17>.
7. Группа Всемирного банка URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/topic/education/overview>.
8. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru>.
9. Рейтинг российских городов по уровню зарплат — 2024. URL: <https://riarating.ru/infografika/20240930/630270396.html>.
10. Образование: занятость, производительность, карьера. Доклад о реализации образовательных программ федерального проекта «Содействие занятости» / И. А. Коршунов, Н. Н. Ширкова, А. Г. Ереги́на. М.: Высшая школа экономики, 2025. 36 с.
11. Средняя зарплата в час в России: реальные почасовые ставки по стране. URL: <https://sky.pro/wiki/money/srednyaya-zarplata-v-chas-v-rossii-realnye-pochasovye-stavki-po-strane/>.
12. Конституция Российской Федерации (с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/>.
13. Средняя стоимость обучения в вузах России 2025. URL: <https://tabiturient.ru/vuzcost/>.
14. Определено количество бюджетных мест в вузах на 2025/2026 год. URL: <https://vuzopedia.ru/news/7926#>.

*Статья поступила в редакцию 15.09.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

© Н. П. ЩУКИНА, 2025

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

E-mail: nina_shukina@mail.ru

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ПРЕСТУПНОСТИ: К ВОПРОСУ О ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВАНИЯХ ИЗУЧЕНИЯ ЛИЧНОСТИ ПРЕСТУПНИКА

Если вы не можете видеть во мне человека,
то вы никогда не будете относиться
ко мне как к человеку.

Д. Р. Райт

Статья основана на обзоре работ российских и зарубежных ученых о личности преступника. При этом в качестве основного метода исследования выступает интегративный обзор специальной литературы с фокусом внимания на наиболее признанных в криминологии теориях, объясняющих связь личности и преступности, подразделяемых на теории структур и процессов. Подчеркивается роль эффекта развития в объяснении связи личности и преступности, тем самым проблематизируется само понятие личности преступника, активно используемое в российской криминологии.

Ключевые слова: криминология «чужого», личность преступника, модель личности Айзенка, преступность, пятифакторная модель Голдберга, ситуационная теория действия, теория самоконтроля.

Введение

Тема взаимосвязи личности и преступного поведения представлена в криминологии на протяжении всей истории развития данной дисциплины [1]. Выходят в свет многочисленные публикации о личности рецидивиста, наркомана-преступника, корыстного преступника, осужденного, террориста и т.п., защищаются диссертации по соответствующей тематике [2–4]. В числе же наиболее цитируемых в отечественной криминологии оказываются, как правило, работы таких ученых, как Ю. М. Антонян, А. И. Долгова, В. Н. Кудрявцев, В. Е. Эминов. Как в XX в., так и сегодня в науке представлены две точки зрения касательно личности преступника: о том, что таковая

существует и полярная точка зрения. В течение нескольких десятилетий продолжается дискуссия об актуальности самой постановки вопроса о личности преступника [5–7], нашедшая отражение в ежегодно проводимых Долговских чтениях [8]. Согласимся, что отчасти эта дискуссия связана с упорным неприятием представления о том, что нормальные, обычные люди насилуют, убивают детей, отчасти — со стремлением к простым и прямым ответам на сложные вопросы [6].

Вероятно, свое влияние на продолжение и содержание данной дискуссии оказало распространенное в криминологии описание отдельных свойств, черт личности, влияющих на преступное поведение. При этом вне внимания — и нередко — криминологические теории, объясняющие связь личностных черт и преступности. В таком абстрагировании исследователей от современных криминологических теорий свою роль сыграло то, что объяснение преступности — общий уровень объясненной дисперсии — весьма низок. К такому выводу пришли, изучив криминологические теории периода 1968–2005 гг., Д. Вайсбурд и А. Р. Пикеро [9]. Однако за прошедшие затем годы в науке появились новые теории, да и старые были проверены не раз.

Тем не менее и сегодня общим для большинства работ сторонников и противников существования личности преступника является смещение исследовательского интереса с тщательного описания теоретических оснований проводимых исследований — как, впрочем, и методологических — на презентацию полученных результатов [10]. Многие работы о личности преступника приближаются к предмету, как правило, абстрактно или с помощью анализа «уголовных дел», «судебной статистики». В ряде работ говорится об опросах экспертов, осужденных. При этом вне внимания — вопросы о репрезентативности полученных данных, принципах отбора исследуемых документов и т.п. [11, 12]. Что касается теоретических оснований изучения рассматриваемой проблемы, то и в диссертациях с соответствующим названием нередко даже не упоминаются современные криминологические теории [3]. Исследования зарубежных криминологов оказываются нередко «дамой под вуалью». Справедливо ради заметим, что в некоторых работах упоминаются такие криминологические теории, как аномии, обучения и дифференциальной ассоциации, при абстрагировании от обоснования выбора именно данных теорий и того, что сегодня в результате их развития произошли определенные изменения, в том числе в их названии [4].

Возможно, такое положение дел связано с тем, что преступность — «слишком практическая проблема» [13]. Отсюда приоритеты в криминологии отдаются обучению практическим — не исследовательским — навыкам, что сказывается на тематической направленности и качестве проводимых исследований [14, с. 16], а также ведет к недооценке криминологических исследований практиками уголовной политики. Подчеркнем, что данная тема была специально рассмотрена на Долговских чтениях в 2024 г. [15].

Теории в научном дискурсе играют исключительно важную роль. Вспомним в этой связи мысль К. Поппера о предназначении теорий «улавливать то, что мы называем «миром», для осознания, объяснения и овладения им» [16, с. 54]. Более того, знание криминологических теорий — их множества — позволяет и исследователю, и практику уголовной политики предупреждать ситуации попадания в плен собственных иллюзий, предпочтений, опыта на поле планируемой и осуществляемой ими деятельности.

В силу сказанного выше представляется актуальным вопрос о теоретических основаниях изучения взаимосвязи личности и преступности. В этой связи цель настоящей работы заключается в выявлении и анализе особенностей теоретических оснований изучения личности преступника, того, какое влияние оказывают современные криминологические теории на изучение связи личности и преступного поведения.

Объект исследования — сложившиеся практики изучения связи личности и преступного поведения.

Предмет исследования — теоретические основания сложившихся практик изучения связи личности и преступного поведения.

Материалом для настоящего исследования послужили работы российских и зарубежных ученых по теме взаимосвязи личности и преступности. При этом в качестве основного метода настоящего исследования выступает интегративный обзор специальной литературы. Суть данного метода заключается не в сборе и оценке всей совокупности проведенных исследований, а в объединении перспектив и идей из разных исследовательских традиций.

Интегративный обзор специальной литературы проводился по следующим критериям:

- 1) временные границы разработки и применения теорий (1960-е гг. — настоящее время);
- 2) упоминание и анализ в отбираемой литературе теорий, объясняющих связь личности и преступности;

3) фокус внимания — на наиболее признанных в криминологии теориях, объясняющих связь личности и преступности.

Результаты исследования

К настоящему времени разработан целый ряд теорий, объясняющих связь личности с преступностью, и многие из этих теорий являются теориями черт [13]. Согласимся, что идея влияния черт личности на ее решение участвовать в преступных действиях вполне реалистична. Вместе с тем нельзя не согласиться и с тем, что, говоря о связи личности и преступности — доминирующего в науке вопроса [17], важно определиться с сущностными характеристиками самой дефиниции личности. Поэтому вслед за Изабель Тильманн — лауреатом премии Шарлотты и Карла Бюлера Немецкого психологического общества 2024 года — сосредоточим внимание на основных составляющих личности: ее чертах [17], под которыми будем понимать «относительно устойчивые модели мыслей, чувств и поведения, отражающих тенденцию реагировать определенным образом при определенных обстоятельствах» [18, р. 140]. В данном определении есть три ключевых аспекта:

1) черты личности и стабильны, и пластичны одновременно: они относительно устойчивы, в то же время, согласно метааналитическим данным, они могут меняться;

2) черты личности описывают склонности индивидов думать, чувствовать и действовать определенным образом: они проявляются не только в наблюдаемом поведении, но и в мыслях индивидов (убеждениях, идеях) и чувствах (эмоциях, настроении), то есть они не детерминируют поведение, а говорят о вероятности определенного поведения;

3) черты личности не раскрываются в вакууме, они проявляются во взаимодействии с окружающей средой или в ответ на нее [17].

Однако такая особенность черт личности была обнаружена далеко не сразу. Остановимся несколько на том, как происходило обнаружение этих особенностей черт личности в науке.

Заметим, что большое разнообразие черт личности, описанное в свое время в науке, и отсутствие в ней согласия о том, как организовать или структурировать это разнообразие, вероятно, и стало одним из факторов скептицизма относительно полезности личности для объяснения преступности.

Знаковую роль в оспаривании такого скептицизма сыграли исследования Г. Айзенка и Л. Голдберга, показавших, что «вселенная

значимых черт личности» может быть охвачена тремя — пятью измерениями личности¹. В теории Айзенка были выделены три основных личностных черты: невротизм, экстраверсия и психотизм, названные ученым уникальным набором характеристик личности [19]. Его исследования подтвердили связь между этими чертами личности и преступностью: люди с высоким уровнем экстраверсии и невротизма могут быть более склонны к преступному поведению из-за их склонности к импульсивности и эмоциональной нестабильности. Критики данной теории отмечали, что большая часть используемых в ней данных получена с помощью самооценки, отличающейся склонностью к предвзятости, к высказыванию социально желательных позиций, тем самым к нечестности, а также отсутствию самоанализа. Полемизируя с этими критиками, Айзенк выразил надежду на полезность своей теории и ее развитие в последующих работах, подчеркивая, что научные концепции не являются правильными или неправильными; они полезны или бесполезны [20, р. XII].

В последние годы наиболее принятой и представленной в «впечатляющем количестве исследований» [21] является пятифакторная модель личности Л. Голдберга [22]. Данная модель представляет собой набор из следующих измерений черт личности: доброжелательность, добросовестность, открытость опыту (иногда называемая интеллектом), экстраверсия и невротизм. Как видим, модель Голдберга включает экстраверсию и невротизм, определяемые аналогично тому, как это сделано в теории Айзенка [21]. В совокупности эти пять личностных характеристик предсказывают многочисленные важные жизненные результаты и могут объяснять устойчивые модели мышления, чувств и поведения в разных ситуациях [23].

Несмотря на рост консенсуса касательно теории большой пятерки, ее критики обратили внимание на абстрагирование Голдберга от учета сложности человеческого поведения и развития личности; как и в случае с теорией Айзенка, критиковался акцент Голдберга на самоотчетах при сборе эмпирического материала. Обращалось внимание и на риск чрезмерно детерминистической трактовки результатов проводимых исследований, ведущий к недооценке способности людей к изменениям и адаптации.

Тем не менее именно импульсивность в разных контекстах обозначалась все чаще как одна из ключевых черт личности или как

¹ Теории Г. Айзенка и Л. Голдберга не являются «чисто» криминологическими, но применяются в криминологии, в том числе при разработке научных теорий, например, социального контроля и самоконтроля.

самая важная ее черта, а неоднократные метааналитические исследования показали связь между импульсивностью и правонарушениями [21]. Было выдвинуто немало теорий, объясняющих такую связь. Остановимся в этой связи на «общей теории преступности», или теории самоконтроля М. Готфредсона и Т. Хирши (1990 г.), — наиболее известной и влиятельной в криминологии теории черт личности [24]. Успех данной теории в объяснении преступности, как писали некоторые ученые, затмил результаты исследований, основанных на психологических моделях личности, устанавливающих постоянные связи между чертами личности, отличными от самоконтроля, и правонарушениями [25]. Кстати сказать, данная теория стала одной из самых цитируемых в ведущих криминологических журналах (по данным [23] к концу 2018 года она насчитывала около 12 000 цитирований); были опубликованы сотни эмпирических статей, проверяющих ее [6, 23, 26, 27].

В данной теории, как и в теории социального контроля Т. Хирши, дается ответ на вопрос «Что удерживает большинство людей от совершения преступлений?». И таким ответом является «самоконтроль», отсутствие которого определяется как основная причина преступности [28]. Кстати сказать, труд авторов данной теории стал классикой криминологии [23], активно внедряясь в уголовную политику¹.

Ответим на вопрос: «Какие же смыслы вкладывают ученые в понятие самоконтроля?». Самоконтроль определяется Готфредсоном и Хирши как «дифференциальная тенденция людей избегать преступных действий независимо от обстоятельств, в которых они находятся» [28, р. 87]. Это «способность откладывать краткосрочные выгоды в пользу долгосрочных личных и коллективных интересов» [29, р. 537]. В свою очередь, низкий самоконтроль — «стремление к краткосрочному, немедленному удовольствию» [28, р. 93] — «единственная устойчивая личностная характеристика, предсказывающая преступное ...поведение» [28, р. 111].

Основные составляющие низкого самоконтроля, согласно анализируемой теории, включают в себя импульсивность (склонность действовать под влиянием сиюминутных стимулов, эмоций, без обдумывания своих поступков); стремление к риску; близорукость; низкая толерантность к фрустрации (расстройство планов, раздражительность); эгоцентризм; предпочтение физической активности.

¹ М. Готфредсон и Т. Хирши сформулировали ряд рекомендаций по политике контроля преступности, которые подробно представлены в работе [29].

Люди с низким самоконтролем, как правило, живут здесь и сейчас, стремясь к «деньгам без работы, сексу без ухаживаний, мести без судебных проволочек» [28, р. 89]. При этом постулировалось, что преступление может произойти только тогда, когда склонность к преступлению совпадает с возможностью, и что для большинства видов преступлений существует множество возможностей.

Основываясь на эмпирических наблюдениях, Готфредсон и Хирши обнаружили существование сильной корреляции между преступным поведением и возрастом: ими был сделан вывод об уникальности процесса социализации детей от рождения до 8–10-летнего возраста, во многом зависящего от отношений ребенка с его родителями, опекунами, играющими важную роль в формировании самоконтроля. Будучи сформированным, самоконтроль остается относительно стабильным на протяжении всей жизни. Вмешательство в детском возрасте дает наибольшую надежду на успех в снижении преступности.

Несмотря на популярность данной теории, ее критики обращают внимание на более широкий социальный контекст формирования самоконтроля и межиндивидуальных различий среди детей, включая соседство, сверстников, школы и т.д. Самоконтроль нестабилен после детства, внутрииндивидуальные уровни и межиндивидуальные рейтинги самоконтроля продолжают меняться в подростковом возрасте и взрослой жизни, например, в процессе освоения профессий, создания семьи. Иными словами, самоконтроль, как и другие черты личности, подвержен влиянию окружающей среды в любом возрасте [23]. Многие преступления не являются результатом импульсивного принятия решений, которое и оказалось, по сути, в фокусе внимания авторов теории самоконтроля. Согласимся с критиками анализируемой теории и в том, что различные ситуации влияют на такие процессы, как обдумывание последствий, например, принятие решения, проехать или не проехать на красный свет, опаздывая на работу.

Словом, представление о самоконтроле как о черте личности, предполагающей ситуативно-специфические отклонения как просто шум или ошибку, является упрощенным. Люди не действуют, исходя исключительно из наличия (отсутствия) высокого уровня самоконтроля. Ситуативные обстоятельства, например, «эмоциональность ситуации», могут свести на нет способность к самоконтролю. Таким образом, критика теории самоконтроля способствовала направлению внимания исследователей на ситуационные факторы преступности, что способствовало появлению ситуационной теории действия П.-О. Викстрема, являющегося почетным профессором Кем-

бриджского университета, удостоенным ряда престижных наград в области криминологии.

Теория Викстрема — это общая теория преступности¹, определяющая то, как индивидуальные и ситуационные факторы влияют на вероятность преступного поведения. Если раньше теории сосредотачивались, как правило, либо на склонности людей к преступности, либо на криминогенных стимулах окружающей среды, то в данной теории эти два основных криминологических подхода были объединены в анализе преступности и ее причин [30, р. 179]. Викстром солидаризируется, с одной стороны, с признанием теории самоконтроля как одной из самых популярных криминологических теорий, с другой — утверждает, что самоконтроль — это не черта личности, что «проявление самоконтроля возможно только в тех случаях, когда человек обдумывает альтернативы действий» [31, р. 101].

Согласно теории Викстрема, люди — продукты общества, в котором они живут и как таковые следуют общественному договору, установленному в «нормах» их общества. Преступление — это акт нарушения моральных норм, определенных в уголовном праве [31, р. 63]. Ожидается, что вероятность совершения преступления достигает пика, когда человек с сильной склонностью к преступлению оказывается в обстановке, способствующей его совершению. Ученым подчеркивается, что люди различаются по своим личным моральным правилам (представления человека о том, что правильно или неправильно в конкретной ситуации), а условия — по моральным нормам (общие правила поведения). Законы — это один из типов моральных норм, и в анализируемой теории именно актам нарушения законов уделяется основное внимание [31]. Склонность человека к преступности определяется личными моральными правилами и способностью к самоконтролю. Самоконтроль, согласно теории Викстрема, — это моральное управление побуждениями к правонарушению, присутствующее в конкретной ситуации; иначе говоря, самоконтроль — это и свойство личности, и ситуационная активность [32]. Предполагается, что люди воздерживаются от нарушения моральных норм, когда заметные внешние сигналы (например, присутствие полиции, камеры видеонаблюдения или бди-

¹ Разработана П.-О. Викстромом (2004 г.), впоследствии усовершенствована им и Трайбером (2018 г.). Новейшая формулировка теории, включая ее сравнение с другими основными криминологическими теориями (социальных связей и самоконтроля, дифференциальных ассоциаций и научения, рационального выбора), представлена Викстромом и его коллегами в работе 2024 года.

тельные граждане) внушают страх наказания. Если моральные правила обеспечиваются посредством самоконтроля действующим лицом, то моральные нормы — значимыми другими. Таким образом, поведение человека — это результат выбора различных вариантов поведения, порождаемого окружающей его средой, вместе с тем обусловленного его личностными особенностями. Например, проведение ночи в ресторане предоставляет множество возможностей для людей выразить свой уровень принятия разного рода рисков (например, пить крепкий алкоголь, флиртовать с незнакомкой) [17].

Таким образом, люди осуществляют свободу воли в рамках ограничений, обусловленных выбором, управляемым моральными нормами. Преступление происходит, когда руководящие моральные правила и нормы в конкретной ситуации противоречат друг другу. Ситуация же — часть окружающей среды: то, чему непосредственно подвергается индивид: другие люди, объекты и события. Люди разные, и места разные, и именно их конкретная комбинация порождает воспринимаемые ими альтернативы действий, направляя выбор, делаемый в отношении мотивации. Иными словами, ситуация — это мотивация людей и связанное с этим восприятие альтернатив действий в сделанном индивидом выборе действий [30]. Это важное отличие в понимании ситуации, не сводимое к непосредственному окружению, как это делается в экологическом детерминизме. Ситуация — это результат взаимодействия между особенностями обстановки и индивида. Разные ситуации позволяют выражать разные аспекты личности. Сказанное было проверено в ходе ряда эмпирических исследований¹.

Резюмируя сказанное касательно теории Викстрема, подчеркнем ее динамический характер: в ней описывается процесс становления мотивированного индивида, превращающегося из законопослушного гражданина — в силу сложившейся ситуации — в нарушающего моральные нормы преступника. Ситуации обеспечивают основу для выражения черт личности [17].

Несмотря на критику, которая включала в себя невозможность учитывать внешние факторы воздействия на индивида (которые с трудом поддаются учету), а также сосредоточение внимания на результате выбора, делаемого индивидом, при фактическом абстраги-

¹ Например, основные положения теории были проверены в британском лонгитудном исследовании развития подростков и молодежи в Питерборо: изучалось влияние социальной среды на поведение 700 молодых людей возраста 12–17 лет — пика вовлеченности молодых людей в преступность (см. работу [35]).

ровании от объяснения механизмов, запускающих процесс данного выбора, теория Викстрема продемонстрировала, что, систематически собирая эмпирические данные, ученые могут предсказывать поведение и объяснять преступность, начиная от мелкой уличной преступности и заканчивая крупномасштабными преступными деяниями «белых воротничков» и транснациональной преступностью.

Заключение

Резюмируя сказанное выше касательно связи личности и преступности, подчеркнем, что и сегодня данная тема в объяснении преступности остается дискуссионной. Ход данной дискуссии связан с развитием криминологических теорий, которые можно подразделить на теории структур и процессов. Действительно, теории черт личности подразумевают, что личность — это определенная система характеристик, выражающих идентичность и социальные ценности людей; в то время как в теории ситуационного действия подчеркивается роль социализации и влияния окружающей среды. Личность не что-то законченное, а длительный, сложный и противоречивый процесс ее формирования и развития [33]; причем развитие продолжается на протяжении всей жизни. В ходе данного процесса внутренние и внешние факторы, биологические и социальные, взаимодействуют друг с другом, и роль их меняется на разных этапах социализации. Этот процесс всегда связан с самооценкой, самосознанием и самообразованием. Иначе говоря, крайне важен и в исследовательской, и, разумеется, в практической деятельности учет эффекта развития, в частности, возраста как фактора предрасположенности (непредрасположенности) к преступному поведению [34].

И последнее: разумеется, необходимы дополнительные исследования связи между конструктами личности и преступности. Криминология «чужого» — сравнительно новое направление научных исследований — могла бы сыграть свою роль в этих исследованиях. Сказанное представляется крайне важным — и в исследовательской, и в практической деятельности — в аспекте предупреждения процессов маркировки определенных социальных групп как отличных от «нас» или неполноценных, тем самым и в аспекте «гуманизации» уголовной политики.

Литература

1. Jolliffe D., Farrington D. P. Individual differences and offending // The SAGE Handbook of Criminological Theory. 2010. P. 40–55. DOI: 10.4135/9781446200926.n3.

2. Антонян Е. А. Личность рецидивиста: криминологическое и уголовно исполнительное исследование: 12.00.08. дис. ... д-ра. юрид. наук. М., 2014. 345 с.
3. Кургузкина Е. Б. Теория личности преступника и проблемы индивидуальной профилактики преступлений: 12.00.08: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2003. 423 с.
4. Магомедов Н. Н. Личность преступника-взяточполучателя: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08 / Н. Н. Магомедов. М., 2013. 205 с.
5. Andrews D. A., Wormith J. S. Personality and Crime: Knowledge Destruction and Construction in Criminology // *Justice Quarterly*. 1989. Vol. 6 (3). P. 289–309. DOI: 10.1080/07418828900090221.
6. Reid J. A. Crime and Personality: Personality Theory and Criminality Examined // *Griminology*. 2011. Vol. 3. № 1. P. 1–4. URL: inquiriesjournal.com.
7. Hurezan L., Turi A., Ion A. et al. Dark and bright personality dimensions as predictors of criminal behavior and recidivism // *Sci Rep*. 2024. Vol. 14. P. 18565. DOI: 10.1038/s41598-024-69288-5.
8. Личность преступника в изменяющемся мире (Долговские чтения): сб. материалов III Всерос. науч.-практ. конф.) / науч. ред. В. В. Меркурьев, Ю. А. Тимошенко. М., 2023. 676 с.
9. Weisburd D., Piquero A. R. How Well Do Criminologists Explain Crime? Statistical Modeling in Published Studies // *Crime and Justice*. 2008. Vol. 37. № 1. P. 453–502. DOI: 10.1086/524284.
10. Щукина Н. П. Личность преступника в ракурсе криминологии осужденных // *Личность преступника в изменяющемся мире (Долговские чтения): сб. материалов III Всероссийской науч.-практ. конференции* / Науч. ред. В. В. Меркурьев, Ю. А. Тимошенко. М., 2023. С. 441–449.
11. Ахунов Д. Р. Криминологический анализ личности преступника, совершающего коррупционные преступления в условиях городской агломерации // *Вестник Казанского юридического института МВД России*. 2023. Т. 14. № 3 (53). С. 64–70. DOI: 10.37973/KUI.2023.27.49.001
12. Зорькина А. А. Криминологическая характеристика личности медицинских работников, совершивших коррупционные преступления // *Вестник Сургутского государственного университета*. 2023. Т. 11. № 1. С. 70–74.
13. Donnermeyer J. F., DeKeseredy W. S. Thinking critically about the corporatization of the ivory tower // *The Critical Criminologist*. 2018. Т. 26. №. 2. P. 12–21.
14. Долгова А. И. Личность преступника как криминологическая проблема // *Личность преступника и ее криминологическое изучение* / Под ред. А. И. Долговой. М.: Российская криминологическая ассоциация, 2018. 195 с.
15. Методология и методики проведения криминологических исследований и экспертиз (Долговские чтения): сб. материалов IV Всероссийской науч.-практ. конференции / Науч. ред. В. В. Меркурьев. М., 2024. 660 с.

16. Поппер К. Логика научного исследования. М.: Республика, 2005. 447 с.
17. Thielmann I. (Re)Considering Personality in Criminological Research // Crime and Justice. 2023. Vol. 52. DOI: 0.1086/726781. URL: <https://gwern.net/doc/crime/2023-thielmann.pdf>.
18. Roberts B. W. Back to the Future: Personality and Assessment and Personality Development // Journal of Research in Personality. 2009. Vol. 43. № 2. Pp. 137–45.
19. Ozer M., Akbas H. The Relevance of Personality to Criminal Behavior // Criminal Behavior – The Underlyings, and Contemporary Applications. / Academic Editor Sevgi Güney. 2023. 258 p. DOI: 10.5772/intechopen.1001836.
20. A Model for Personality / Ed. by H. J. Eysenck. New York, 1981. 287 p. DOI: 10.1007/978-3-642-67783-0.
21. Farrington D. P., Jolliffe D. Personality and Crime // International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. Second Edit. 2015. Vol. 17. Pp. 774–779. DOI: 10.1016/B978-0-08-097086-8.45032-4.
22. Shkembi F., Treska V., Xhomara N. Standardization and the Impact of Big 5 Factor Personality. Test Subscales on Achievement // British Journal of Psychology Research. 2024. Vol. 12. № 2. Pp. 35–53.
23. Burt C. H. Self-Control and Crime: Beyond Gottfredson and Hirschi's Theory // Annual Review of Criminology. 2020. Vol. 3. Pp. 43–73. DOI: 10.1146/annurev-criminol-011419-041344.
24. Wiebe R. P. Using an expanded measure of self-control to predict delinquency // Psychology, Crime and Law. 2006. Vol. 12. № 5. P. 519–536.
25. Gelder J.-L., Reinout E. de Vries Traits and States: Integrating Personality and Affect into a Model of Criminal Decision making Traits and States: Integrating Personality and Affect into a Model of Criminal Decision Making // Criminology. 2012. Vol. 50. № 3. P. 637-671. DOI: 10.1111/j.1745-9125.2012.00276.x.
26. Cohn E.G., Farrington D. P. Changes in the Most-Cited Scholars in Twenty Criminology and Criminal Justice Journals between 1990 and 1995 // Journal of Criminal Justice. 1999. Vol. 27. P. 4345–4359.
27. Гомонов Н. Д., Труш В. М., Тимохов В. П. Плюсы и минусы общей теории преступности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2019. № 5. URL: <http://e-koncept.ru/2019/193035.htm>.
28. Gottfredson M. R., Hirschi T. A. General Theory of Crime. Stanford, CA: Staaford University Press, 1990. 297p.
29. Gottfredson M. R. Self-Control Theory // The Blackwell Encyclopedia of Sociology. 2007. DOI: 10.1002/9781405165518.wbeoss070.
30. Wikström P.-O. H., Kroneberg C. Analytic Criminology: Mechanisms and Methods in the Explanation of Crime and its Causes // Annual Review of Criminology. 2022. Vol. 5. P. 179–203. DOI: 10.1146/annurev-criminol-030920-091320.
31. Wikström P.-O. H. Individuals, settings, and acts of crime: situational mechanisms and the explanation of crime // The Explanation of Crime: Context,

Mechanisms, and Development / Edit. by P.-O. H. Wikström, R. J. Sampson. Cambridge: Cambridge University Press, 2006. P. 61–107.

32. Wikström P.-O. H., Oberwittler D., Treiber K., Hardie B. Breaking rules. The social and situational dynamics of young people's urban crime. Oxford: Oxford University Press, 2012. 512 p.

33. Nhi P. A. Some theories on the process of forming the criminal's personality // International Journal of Health Sciences. 2022. Vol. 6. № 1. P. 8344–8354. DOI: 10.53730/ijhs.v6nS1.6922.

34. Baker L. A., Tuvblad C., Raine A. Genetics and Crime // The SAGE Handbook of Criminological Theory. 2010. P. 21-39. DOI: 10.4135/9781446200926.n2.

35. Wikström P.-O. H. Explaining Crime and Criminal Careers: the DEA Model of Situational Action Theory // J Dev Life Course Criminology. 2020. Vol. 6. P. 188–203. DOI: 10.1007/s40865-019-00116-5.

*Статья поступила в редакцию 17.09.25 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

SUMMARIES

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

MARKET LOGIC VERSUS SOLIDARITY: HOW MEDICAL TOURISM REINFORCES SOCIAL INEQUALITY

S. I. NESTEROVA

This article deals with the relationship between medical tourism and social inequality. The author argues that transnational “medical migration” not only reflects existing socioeconomic disparities but also actively reproduces them. The article analyzes patient behavior patterns such as “benefit migration”, “necessity migration”, and “prohibition migration”. Refuting theories about the self-regulating positive effects of medical tourism, the author demonstrates that, in the absence of government control, this phenomenon leads to a “brain drain”, increased differentiation in the quality of medical services, and the emergence of a new form of exclusion-biomedical exclusion. To mitigate these risks, specific measures are proposed to regulate the export of medical services at the national and international levels, designed to reduce the negative social consequences and direct revenues from medical tourism toward the development of universal healthcare.

Keywords: social inequality, medical tourism, stratification, medical migration, healthcare, government regulation, social exclusion.

THE NATIONAL QUESTION IN THE USSR BEFORE THE 1924 CONSTITUTION ADOPTION: CAUSES AND CONDITIONS OF ITS EXACERBATION

P. I. SAVELYEV

This article analyzes the causes and conditions of the exacerbation of the national question during the transition from Russian federalism to union federalism during the USSR creation. The article demonstrates the connection between nationalism and the revival of the petty-bourgeois element of the New Economic Policy (NEP) on the outskirts of the former Russian Empire and the formation of a nationalist opposition to the center within the Communist Party. Based on the materials of the 12th Congress of the RCP(b), the discussion on the creation of a second chamber of the Central Executive Committee of the USSR (the Council of Nationalities) is connected to the threat of local chauvinism in the national republics.

Keywords: USSR Constitution, NEP, causes of the exacerbation of the national question, nationalism, economic zoning, national-territorial principle of state building.

IMPROVING THE SYSTEM FOR ASSESSMENT THE LEVEL OF CORRUPTION IN PUBLIC GOVERNMENT AUTHORITIES

A. A. KARLINA, O. V. KOCHNEVA

This article is devoted to the effectiveness of anti-corruption measures in public administration. A system for assessing the level of corruption and corruption risks is examined as a management tool for addressing this problem. Based on an analysis of existing methods for assessing the corruption level, it is concluded that a systematic approach to addressing this issue is lacking. The authors developed an optimized system for assessing the level of corruption based on a process-based methodology. This system will yield more accurate and objective data, which is important for developing effective anti-corruption measures.

Keywords: corruption in public administration, corruption risks, level of corruption, corruption assessment method.

HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF THE CIVIL AND MUNICIPAL SERVICE: DEVELOPMENT PECULIARITIES

T. P. KARPOVA, D. A. SOLIEVA, A. G. EGIKOV

This study examines the development of human resources in the civil and municipal service as a prerequisite for regional and national development. The authors have analyzed contemporary approaches by Russian scholars proposing possible solutions to the problems of human resources development. The article substantiates the need to improve the performance of civil and municipal services by systematizing this process.

Keywords: human resources potential, human resources development, civil service, municipal service, professional development, HR management.

ESG-RATING OR BUSINESS ECG-CARDIOGRAM? DEVELOPMENT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ASSESSMENT

L. I. ZHUROVA

This article presents a comparative analysis of current ESG rating methodologies used by Russian rating agencies and ECG ratings of companies. It is established that

despite the transformation of ESG rating methodologies in line with the Bank of Russia recommendations, there are some problems of ambiguity and low comparability of rating results. The ECG rating predominant focus on social development goals, ignoring the climate and green agenda, limits the scope of national sustainable development goals and the ability to use ratings to assess responsible business and government support for company climate and environmental projects. The author has substantiated the need for further unification of ESG rating methodologies, and identified areas for improving the ECG rating methodology to increase the quality of rating assessments.

Keywords: sustainable development, social responsibility, ESG rating, business reputation index, ECG rating.

SOCIOLOGY

ORGANIZATIONAL CULTURE OF IT COMPANY: A DIAGNOSTIC EXPERIENCE

N. A. CHETVERIKOVA, Y. V. AKHMADULLINA

This article presents a study on the organizational culture of Russian IT companies. It offers an interpretation of the concept of organizational culture and a description of the structural components of its definition according to E. Schein, as interpreted by the authors. The authors have examined the characteristic features of Russian organizational culture, demonstrating that the organizational culture of Russian IT companies possesses unique characteristics determined by the specific nature of the information technology sector. The authors have shared with their experience in conducting organizational culture assessments using the OCAI method, and proposed several recommended measures. The article concludes on the importance of assessing organizational culture for achieving organizational goals.

Keywords: Russian organizational culture, organizational culture assessment, organizational diagnostics, social capital, social management, social interaction, IT sphere, OCAI method, social resource, trust.

FORMS OF STUDENT SOCIAL ACTIVITY AS AN OBJECT OF TECHNICAL UNIVERSITY ECOSYSTEM MANAGEMENT

A. A. KOVAL

This article analyzes the forms and areas of student engagement in socially significant practices, including research, cultural and creative activities, volunteering, organizational, civic and patriotic, sports and tourism, and other activities,

using Bauman Moscow State Technical University as an example. Systematization of the activities of structural divisions allowed us to identify broad functional blocks characterizing student social activity. It was established that the interaction of these blocks forms a multi-level ecosystem of participation, ensuring the inclusion of educational subjects in various areas of university life, the development of social connections, and the expansion of opportunities for personal, professional, and civic growth.

Keywords: student youth, social activity, management, technical university, ecosystem, student associations.

EDUCATIONAL CAPITAL AS A FACTOR INFLUENCING A SOCIAL STATUS OF A PERSON AND HIS INCOME

V. O. GREKHOVODOVA, O. G. SAVCHENKO, A. N. ZHISCHENKO

This article deals with the importance of acquiring professional knowledge and skills for further improving material well-being and personal well-being. The authors have presented the key factors demonstrating the influence of educational capital on a person's social status and income. The relationship between wages and educational attainment is analyzed. The authors have also identified the main barriers to obtaining a quality specialty, and proposed a set of measures for addressing them.

Keywords: education, income, social status, wages, qualifications, professional training.

CRIME PREVENTION: THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE CRIMINAL PERSONALITY STUDY

N. P. SCHUKINA

This article is based on a review of works by Russian and international scholars on criminal personality. The primary research method is an integrative review of specialized literature, focusing on the most recognized theories in criminology explaining the relationship between personality and crime, subdivided into structural and process theories. The author has emphasized the role of the developmental effect in explaining the relationship between personality and crime; thereby the very concept of criminal personality, actively used in Russian criminology, is becoming complex.

Keywords: "outsider" criminology, criminal personality, Eysenck's personality model, crime, Goldberg's five-factor model, situational theory of action, self-control theory.

АВТОРЫ СТАТЕЙ

Ахмадуллина Юлия Владиславовна	лаборант кафедры «Управление персоналом, сервис и туризм» Оренбургского государственного университета, Россия E-mail: axmadullina.julia@mail.ru
Греховодова Влада Олеговна	лаборант кафедры «Физическое воспитание» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: grekhovodovav06@mail.ru
Егиков Александр Георгиевич	финансовый советник в ПАО «Сбербанк», г. Самара, Россия E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru
Жищенко Александр Николаевич	старший преподаватель кафедры «Теория и методика преподавания физического воспитания» Западно-Казахстанского государственного университета им. М. Утемисова, г. Уральск, Казахстан E-mail: savowed15@rambler.ru
Журова Людмила Ивановна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент и цифровой маркетинг» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: zhurova.li@mail.ru
Карлина Анна Александровна	кандидат исторических наук, доцент, заведующий кафедрой «Государственное и муниципальное управление и правовое обеспечение государственной службы» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: karlina_anna@mail.ru
Карпова Татьяна Петровна	кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент и цифровой маркетинг» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru

Коваль Анна Андреевна	аспирант кафедры «Педагогика и цифровые образовательные технологии» Московского государственного технического университета им. Н. Э. Баумана, Россия E-mail: kovalaa@student.bmstu.ru
Кочнева Олеся Васильевна	главный специалист отдела обработки запросов Самарского филиала ООО «РН-Учет» ГК НК «Роснефть», г. Самара, Россия E-mail: olesyakochneva01@inbox.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
Савельев Петр Иванович	доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры «Философия и история науки» Приволжского государственного университета путей сообщения, г. Самара, Россия E-mail: savpetr@yandex.ru
Савченко Олег Григорьевич	кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры «Физическое воспитание» Самарского государственного экономического университета, Россия E-mail: savoed15@rambler.ru
Солиева Диана Абдуманоновна	ведущий менеджер по подбору и адаптации персонала ГК БАЛТЭККОМ, г. Самара, Россия E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru
Четверикова Надежда Анатольевна	кандидат социологических наук, доцент кафедры «Управление персоналом, сервис и туризм» Оренбургского государственного университета, Россия E-mail: nadinka.81@mail.ru
Шукина Нина Петровна	доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры «Уголовное право и криминология» Самарского национального исследовательского университета им. С. П. Королева, Россия E-mail: nina_shukina@mail.ru

THE AUTHORS OF THE ARTICLES

Akhmadullina Yulia Vladislavovna	Laboratory Assistant of Personnel Management, Service and Tourism Department of Orenburg State University, Russia E-mail: axmadullina.julia@mail.ru
Grekhovodova Vlada Olegovna	Laboratory Assistant of Physical Education Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: grekhovodovav06@mail.ru
Egikov Alexander Georgiyevich	Financial Advisor of Sberbank PJSC, Samara, Russia E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru
Zhischenko Alexander Nikolaevich	Senior Lecturer of Theory and Methodology of PE Teaching Department of Makhambet Utemisov West Kazakhstan University, Uralsk, Kazakhstan E-mail: savoed15@rambler.ru
Zhurova Luydmila Ivanovna	Candidate (PhD) of Economic Sciences, docent, docent of Management and digital marketing Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: zhurova.li@mail.ru
Karlina Anna Alexandrovna	Candidate (PhD) of Historic Sciences, docent, head of Public and Municipal Administration and Legal Support of Civil Service Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: karlina_anna@mail.ru
Karpova Tatyana Petrovna	Candidate (PhD) of Sociological Sciences, docent of Management and digital marketing Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru
Koval Anna Andreevna	Post graduate of Pedagogic and Digital Educational Technologies Department of Bauman Moscow State Technical University, Russia E-mail: kovalaa@student.bmstu.ru

Kochneva Olesya Vasilyevna	Senior Specialist of Inquiry Processing Department of Samara Branch of LLC "RN-Accounting" Rosneft Group of Companies, Samara, Russia E-mail: olesyakochneva01@inbox.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
Savelyev Petr Ivanovich	Doctor of Historical Sciences, professor, professor of Philosophy and History of Science Department of Volga State Transport University, Samara, Russia E-mail: savpetr@yandex.ru
Savchenko Oleg Grigoryevich	Candidate (PhD) of Pedagogical Sciences, docent, docent of Physical Education Department of Samara State Economic University, Russia E-mail: savoed15@rambler.ru
Solieva Diana Abdumanonovna	Leading HR Manager of Company Group "BALTEXCOM", Samara, Russia E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru
Chetverikova Nadezhda Anatolyevna	Candidate (PhD) of Sociological Sciences, docent of Personnel Management, Service and Tourism Department of Orenburg State University, Russia E-mail: nadinka.81@mail.ru
Shchukina Nina Petrovna	Doctor of Sociology, professor, professor of Criminal Law and Criminology Department of Samara National Research University named after S. P. Korolev, Russia E-mail: nina_shukina@mail.ru

Научное издание

ВЕСТНИК
САМАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ

№ 3 / 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 30.09.2025.
Дата выхода в свет 25.12.2025.
Бумага офсетная. Печать оперативная.
Объем 7,00 п.л. Формат 60х90/16.
Заказ № 0119. 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