

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова**

**Институт экономики и менеджмента
Кафедра социологии и управления
НИИ «Синергетики»
Малое инновационное предприятие «Социс»**

**ДИАГНОСТИКА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ
СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ**

**Материалы Национальной
научно-практической конференции**

(Белгород, 18-19 октября 2019 г.)

**Белгород
2019**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова

Институт экономики и менеджмента
Кафедра социологии и управления
НИИ «Синергетики»
Малое инновационное предприятие «Социс»

ДИАГНОСТИКА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ

Материалы Национальной
научно-практической конференции

(Белгород, 18-19 октября 2019 г.)

Белгород
2019

УДК 316.4
ББК 60.55
Д44

Д44 **Диагностика** и прогнозирование социальных процессов:
материалы Национальной науч.-практ. конф., Белгород,
18–19 окт. 2019 г. /Белгор. гос. технол. ун-т ; отв. ред.
Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. – Белгород:
Изд-во БГТУ, 2019. – 200 с.

Сборник содержит материалы, освещающие различные аспекты диагностики и прогнозирования социальных процессов в современном мире.

Материалы сборника представляют интерес для руководителей органов управления, образовательных учреждений, преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов высших учебных заведений и всех, кто интересуется вопросами изучения социальных процессов.

Статьи публикуются в авторской редакции.

УДК 316.4
ББК 60.55

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ

Астахов Ю.В.	Новые реалии в реализации стратегии устойчивого социально-экономического развития муниципальных образований...	8
Батанова Е.П., Данакин Н.С.	Коммуникативная среда социализации детей-воспитанников интернатных учреждений	12
Берлизов А.А., Сологуб О.О.	Критерии и принципы управленческого контроля в муниципальной службе	16
Зырянова М.О.	«Фейковые» новости как инструмент управления общественным мнением.....	21
Коломыцева М.А.	Некоторые аспекты муниципальной кадровой политики в современной России: социологический аспект	26
Колосова Э.Р., Стрижакова М.Г., Колосова А.О. Стрижакова А.А.	Деструктивное поведение в современном обществе	31
Реутов Е.В., Шавырина И.В.	Жизненный успех в сознании жителей российской провинции и факторы его достижения	35

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

Бондарь С.Р.	Методические основы изучения социального развития организации	39
Гогина Е.А., Гузаиров В.Ш.	К вопросу отбора персонала организации	43

Кравченко Е.Ю.	Развитие технологий карьерного менеджмента как условие формирования профессиональной компетентности персонала в организации.....	47
Мамонова К.С.	Внутрифирменное обучение персонала в России: тенденции и перспективы.....	50
Разинка Е.Л.	Предпосылки становления информационного общества	54
Реутова М.Н., Шавырина И.В.	Практики помогающего поведения в местных сообществах (по данным качественных исследований).....	58
Строкова А.Р.	Основные стратегии повышения удовлетворенности персонала организации	62
Шамаева О.П., Хорошун Н.А.	Теоретические подходы к определению понятия организация труда	65
Ширина Ю.В., Гузайров В.Ш.	Кадровый резерв в системе управления персоналом организации	69

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ

Ботнарюк И. А.	Теоретические подходы к определению сущности мотивации	73
Бурьянец В.А.	Роль модели компетенций в оценке персонала	77
Буцык Е. В.	Этапы разработки стратегии HR-бренда организации	81
Данакин Н.С., Шкилёв В.В.	Оценка эффективности балльно-рейтинговой системы в высших учебных заведениях	84

Дегтярева В.С., Авилова Ж.Н.	Этический кодекс организации как элемент корпоративной социальной ответственности	87
Колбасина Е.А.	Геймификация как инновационный тренд в отборе персонала	92
Кривошеева А.С., Бахарев В.В.	Основные требования к организации системы стимулирования труда персонала	96
Куроптева А.С.	Особенности применения методов мотивации труда персонала	101
Лысых А.С.	Оценка топ-менеджеров	105
Приставка Т.А.	Преподаватель вуза в современном социокультурном пространстве	108
Савенкова И.В., Реутов Н.Н.	Стандартизация деятельности организации: стратегия оптимизации бизнес-процессов	111
Спесивцева С.Е.	Организационная культура как социокультурный фактор развития высших учебных заведений	117
Строкова А.Р.	Лояльность как высшая степень приверженности персонала организации	121
Ширина Ю.В.	Формирование кадрового резерва в организации	125

ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Ботнарюк И.А.	Анализ методов формирования системы стимулирования персонала	129
Буцык Е.В., Гузаиров В. Ш.	Факторы имиджа организации как элемент системы HR-брендинга	134

Гогина Е.А.	Исследование актуального видения отбора и найма персонала как технологии кадрового менеджмента в организациях.	138
Женихова Л.А.	Видовые особенности корпоративной прессы	141
Лысенко З.И.	Организация социальной поддержки граждан пожилого возраста (на примере Краснояружского района Белгородской области)	145
Маркова О.Д.	Проблема детского алкоголизма в Российской Федерации	149
Питка С.Н.	Карьера женщин как вид вертикальной мобильности	152
Погорелова А.С., Голикова И.В.	Социодиагностика как первый этап оптимизации кадрового планирования в организации	155
Строкова А.Р.	Анкетирование как основной способ исследования приверженности персонала организации	159
Строкова А.Р., Гузаиров В.Ш.	Роль трудовой вовлеченности молодых специалистов в деятельности организации	163
Ширина Ю.В.	Формирование резерва управленческих кадров высших учебных заведений	166

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОСОЗНАНИЯ И ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ

Булатов Е.В.	Новая юридическая трактовка формы собственности неправительственных некоммерческих организаций в России..	169
--------------	---	-----

Власова Е. А., Стрябков Д.А., Цыганов М.И. Зайцева Т.А	Голосование: право или обязанность	173
	О нормативно-правовых основах наказания за «оскорбление власти».....	177
Лашина Л.С.	Современные отношения России и Украины (экономический аспект выхода из СССР).....	180
Новопавловская Е.Е.	Современное социальное государство: теоретико-правовые основы	185
Подвигаило А.А.	Санкции ЕС и США в отношении российского ОПК как фактор его развития в 2014-2019 гг.	191
Рудов Д.Н., Антонов А.Е.	Прогнозирование в деятельности профильных кафедр образовательных организаций МВД России: вопросы теории и практика	195

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ

НОВЫЕ РЕАЛИИ В РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

Астахов Ю.В.

канд. соц. наук, доцент,

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Избранная тема моей статьи сама по себе достаточно сложна и многоаспектна. В ней также много методологических изысков, терминологических нюансов и достаточно спорных моментов, создающих питательную почву для дискуссионного фона. Однако мы, со своей стороны, приложив усилия, постарались оправдать нашу инициативу и представить на ваше рассмотрение некоторые аспекты данной темы.

В широком плане актуальность кадрового обеспечения устойчивого развития связана со спецификой современного миропорядка, радикально изменяющим деятельную роль человека, «вооруженного» знаниями и интеллектом. В самом деле, современные процессы системного преобразования российского сообщества и его курс на качественную социокультурную модернизацию с необходимостью заострили целый спектр неотложных задач, среди которых - кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований. И это понятно, поскольку перспективы российского общества во многом зависят от качества функционирования органов государственной власти и местного самоуправления, включая систему управления. Так как именно на местном, муниципальном уровне происходит социализация кадров.

Именно парадигма «местного самоуправления» и оптимальные формы и образцы ее организации являет собой «первичный уровень», в «горниле которого формируется и обретает свое «лицо» институт непосредственной демократии, ценностно-рациональные факторы управления. Что, собственно, обуславливает значимость исследования муниципальной проблематики вообще и управленческой деятельности органов местного самоуправления в особенности - как в теоретиче-

ской, так и в практической ее аспектизации.

Для нас достаточно очевидно, что на сегодняшней стадии развития российского общества в условиях XXI века дееспособный потенциал муниципальных органов власти напрямую зависит новой генерации специалистов гармонично сочетающего в себе, по меньшей мере две составляющие: высокий (можно сказать, безупречный) профессионализм и высокий уровень креативности, мотивированных на освоение государственных стратегий, и как отметил президент РФ В.В. Путин: «... на такую динамику развития, чтобы никакие преграды не мешали нам уверенно, самостоятельно идти вперед» [1]. Это обстоятельство представляется особенно важным на общем ситуативных фоне, внешних деструкций, в орбиту которых оказалась вовлеченной и муниципальная сфера в сегменте кадрового обеспечения,

И поскольку данная ситуация усугубляется тем, что негативные (экономические, финансовые, культурные, образовательные и пр. реалии) наиболее сильно ударили по институту кадрового обеспечения муниципальных организаций, постольку представляется оправданным допущение того, что кардинальные реформы стратегического его обновления в управленческой сфере окажутся продуктивными для претворения в жизнь курса на устойчивое и опережающее развитие муниципальных (местных, низовых территорий), а шире - всего муниципального базиса.

Сказанное оправдывает наши усилия по части разработки *концептуальной модели кадрового обеспечения, базирующейся на оптимальных технологиях в целях устойчивого развития муниципальных образований*, отвечающей курсу страны на антикризисные системные преобразования, что делает кадровую тематику весьма востребованной и интересной в предметном поле социологии управления.

В этой связи мы полагаем, что *кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований, успешное функционирование органов местного самоуправления в условиях реализации муниципальной кадровой реформы, принятых и актуализированных стратегий устойчивого социально-экономического развития территорий до 2025г. возможно посредством формирования проективной, адекватной новым реалиям в обществе и культуре, муниципальной кадровой политики, генерации корпуса новационных управленческих, кадров.*

Однако, поскольку *теоретическая модель кадрового обеспечения* выявляет *проблемные зоны* в механизме взаимодействия органов государственной и муниципальной власти, постольку основная стратегическая задача государства состоит в формировании и юридическом закреплении механизмов такого взаимодействия, что позволяет создать

социальную теорию муниципального продвижения специалиста к высотам профессионализма, совершенствования реализации кадровых технологий.

Данный подход позволяет по-новому рассматривать проблематику кадрового обеспечения, акцентируя внимание на тех аспектах социально-экономической реальности, которые в предметном поле социологии управления могут обеспечить социальную базу жизнеобеспечения местных сообществ. Такая стратегия инновационной поддержки призвана создавать питательную почву, благотворную для практической деятельности органов местного самоуправления, обеспечит поиск новых парадигм управления по принятию эффективных управленческих и кадровых решений.

Это говорит о том, что сама логика кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований, развитие профессиональной деятельности муниципальных служащих, эффективность и качество муниципального управления актуализируют переход к новой парадигме, меняющий основания и подходы к муниципальной службе. То есть, ее понимание не просто как фрагментарной служебной профессиональной деятельности, но как слаженной системы нормативно установленных социальных отношений и явлений - взаимосвязанных и взаимообусловленных, дополненных понятием муниципальной культуры и демократических отношений управленческих коммуникаций. Мы убеждены: это поможет обеспечить совокупную работу универсальных кадровых технологий формирования муниципальной службы (отбор, подбор, оценку, управление карьерой, ротацию (реновацию) персонала, мотивацию, кадровый резерв и др.), составляющих основу работы в сфере муниципальной кадровой политики управления персоналом.

В свою очередь, научно-обоснованное и умелое применение кадровых технологий на муниципальной практике позволит: а) создать мощный конкурентно способный управленческий кадровый резерв служащих- профессионалов, б) обеспечить должный уровень индивидуально-личностной самореализации, включая самооценку, в) углубить развитие гражданского общества и общественного самоуправления, г) повысить эффективность реализации социальных функций управления, включая прогностические и организационные, что в совокупности своей крайне важно на этапе реформационных переломов.

Таким образом комплексность использования кадровых технологий в органах местного самоуправления предполагает наличие социальных инструментов, в том числе системы управления, механизма управления и процесса повышения качества кадрового потенциала.

Однако говорить о разработанной и внедрённой в органах местного самоуправления системе, механизмах, процессе управления кадровыми технологиями, а также об их эффективном использовании и функционировании в полной мере пока не представляется возможным.

Все вышеизложенные аспекты определяют актуальность поиска новых подходов в области развития социологии управления вообще и механизмов управления технологиями кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований, в особенности. При том, что, помимо внешних (идеологических, социально-экономических, технологических и пр.) факторов, негативно влияющих на ситуацию с оптимизацией устойчивого развития муниципальных образований, имеет место тенденция, связанная с сугубо внутренними факторами. Во многом они связаны с тем, что до настоящего времени в органах власти и муниципального управления отсутствует конкуренция, нормальная конкуренция между профессионалами. Понятие «рынок труда» на сферу муниципального управления почему-то все еще не распространяется. На смену иерархическому отбору с присутствием ему тасованием одной и той же кадровой колоды не пришел открытый рыночный отбор, т.е. конкурсная технология. В результате как свидетельствуют проведенные нами социологические исследования в регионах ЦФО кадровый резерв в органах местного самоуправления, как бы создан, но когда возникает необходимость выдвигать резервиста на вышестоящую должность, то происходит негативная тенденция, связанная с тем, что данный резервист не соответствует вакантной муниципальной должности, т.е. зачастую кадровый резерв составляется формально. А за всем этим - деградация профессионального и интеллектуального кадрового потенциала муниципалитетов, насыщение властных структур дилетантами имеющих, как правило, поверхностные профессиональные знания в области политики, экономики и муниципального управления, имеющих к сожалению неустойчивую гражданскую позицию.

Так, по мнению почетного профессора НИУ «БелГУ» В.И. Патрушева, который рассуждая о проблемах кадрового резерва говорит, что наблюдается «Существенный дефицит муниципальных служащих, большое количество вакансий, излишняя текучесть кадров в городских и районных администрациях. Несмотря на то, что многие ВУЗы страны выпускают тысячи бакалавров, магистров по специальности «Государственное и муниципальное управление», весьма немногие попадают на муниципальную службу». Общеизвестно, что причин в данном аспекте много. Они в условиях XXI века также нуждаются в научном анализе, детальной проработке, проектировании новых инно-

вационных технологий трудоустройства выпускников ВУЗов» [2].

Следовательно, мы полагаем, что в предметном поле социологии управления современные кадровые технологии, активная муниципальная кадровая политика, кадровое обеспечение устойчивого развития муниципального образования, как сложное и многогранное явление, требует дальнейшего серьезного осмысления и действий, которые будут способствовать выработке в каждом муниципальном служащем активной самоотдачи на благо реализации принятых стратегий устойчивого социально-экономического развития муниципальных образований, улучшения качества жизни населения местных сообществ.

Список литературы

1. Послание Президента РФ В.В. Путина Федеральному Собранию РФ от 01 марта 2018 г.
2. Астахов Ю.В. Кадровый резерв муниципальной службы: опыт, проблемы, перспективы / монография / Вступительное слово Патрушева В.И. / БГНИУ (НИУ «БелГУ»); Академия наук, социальных технологий и местного самоуправления. Бел. обл. тип. 2017. С. 4-5.

КОММУНИКАТИВНАЯ СРЕДА СОЦИАЛИЗАЦИИ ДЕТЕЙ-ВОСПИТАННИКОВ ИНТЕРНАТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Батанова Е.П.

*соискатель кафедры социологии и управления
БГТУ имени В.Г. Шухова*

Данакин Н.С.

*доктор социологических наук,
профессор кафедры социологии и управления
БГТУ имени В.Г. Шухова*

В современной России можно констатировать кризисное состояние института семьи, которое выражается в росте числа неполных и проблемных семей, конфликтах между супругами, отказе супругов от детей и, как следствие, возрастании числа социальных сирот, то есть детей, брошенных родителями или отобранных у родителей, не выполняющих свои обязанности по их воспитанию [1]. Согласно статистике, лишь 10% выпускников детских домов успешно адаптируются к реальной жизни в социуме. У 90% из них возникают трудности в том или ином аспекте взаимодействия в обществе [2]. В этой связи важное значение приобретает создание благоприятной социальной среды для воспитания детей-сирот в интернатных учреждениях.

В данной статье рассматривается одна из «составляющих» соци-

альной среды, а именно, *коммуникативная среда*, т.е. среда непосредственного общения. В таблице 1 приведены ее показатели и индикаторы¹.

Таблица 1

Показатели и индикаторы коммуникативной среды

<i>Показатели</i>	<i>Индикаторы</i>
Доверие к окружающим	Кому Вы доверяете?
Глубина общения	С кем Вы делитесь обычно своими секретами?
Потребность в друзьях	Нужны ли друзья?
4. Наличие друзей	Есть ли друзья?
Интенсивность дружеских контактов	Много ли друзей?
Открытость дружеских контактов	Есть ли друзья вне детского дома (реабилитационного центра)?
Подражание окружающим	Есть ли в Вашем окружении люди, которым хотелось бы подражать?

1. Важным условием и, вместе с тем, «составляющим» успешной межличностной коммуникации выступает *взаимное доверие* ее участников. В исходном определении доверие – это выполнение обязательств без применения санкций. Или, точнее, это вера в то, что взаимные обязательства будут выполнены, и санкции применять не требуется. В основе доверия лежит вера во взаимность, действенность взаимных связей.

Судя по результатам проведенного социологического исследования, приоритетными объектами доверия для воспитанников являются их родственники, далее идут «друзья, знакомые» и с некоторым отставанием – «педагоги, воспитатели». Часть респондентов (7%) заявили, что они «всем доверяют», а 9,6% - «никому не доверяют» (см. таблицу 2).

Таблица 2

**Распределение ответов воспитанников на вопрос:
«Кому Вы доверяете?»**

<i>№№ п.п.</i>	<i>Варианты ответа</i>	<i>Девочки</i>	<i>Мальчики</i>	<i>Общее</i>
1.	Родителям, родным	56,6	62,3	59,6
2.	Друзьям, знакомым	26,4	27,9	27,2

¹ В статье использованы результаты авторского социологического исследования, проведенного в 2017-2018 г.г. среди воспитанников интернатных учреждений для детей-сирот Белгородской области (n=100), их родственников (n=150), а также сотрудников данных учреждений (n=250).

3.	Педагогам, воспитателями	18,9	21,3	20,2
4.	Незнакомым	0,0	0,0	0,0
5.	Всем доверяю	5,7	8,2	7,0
6.	Никому не доверяю	9,4	9,8	9,6
7.	Затрудняюсь ответить	1,9	3,3	2,6
8.	Нет ответа	1,9	0,0	0,9

Заметим, что зона доверия воспитанников ограничивается ближайшим социальным окружением: ни один из них не доверяет незнакомым.

2. Межличностное общение характеризуется *уровнем глубины/поверхностности*. При этом, одним из индикаторов глубины общения является возможность для выравнивания баланса эмоциональных реакций, иначе говоря, возможность поделиться с кем-то эмоциональными переживаниями. А это означает просто-напросто говорить «по душам» с детьми, дать им возможность высказаться. Дайте человеку выразить свои отрицательные эмоции, утверждает американский психолог К. Роджерс, и они сами собой сменяются положительными. Умение терпеливо слушать, внимать, не перебивая, - здесь самое главное.

В таблице 3 приведены данные о том, с кем обычно делятся воспитанники «своими секретами».

Таблица 3

**Распределение ответов воспитанников на вопрос:
«С кем Вы делитесь обычно своими секретами?»**

<i>№№ п.п.</i>	<i>Варианты ответа</i>	<i>Девочки</i>	<i>Мальчики</i>	<i>Общее</i>
1.	С родственниками	35,8	36,1	36,0
2.	С педагогами, воспитателями	24,5	16,4	20,2
3.	С друзьями, с одноклассниками, сокурсниками	26,4	36,1	31,6
4.	С другими людьми	7,5	1,6	4,4
5.	Ни с кем	11,3	29,5	21,1
6.	Нет ответа	1,9	0,0	0,9

Стоит обратить внимание на некоторые моменты. Во-первых, потребность детей поделиться сильными эмоциональными переживаниями удовлетворяется чаще всего в общении с родственниками, далее – с друзьями, одноклассниками, сравнительно реже – с педагогами, воспитателями. Незначительное число респондентов находит психологическое расслабление в общении с «другими людьми». Во-вторых, имеется также категория воспитанников, которая «ни с кем» не делится

своими переживаниями. В-третьих, проявляются определенные гендерные различия в удовлетворении потребности эмоционального выравнивания. Мальчики в большей мере, чем девочки, склонны делиться своими переживаниями с друзьями и одноклассниками, девочки – с педагогами и воспитателями, а также с другими людьми. Далее в целом у мальчиков менее выражена потребность в эмоциональном контакте, нежели у девочек.

3. Межличностное общение предполагает *наличие друзей*. Дружба – вид устойчивых, индивидуально-избирательных межличностных отношений, характеризующийся взаимной привязанностью их участников, взаимными ожиданиями ответных чувств и предпочтительности. По мнению известного социолога Игоря Кона, «дружба – отношение тотально-личностное, которое само по себе является благом. В отличие от родства или товарищества, обусловленного принадлежностью к одному и тому же коллективу, связанному узами групповой солидарности, дружба индивидуально-избирательна, добровольна, основана на взаимной симпатии. Наконец, дружба – отношение глубокое и интимное, предполагающее не только взаимопомощь, но и внутреннюю близость, доверие, любовь» [1, 213].

Практически все опрошенные воспитанники (98,4%) заявили, что у них имеются друзья. При этом, 41,8% имеют *много* друзей, 37,3% - *немного*, 17,9% - *мало*. Подавляющее большинство опрошенных (91%) имеют друзей за пределами социального учреждения, что свидетельствует о достаточно высокой степени открытости коммуникативного пространства воспитанников.

4. Коммуникативная среда характеризуется также отношениями взаимного *подражания*. Подражание – один из социальных феноменов, управляющих нашим сознанием и поведением. Механизм подражания опирается на врожденной тенденции повторять увиденные чужие (а иногда свои, но тогда уже мы говорим о самоподражании) образцы поведения, что способствует усвоению и закреплению новых образцов поведения, пониманию явлений и эмоциональному приспособлению к ним.

На вопрос «Есть ли в Вашем окружении люди, которым ба хотелось подражать?» большинство опрошенных ответили «да», 25,4% - «нет» и 13,4% затруднились ответить. Таким образом, многие воспитанники могут найти для себя объект (пример) для подражания, вместе с тем, значительное число отрицательно ответивших или затруднившихся с ответом свидетельствует о значительном неиспользованном потенциале отношений социального подражания.

Задача воспитателя – содействовать подражанию в формировании новых социальных установок. Для этого он должен как бы «подбрасывать» определенные модели, указывая на их положительные привлекательные стороны. Следует заботиться о том, чтобы в школьной среде существовал в сознании учеников круг значащих лиц, подающих пример поведения. Этих людей следует популяризировать.

Таким образом, о характере коммуникативной среды можно судить по уровню межличностного доверия в данной среде, ее психотерапевтическому эффекту, наличию дружеских и подражательных отношений. Судя по результатам проведенного социологического исследования, подавляющее большинство опрошенных детей – воспитанников социальных учреждений доверяют окружающим и, прежде всего, родственникам, друзьям и знакомым. Потребность детей поделиться сильными эмоциональными переживаниями удовлетворяется чаще всего в общении с родственниками, далее – с друзьями, одноклассниками, сравнительно реже – с педагогами, воспитателями. Практически у всех опрошенных воспитанников имеются друзья, т.е. никто из них не обделен дружескими отношениями. Вместе с тем, многие воспитанники не могут найти для себя примеров для подражания, что свидетельствует о неиспользованном социальном потенциале подражательных отношений.

Список литературы

1. Кон И.С. Дружба. М.: Политиздат, 1987. С. 213.
2. Сиротство как социальная проблема: пособие для педагогов / под ред. Л.И. Смагиной. М., 1999. 144 с.
3. Третьяк О.А. Проблемы социальной адаптации детей-сирот в современном обществе // Молодежь в современном мире. 2015. С. 184-189.

КРИТЕРИИ И ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Берлизов А.А.

*аспирант кафедры социальных технологий и
государственной службы
НИУ «БелГУ»*

Сологуб О.О.

*аспирант кафедры социологии и управления
БГТУ имени В.Г. Шухова*

Муниципальная служба осуществляется в соответствии с определенными принципами как основными и исходными требованиями. В качестве таких требований определены [3]:

- 1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- 2) равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к муниципальной службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего;
- 3) профессионализм и компетентность муниципальных служащих;
- 4) стабильность муниципальной службы;
- 5) доступность информации о деятельности муниципальных служащих;
- 6) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- 7) единство основных требований к муниципальной службе, а также учет исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы;
- 8) правовая и социальная защищенность муниципальных служащих;
- 9) ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- 10) внепартийность муниципальной службы.

Таким образом, управленческий контроль осуществляется в контексте институциональных особенностей муниципальной службы, ее задач, функций и принципов. Все это обуславливает специфику контроля, его приоритеты и технологии. Сама же специфика управленческого контроля в сфере муниципальной службы выражается в его объекте и предмете, субъекте, механизмах и технологиях осуществления.

Коль скоро условия управленческого контроля в сфере муниципальной службы были уже рассмотрены, обратимся к его объекту.

Объектом управленческого контроля в сфере муниципальной службы выступают муниципальные служащие или, другими словами, муниципальные чиновники. Как показывают исследования А.В. Оболонского, за последнее время произошли существенные изменения в социально-нравственном состоянии государственных и муниципальных служащих. Во-первых, происходило беспрецедентное по своим масштабам перераспределение бывшей государственной собственности, которое в условиях недостаточно проработанного законодательства и политической борьбы стало гигантским искушением для имевших к этому процессу непосредственное отношение чиновников. Иными словами, во много раз расширились их коррупционные воз-

возможности и возникли совершенно новые для страны варианты конфликта интересов. Во-вторых, ухудшился качественный состав аппарата. Произошло «вымывание квалификации». Наиболее компетентные, лучшие специалисты аппарат покинули, а адекватной замены им не нашлось, тем более что нужны были люди, способные быстро освоить принципиально новые задачи и методы работы, разобраться в тонкостях нового и, увы, недостаточно совершенного, а подчас и противоречивого законодательства. Наконец, в-третьих, утратили силу прежние нормы административной морали, составлявшие своего рода неформальный «этический кодекс» советского чиновника. Конечно, та версия «кодекса» была крайне далека от совершенства. Но, беда в том, что вместо «этического кодекса советского чиновника» не сложилось никакого другого, а возник моральный вакуум с присущими ему вседозволенностью, тотальным цинизмом, коррупцией и т.п. [4, 160-165].

Предмет управленческого контроля довольно широк и разнообразен. Он связан, прежде всего, с миссией муниципальной службы, которая заключается в служении интересам местного сообщества и интересам граждан. В миссии раскрывается смысл муниципальной службы, специфика ее деятельности и основные социальные обязательства перед местным сообществом. Речь идёт о такой идеологии муниципальной службы, в основе которой лежат интересы и активность местного сообщества, способность их умело аккумулировать, реализовать и защищать. Среди системообразующих критериев муниципальной миссии, мы выделяем велед за В.Н. Лазаревым, статусный, ценностно-ориентационный, профессиональный и нормативный критерии.

Статусный критерий предполагает профессиональную занятость управленческой деятельностью в органах местного самоуправления, т.е. создание особого слоя управленцев – муниципальных служащих, в функции которых входит организация работы муниципальных служб по обеспечению жизнедеятельности местных сообществ.

Ценностно-ориентационный критерий состоит в понимании своей вовлечённости в дела и заботы местного сообщества, способности совместить свои карьерные интересы с интересами муниципальной организации.

Профессиональный критерий требует, чтобы занятие муниципальной управленческой деятельностью основывалось на теоретическом знании и применении специальных навыков, владение которыми в свою очередь вызывает необходимость получения специального образования.

Нормативный критерий предполагает наличие определённого кодекса поведения, обеспечивающего профессиональную идентич-

ность и солидарность муниципальных работников. Солидарные, корпоративные связи могут быть реализованы через систему общенациональных, межрегиональных и региональных профессиональных, творческих и общественных организаций [2, 230-231].

Система управленческого контроля на муниципальной службе состоит из нескольких подсистем, в том числе подсистемы *морально-этического контроля*, который включает несколько компонентов. Ведущим из них являются *моральные ценности*. Считается, что именно они являются культурной основой административной этики и важным условием организационной эффективности. К моральным ценностям обычно относят честность, ответственность, подчинение закону, компетентность, справедливость, беспристрастность, политическую нейтральность, «социальную чувствительность», эффективность. К числу новых ценностей причисляют склонность к нововведениям, способность к «командной» работе и качество исполнения служебных обязанностей [4, 160-165].

Но ценности – лишь один из компонентов морально-этического контроля. Не менее важен эффективный механизм их защиты в виде *этического режима*.

Как справедливо отмечают исследователи, любые разговоры о ценностях и этических нормах во многом останутся пустым сотрясанием воздуха, если нет механизмов их эффективной практической поддержки [4, 160-165]. К таким механизмам, например, относятся советники, к которым служащие и контактирующие с ними граждане могут обратиться за консультацией в случае потенциального конфликта интересов или других проблем этического характера, в частности, если служащий испытывает давление, побуждающее его к действиям, противоречащим закону, этическим ценностям службы или общественным интересам. Подобные обращения должны носить доверительный, конфиденциальный характер.

В контексте морального климата («этического режима») в административном коллективе следует рассматривать и оценивать и такую «деликатную» и неоднозначную в российском контексте проблему, как информирование служащими соответствующих лиц и органов о противозаконных действиях их коллег и руководителей, а также других органов управления. В Канаде и США для таких действий даже существует специальный термин – *whistleblowing*, предполагающий обеспеченное законом право и обязанность госслужащих сообщать о фактах незаконных или расточительных действий органов или должностных лиц, будучи при этом защищенными от возможного «возмездия» [4, 160].

Один из важных компонентов «этического режима» – *понятие служебной репутации*, наличия у служащего морального авторитета. Под репутацией понимается сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике того или иного человека (или даже коллектива), основанное на его предшествующем поведении, моральная оценка его поступков и производное отсюда ожидание характера его действий в дальнейшем.

Давно известно: легче поступать правильно, когда точно знаешь, что это, собственно, предполагает. А наиболее ясной формой описания «правильного» поведения многие считают их нормативное закрепление в виде *этических кодексов*. О важности этого компонента свидетельствует принятие Организацией Объединенных Наций в конце 1996 г. Международного кодекса поведения чиновников [4, 162].

Еще один значимый компонент этического контроля – *этическая инфраструктура*, т.е. организации и должностные лица, в обязанности которых входит обеспечение норм этического кодекса и ценностей муниципальной службы.

На основе широкого изучения зарубежного опыта А.В. Оболонский предлагает возможный механизм этического регулирования в отечественной ситуации, предусматривающий, в частности, образование комиссий по этике на федеральном и региональном уровнях [4, 163-164]. На наш взгляд, полезно распространить это предложение и на муниципальный уровень.

Таким образом, особенности управленческого контроля в муниципальной службе обусловлены характером данной службы, ее функциональной и организационной спецификой. Все это обуславливает специфику контроля, его приоритеты и технологии. Специфика управленческого контроля в сфере муниципальной службы выражается в его объекте и предмете, субъекте и механизмах, технологиях осуществления. Важное значение имеет подсистема морального-этического контроля, в качестве основных «составляющих» которой выделены моральные ценности, этический режим, служебная репутация, этические кодексы, этическая инфраструктура.

Список литературы

1. Данакин Н.С., Шкилев В.В. Социально-технологические основы совершенствования управленческого контроля в организации. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2010. 200 с.
2. Лазарев В.Н. Социальные основы местного самоуправления. Белгород, 2004. С. 230-231.

3. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации (СЗ РФ). 2007. № 31 (Статья 4).

4. Оболонский А.В. Мораль и право в политике и управлении // Общественные науки и современность. 2007. № 1. С. 160-165.

«ФЕЙКОВЫЕ» НОВОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫМ МНЕНИЕМ

Зырянова М.О.

*аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова*

Информатизация и цифровизация современного общества привели к тому, что его главной особенностью стали сетевые коммуникации, в основе которых лежит передача информации по различным каналам связи. В данном случае речь идет о личной коммуникации, традиционных средствах массовой информации, новых медиа, в том числе социальных сетях, которые являются элементами социального партнерства власти, бизнеса и общественности.

Еще М. Кастельс и Э. Киселева в работе «Россия и сетевое общество» писали, что новая социальная структура в виде сетевого общества основана на новой информационной экономике, где знания и информация становятся ключевыми источниками производительности и конкурентоспособности [3, 24].

А.В. Назарчук в статье «Сетевое общество и его философское осмысление» отмечал, что «теория сетей учит, что последним пределом, атомом общества является не индивид, а «сообщения», из которых складывается жизнь индивидов» и «неважно, кто является носителем сообщений, важно, какого типа сообщения формируют систему коммуникации» [4, 71].

О влиянии цифровизации общества в целом, и Интернета в частности, на отдельные аспекты социального функционирования, а также на феномен формирования стресса как результата использования различных инструментов социальных сетей или так называемого «email stress» размышляют в своей работе «The influence of Internet on language and «email stress» А.А. Гридчин и А.Назарян [1, 23-27].

Следует отметить, что блоги и социальные сети изначально использовались исключительно для общения частных лиц. Однако со временем они начали стремительно интегрироваться в бизнес, то есть

в деловую коммуникативную среду: через социальные сети начали вестись продажи товаров, производиться официально-деловая коммуникация, продвигаться различные проекты. То есть социальные сети стали одним из элементов коммуникативных технологий корпоративного управления [5, 66-68].

Практически сразу социальные сети начали брать на себя функции традиционных средств массовой информации по передаче информации. Это выражалось как в создании официальных аккаунтов различных средств массовой информации (СМИ), так и передачей информации со страничек пользователей социальных сетей. Причем этот процесс может происходить как в пределах информационного поля одного государства, так и в международном интернет - пространстве.

Средства массовой информации несут полную ответственность за достоверность распространяемой ими информации в соответствии с Законом РФ от 27.12.1991 №2124-1 (ред. от 06.06.2019) «О средствах массовой информации». Новостные агрегаторы в соответствии с положениями Федерального закона от 23 июня 2016 года №208-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (так называемого закона «О новостных агрегаторах») не несут ответственности за распространение ими новостной информации в случае, если она является дословным воспроизведением сообщений и материалов или их фрагментов, распространенных СМИ, которое может быть установлено и привлечено к ответственности за нарушение законодательства РФ о СМИ.

Пользователи сети Интернет (как физические, так и юридические лица) до недавнего времени ответственности за распространение недостоверной информации не несли.

Поэтому зачастую Интернет и в первую очередь, социальные сети, заполняла недостоверная «фейковая» информация, которая стремительно набирала популярность. Необходимо отметить, что «фейковая» информация напрямую связана со стереотипами, которые существуют в массовом сознании. А зачастую задача распространителей «фейковой» информации сводится к попыткам манипуляций общественным мнением. В качестве примера можно привести ситуацию с освещением в российском Интернете трагедии в Кемерово в 2018 году, которая привела к появлению в 2019 году нового закона о запрете распространения недостоверной общественно значимой информации. К слову, этот закон касается как физических, так и юридических лиц.

Как пишет газета «Ведомости», в марте 2018 г. в результате пожара в ТЦ «Зимняя вишня» погибло 64 человека. Сразу после того, как официальные данные были озвучены, интернет-пользователи стали

высказывать сомнения в их правдивости. По соцсетям начали распространяться сообщения, где официальные цифры объявлялись «враньем» и утверждалось, что «в действительности» людей погибло в два, в три, в 10 раз больше, а также предъявлялись обвинения представителям власти в сокрытии истинного числа жертв. Самые радикальные версии гласили, что сами власти были организаторами пожара и виновниками гибели людей. Взрыв слухов был таким сильным, что привел к обсуждению в СМИ, проверке морга, массовым протестным выступлениям и, наконец, к появлению законопроекта «О фейкньюс» (ФЗ от 18.03.2019 №31-ФЗ «ИЦ внесении изменений в статью 15.3 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»).

Через какое-то время источником этих слухов был объявлен украинский «пранкер», который позвонил 25 марта в кемеровский морг, представился сотрудником МЧС и сообщил о скором подвозе 300 тел погибших. «Реальная причина появления слуха об «истинном числе погибших» – не манипуляции отдельных злодеев, а устойчивое представление о том, что власть может быть агрессором: она может скрывать число жертв, может угрозами заставить «простых людей» молчать, но также может и прямо убивать их, запирая в задымленном кинозале и не давая спастись из горящего здания», - пишет газета «Ведомости» [9].

Пример с распространением «фейковой» информации в международном интернет-пространстве связан с «новостью» о разводе четы Клинтон. Два года назад, как пишет газета «Комсомольская правда», на новостном сайте The Christian Times Newspaper появилась новость о разводе четы Клинтон. «Выглядело всё вполне достоверно: исходная заметка сопровождалась фотокопией «официального заявления» о разводе четы американских политиков, - передает издание. - А далее пользователи Сети обратили внимание: первоисточник размещён не на портале Christian Times (существующем с 1997 года), а на схожем по дизайну и названию сайте Christian Times Newspaper. Снимок же «заявления о разводе», скорее всего, сделан в фотошопе» [8]. Отметим, что эксперты, опрошенные изданием, не исключают, что за данной новостью могли стоять приближенные к Хиллари Клинтон круги, чтобы узнать реакцию общественного мнения на возможность развода.

Однако в отдельных случаях появление «фейковых» новостей связано с появлением на личных ресурсах пользователей эмоциональных, не подкрепленных фактами высказываний. А.П. Суходолов в своей работе «Феномен «фейковых новостей» в современном медиaproстранстве» в качестве примера приводит сообщения о наводнении в

Крымске в 2012 г.: «В условиях замалчивания положения дел со стороны официальных властей в блогосфере появились эмоциональные записи предположительных очевидцев. Особый резонанс вызвал пост Юлии Антроповой, которая распространила в «Живом журнале», «Фейсбуке», «ВКонтакте» информацию об открытии шлюзов Неберджаевского водохранилища: «Если не откроют, то вода затопит Новороссийск, а если открыть, то Крымск смоеет». Чтобы остановить панику людей, которая возникла в результате тиражирования непроверенной информации, пришлось потратить много сил» [6].

Проблема бесконтрольного распространения «фейковых» новостей в Интернете до принятия соответствующего закона в 2019 году являлась очень значимой [2, 60-64]. Например, российская компания-разработчик автоматической системы мониторинга и анализа СМИ и социальных сетей в режиме реального времени «Медиалогия» в своем интернет-ресурсе разместила топ-3 популярных «фейковых» новостей по индексу цитируемости по итогам 2017 и 2018 гг. В 2018 году самыми популярными «фейковыми» новостями стали: «В Москве признали однополый брак, заключенный россиянами в Дании»; «Кокаин из Аргентины в Россию был доставлен на самолете Н.Патрушева»; «Самый современный робот» из телерепортажей о форуме в Ярославле». В 2017 году: «Фейковые» сообщения о смерти Д.Хворостовского»; «Минздрав готовит законопроект о лишении безработных полисов ОМС»; «Фейковая» акция феминисток, вывесивших баннер на Арсенальной башне Кремля» [7].

«Аналитики компании "Медиалогия" подвели итоги 2018 года в категории самых популярных "фейковых" новостей и выявили свыше 20 тысяч инфоповодов, оказавшихся ложными. В целом, как показали результаты исследования, в 2018-м количество "фейковых" новостей выросло на 33% по сравнению с 2017 годом», - отмечает издание ЗакС.Ру [10].

В связи с тем, что число «фейковых» новостей постоянно росло, а распространяются они в Интернете очень быстро, появление нового закона «о фейках» (ФЗ от 18.03.2019 №31-ФЗ «О внесении изменений в статью 15.3 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации») выглядит оправданным. И первый прецедент применения данного закона уже есть: ИД «Момент истины» получил первый в России штраф за «фейковые» новости [11]. «Поводом для судебного разбирательства послужили недостоверные видеоролики издания, выложенные на платформе YouTube, а также гиперссылки на эти записи на сайте издания. Генеральная прокуратура

внесла требования об ограничении доступа к сайтам, на которых были размещены эти материалы», - пишет газета «Известия» [11].

Однако оценивать эффективность нового законодательства пока рано, это может продемонстрировать правоприменительная практика. Многолетний опыт работы в области журналистики дает право автору данной статьи высказать свое мнение, что каждый случай сугубо индивидуальный и требует тщательного и всестороннего разбирательства. В любом случае сохранение стабильности в области общественного мнения – это общая задача власти, бизнеса и общества, которую возможно решить только при условии наличия всестороннего партнерства.

Список литературы

1. Gridchin A., Nazaryan A. The influence of Internet on language and email stress. *Facta Universitatis. Series: Law and Politics. Belgrade (Serbia)*. 2006. Т.4. № 1. С. 23-27.
2. Гридчин А.А., Зырянова М.А. СМИ и органы власти: условия консенсуса // *Диагностика и прогнозирование социальных процессов: Материалы Всерос. науч.-практ. конф. Белгород, 2018. С. 60-64.*
3. Капельман М.Э. Киселева Россия и сетевое общество // *Мир России*. 2000. N 1. С. 24.
4. Назарчук А.В. Сетевое общество и его философское осмысление» // *Вопросы философии*. 2008. № 7. С. 61-75.
5. Озерова М.М. Коммуникативные технологии корпоративного управления // *Наука без границ – 2017: Материалы XI Междунар. науч.-практ. конф. Великобритания: Science and Education Ltd, 2017. С. 66-68.*
6. <https://cyberleninka.ru/article/v/fenomen-feykovyh-novostey-v-sovremennom-mediaprostranstve>.
7. <https://www.mlg.ru/ratings/research/6438/>.
8. <https://www.spb.kp.ru/daily/26606/3623077/>.
9. <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2019/03/10/796034-mozhno-pobedit-zakonom>.
10. <https://yandex.ru/turbo?text=https%3A%2F%2Fwww.zaks.ru%2Fnew%2Farchive%2Fview%2F184592>.
11. <https://iz.ru/932336/2019-10-15/id-moment-istiny-poluchil-pervyi-v-rossii-shtraf-za-feikovyie-novosti>.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Коломыцева М.А.

*аспирант кафедры социальных технологий и
государственной службы
НИУ «БелГУ»*

Мировое сообщество в XXI веке констатирует качественно новый этап своего развития – эпоху формирования глобального общества знаний. И одним из ключевых факторов структурных изменений в обществе является профессионализм кадров, кадровое обеспечение устойчивого развития регионов, муниципальных образований, активная кадровая политика и современные кадровые технологии.

Президент РФ В.В. Путин, выступая с посланием Федеральному Собранию Российской Федерации, особо отметил, что «... Сегодня важнейшим конкурентным преимуществом являются знания, технологии и компетенции. Это – ключ к настоящему прорыву, к повышению качества жизни. Россия должна стать пространством для научного поиска, творческих людей, которые приближают будущее и способны заглянуть за горизонт» [3]. Данный тезис в полной мере относится и к деятельности органов управления, и к процессу совершенствования кадровой политики.

Согласно оценкам, данным муниципальными служащими и экспертами, современное состояние муниципальной кадровой политики в городском округе «Город Белгород» характеризуется, в основном, как реактивное, то есть в виде определенной реакции на имеющиеся кадровые проблемы, которые носят ситуативный характер. В данном случае активные действия, в основном, принимаются постфактум, то есть уже после возникновения кадровой проблемы и необходимости заполнения ключевой муниципальной должности из числа управленческого кадрового резерва или по рекомендации департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области. Данные процессы, в свою очередь, характеризуются наличием сложных взаимосвязей между субъектами системы, диспозицией отношений, низким уровнем коммуникаций, слабой обратной связью. В соответствии с этим объективной необходимостью выступает повышение эффективности муниципальной кадровой политики, подготовка инновационной стратегии управления персоналом в системе муниципальной службы на перспективу (примерно 5-10 лет), повышение активности, прозрачности, гласности и целенаправленности кадровой политики органа местного са-

моуправления посредством применения современных кадровых технологий, содержание которых, как известно, определяется спецификой объекта управления.

В современных условиях кадровые технологии постепенно входят в практику управления. Они уже доказали свою состоятельность и обоснованность внедрения. Однако на сегодняшний день отмечается недостаточное применение на практике муниципального управления достижений научной мысли и слабое осмысление реальных управленческих и кадровых процессов. Технологии следует рассматривать как один из важнейших ресурсов повышения эффективности управленческой деятельности, так как, во-первых, они направлены на оптимизацию управленческого процесса, а, во-вторых, на обеспечение четкого функционирования всей системы управления и реализацию муниципальной кадровой политики [2].

Несмотря на то, что данная статья затрагивает вопросы муниципальной кадровой политики, кадровой ситуации, кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований только в одном городском округе («Город Белгород»), результаты рассматриваемых социологических исследований представляются достаточно актуальными для других муниципальных образований. И на это есть несколько причин.

Во-первых, наш определенный опыт свидетельствует о том, что ситуация, связанная с реализацией муниципальной кадровой политики, в основном, типична для значительной части исследуемых органов местного самоуправления в Белгородской, Курской, Воронежской и Липецкой областях ЦФО [4].

Во-вторых, ситуация в органах местного самоуправления имеет больше общего в подходах, механизмах, технологиях, нежели различий, и поэтому, в какой-то степени, может зеркально отражать общее положение дел в данной сфере. Полученные результаты и выводы могут лечь в основу разработки системного подхода к анализу эффективности кадровой работы в органах муниципальной власти. В силу этого подхода характеристика реализации муниципальной кадровой политики в органах муниципальной власти может быть дана: а) с точки зрения степени ее активности, результативности и эффективности; б) с точки зрения соотношения ориентации данной политики на интересы как муниципальных служащих, органов власти, так и интересы местных сообществ.

К примеру, эксперты из числа представителей администрации Белгородской области, ученых высшей школы, институтов гражданского общества, местных отделений политических партий посчитали,

что муниципальную кадровую политику, в целом, можно оценить как реактивную, характеризующуюся высокой ситуативностью и сменяемостью муниципальных кадров. Ей все еще, как ни странно, не достает целенаправленности, стратегии дальнейшего развития, четкого понимания концептуальных основ политики, смысла реализации программы «Муниципальное управление и развитие муниципальной кадровой политики городского округа «Город Белгород» на 2017-2020 годы, своевременного применения на практике кадровых технологий.

Результаты социологических исследований свидетельствуют о том, что мнения муниципальных служащих о типе муниципальной кадровой политики разделились на три равных варианта. Во-первых, 32,2% муниципальных служащих отнесли ее к политике по типу партнерства, где интересы органа муниципальной власти и интересы служащих равновесомы. Это наиболее благоприятный тип кадровой политики. Во-вторых, 31,9% муниципальных служащих считают, что кадровая политика является формально-бюрократической. Такая оценка свидетельствует лишь о наличии видимости кадровой работы, которая выливается в формализм. В-третьих, 29,7% опрошенных муниципальных служащих оценивают существующую муниципальную кадровую политику как политику двойных стандартов, либо сменной перчатки. Этим служащим представляется, что их интересы ущемляются в пользу интересов органов власти, а после того, как они отработали 3-5 лет и более, их заменяют на других (и что характерно, не состоящих в управленческом кадровом резерве). В этой связи представляется весьма целесообразным значительное усиление муниципальной кадровой политики посредством применения принципов стратегического менеджмента и более полного учета как основополагающих стратегических целей органов муниципальной власти, так и потребностей, стимулирующих профессиональную деятельность муниципальных служащих.

В данном контексте муниципальным служащим было предложено ответить на вопрос «Какие направления формирования кадрового потенциала, по Вашему мнению, должны быть в центре внимания местной власти?». Значительная часть респондентов (74,6%) отдала свое предпочтение созданию условий для привлечения в местные органы власти высокопрофессиональных кадров. 80,5% экспертов ответили, что необходимо осуществлять целенаправленную работу с креативными молодыми специалистами новой формации, активно используя управленческий кадровый резерв и конкурсную кадровую технологию.

На вопрос «Какие задачи кадрового обеспечения, по Вашему мнению, важны на местном уровне?» абсолютное большинство муниципальных служащих (98,4%) и экспертов (95,7%) отметили задачу подготовки и комплектования персонала муниципальных органов. 71,5% муниципальных служащих и 82,7% экспертов к еще одной важной задаче отнесли задачу подготовки, подбора и отбора кадров органов местного самоуправления.

В ответе на вопрос «Что привлекло Вас к работе в органах местного самоуправления?» мнение экспертов кардинально расходится с мнением муниципальных служащих. Так, 2/3 муниципальных служащих полагают, что основным мотивом поступления человека на муниципальную службу является стремление к власти и перспективы профессионального роста. Нужно отметить, что всего 0,94% данных муниципальных служащих (2 человека) выбрали вариант «стремление к власти», что может говорить о неискренности в ответе.

Кроме того, большинство муниципальных служащих считают (9 из 10), что их уровень профессионального образования соответствует занимаемой должности. Безусловно, на такое распределение ответов в значительной степени повлияло строгое следование кадровой службы и конкурсных комиссий нормам законодательства, прописывающего основные требования к занимаемым должностям муниципальной службы. В то же время муниципальные служащие не исключают необходимости дополнительной профессиональной подготовки по роду своей деятельности.

При ответе на вопрос «Как Вы считаете, необходима ли муниципальным служащим дополнительная профессиональная подготовка?» были получены следующие результаты. В дополнительной профессиональной подготовке больше всего нуждаются те специалисты, которые ранее работали в системе государственной службы (33,3%) и коммерческих организациях (33,3%). В большей степени профессиональная подготовка необходима специалистам, работающим в органах муниципальной власти менее одного года (37,9%), и немного в меньшей степени тем, кто занимает должность муниципальной службы от одного года до трех лет (33,3%).

Выраженность потребности в дополнительном обучении, главным образом, у начинающих муниципальных служащих дает основание заключить, что на сегодняшний день дополнительная профессиональная подготовка воспринимается, в первую очередь, как средство внедрения специалиста в социокультурный контекст муниципальной службы. В то же время это сужает функциональное содержание дополнительной профессиональной подготовки. Для того, чтобы подго-

товка была актуальной для всех когорт муниципальных служащих, она должна быть наделена и другими функциями:

- освоение современных социальных и цифровых технологий;
- психологическая адаптация к работе в коллективе;
- формирование корпоративности;
- развитие коммуникативной компетентности;
- взаимодействие с населением;
- формирование социально-технологической культуры.

В связи с этим совершенно ясной становится необходимость выработки новых подходов к научно-методическому обеспечению муниципальной кадровой политики администрации города Белгорода. Предполагается, что реализация новых подходов должна быть облечена в форму образовательного проекта. Площадкой для разработки и реализации данного проекта может стать, например, Институт муниципального развития и социальных технологий в городе Белгороде [1].

Таким образом, важнейшим направлением развития муниципальной кадровой политики в современных условиях является подготовка управленцев новой генерации, обеспечение получения муниципальными служащими, работниками органов власти опережающего дополнительного профессионального образования (второго высшего образования по управленческим, экономическим и юридическим дисциплинам, магистерской степени), профессиональная переподготовка и стажировка кадров, овладение новой методологией стратегического мышления.

Список литературы

1. Astakhov Y.V., Konev I.V. Human Resources Capacity of Municipal Administration: Ways out of Crisis. The Social Sciences. Year: 2016 | Volume: 11 | Issue: 4 | Page No.: 535-539. DOI: 10.36478/sscience.2016.535.539.
2. Астахов Ю.В. Современные кадровые технологии: от теории к муниципальной практике: монография. Белгород: Областная типография, 2010. С. 10.
3. Путин В.В. Послание Президента РО Федеральному собранию Российской Федерации 01.03.2018 года [Электронный ресурс]. URL: [http:// www/kremlin.ru](http://www.kremlin.ru).
4. Социологические исследования «Оценка эффективности муниципальной кадровой политики в ОМС» (Белгород, 2014); «Проблемы кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований». Исследование проводилось в Белгородской, Курской, Липецкой и Воронежской областях ЦФО (Белгород, 2016-2017).

ДЕСТРУКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Колосова Э.Р.

старший преподаватель

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г.Шухова

Стрижакова М.Г.

Социальный педагог МОУ «Уразовская СОШ №1»

Колосова А.О.

Стрижакова А.А.

Студентки 3 курса ИЭУ

Белгородский государственный национальный

исследовательский университет

В современном обществе все большую актуальность приобретает тема вовлечения молодежи в деструктивные группы экстремистской и других направлений. Стремительное развитие IT- технологий и эпоха компьютеризации оказывает влияние на все слои социума. Так, согласно данным статистики системы мониторинга InfoWatch и анализа социальных медиа «Крибрум», деструктивному воздействию подвергаются в Интернете около семи миллионов подростков, а прирост вовлеченности, например, по теме наркотиков, убийств, травли и суицида, составляет около двух миллионов пользователей в год. В связи с тем, что подростки проводят в сети Интернета не менее трех часов ежедневно, проблема безопасного Интернета выходит на первое место. Более того, президент Владимир Путин в марте 2018 года поручил активизировать действия государственных органов, бизнеса и общественности по борьбе с негативным воздействием деструктивных движений в социальных сетях.

Мы решили исследовать данный вопрос, проанализировав знания студентов и школьников Белгородской области на предмет опасностей, которые несет в себе Всемирная паутина. Для этого было проведено анкетирование «Интернет и мы», в котором приняло участие 396 человек, в числе которых студенты Института экономики и управления НИУ «БелГУ» и обучающиеся старших классов МОУ «Уразовской СОШ №1». Данные опроса показали, что: 100% опрошенных имеют доступ к сети Интернет; 79% обучающихся пользуются дополнительно интернетом вне дома; 95% респондентов пользуются Интернетом несколько раз в день; 47% находятся за компьютером до 4 часов, а 31% - свыше; 98% респондентов используют Интернет в целях общения и развлечения; 65% посещают образовательные сайты; 33% желает иг-

рать в виртуальные игры, 5% из которой относится к группе риска по кибераддикции (при лишении возможности продолжать игру раздражаются, находятся в состоянии тревоги).

Если сравнить полученные данные с результатами аналогичного исследования 2017 года, выясняется, что при увеличении наличия компьютерной техники у резидентов, возросло время и частота ее использования на 21%. Но большую проблему составляет не само нахождение в Сети, а появление негативных направлений, воздействующих на психику молодых людей. Особую опасность представляет вовлечение молодежи через сеть Интернет в группы деструктивной направленности. Социальные сети в этом случае дают поле для мошеннической деятельности. По статистике, более 65% «страничек смерти» приходится на социальную сеть «ВКонтакте» (а ведь зарегистрированы в этой социальной сети - 100% респондентов нашего анкетирования).

Подростки, которые проводят подавляющее большинство времени в Сети, оказываются в опасной среде. При этом досуг таких людей, как правило, не организован, круг интересов стремительно сужается, а взаимодействовать с ними с каждым годом становится все труднее.

По мнению психологов, у индивида, как правило, сформировано два «Я»: первое отражает положительные черты характера, определяющие человека как личность; а второе выступает своеобразным контролером, пропускающим негативную информацию, обеспечивая формирование отношения к ней. В ходе проведенного исследования, было выявлено, что на сегодняшний день подавляющее большинство студентов и школьников старших классов ощущают навязчивую потребность в Интернете, другими словами, имеют устойчивую интернет-аддикцию. Причиной этому является повсеместное использование Всемирной паутины, начиная от образовательных и коммуникативных аспектов, заканчивая рекламными. Все это приводит к тому, что не до конца сформированная психика большей части студентов не выдерживает информационного натиска, вследствие чего может возникнуть нервный срыв, частым последствием которого является психическое расстройство. Опасность данной ситуации заключается в том, что у человека повышается внушаемость, чем пользуются мошенники в виртуальной среде, зарабатывающие на страшных трагедиях.

Проявлением контентных рисков могут стать всевозможные виды агрессивного поведения, информации, несущей экстремистскую и суицидальную направленность, пропаганду «правильного питания», азартных игр, возвращение расовой ненависти и многое другое. Существует немало сигналов, свидетельствующих о том, что ребенок под-

вергся интернет-преследованию, среди которых негативное настроение во время и после общения в Сети. Это свидетельство о том, что ребенок подвергается агрессии. Следующим признаком является раздражительность и нервозность при уведомлении о полученном сообщении, которое может свидетельствовать о его негативном содержании.

Также существует общая негативная реакция на упоминание об Интернете, свидетельствующая о проблемах в виртуальном мире подростка. Первым звонком для обращения внимания на подростка могут стать статусы, несущие негативный характер, а также сомнительный контент на личной страничке.

Еще одной проблемой может стать нарушение сна и аппетита, агрессивность, излишняя замкнутость даже суицидальная активность. Эти сигналы должны стать незамедлительным поводом для обращения к специалисту: психотерапевту или психиатру.

Статистика говорит о том, что подростки могут быть истязаемыми в собственных семьях, исходя из благих намерений. Очень часто родители прибегают к различным видам насилия для обеспечения благополучия своего ребенка в будущем, абсолютно не заботясь о внутреннем климате в доме. 50 % подростков подвергается наказаниям за плохую успеваемость, поведение и т.п., что формирует низкую самооценку, высокую агрессивность, проблемы в социализации, а впоследствии и беззащитность перед воздействием интернет - киллеров.

Подростки отличаются от взрослых неустойчивыми психологическими процессами и пытаются самоутвердиться в группе сверстников любыми способами. Само собой разумеется, что подросток, не имеющий интересов, не обладающий пониманием собственного «я», обделенный вниманием и заботой, пытается заполнить «пустоту», прибегая к серфингу в Сети, наиболее подвержен пагубному влиянию Интернета и находится в наибольшей зоне риска воздействия на него кибер - преступников. Это все заменяет вовлеченность в коллективную деятельность социума и лишает его высоких целей. Именно поэтому в борьбе с пагубным воздействием Интернета нужно начинать с основных социальных институтов: семьи и школы, а впоследствии продолжать профилактику в ВУЗах. Главной задачей является помощь подросткам глубже узнать свои личностные особенности, оценить и применить свои возможности, а также привлечь ресурсы ближайшего окружения и квалифицированных специалистов для решения кризисных ситуаций. Умение разграничивать деструктивное и конструктивное самоутверждение, уверенное понимание собственного имиджа, управление своими волевыми процессами, применение элементов ре-

лаксации- основные составляющие психологически здоровой личности.

Что касается подростков, находящихся в особой зоне риска по данной проблеме, работа с ними должна быть повсеместной. Преподавателям и социально-психологической службе необходимо проводить различные мероприятия: диагностические, коррекционные, включать участников целевой группы во внеклассные и внеаудиторные мероприятия, кружки и секции дополнительного образования, вести совместные досуговые мероприятия, акции, праздники, экскурсии и дни здоровья. Также сопровождение детей целевой группы предполагает проведение индивидуального консультирования, тренингов и занятий.

Для детей, включенных в группу социально-психологического сопровождения, требуется создание особых условий, в которых такому ребенку было бы комфортно, где бы он смог найти свое место, максимально развить мотивацию к самореализации и раскрытию личностного потенциала [3].

Патриотическое воспитание, обращение к основам православной культуры, социально ориентированные тренинги помогают детям усвоению правил культуры поведения, которые очень важны для создания благоприятного климата и общего духовно-нравственного воспитания. Также практика работы по духовно – нравственному воспитанию показывает, что должно внимание нужно оказывать работе с семьей. Главной задачей является оказание помощи родителям осознать, что в первую очередь именно они ответственны за воспитание детей. Для повышения их родительской компетенции и гармонизации внутрисемейных отношений групп необходимо проводить тренинги и групповые занятия по коррекции детско-родительских отношений.

Таким образом, при соответствующих методах профилактической работы по деструктивному поведению личности несовершеннолетнего всё ещё можно исправить, ведь еще Сократ сказал: «В каждом человеке есть солнце, только дайте ему светить». Очевидно, что только аналогично глубокие познания и компетенции в названных профессиональных областях, а также продолжающееся научное изучение интернет – пространства, способны помочь распознать и вовремя пресечь изощренные деструктивные технологии влияния на подрастающее поколение.

Список литературы

1. Косарецкий С. Г. Методологические основы системы психолого-педагогического сопровождения. Режим доступа: <http://humanities.edu.ru>.

2. Кузовлев В. П. Некоторые причины деструктивного поведения и особенности психологического террора детей и молодежи при работе в интернете//Управление образованием: теория и практика. 2017.

3. Макарова В. А. Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды как условие психолого-педагогического сопровождения саморазвития ребенка // Ярославский педагогический вестник. 2018. № 1.

4. Михайлова Н. Н. Свободоспособность как результат развития субъектности ребенка в процессе педагогической поддержки [// Вестник Костромского гос. ун-та им. Н. А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2014. Т. 20. № 2. С. 143-147.

5. Рожков М. И. Свобода и воспитание // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 4. С. 8-13.

ЖИЗНЕННЫЙ УСПЕХ В СОЗНАНИИ ЖИТЕЛЕЙ РОССИЙСКОЙ ПРОВИНЦИИ И ФАКТОРЫ ЕГО ДОСТИЖЕНИЯ

Реутов Е.В.

канд. соц. наук., доцент

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Шавырина И.В.

канд. соц. наук., доцент

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

*Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ. Грант
"Ментальные неравенства как фактор социальной поляризации российской провинции" № 18-011-00474*

Представления о факторах жизненного успеха, их группировка в зависимости от внутреннего либо внешнего локуса контроля является, с одной стороны, важным параметром диспозиции индивида, силы либо слабости его достигательных ориентаций и, с другой стороны – важным в социокультурном отношении принципом дифференциации региональных (и страновых) сообществ, в большой мере предопределяющих их шансы на ускорение социально-экономического развития, модернизацию, выход за пределы традиционалистских и патерналистских отношений. При этом нужно иметь в виду, что сама категория

жизненного успеха отличается неоднозначностью, а ее трактовка в каждом конкретном случае детерминирована многочисленными культурными слоями – от культурно-цивилизационной парадигмы – до индивидуальных ценностных систем, формирующихся в результате социализации. То же самое во многом можно сказать и культурных ценностях и установках, отражающих факторы достижения/недостижения жизненного успеха индивидами и социальными группами. Так, можно вести речь о таком базовом культурном различии, как определение локуса ответственности - понимание жизненного успеха как следствия внешних по отношению к актору причин (судьба, обстоятельства, социальные условия и пр.), либо увязывания его с личной активностью, способностями и т.п. Сам жизненный успех, вне зависимости от специфики социокультурных коннотаций, допустимо определить, как диспозицию индивида в социальном пространстве, обладающую высокой субъективной ценностью.

Результаты социологического опроса, проведенного в 2018 г. в Белгородской и Воронежской областях (N=1200 респондентов) показали, что внутренний локус контроля является преобладающим в понимании факторов жизненного успеха - 60,3% опрошенных считают личные усилия и активность ключевыми в достижении / недостижении богатства и успеха. Вторым по значимости фактором является характер ближайшего окружения индивида, особенности микрогруппой социализации, выраженные параметром "семейное воспитание, помощь семьи и родственников". Его отметили 40,2% опрошенных. На третьем месте находится фактор внесоциального характера – стечение обстоятельств, судьба (22,8%). Фактор несправедливости общественного устройства, в наибольшей мере выражающий внешнюю локализацию жизненного успеха и социального неравенства, находится по значимости на четвертом месте (18,8%). Изначальное неравенство способностей, заложенное самой природой, также отражающее роль не зависящих от личности обстоятельств, отметили 15,2% опрошенных. Сумма ответов превышает 100%, так как респонденты могли выбрать до трех вариантов. Таким образом, в массовом сознании региональных сообществ внутренний локус факторов жизненного успеха и достижения выгодных статусных позиций оказался доминирующим. По крайней мере, на уровне представлений достижение жизненного большинством населения связывается с личными усилиями и активностью, а не с внешними обстоятельствами, не подлежащими саморегуляции. При этом наблюдается четкая обратная связь возраста респондентов и субъективной роли личных усилий в достижении жизненного успеха.

Если среди респондентов 60 лет и старше на значимость данного фактора указали 44,2% опрошенных, то среди молодежи 18-29 лет - 78,6%.

В трактовках жизненного успеха явно прослеживаются традиционалистские коннотации, ориентирующие человека, прежде всего, на приватность, частную жизнь, невмешательство, созерцательность. Основной критерий жизненного успеха - это семейное счастье, значимое для 64,3% опрошенных. На втором месте - материальное благополучие (41,5%). Но этот параметр не свидетельствует ни в пользу традиционализма, ни в пользу достигательских, саморазвивающих ориентаций, поскольку стремление к материальному благополучию может отражать как желание человека занять некую самодостаточную позицию и замкнуться в удовлетворении своих материальных и иных потребностей, так и быть критерием жизненного успеха, мотиватором к достижению новых жизненных позиций. Профессиональная самореализация, характеризующая жизненные ориентиры за пределами приватной сферы, декларируется в качестве критерия жизненного успеха четвертью (26,5%) респондентов. На тихую, спокойную жизнь ориентированы 14,8% опрошенных - это в чистом виде "созерцатели", для которых внутреннее равновесие принципиально важнее отношений с социумом. Карьера, которую можно отнести к достигательским характеристикам, значима для 13,8% опрошенных. К ним же следует отнести и мотивацию общественного признания, которая значима для 8,9% респондентов. На последнем месте среди критериев жизненного успеха - яркие впечатления, значимые для 7,3% респондентов.

Таким образом, если в понимании факторов достижения жизненного успеха респонденты демонстрируют проактивные, личностно-ориентированные установки, то в самой его трактовке - преимущественно остаются на традиционных позициях, ограниченных приватной сферой.

Значительных возрастных различий в приоритетах нет, за исключением двух позиций - карьеры и тихой, спокойной жизни. Первой заметно большую значимость придают респонденты 18-29 лет - 21,0% против 13,8% по выборке в целом. Ну а тихая, спокойная жизнь, напротив, выбирается преимущественно пожилыми людьми (24,9% против 14,7% по выборке в целом).

В числе достигательских жизненных стратегий - установка на предпринимательскую деятельность и потенциальная миграционная готовность. По данным опроса, почти треть (31,6%) жителей российской провинции хотели бы заняться предпринимательством, при том, что 5,0% респондентов уже являются предпринимателями. Отрицание такой жизненной траектории высказали 52,8% опрошенных. Осталь-

ные 10,6% затруднились с ответом. Несмотря на достаточно сложную экономическую ситуацию, предпринимательский потенциал населения российской провинции находится на относительно высоком уровне – особенно в молодежной среде, где установку на предпринимательскую деятельность демонстрируют 69,4% опрошенных, а 1,4% заявили, что уже являются предпринимателями. При этом реальный предпринимательский статус более выражен у респондентов 30-39-ти и 40-59 лет (7,3% и 7,6%, соответственно), но готовность к предпринимательству в данных группах демонстрируют лишь 33,3% и 21,3%. Готовы переехать в другой регион навсегда или на длительный срок при определенных обстоятельствах 64,9% респондентов. И хотя данная установка вряд ли будет реализована в реальности хотя бы половиной ее носителей, ее наличие свидетельствует о достаточно активных жизненных стратегиях и практиках участников провинциального социума. Наиболее весомым мотиватором является выгодное карьерное предложение, значимое для 43,3% опрошенных. На втором и третьем местах по значимости – факторы потери работы, отсутствия перспектив трудоустройства (20,7%) и вступления в брак (19,1%). Достаточно сильным мотиватором может стать также ухудшение социальной ситуации в регионе проживания (16,7%), а также получение качественного образования (8,9%). У молодежи 18-29 лет значимость последнего фактора возрастает до 21,0%.

Также для диагностики ключевых культурных паттернов, имеющих отношение к жизненному успеху, была использована техника постановки закрытых вопросов-оппозиций с использованием пятибалльной шкалы. Соответственно, выбор респондентом двух крайних позиций на данной шкале позволял определить доминирующие культурные паттерны в таких аспектах, как склонность к финансовому риску; ориентация на трудовую мобильность; отношение к непрерывному образованию; 4) ориентация на гражданскую активность; 5) цель профессионализации; 6) значимость карьеры.

В результате по признаку склонности к финансовым рискам выбор респондентов оказался немного смещен в направлении гарантированного, хоть и небольшого, заработка в противовес возможности зарабатывать много, но без всяких гарантий. Доля респондентов, ориентированных на небольшой гарантированный заработок, составила 39,3%, а тех, кто согласен рисковать ради больших денег – 26,8%. В ориентациях на трудовую мобильность преобладание получили консервативные стратегии. Доля тех, кто ориентирован скорее на работу на одном месте, составила 60,2% против 12,2% сторонников частой смены места работы. В дихотомии "жизненный опыт - образование"

ориентация на первый оказалась несколько менее значимой (27,4%), нежели установка на повышение образовательного уровня (47,4%). Ориентация на приватную, семейную сферу жизни выражена сильнее, нежели ориентация на гражданскую активность: 47,1% против 15,5%. Зарплата как мотиватор профессиональной деятельности доминирует у 34,6% опрошенных, реализация призвания – у 27,1%. Слабость карьерных притязаний продемонстрировали 26,6% респондентов, их выраженность – 39,0%.

Список литературы

1. Реутов Е.В., Реутова М.Н., Шавырина И.В., Турьянский А.А. Самоорганизация в локальных сообществах: практики и механизмы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 4 (140). С. 145-164.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Бондарь С.Р.

*студент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

*Научный руководитель: Комарова О.А.
док. эконом. наук, профессор
кафедры социологии и управления*

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Социальное развитие – это процесс формирования социально-трудовой сферы или её отдельных компонентов, такие как социально-трудовые отношения, социальные институты, социальные общности, которые приводят к количественным и качественным изменениям в социально-трудовой сфере.

Высокий уровень социального развития является значимым показателем эффективности деятельности организации. Организация – это совокупность людей, которые совместно реализуют общую цель и

функционируют по установленным принципам и правилам. Являясь самостоятельной подсистемой общества, организация имеет собственный имидж, свои конкретные потребности, интересы, ценности, обеспечивает потребителей продуктами своей деятельности и услугами, предъявляет определенные требования к обществу, поэтому организация представляет собой многоплановую систему, состоящую из внутренней и внешней среды.

Основой внутренней среды организации является социальная среда организации. Если организация нацелена исключительно на технико-экономические изменения, но не реагирует на изменения в социальной среде, то есть не развивается социально – то такая организация в дальнейшем демонстрирует низкий уровень производительности или, же вовсе ликвидируется. Социальная среда организации представляет собой совокупность факторов, определяющих качество трудовой жизни персонала [7].

Социальное развитие в организации должно быть ориентировано на совершенствование таких факторов как: социальная инфраструктура, социально-психологический климат в коллективе, улучшение условий и охраны труда, социальная защищенность работников, мотивация труда персонала, социальная активность работников. Так как социальное развитие персонала организации подразумевает улучшение в социальной среде, то ключевой задачей менеджера по кадрам является эффективное социальное управление [8].

По своей цели управление социальным развитием направлено на каждого работника как личность, но не как штатную единицу. На сегодняшний день роль личности во всех сферах жизнедеятельности значительно возросла. Личность становится активным субъектом новых социальных отношений и, соответственно, субъектом социального планирования на всех уровнях, в том числе и на уровне организации.

Спецификой современного менеджмента является его акцент не только на достижении экономических целей, но и на профессиональном развитии и личностном росте сотрудников, достижении взаимодействия целей организации и сотрудников, регенерация потенциала работника как фактор эффективности организации [2].

Целью управления социальным развитием является непрерывное совершенствование условий труда работников организации [3]. Удовлетворенность условиями труда и самой работой является залогом благоприятной социальной среды и производительности труда. Эффективность социального развития зависит от воздействия на персонал результатов социальной деятельности, в том числе внедрения новых социальных технологий, а также материальных, моральных и иных

ресурсов для их реализации. Другими словами, если конкретное социальное событие способствовало решению конкретных социальных проблем, то оно социально эффективно.

Для определения уровня социального развития применяются два показателя [10]:

а) интегральный (общий), на основании которого можно определить положение изучаемых процессов и явления в организации, после чего принимаются меры для усиления или ослабления воздействия;

б) нормативный, на основании которого определяется соблюдение научно обоснованных требований.

Социальное развитие персонала комплексное понятие, содержащее в себе ряд характеристик, зависящих от условий, характера и содержания работы, структуры коллектива, стимула к труду, удовлетворения социальных, физических и психических потребностей работника, морально-психологического климата коллектива, социальной активности и т.д. Акцент ведется на том, что в современном управлении применяется более семидесяти показателей социального развития в организации. Разнообразие показателей не дает целостную оценку социального развития персонала организации, поскольку при высоком уровне одного показателя другой показатель не отражает схожий результат. По этой причине для взвешенной оценки уровня социального развития необходимо ввести интегральный показатель [4].

Интегральный показатель определяется в семь этапов.

На первом этапе необходимо сделать выборку наиболее значимых показателей для оценки социального развития коллектива организации. Так как разнообразие показателей может затруднить обработку результатов, их следует классифицировать по группам на основе однородности.

Существует семь групп по признаку однородности [6]:

- 1) условия, характер и содержание работы;
- 2) структура коллектива;
- 3) мотивация трудовой деятельности;
- 4) удовлетворенность социально-бытовых потребностей;
- 5) удовлетворенность физических и духовных потребностей;
- 6) моральный и психологический климат коллектива;
- 7) социальная активность.

Этап 2 – выделение интегрального показателя. Следует соотнести в каждой из групп те показатели, которые положительно воздействуют на социальное развитие персонала организации, и те, которые замедляют этот процесс.

Значение всех показателей варьируется от 1 до 0. Чем ближе значение показателя, стимулирующего социальное развитие персонала организации к 1, тем выше уровень социального развития персонала. И, наоборот – по тем показателям, которые замедляют развитие, когда значение приближается до 0, уровень социального развития персонала организации снижается.

Этап 3. Выявив слабые стороны социального развития персонала, организация переходит к стимулирующим показателям социального развития, путем выявления разницы между единицей и величиной показателя, тормозящего социальное развитие. В результате пересчета значение всех показателей стремится к 1, что свидетельствует о благоприятном влиянии на объект [1].

Этап 4. Ранжирование показателей и определение относительной значимости каждого показателя в его группе. Важность того или иного показателя оценивается экспертами [9].

Этап 5. Определение уровня оценки социального развития в организации, полученный по каждой из групп. Определяется эта величина как сумма произведений фактической значимости каждого показателя (стимулирующего и скорректированного, тормозящего социальное развитие персонала организации) путем измененного коэффициента.

Этап 6. Выявление значимости воздействия показателей каждой группы на уровень социального развития персонала организации. Применяется метод экспертной оценки, с помощью которого проводится классификация полученных семи показателей, а затем определить их весомость.

Этап 7. Определение интегрального показателя, характеризующего уровень социального развития персонала организации. Данный показатель определяется как сумма произведений фактического значения каждого полученного показателя по каждой группе на его значимость [5].

Таким образом, использование интегрального показателя для оценки уровня социального развития персонала организации позволяет: составить прогноз социального развития; выявить основные недостатки; разработать и провести мероприятия, необходимые для совершенствования социального развития коллектива; определить желаемый уровень социального развития и, в конечном счете, сформировать программу социального развития персонала организации.

Список литературы

1. Волков Ю.Е. Социальное управление как вид деятельности // Социально-политический журнал. 2017. № 3. С. 64-67.
2. Дахдуева К.Д. Совершенствование внутрифирменного плани-

рования социально-экономического развития предприятия. М., 2018. С.122–137.

3. Захаров Н.Л., Кузнецов А. Л. Управление социальным развитием организации. М., 2017. С. 97–134.

4. Кибанов А.Я., Дуракова К.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация. М., 2013. С. 230–254.

5. Майкова С. Э., Окунев Д. В. Терминологические аспекты постановки проблем управления социальным развитием современной организации. М., 2013. С. 411–439.

6. Оксина К.Э. Управление социальным развитием организации. М., 2017. С. 947–101.

7. Пшеничная Е.Н. Определение интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия. М., 2015. С. 514–521.

8. Сверкунова Н.В. Социальные показатели стабилизации производственного коллектива // Социальное развитие: теория и практика. М., 2017. №13. С. 147–151.

9. Соломанидина Т.О., Соломанидин, В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала // Управление персоналом. 2014. №2. С.28–32.

10. Шигонова И. П. Комплексные социальные программы в управлении качеством трудовой жизни сотрудников // Ученые записки Российского государственного социального университета. М., 2019. № 7. С. 376–384.

К ВОПРОСУ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Гогина Е.А.

*студентка кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,*

1 курс

Гузаиров В.Ш.

канд. соц. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Реалии современного мира складываются таким образом, что от человека, как работника, на производстве зависит многое: состояние социально-психологического климата коллектива, производительность труда, качество выпускаемой продукции (предоставляемых услуг), а также множество других показателей эффективности. Так, за квалифицированные кадры между работодателями существует конкурентная борьба, которая не прекращается и по сей день. Поэтому проблема

отбора качественного персонала актуальна и будет оставаться таковой долгие годы, ведь руководитель каждой организации стремится выстраивать трудовые отношения с высокопрофессиональными сотрудниками в целях извлечения прибыли для компании в виде повышения результативности ее деятельности.

Вся процедура отбора кадров не может быть подвержена строгому регламенту действий. Не исключается импровизация в ходе реализации процедуры, однако, сама программа операций по отбору персонала необходима для достижения намеченной цели. В данном случае именно технология обеспечивает возможность грамотного применения различных приемов и методов в практике отбора кадров организаций.

Так, технологизация отбора направлена на установление и закрепление последовательности процедур, которые являются оптимальными для конкретной организации, а также гарантируют воспроизводство анализируемой функции, выявление четкого алгоритма ее осуществления; позволяет добиться уменьшения финансовых затрат и временных издержек при выполнении отдельных действий за счет стандартизации отбора кадров, установить границы полномочий кадрового субъекта процедуры отбора. Также технологизация процесса минимизирует количество неверных или некорректных решений и действий.

Существуют факторы, от которых зависит результативность технологии отбора кадров организации. Среди них можно выделить:

- готовность субъектов отбора к изучению и применению современных научно обоснованных и методически обеспеченных технологий, а объектов отбора – к их восприятию;
- формирование технологии, ориентированной на специфику деятельности организации;
- информационно-аналитическая формализованность анализа данных;
- гарантия вынесения объективного вердикта по результатам проведенной технологии отбора персонала.

Важно, чтобы отбор кадров (как и все кадровые технологии) был прост в применении и не вызывал излишних сложностей в обработке данных, целесообразен, необходим к применению в практической деятельности организации, обеспечивал получение валидных результатов и был документально обоснован.

Безусловно, кадровые технологии имеют ряд преимуществ при реализации на практике, однако, высока вероятность проявления и негативных последствий от их использования. Наиболее распространенным из них является то, что применение кадровых технологий в

деятельности организации в сфере управления в значительной степени провоцирует консерватизм мышления ее сотрудников. В дальнейшем это влечет становление и укрепление поведенческих стереотипов и выражение неприятия инноваций. Главный риск организаций при обнаружении данных негативных последствий – формирование организационной стагнации, выражающейся в уклонении или неспособности реализации нововведений либо вовсе в их отсутствии [3].

Избежать подобной ситуации представляется возможным посредством непрерывного исследования новых идей, изучения и, в некоторых случаях, перенятия опыта ведущих мировых компаний в области отбора персонала, что поспособствует обновлению и совершенствованию процедур отбора персонала.

Стандарт технологической ситуационной матрицы отбора состоит из последовательности шести условных этапов:

– Этап 1. Анализ текущей ситуации (исследование и выявление количественной и качественной потребности в персонале, а также изучение преобладающих тенденций развития кадровой потребности).

– Этап 2. Формирование целей, критериев, принципов отбора, определение методов оценки кандидатов.

– Этап 3. Четкое обозначение факторов, которые влияют на принятие решений (к примеру, фактор степени удовлетворения фактических профессиональных и личностных характеристик кандидата заявленным требованиям).

– Этап 4. Разработка дополнительных (альтернативных) программ отбора, содержанием которых является перечень операций по оценке профессиональных и личностных характеристик претендента с указанием порядка их применения.

– Этап 5. Изучение, анализ и оценка разработанных программ отбора, выявление из них оптимальной.

– Этап 6. Реализация сформированной программы.

Окончательным звеном, принимающим решение при отборе кадров, является руководитель. И, как правило, основанием для вынесения вердикта служит его опыт или интуиция. Такой подход в подавляющем большинстве случаев основывается на субъективизме мнения руководителя, что не всегда благотворно сказывается на результатах отбора персонала. В целях совершенствования качества проведения и результатов процедуры отбора многие исследователи, как теоретики, так и практики, рекомендуют применять вариативные многоступенчатые технологии, базирующиеся на поэтапной реализации комплекса методов. Причем эти методы, в свою очередь, ориентированы на всестороннюю оценку кандидатов на занимаемую должность.

Комплекс выбранных методов, как правило, решает следующие задачи:

- установление профессиональной компетенции;
- исследование профессиональных и личностных качеств кандидата, необходимых для грамотного исполнения должностных обязанностей;
- определение его профессиональной пригодности.

Важность формирования и последующей реализации именно совокупности методов отбора исходит от того, что один метод, даже самый развернутый, не сможет выявить всей необходимой информации о качествах претендента. Ввиду этого, решение о принятии на должность или об отказе не всегда представляется объективным.

В настоящее время наиболее распространено исследование методов отбора персонала посредством деления их на две группы: традиционные и нетрадиционные.

К традиционным методам, по мнению исследователей, относятся такие, как собеседование, анкетирование, тестирование, проверка рекомендаций, резюме [1]. И если традиционные методы направлены на определение профессиональных и личностных особенностей, то нетрадиционные методы представляют собой оценку психологических характеристик кандидатов. К ним относят следующие методы: графология, физиогномика, анализ гороскопа, соционика, нумерология.

Таким образом, использование многообразия методов и современных кадровых технологий отбора персонала позволяет выявить наиболее квалифицированного кандидата на вакантную должность, способствует повышению производительности труда и, соответственно, росту эффективности деятельности организации в целом.

Список литературы

1. Беликова И.П. Управление персоналом. Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. 64 с.
2. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. №6. С. 235-237.
3. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом. М.: Русайнс, 2016. 260 с.

РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЙ КАРЬЕРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Кравченко Е.Ю.

канд. экон. наук, доцент

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Требования кадрового менеджмента направлены на создание условий перспектив повышения конкурентоспособности и развития организации. Чрезвычайно важны такие профессиональные качества специалиста кадровой службы, отвечающего за подбор персонала, компетентное использование новых программ, формирование целевого поиска и качественный аудит потенциальных кандидатов, а также внедрение в производство инноваций в технологической сфере к факторам эффективной деятельности организации.

Современными исследователями технологий карьерного менеджмента, такими как Е.С. Березиной, И.А. Игошиной, И.С. Мангутова, И.Ю. Николаевой, С.Д. Резника, С.В. Самохваловой, Д.В. Тарховой, карьера представлена как процесс профессионального, социально-экономического развития человека. Важное значение в карьерном развитии каждого специалиста занимает карьерный менеджмент. Необходимость инновационных технологий карьерного менеджмента связана с особенностями рыночной экономики.

Исследованием вопросов сущности карьеры, ее формированием и развитием занимались Д.С. Баранов, Г.П. Бочкарев, Н.В. Булей, И.К. Дзамихов, М.Ф. Дриго, Е.Н. Дьячкова, Ю. Зелинская, И.И. Какадия, О.Ю. Колущинская, Я.А. Кончатовуа, Л.Ю. Куракина, И.Д. Майорова, С.Е. Метелева, Д.З. Мухаметшина, С.М. Осадчая, С.Ю. Папанова, Д.Д. Складорова, А.К. Шамина, А.В. Ярмач и др.

Чтобы дать определение такой дефиниции как «карьера» нами были проанализированы ряд точек зрения.

В научной литературе существует большое разнообразие определений карьеры и содержание, и смысл несколько отличается друг от друга [5]. Выполненный анализ позволяет сделать вывод, что, во-первых, большая часть ученых рассматривают карьеру как процесс, во-вторых, полное его содержание не раскрывается большинством авторов, а уделяется внимание лишь некоторым аспектам содержания [2].



Рис. Описание основных подходов к исследованию карьеры

Мы полагаем, что можно выделить четыре основных подхода к изучению карьеры (рис.1.) [4].

Технологии карьерного менеджмента формируют индивидуальное осознание поведения и позиции каждого работника при использовании непрерывных программных мероприятий с целью обнаружения, активизации и формирования положительных сторон персонала. В процессе исследования было выявлена следующая классификация карьерных технологий: коммуникационные, индивидуальные и многозвенные карьерные технологии [1].

Карьерные технологии коммуникационного типа обеспечивают обмен установками, знаниями и умениями. Если отсутствует обмен, так знания остаются у работников, и работодатель не имеет возможности ими управлять, применяя различные методы ради процветания организации. Указанный обмен знаниями может осуществляться устно между работником и работодателем при проведении программ обучения, собраний, совещаний, наставничестве, корпоративных мероприятий и пр., а также с помощью активного использования корпоративных технологических решений [3].

Конкретные управленческие действия относительно определенного работника с помощью проведения анализа его потребностей для оценки структуры его основных способностей и выявления конкурентных преимуществ осуществляются в рамках индивидуальных карьерных технологий [2].

Таким образом, изучаемое понятие «карьер» в научных исследованиях анализируется учеными на основе различных подходов. Отбрав ряд из них можно заключить, что исследуемое понятие достаточно многогранно, находя с помощью определенного подхода новую грань. Каждый подход раскрывает определенную сторону карьеры и открывает возможности использования карьер-технологий. Определив несколько моделей развития карьеры, можно говорить о том, что профессиональный рост, который также включает в себя и экономический, и социальный рост, целиком зависит от субъективного фактора. Выделяют четыре основных подхода к изучению карьеры: экономический подход, психологический подход, педагогический подход, социологический подход. Существуют два вида карьер, которые не являются взаимоисключающими, в ходе своей деятельности сотрудник проходит и через горизонтальную, и через вертикальную карьеры. Для успешного функционирования организации-работодателю требуется развивать определенные навыки для поддержки роста кадров в обоих направлениях.

Список литературы

1. Гузаиров В.Ш. Концепция человеческого капитала: эволюция и современное состояние / Диагностика и прогнозирование социальных процессов: сборник материалов международной научно-практической конференции // Белгородский государственный университет им. В.Г. Шухова. 2017. С. 16-20.
2. Огородникова С.И., Демененко И.А. Инструменты управления знаниями персонала// Вектор экономики. 2018. № 2(20). С. 41.
3. Стародубцева Ю.В., Туковская М.В., Хорошун Н.А. Стратегии профессиональной карьеры / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции // Белгородский государственный университет им. В.Г. Шухова. 2011. С. 168-172.
4. Болотова И.С., Босых Н.Б. Командообразование как основной метод инновационного развития персонала // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2017. № 5 (23). С. 11-16.
5. Реутова М.Н., Реутов Е.В., Шавырина И.В. Реципрокность в социальных отношениях: нерыночный обмен ресурсами в современной экономической системе// Вестник Белгородского технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. С. 202-206.

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В РОССИИ: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Мамонова К.С.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
3 курс*

В реалиях сегодняшнего дня руководство современных российских организаций осознает необходимость реализации внутрифирменного обучения персонала. Качественное и регулярное внутрифирменное обучение персонала в организациях на всех уровнях поможет достичь основных целей, повысить уровень эффективности, добиться желаемых результатов, стать конкурентоспособными. Эти и многие другие цели преследует множество российских организаций.

Внутрифирменное обучение представляет собой систему, направленную на обучение персонала. Каждая такая система ориентирована на цели конкретной организации и учитывает её особенности.

Во всем многообразии функций внутрифирменного обучения можно выделить: 1) стабилизирующую, 2) развивающую, 3) балансирующую направленность. Стабилизирующая функция направлена на обеспечение стабильного, плавного, прогнозируемого и рентабельного функционирования организации на краткосрочную перспективу. Как правило, стабилизирующая функция направлена на выполнение различных программ обучения персонала организации, которые способны улучшить качество их профессиональных знаний, умений и навыков, требуемых в данный момент времени.

Для реализации задач стабилизирующего обучения, необходимо придерживаться следующего алгоритма:

- мониторинг постоянных изменений и определение потребности в обучении;
- формирование группы сотрудников, подлежащих обучению;
- выбор конкретной формы и программы обучения;
- реализация процесса обучения;
- оценка результатов обучения.

Представленные выше задачи, организация может воплотить в реальность сама, либо привлечь сторонних специалистов на временной основе. Стабилизирующий подход при внутрифирменном обучении для современных организаций не является достаточным.

Развивающая роль обучения персонала обусловлена общей позицией организации, нацеленной на обеспечение и поддержание эффективности в долгосрочной перспективе. Данный подход отличается тем, что формирование компетенций сотрудников опережает формирование внутренней и внешней среды окружению организации. Новый набор знаний, умений и навыков будет уже сформирован к тому моменту, когда они станут реально востребованы.

При данном подходе, необходимо придерживаться следующего алгоритма:

- мониторинг, анализ и оценки изменений и тенденций внутри и за пределами организации, прогноз возможных изменений, формирование резерва сотрудников для осуществления внутрифирменного обучения;
- составление списков сотрудников, подлежащих обучению;
- выбор конкретной формы и программы обучения;
- реализация процесса обучения;
- создание и реализация программ по поддержанию лояльности сотрудников в отношении своей организации.

Не стоит полностью передавать проведение внутрифирменного обучения на сторонних специалистов. Как правило, сама организация

является системой координат по последовательности и содержанию программ обучения, поэтому в полной мере исполнение задач может быть достигнуто сотрудниками данной организации. Совмещение внутренних усилий и внешней помощи является эффективным способом в достижении цели.

Персонал занимает ключевую позицию в достижении высоких успехов в организации. Инвестиции в человеческий капитал носят долгосрочный характер, поэтому под большим вопросом находится возвращение вложенных средств сотрудниками организации, прошедшими обучение. Кроме этого, необходимо отметить, что комплект программ развивающего подхода достаточно шире, чем в стабилизирующем обучении. Тем самым, данный подход будет более затратным со стороны организации.

И, наконец, балансирующее обучение сочетает в себе те функции, которые проявляются как в стабилизирующем, так и в развивающем обучении персонала.

К ним можно отнести:

- развитие у сотрудников мотивации и умение осваивать новую информацию;
- более близкое знакомство с сотрудниками своего подразделения и других подразделений, установление более тесного контакта и дружеских связей;
- формирование более активной и ответственной позиции сотрудников к своей организации, вследствие этого могут произойти;
- предотвращение проблем на ранних стадиях их развития;
- низкий уровень сопротивления запланированным организационным изменениям;
- повышение лояльности сотрудников к своей организации;
- максимальное применение потенциала сотрудников в достижении целей организации.

Исходя из этого, внутрифирменное обучение способствует решению двух наиболее важных проблем: внутренняя интеграция и внешняя адаптация.

Если пристальнее взглянуть на стратегии обучения персонала в России, то можно выделить следующие ее варианты:

- полное отсутствие внутрифирменного обучения в организации. Работодатель рассматривает потенциального сотрудника, как специалиста с полным пакетом навыков и знаний. Если же специалист не обладает необходимым перечнем требований, то это только его проблемы;

- отсутствие внутрифирменного обучения в организации, но стремление поощрять усилия сотрудника, направленные на повышение квалификации и освоение новой информации;

- формальное обучение (в данном случае внутрифирменное обучение осуществляется в форме «создание видимости»);

- выборочное обучение. К данному типу организаций относятся те, которые не располагают достаточным количеством финансовых ресурсов, но хотят и стремятся проводить внутрифирменное обучение. В данном случае, на такое обучение могут претендовать только идеальные исполнители из каждой группы, которые в дальнейшем будут связующим звеном по передаче информации со своими коллегами;

- систематическое обучение персонала. Такой вариант обучения складывается из полноценной системы обучения с четко заданными целями;

- полноценное внутрифирменное обучение. Данный подход отличается от предыдущего интегральностью системы обучения, которая направлена на эволюционное, последовательное развитие персонала. Хотя и в этом случае могут быть использованы программы обучения сторонних организаций, внутрифирменные компоненты играют решающую (стратегическую) роль.

Сферу внутрифирменного обучения персонала в России можно охарактеризовать как растущий рынок с четко определившимися тенденциями. В настоящее время, стратегии российских организаций в сферах внутрифирменного обучения персонала можно расценивать, как вполне сформировавшиеся и оформленные. Многообразие всех форм внутрифирменного обучения простирается от полного отказа от обучения своих сотрудников до создания собственных корпоративных университетов.

На протяжении последних лет российские организации продолжают придерживаться избранных стратегий и не планируют существенных изменений ни в отношении бюджета, выделяемого на обучение сотрудников, ни в отношении численности персонала. Следует отметить высокий образовательный уровень российских работников, который подтверждается и международными рейтингами. Несмотря на это, потребность в обучении персонала довольно высока и прежде всего со стороны самих работников. Это объясняется тем, что: 1) часто россияне вынуждены работать не по специальности; 2) обучение, подкрепленное последующей оценкой, предоставляет возможность профессионального и карьерного роста и повышения заработной платы и по этой причине рассматривается как сильный мотивирующий фактор.

Список литературы

1. Дресвянников В.А. Человеческий интеллектуальный капитал: теория, методология и практика оценки. М.: РУСАЙНС, 2017. 282с.
2. Карпов А.В. Технологии управления развитием персонала. – М.: Проспект, 2017. 402с.
3. Кириллов А.В. Проблемные вопросы развития технологий управления персоналом в отечественной практике и пути их решения. – М.: РУСАЙНС, 2017. 278 с.
4. The Global Talent Competitiveness Index 2014. Singapore: INSEAD, 2014. 332 p.
5. Третьякова Л.А. Оценка и бюджетирование затрат на персонал. Белгород: Издат. Дом «Белгород»: НИУ «БелГУ», 2017. 115 с.
6. HR-прогнозы 2014 исследовательско-аналитической компании «АМПУА». // <http://www.rhr.ru/index/salary/trend/17101.html>.
7. Генкин А. Корпоративный университет: выбор работодателя. // Кадровик. 2012. №7. С. 105–109.
8. Перов Г.О. Социальный капитал и социально-трудовые ожидания выпускников вузов на рынке труда. М.: Русайнс, 2017. 121 с.
9. Маслов В.И. Эффективное управление современными сотрудниками. М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. 129 с.

ПРЕДПОСЫЛКИ СТАНОВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Разинка Е.Л.

гл. библиотекарь НТБ

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Анализ позиций основных специалистов, которые занимаются исследованиями информационного общества, дает возможность выделения основных технологических, политических и экономических параметров, отличающих информационное общество.

В настоящий момент четкое понятие и концепция термина «*информационное общество*» пока учеными не определены. Часть политологов и социологов термины «информационное общество» и «постиндустриальное общество» употребляют как синонимы, другая часть видит информационное общество просто как разновидность постиндустриального общества. Третья группа усматривает информационное общество как этап в развитии постиндустриального общества, а четвертая - считает информационное общество следующим уровнем об-

ществленного прогресса, сменяющего собой постиндустриализм [1]. И все же, все ученые сходятся во мнении, что это новая ступень общественного развития.

Первая информационная революция была вызвана появлением письменности, которая позволила выражать мысли на различных материальных носителях (камни, глиняные таблички, пергамент, береста и др.) и передавать их своим потомкам.

Вторая информационная революция (15-й век) связана с появлением книгопечатания, возможностью выпуска печатных материалов широким тиражом, и новые знания, в т.ч. из области культуры, стали доступны широкому кругу людей.

Третья информационная революция (конец девятнадцатого столетия) была связана с появлением новых средств связи (телеграф, телефон), позволивших сообщать информацию на дальние расстояния.

Четвертая информационная революция (с 50-х годов прошлого столетия) связана с появлением вычислительных устройств и связанному с этим качественному изменению средств обработки информации, устройств связи и хранения информации.

Нынешний этап развития общества характеризуется переходом от индустриального общества к информационному. В информационном обществе средства информатизации внедряются во все области жизнедеятельности общества в качестве орудий интеллектуального труда, предоставляя доступ к базам данных, которые дают возможность обрабатывать любую информацию, управлять производством и персоналом, моделировать и прогнозировать развитие реальных процессов и т.п.

Под информатизацией общества, которая представляет собой процесс перехода к информационному обществу, подразумевается организованный социально-экономический, а также научно-технический процесс создания для утоления информационных потребностей и реализации прав людей, организаций и общественных объединений, а также всех государственных структур власти и управления путем создания и применения разнообразных информационных ресурсов.

Основными тенденциями развития информационного общества являются изменения структуры экономики и труда, и изменения в области образования, и в жизненном укладе населения. Переход к информационному обществу характеризуется изменением центра экономики государства от сферы материального производства к сфере предоставления различных услуг. Во второй половине прошлого столетия наблюдалось перераспределение трудовых ресурсов из сферы производства материальных благ в информационную сферу и появле-

ние довольно развитого рынка, связанного с информационными услугами, с сегментами потребительской, образовательной, профессиональной и деловой информации.

Информатизация общества не могла не затронуть и сферу образования. Основной тезис в нем - образование должно быть доступным каждому человеку. Современное общество требует, чтобы каждый его представитель постоянно обучался, следовал принципу постоянного повышения своей квалификации.

Современный Интернет сделал практически незаметной границу между странами с разным уровнем развития в области получения информации. Понятия «дистанционное обучение», «электронная образовательная среда», «виртуальная библиотека» и т.п. перестали быть диковинкой в учебном процессе. В последнее время вошло в моду обозначать числами различные концепции развития общества (Society 1.0, Society 2.0), образования и информационных технологий (Web 2.0, Web 3.0), а также в библиотечной сфере (Library 2.0), которые информативно представляют содержащийся в них уровень развития науки, технологии и подходы в разные промежутки времени.

Продолжительности этих периодов сильно отличаются [2].

Общество 1.0 (Society 1.0):

1. *Конец 20-начало 21-го столетий* именуется «Обществом Знаний» или «Знаниевым Обществом», а главной задачей периода являются сбор и систематизация информации, формирование баз данных.

2. *Контроль за использованием знаний* сконцентрирован и не доступен общественности. Установлены строгие правила и нормы использования знаний, литературных и иных источников, указанные в образовательных программах учебного заведения.

3. *У кого источники знаний – тот и король!* Самые ценные информационные источники являются собственностью ведущих вузов, издательств, библиотек, медийных компаний, информация стоит очень дорого, и поэтому недоступна для многих учебных заведений.

4. *Люди как пассивные потребители информационных ресурсов*, не принимающие никакого участия в их разработке или принимающие очень мизерное участие в их формировании.

5. *Очень важны сертификация и аккредитация.* Сертификация и аккредитация учебных заведений являются важными показателями престижа учебного заведения.

Общество 2.0 (Society 2.0):

В 21-м веке именуется “Creative Economy”- «Созидательная Экономика». Экономические модели, предполагающие увеличенное финансирование сферы образования и научных исследований, становятся

все более модными. Область образования науки и образования быстро развиваются, в то время, как в других сферах жизни наблюдается снижение темпов роста.

Информационное обеспечение, глобальные, интегрированные источники знаний становятся основной движущей силой социально-экономического развития стран. В слаборазвитых и развивающихся странах они начинают оказывать основное влияние из-за общедоступности образования и источников знаний:

- *общедоступные знания*, управление рассредоточено. Исследователи и преподаватели заинтересованы в представлении своих информационных ресурсов в открытом доступе, поскольку, таким образом, растет их авторитет, их больше цитируют, у них появляются новые деловые контакты и больше возможности и принимать участие в других проектах. А разработчики и провайдеры приходят к пониманию того факта, что длительно скрывать информацию бесперспективно и нереально.

- *содержание информационных источников* в рассредоточенных видах (социальные сети, OERs, MOOCs). Происходит повышение качества технологий и механизмов распределения знаний. Развиваются соцсети, открытые системы («open systems») и информационные ресурсы, делая сферу образования распределенной, но и легко интегрируемой.

- *люди – это ключевые источники*. Общество перемещается от модели «Кто владеет информацией – тот владеет миром» к модели «Спешите раздавать знания!» В формирование всеобщего общественно-го знания может вносить свой вклад каждый пользователь.

- *репутация и отношения/сетевая сертификация*. В качестве критериев оценки университетов и их сотрудников со временем теряют значимость существующие сертификаты, зато становится актуальна т.н. «сетевая сертификация», общественная оценка информационных источников и их авторов.

Всемирные сети и информационные методы приводят к изменению как технических средств доступа к информации и способов работы с ней, так и мировоззрения человека, его отношения к процессу получения информации и к самой информации.

Список литературы

1. Тадевосян Э.В. Словарь-справочник по социологии и политологии. М.: Знание, 1996. 272 с.
2. Рахматуллаев М.А. Современные тенденции развития высшего образования // Перспективы развития высшего образования. Т.: ООО «E-LINE PRESS», 2013. 104 с.

**ПРАКТИКИ ПОМОГАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ В МЕСТНЫХ
СООБЩЕСТВАХ
(ПО ДАННЫМ КАЧЕСТВЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ)**

Реутова М.Н.

*канд. соц. наук., доцент
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Шавырина И.В.

*канд. соц. наук., доцент
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова*

Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ. Грант «Реципрокность в воспроизводстве практик взаимопомощи в местных сообществах» № 17-03-00196-ОГН

Помогающее поведение является одной из форм кооперации на уровне межличностных и внутригрупповых отношений. Его особая роль в условиях современного российского общества связана с усилением «сетевых» принципов организации общественной жизни, выполняющих функцию «адаптационного механизма», в условиях неэффективного выполнения формальными социальными институтами стоящих перед ними задач [1].

Предметное поле исследований просоциального и помогающего поведения включает в себя достаточно широкий круг проблем: изучение практик взаимопомощи в рамках «сильных» и «слабых» связей (в семьях, учебных и трудовых коллективах, среди соседей, в этнических и конфессиональных сообществах); волонтерская помощь и благотворительность; особенности и процессы самопомощи; тенденции и проблемы становления института взаимопомощи в современном мире и др.

Большинство исследователей определяет помогающее поведение как одну из форм просоциального поведения, включающую «действия, которые направлены на благо других и за которые не предусматривается каких-либо внешних вознаграждений.... Помогающее поведение включает в себя самые разные действия и поступки: делиться и дарить /жертвовать, помогать и сопровождать. При этом за оказанием помощи могут стоять различные мотивы: чувство долга, подчинение ценностям; подчинение требованию или угрозе; ожидание вознаграждений и славы; самореализация и саморазвитие; моральные обязательства или благодарность» [2].

В ходе регионального исследования практик взаимопомощи в местных сообществах под руководством автором была проведена серия фокус-групповых интервью, в которых обсуждались формы проявления реципрокности ожиданий (действий, направленных на благо другого, без расчета на быструю компенсацию [3], отношение респондентов к личной и корпоративной благотворительности, степень распространения практик помогающего поведения и характер мотивации вышеобозначенных видов деятельности.

Вопрос «Как Вы относитесь к такому явлению, как благотворительность?» выявил не такую однозначно положительную реакцию, как обсуждение необходимости взаимопомощи в рамках семейно-родственных и дружеских сетей поддержки. Нормативно безвозмездная помощь нуждающимся однозначно поддерживается, однако некоторыми респондентами были высказаны определенные сомнения, связанные с необходимостью, во-первых, удостоверения реальной нужды адресатов помощи: *«Если ты трудоспособный человек, не стоит рассчитывать на помощь других, сейчас много видов работы, где можно пойти и заработать. В этом плане я не отношусь к благотворительности как к чему-то хорошему, я никогда не дам денег таким людям... благотворительность – это когда ты видишь, что человек реально нуждается в помощи, тогда ты отбрасываешь свои личные дела, свои принципы, идешь и помогаешь»* (Наталья), и, во-вторых, проверки каналов передачи помощи нуждающимся (если речь идет об организованной благотворительности) и реальной мотивации помощи: *«если это слишком на публику освещается, то я против. Или если деньги не доходят до тех, кто в них нуждается»* (Юлия).

Личная готовность к благотворительной помощи («Готовы ли Вы лично помочь незнакомым людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации?») декларируется почти всеми участниками фокус-групп, кроме одного, который объяснил свою установку личным жизненным кейсом, когда бескорыстная помощь незнакомому человеку была воспринята как оскорбление.

Установка на благотворительную помощь («Как именно Вы готовы помогать? (деньгами, вещами, трудовая помощь, совет и т.п.)) выражается в готовности оказывать, прежде всего, финансовую и материальную помощь, а также трудовую и консультативную.

Вопрос о включенности в практики благотворительности («Приходилось ли Вам оказывать помощь незнакомым людям? Какая помощь это была?») выявил вовлеченность аудитории как в спонтанную благотворительность – помощь людям на улице (*«сумки тяжелые помочь поднять в транспорт, коляски»*), *«флайеры когда раздают, мно-*

гие не берут, я всегда беру», «у меня было при себе 200 рублей и я отдала ему (бездомному, который кормил собаку) эти деньги. Потому что я сама не буду кормить бездомных собак, а он вот покормил друга»; «Вот, например, бабушка в автобусе, с сумкой и костылем, не может передать талон за проезд. Я говорю ей – хотя у меня тоже сумка, пакет, давайте, я встану и передам. Мне же нетрудно»; А вот дедушка без ног на остановке возле Сити-молла сидит, то я всегда, когда выхожу из маршрутки, все, что есть в кармане – сдача или другие деньги, отдаю ему», так и в организованную, институциональную: «В школе была такая ситуация: один мальчик, Саша, был болен раком костного мозга. И мы по всему Белгороду собирали деньги» (Галина); «В институте, когда учились мы делали поделки и участвовали в акциях организации «Белый цветок» (Кристина); «У нас (в Симферополе) есть дом малютки «Елочка» и в городской больнице отделение для детей, брошенных со СПИДом, девочки собирали питание детское, памперсы и отвозили» (Тамара); «У меня спортивно-патриотический клуб, на базе которого мы создали фонд, который проспонсировал поездку одной спортивной команды на соревнования. Ребята поехали на соревнования, заняли второе место. До этого директор курируемой нами школы попросила помочь преуспевающим в физике, но малоимущим детям в поездке на олимпиаду. Мы дали им такую возможность, и парень занял там первое место. Из года в год как малоимущие, так и обычные дети из обычных семей обращаются к нам в «Атлант», и мы оказываем им спонсорскую, личную помощь» (Сергей).

При этом респондентам хотелось бы, чтобы их помощь была востребованной: «Я как-то знакомым вещи отдала, а потом нашла их на мусорке. А вещи очень хорошие, одетые по одному разу. Ну, если не надо, не брали бы...» (Елена).

Распространенной является также практика перечисления финансовых средств на счета благотворительных фондов («Да, каждый четверг 5 канал, смс отправляю» (Тамара); «Деньгами – можно небольшую сумму перечислять, 50 руб., например, ты не пообедаешь» (Ангелина)).

Уточнение «А вы обращаете внимание, что в социальных сетях часто размещают объявления с просьбой о помощи, указывают счет, на который перечислять. Перечисляли?» вызвало также утвердительные ответы, но с некоторыми оговорками о необходимости проверки для того, чтобы не стать жертвой мошенников. Большим доверием пользуются обращения, транслируемые по ТВ либо размещенные на официальных сайтах, а еще лучше – источники которых известны лично: «А на сайте университета тоже размещают информацию с прось-

бой помощь студентам, сотрудникам и членам их семей. Доверяете такой информации?» - «Да. У нас на кафедре одна девочка с Таможенного дела обратилась за помощью, у ее сестрички младшей были большие проблемы. К сожалению, мы особо не успели помочь, все быстро закончилось плачевно. Но если люди знают кого-то, знают о ситуации, готовых помочь будет много» (Наталья).

Мотивация благотворительности в адрес незнакомых лично людей («Почему Вы это делали (делаете)?») связана в основном с принятием на себя аналогичной жизненной ситуации, с признанием наличия риска самому оказаться в таком же положении («реципрокность ожиданий»): «Ты понимаешь, в такой ситуации и ты можешь оказаться и тебе будет нужна помощь и надеешься, что и тебе люди помогут» (Валерия), «В большей степени помогают люди, которые сами были в такой ситуации» (Наталья); «Сегодня ты поможешь, а завтра, не дай Бог, ты будешь ждать от кого-то помощи. Никто не застрахован от неприятностей» (Ирина). Также присутствуют чисто альтруистические мотивы сострадания к ближнему: «Я от этого ничего не теряю, а человеку может это нужно, а я рада помочь» (Ангелина); «От души. Финансовая возможность для оказания помощи есть у многих людей, но не каждый это выполняет. Это идет изнутри человека, зависит от его воспитания» (Сергей, 31 год).

Список литературы

1. Реутов Е.В., Реутова М.Н., Шавырина И.В. Микропрактики солидарности в социальном пространстве местного сообщества: монография. Белгород: Изд-во БГТУ, 2017.
2. Ильин Е.П. Психология помощи. Альтруизм, эгоизм, эмпатия. СПб., 2013; Арпентьева М.Р., Помогающее поведение: понятие, теории, проблемы // Помогающее поведение: ценности, смыслы, модели. Калуга, 2016.
3. Stegbauer C. Reziprozität. Einführung in soziale Formen der Gegenseitigkeit. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 2002. S. 19.

ОСНОВНЫЕ СТРАТЕГИИ ПОВЫШЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Строкова А.Р.

*студент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

*Научный руководитель **Комарова О.А.***

*д.э.н., профессор
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В каждой компании персонал должен являться ключевым объектом внимания руководителя. Именно благодаря кадрам предприятия и их эффективной трудовой деятельности могут значительно повыситься все ключевые индикаторы и показатели прибыльности и рентабельности фирмы. Но для их успешного повышения необходимо регулярно улучшать удовлетворенность персонала трудом, своим рабочим местом и всеми теми факторами, которые оказывают прямое воздействие на работников.

На протяжении многих лет большое количество ученых и специалистов из разных областей науки рассматривали удовлетворенность с различных сторон.

Известный социальный психолог Ф. Герцберг считал, что на удовлетворенность работников оказывают влияние две группы факторов: гигиенические факторы и мотивы. На рисунке 1 в виде схемы можно более наглядно увидеть данные факторы.

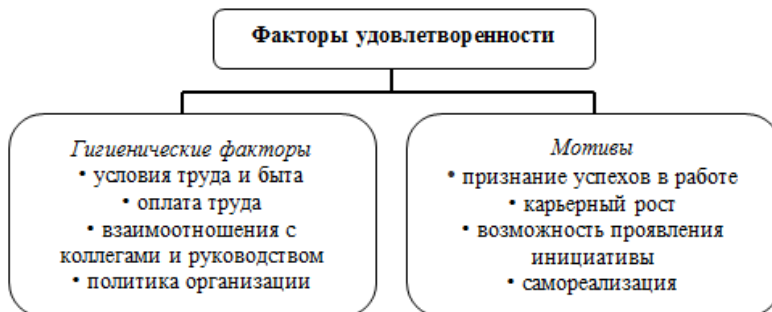


Рис. 1. Двухфакторная модель удовлетворенности Ф. Герцберга
Специалисты Д. Шульц, С. Шульц определили личностные качества, которые влияют на удовлетворенность работой:

- пол, возраст и статус (удовлетворенность трудом возрастает с повышением в должности работника);
- стаж работы (с увеличением стажа растет удовлетворенность);
- когнитивные способности (если уровень интеллекта сотрудника не соответствует занимаемой должности или выполняемым трудовым обязанностям, то это ведет к неудовлетворенности трудом из-за невозможности реализации некоторых функций, или же из-за высокой сложности задания) и конгруэнтность работы (степень соответствия обязанностей способностям работника);
- общее состояние здоровья и организация досуга;
- отношение к работнику в компании (справедливое или несправедливое отношение влияет на удовлетворенность работой в целом);
- эмоциональная стабильность и адаптивность (чем выше эти качества, тем выше и удовлетворенность работой);
- семья и другие внерабочие интеракции (благоприятная атмосфера, уважение друг к другу, положительное отношение близких к рабочим обязанностям индивида).

Однако, прежде всего, удовлетворенность предполагает комфортные условия труда для осуществления трудовой деятельности, а также все необходимые ресурсы и рабочие инструменты, используемые в процессе работы.

Модель удовлетворенности персонала также может представлять собой совокупность 8-ми факторов:

- 1) руководство или непосредственный начальник, который является ключевой фигурой в компании и с которым складываются определенные взаимоотношения;
- 2) коллеги – товарищи по работе, трудовой коллектив, с которым человек регулярно взаимодействует в процессе рабочей деятельности;
- 3) оплата труда – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
- 4) карьера, которая включает в себя карьерный рост и профессиональное развитие сотрудников;
- 5) баланс «работа-жизнь» предполагает равное соотношение между личными и рабочими целями сотрудника, возможность успешно сочетать достижение рабочих целей и благополучие в личной жизни;
- 6) обратная связь – это признание непосредственным руководителем достижений работника и мотивация на изменение поведения и результатов работы в случае неудовлетворительного исполнения;

7) гибкость – это важное конкурентное преимущество любой компании, включает в себя бюрократию, инициативность, изменения;

8) ясность, которая отражается в миссии компании, в процессах и в коммуникациях.

В соответствии с вышеперечисленными факторами можно выделить 8 основных стратегий повышения удовлетворенности персонала организации.

1. Стратегия, направленная на улучшение взаимоотношений с руководителем. Прежде всего, она предполагает работу руководителя над собой и своим общением с подчиненными, поскольку от того, как себя ведёт начальник, поощряет и наказывает, зависит атмосфера в компании и эффективность работы подчиненных.

2. Стратегия, направленная на улучшение социально-психологического климата в коллективе. Психологическая атмосфера в коллективе играет огромную роль, так как от взаимоотношений работников во многом зависит общая производительность и эффективность труда. Если сотрудники сами не могут наладить нормальное общение друг с другом, то необходимы внешние воздействия с помощью командообразующих тренингов, грамотного подбора персонала в соответствии с возрастом, гендерным признаком, типом темперамента и характером коллег [1].

3. Стратегия регулирования оплаты труда работников, включающая систему оплаты труда, пакет нематериальных льгот, предоставляемых сотруднику на предприятии, стимулирующие выплаты.

4. Стратегия развития карьеры работников предполагает ряд направлений по расширению знаний и умений сотрудника, приобретению опыта в рамках профессиональной деятельности, расширению функционала и продвижению по карьерной лестнице.

5. Стратегия, направленная на сохранение баланса «работа-жизнь» с помощью различных мероприятий. Это и организация семейных праздников в компании, спортивных мероприятий, предоставление питания и физкультурно-оздоровительных комплексов, реализация программ финансовой поддержки и др.

6. Стратегия повышения обратной связи. Предполагаемые мероприятия должны быть направлены на улучшение взаимодействия руководителя и подчиненного, одобрение его работы, поддержку в начинаниях, похвалу за успехи

7. Стратегия развития гибкости направлена на минимизацию бюрократических процедур, связанных с документооборотом и усложненной системой принятия и согласования решений, а также на созда-

ние благоприятных условий для проявления инициативы сотрудников и принятие необходимых изменений.

8. Стратегия, предполагающая открытость и ясность. Она проявляется в прозрачности и понятности для сотрудников целей предприятия и основных стратегических направлений деятельности, в четком представлении сотрудников относительно своей роли в компании, должностных обязанностей и ожидаемых от него результатов, а также наличие централизованной системы донесения информации до сотрудников [2].

Таким образом, совокупное применение всех стратегий развития удовлетворенности персонала окажет благоприятное воздействие на работников и на всю деятельность компании.

Список литературы

1. Салихова Е. Руководитель должен понимать, что из себя представляет коллектив // Управление персоналом. 2018. №39. С. 10-14.
2. Смирнова Е. Развивайте всегда здоровую культуру с прозрачными ценностями // Управление персоналом. 2018. №37. С. 47-48.
3. Хамутцких О.В., Шавырина И.В. Программа лояльности сотрудников как инструмент повышения эффективности деятельности организации // NovaInfo.Ru. 2017. Т. 1. № 63. С. 457-462.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Шамаева О.П.

*канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Хорошун Н.А.

*канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В настоящее время проблема организации труда является предметом изучения управленческого, экономического и социально-психологического направления современного научного знания, а также ежедневной практической деятельности специалистов организаций, фирм, компаний.

Как отмечает Б.М. Генкин, «целевой функцией системы организации труда является оптимальное сопряжение труда и средств производства в трудовом процессе для обеспечения максимальной эффективности функционирования рабочих мест, участков, цехов, предприятия, фирмы» [1].

В различных случаях и по разным поводам организацию труда рассматривают и как элемент хозяйственного механизма, и как систему производственных отношений, и как функцию управления и т. д.

В научной литературе понятие «организация труда» рассматривается в нескольких аспектах. Так, в рамках категориального аспекта организация труда рассматривается:

1. Организация труда как категория общей экономической теории. Здесь речь идет о формах социальной организации труда в различных общественно-экономических формациях, о способах соединения людей со средствами производства и между собой в процессе труда в рамках этих формаций (цивилизаций).

2. Организация труда как конкретно-экономическая категория. В этой сфере различают понимание организации труда по уровням управления:

- организация труда в масштабе страны, региона или отрасли экономики;
- организация труда на предприятии, в учреждении, организации, подразделении;
- организация труда на рабочем месте.

В разных отраслях экономики и на конкретных предприятиях, в организациях различных форм хозяйствования используются различные формы организации труда, что обусловлено и предопределено характером фактически применяемых орудий труда и технологических процессов, поэтому организация труда тесно взаимосвязана с организацией производства и является ее составной частью.

Согласно классификации Т.И. Леженкиной, организация труда рассматривается в атрибутивном и функциональном смысле.

В атрибутивном смысле дается определение понятия организации труда в масштабе общества. Следовательно, организация труда в обществе представляет собой «комплекс мероприятий по распределению фонда совокупного рабочего времени общества между сферами производства и отраслями экономики и установление оптимальных соотношений между структурными величинами этого фонда, а также мероприятий по общему регулированию труда и отдыха, установление норм подготовки кадров, санитарно-гигиенических норм и т.п. [2]». Это обусловленная экономическим строем и законодательно регулируемая общегосударственная система использования труда в обществе. Ее элементами (подсистемами) являются:

- обеспечение функционирования рынка труда (профессиональные ориентация и отбор; способы привлечения людей к труду; подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров: решение

проблем занятости населения, социальная поддержка безработных и др.):

- учет, анализ и планирование труда в государственном секторе экономики;
- межотраслевое нормирование труда;
- организация оплаты и материального стимулирования труда (регламентация минимального размера заработной платы, оплаты труда работников бюджетной сферы, установление районных коэффициентов к др.);
- охрана труда и техника безопасности (межотраслевые нормы, гарантии, компенсации и др.);
- другие элементы (социальное страхование, межотраслевые научно-исследовательские работы по труду, межотраслевое типовое проектирование организации труда и др.).

В функциональном смысле организация труда рассматривается в рамках предприятия, организации. Организация труда на предприятии представляющая собой совокупность мероприятий, обеспечивающих необходимую пропорциональность в расстановке работающих и рациональное использование рабочей силы при данной степени механизации работ и совершенства технологии в целях повышения производительности труда и создания условий для всестороннего развития трудящихся. Наиболее точным признаком организации труда в коллективе является порядок ведения трудового процесса (так же, как беспорядок – это признак дезорганизации). Поэтому в функциональном смысле организация труда на предприятии есть определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности.

Под организацией труда понимают приведение трудовой деятельности в определенную систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью и направленностью взаимодействия людей для реализации совместной программы или цели.

В наиболее широком виде, под организацией труда персонала понимается совокупность мероприятий, обеспечивающих необходимую пропорциональность в расстановке работающих и рациональное использование рабочей силы при данной степени механизации работ и совершенства технологии в целях повышения производительности труда и создания условий для всестороннего развития трудящихся».

Согласно данному определению понятия «организация труда», мы можем заключить, что это система, состоящая из определенного

множества элементов. Организация труда персонала в виде системы на уровне организации рассматривается как совокупность организационных взаимоотношений и организационных связей между персоналом и средствами производства, которая обеспечивает порядок протекания всей трудовой деятельности (процесса) в организации. В соответствии с этим, данные организационные связи и отношения представляют собой совокупность элементов, входящие в систему организации труда персонала, что формирует содержание организации труда в организации. Таким образом, согласно рассмотрению организации труда как системы, целесообразно выделение ее элементов.

В рамках изучения понятия «организация труда персонала» и выделения элементов, ее составляющих, необходимо отметить, что в науке данное понятие рассматривается в трех смыслах:

- в узком смысле, когда к элементам организации труда относят лишь те, которые прямо и непосредственно в полном объеме образуют ее содержание;

- в широком смысле, когда к содержанию организации труда относят еще и элементы, лишь частично имеющие отношение к ней на рассматриваемом уровне, а в другой своей части относящиеся к организационной системе более высокого уровня. Например, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров как элементы организации труда в организации частично осуществляются им самим, по в значительной степени эти вопросы решаются за пределами его компетенции (то же можно сказать об условиях труда, о его оплате, о дисциплине труда и др.);

- в расширительном смысле, когда перечень элементов выходит за пределы понятия в широком смысле, т.е. при включении в содержание организации труда элементов, к ней не относящихся (например, механизации, автоматизации и т. д.).

Таким образом, в своей основе система организации труда несет в себе большие потенциальные возможности повышения эффективности конкретного производства. Рационально и эффективно организованный труд является ведущим фактором роста производительности и снижения издержек производства, что составляет основу обеспечения конкурентоспособности организации.

Список литературы

1. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учеб. для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М. : НОРМА, 2016. 389 с.

2. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала. М. : Маркет ДС, 2018. С. 58-59.

3. Кравченко Е.Ю. Терминологические аспекты постановки проблем управления социальным развитием современной организации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2011. № 3 (39). С. 244-250.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Ширина Ю.В.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

Гузаиров В.Ш.

*канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В современных условиях одним из основных направлений совершенствования системы управления персоналом является работа с кадровым резервом. На сегодняшний день в каждой организации существует четкое построение системы развития кадрового резерва.

Кадровый резерв организации - это специально сформированная группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, которые обладают всеми необходимыми профессионально-деловыми качествами, зарекомендовавшие себя на ранее занимаемых должностях, прошедших профессиональную подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей [1].

Формирование кадрового резерва - это систематический процесс целенаправленного профессионального развития намеренно выделенного персонала, способного в перспективе замещать вышестоящие вакантные должности в структурных подразделениях [3].

Своевременная и эффективная подготовка кадров к работе в различных должностях на сегодняшний день является важным фактором успеха в конкурентной борьбе. Именно поэтому, современными компаниями формируют специальные системы развития управленческого кадрового резерва. Так как целенаправленная подготовка высокоэффективных руководителей, понимающих специфику работы организации, разделяющих ценности и корпоративную культуру организации – важное условие функционирования современной организации.

Несмотря на то, что кадровый резерв только один из компонентов «цикла управления талантами», то он осуществляет одновременно ряд

значимых HR-функций. Наличие кадрового резерва в организации не только снижает кадровые риски, но и содействует бесперебойному функционированию организации. Так же кадровый резерв способствует развитию бизнеса в условиях дефицита кадров на рынке труда, но и повышает лояльность, вовлеченность и степень мотивации персонала.

Работа по формированию кадрового резерва требует комплексной и системной подготовки. Рассмотрим основные этапы подготовки к формированию кадрового резерва организации (рис. 1).



Рис. 1. Этапы подготовки к формированию кадрового резерва

Начальный этап формирования кадрового резерва – это установление списка ключевых должностей, который необходим для составления модели компетенций. Ключевые должности – это те должности, которые оказывают особое влияние на бизнес-результаты организации. Сотрудник, занимающий данную должность, владеет рядом значимых компетенций, а также имеет существенное влияние на достижение целей организации. Построение модели компетенций позволяет сотруднику успешно выполнять функции, соответствующие его должности. Следующий этап – это оценка резервистов (совокупность знаний, умений, навыков, деловых и личностных качеств), в соответствии с критерием корпоративных компетенций. Оценка результативности потенциала претендента строится на соответствии или несоответствии ранее выявленного критерия. В соответствии с оценочной шкалой можно провести рейтингование претендентов. Далее претендентов можно

распределить по ранговой значимости. В соответствии с результатами рейтингования претендентов формируется кадровый резерв. Следующим этапом технологизации этого процесса является составление календарного плана, в который входят основные направления развития резервистов. По его реализации выставляется оценка результатов подготовки и как следствие – происходит ротация персонала и управление HR-рисками.

Кадровый резерв называют еще «пулом талантов» или «Talent pool». Создают «пулы талантов», для того чтобы опережать потребность в сотрудниках необходимой квалификации в соответствии с предсказуемой ротацией и стратегическими планами организации. Кадровый резерв функционирует как HR-конвейер, так как предполагает заблаговременную подготовку специалистов, которые наилучшим образом соответствуют потребностям организации [2].

Благодаря новым технологиям, формирование кадрового резерва требует значительно меньшее количество ресурсов. Кадровый резерв – это часть HR-стратегии организации в сфере управления талантами.

Правильно созданный и сформированный кадровый резерв сокращает текучесть кадров, позволяет повысить взаимную реакцию от сотрудников. Для работающих сотрудников кадровый резерв становится «мостиком» к новым возможностям и достижениям. Специалисты по персоналу имеют все шансы сохранить значимых сотрудников для организации, продлить период их работы в организации за счет их развития, а также ротации [3].

Создавая кадровый резерв, руководители ожидают увеличение уровня готовности работников к координационным изменениям, которые, тем или иным образом, происходят в каждой организации. Для повышения уровня готовности персонала к переменам ведется дополнительная подготовка и обучение работников, что, в свою очередь, требует исследования мотивации работников с целью реализации наиболее эффективного инвестирования и создания системы с наиболее высокой степенью лояльности.

Как показывает практика, идея формирования кадрового резерва и непрерывной работы с ним одобряют не все руководители организаций и их структурных подразделений. В связи с тем, что весомые трудности происходят, в связи с подавлением молодых активных работников, обладающих здоровыми амбициями, прошедших программу подготовки кадрового резерва. В первую очередь, это связано с отсутствием у руководителей теоретических знаний и опыта в стратегическом управлении трудовыми ресурсами, по этой причине большинстве случаев такие руководители посылают всю свою энергию не на кон-

структивное сотрудничество с кадровыми службами, а на протест им [1].

При «выращивании» работника внутри организации гарантируется последовательность поколений, сберегается и передается опыт, технологии, сохраняется и формируется корпоративный уровень культуры и дух компании. Все это, без исключения, благоприятно влияет и на имидж организации, на укрепление деловых взаимоотношений с партнерами, установление положения на рынке.

В целом, грамотно сформированная работа с кадровым резервом гарантирует предприятию высокоэффективных, мотивированных кадров, уверенность в завтрашнем дне, служит залогом эффективного развития. Так как сформированная система работы с кадрами, способна мотивировать к достижению нового, наиболее значительного профессионального уровня, - это и есть база кадровой политики, в которой кадровый резерв играет немаловажную роль.

Таким образом, рассматривая кадровый резерв, мы приходим к выводу о том, что эффективное формирование кадрового резерва зависит от планомерности и системности внутренней политики организации. Включение резервиста в резерв является первоначальным сигналом о том, что организация заинтересована в длительном сотрудничестве с ним и, соответственно, работник в данный момент определяется, в какой степени он заинтересован в развитии собственной карьеры в рамках данной организации.

Список литературы

1. Донской Д.А. Кадровый резерв как элемент повышения эффективности действующих рабочих мест организации // *Фундаментальные исследования*. М., 2015. №2(12). С. 2662-2666.
2. Медведев А.А. Управление кадровым резервом организации: феноменологический аспект / А.А. Медведев // *Научные проблемы гуманитарных исследований*. М., 2017. №12. С. 205-2012.
3. Шинкаренко О. Н. Резерв кадров – резерв стратегического развития // *Кадры предприятия*. М., 2015. № 8. 215 с.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ МОТИВАЦИИ

Ботнарюк И.А.

*магистрант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

Научный руководитель Комарова О. А.

*доктор. экон. наук, профессор
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Изучение мотивации является одной из главных проблем как отечественных, так и зарубежных авторов в различных областях: психологии, социологии, экономики и управления. Ее значимость для разработки данных наук связана с анализом источников активности человека, побудительных сил его деятельности, поведения. Рассмотрение понятия мотивации с различных точек зрения имеет не только свои особенности, но и общее направление размышлений. В основе понимания термина мотивации лежат ответы на вопросы: что побуждает человека к деятельности, для чего он ее осуществляет и каков мотив? Формирование мотивации является неотъемлемой частью развития личности человека. Существует множество подходов к пониманию сущности мотивации, однако большинство исследователей определяют ее как совокупность или систему разнотипных факторов, влияющих на поведение и деятельность человека.

Большинство отечественной литературы по теме управления сотрудниками и экономики популяризирует мысль о том, что необходимо «выстраивать эффективные системы мотивации» для успешной деятельности организации. Мотивация занимает центральное место в социальном управлении, поэтому руководителей беспокоит вопрос того, что требуется сделать для достижения высокого устойчивого уровня показателей работы своих сотрудников? Решение кроется в совершенствовании мотивационного процесса и рабочей среды, которые способствовали бы получению ожидаемых результатов [3].

Проблема мотивации в настоящее время приобретает особое значение, однако нет четкого толкования данного термина, его смысл и содержание с научной позиции освещены поверхностно. Так, например, разные авторы, говоря о формировании системы мотивации в ор-

ганизации, называют ее, то системой мотивации сотрудников, то системой мотивации труда, то мотивационной системой, принимая их за тождественные понятия. Кроме того, рассматривая использование стимулов для воздействия на поведение работников, систему мотивации приравнивают к системе стимулирования.

В современной литературе встречаются следующие трактовки системы мотивации: «Система мотивации сотрудников – это комплекс задач по стимулированию деятельности персонала и улучшению производительности труда, умелое решение которых может стать для предприятия важным шагом стратегического развития, расширить горизонты и увеличить потенциал роста». Подобное определение системы мотивации несомненно больше «указывает» на потребность в «правильном» стимулировании сотрудников организаций. Следовательно, в системе мотивации находятся еще какие-то системы и ее понятие аналогично понятию системы стимулирования [1].

Сложность и многоаспектность проблемы мотивации служит причиной наличия большого количества подходов к пониманию ее сущности, природы, структуры, а также к методам ее изучения.

Традиционно большое внимание изучению влияния мотивов человека на поведение людей в организациях уделяли психологи. Среди отечественных ученых, посвятивших свои работы данной теме, можно выделить таких, как: В. Г. Асеев, В. И. Ковалёв, А. К. Маркова, А. Н. Леонтьев, Ю. Б. Орлов, П. В. Симонов, П. М. Якобсон, а также зарубежных авторов: Д. В. Аткинсон, А. Г. Маслоу, Д. Халл, Х. Хекхаузен.

На сегодняшний день экономисты и управленцы также обращаются к проблематике мотивации сотрудников организаций, так как видят в этом большие возможности, способствующие повышению результативности их деятельности. Ещё английский экономист и классик политической экономии Давид Рикардо утверждал, что поведение рабочих зависит только от привычек и инстинктов, и определяется количеством необходимых для физического выживания жизненных средств. В основе любой активности человека лежат его желания, ценности и потребности.

В литературе существует много различных определений понятия «мотивация». Мотивация – это система осознаваемых или неосознаваемых психических факторов, побуждающих индивида к совершению определенных действий и детерминирующих их направленность к цели.

Понятие мотивации включает в себя два аспекта:

1) объективный. Он отражает влияние на человека среды, внешнего мира;

2) субъективный. Он связан с особенностями человеческого восприятия и реагирования на этот мир. Настоящие аспекты нашли свое выражение в сущности мотивирования, то есть в побуждении человека к конкретной деятельности с помощью внешних и личностных факторов, а также в мотивированности как психологическом состоянии, характеризующем готовность индивида к определенному поведению.

Г. Г. Зайцев под мотивацией понимает: «побуждение к активной деятельности личностей, коллективов, групп, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности» [2].

Б. Ю. Сербиновский считал, что «мотивация – это побуждение людей к деятельности» [6]. Значит, чтобы мотивировать сотрудников, нужно затронуть их важные интересы, потребности в чем-либо. И такой процесс «побуждения к деятельности», который связан с формированием у человека новых установок (мотивов) через удовлетворение его потребностей, является мотивацией.

По мнению А. И. Турчинова, «под мотивацией понимается процесс побуждения человека при содействии внутриличностных и внешних факторов к установленной деятельности, обращенной на достижение персональных и общих целей. Можно говорить о противоречивости мотивации: с одной стороны, она выступает как внешнее по отношению к индивидууму побуждение, а с другой – применяются внутренние «толчки». Помимо того, мотивация играет одну из функций управления и как побудительная сила» [8].

Э. А. Уткин писал, что «мотивация – это состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации» [9]. Это определение не показывает динамики развития процесса по формированию установок (мотивов) у сотрудников организации на результативную работу и становления внутренних установок (мотивов) на поведение человека, оно будто фиксирует имеющиеся мотивы.

С. Ю. Трапицын рассматривает мотивацию как «систему мотивационного управления как процесс внешнего и внутреннего побуждения себя и других экономических субъектов к определённой деятельности для достижения конечных целей организации и удовлетворения личных потребностей через трудовую деятельность» [7]. Такое определение полностью отражает сущность мотивации, которая характеризуется комплексностью понятия, включающего достижение поставленных целей организации и удовлетворение личных потребностей

экономическими субъектами через трудовую деятельность в процессе внешнего и внутреннего управления их побуждениями.

Термин «мотив» в научной литературе определяется как внутреннее устойчивое основание поведения и действий человека, или его личностные установки на определенные поступки.

А. В. Петровский и М. Г. Ярошевский понятие «мотива» осмысливают как побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей субъекта, так они усматривают связь мотива и потребностей человека [5].

Советский психолог А. Н. Леонтьев предполагал, что мотивы – это «опредмеченные» потребности. В результате чего, мотив можно трактовать как внутренние установки человека на определенное поведение, которые формируются разными факторами (например, воспитанием, образованием культурой, микроклиматом в группе). Однако в ходе трудовой деятельности у руководителей организаций появляется потребность в активизации сотрудников: максимальном использовании их возможностей, креативности и инициативы в интересах организации [4].

Таким образом, мотив – это внутренняя установка на поведение человека, а мотивация – это процесс становления новых или поддержания сформированных ранее у человека мотивов. Сущность системы мотивации заключается в непрерывном мониторинге динамики изменений материальных и нематериальных потребностей персонала организации, применение соответствующих стимулов для удовлетворения этих потребностей с целью формирования у них устойчивых установок на результативную работу на основе сложившейся в организации организационной культуры. Система мотивации представляет собой механизм стабильно повторяющегося процесса повышения производительности труда сотрудников организации с помощью использования стимулов в реализации существующих и возникающих (изменившихся) в процессе работы потребностей сотрудников организации. Так систему мотивации нужно рассматривать как научную категорию экономической теории и теории управления.

Список литературы

1. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 2016. 157 с.
2. Зайцев Г. Г. Управление персоналом в организации. СПб.: Питер, 2015. 176 с.
3. Киселев А. А. Система мотивации как научная категория и фактор повышения результативности деятельности организации / Ак-

туальные проблемы развития современной науки и образования. М.: ООО «АР-Консалт», 2018. С. 205-209.

4. Леонтьев Д.А. Современная психология мотивации. М.: Смысл, 2016. 343 с.

5. Психологический словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 8-е изд., испр. и доп. М., 2015. 494 с.

6. Сербиновский Б. Ю. Управление персоналом: учеб. пособие. М.: «Издательство Приор», 2017. 432 с.

7. Трапицын С. Ю. Мотивация персонала в современной организации: учебное пособие. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2017. 240 с.

8. Турчинов А. И. Управление персоналом: учебник. М., 2016. 488 с.

9. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент. М.: Приор, 2018. 287 с.

РОЛЬ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Бурьянец В.А.

магистрант БГТУ им. В.Г.Шухова,

1 курс

Научный руководитель Шавырина И.В.

канд. соц. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Оценка персонала является одним из важнейших элементов в системе управления персоналом современной организации. В условиях стремительно возрастающей конкуренции во всех отраслях экономики руководители предприятий предпочитают иметь у себя в штате наиболее квалифицированных сотрудников, обладающих всеми необходимыми компетенциями. Поэтому перед аппаратом управления возникает задача – определить степень соответствия работников занимаемой должности, соотнести их трудовое поведение с «эталоном». По результатам оценки принимаются управленческие решения, которые могут изменить позицию сотрудника в организации, его квалификационный уровень. Например, решение о повышении либо увольнении, направление на обучающие курсы, надбавки к заработной плате.

Компетентностный подход к оценке критериев успешной деятельности персонала базируется на таком ключевом понятии, как «компетенция». Данный термин появился в отечественных источниках относительно недавно, с 1990-х годов. Родоначальником «компетенциального движения» считается американский психолог Д. Макклелланд,

в своей статье 1973 года «Тестировать компетентность, а не интеллект» он бросил вызов повсеместному использованию стандартных интеллектуальных и психометрических тестов при подборе персонала, предлагая взамен рассмотреть компетенцию как основной критерий соответствия служебным обязанностям.

В связи с многозначностью и многоаспектностью понятия «компетенция» существует большое количество его определений. На наш взгляд, самое емкое из них следующее: «Компетенция – это базовая характеристика человека, включающая в себя его знания, умения и навыки, а также мотивы и черты личности». Некоторые авторы рассматривают компетенции как модели поведения, которые должны быть наблюдаемы, конкретны и измеримы.

Различают следующие виды компетенций (табл. 1).

Таблица 1

Виды компетенций	
Вид компетенций	Пример
Корпоративные	Способность работать в команде, ориентация на изменения, стремление к развитию, адаптивность.
Управленческие	Умение принимать управленческие решения, умение руководить людьми и оказывать влияние, способность организовывать и контролировать рабочий процесс.
Профессиональные	Знание сильных и слабых сторон продукта, навыки продаж, знание законов своего рыночного сегмента.
Личностные	Лидерство, высокие коммуникативные способности, аналитические способности, умение быстро обучаться.

Корпоративные компетенции – это такие компетенции, которые компания выделила для себя, как общие, одинаковые для каждой должности.

Управленческие компетенции принято разрабатывать для руководителей разных уровней, с отражением их основных задач.

Профессиональные компетенции применяются к определенной должности или группе должностей, например, в таблице выше приведены некоторые компетенции менеджера по продажам.

Личностные компетенции – это характеристики, присущие работнику как личности, индивидуальности, могут включать в себя психофизиологические особенности человека.

В рамках оценки по компетенциям составляется модель компетенций. Она представляет собой таблицу, с указанием названия компетенции, ее краткого определения и индикаторов (положительных, отрицательных или уровневых). Уровневые индикаторы наиболее широко показывают сущность отдельной компетенции. В качестве примера распишем уровни компетенции «Коммуникативные способности» для должности начальника отдела развития персонала (табл. 2).

Таблица 2

Определение уровней компетенции

Уровни компетенции	Определение уровня
Дефицитный	Не знает, как найти подход к сотрудникам. Не обладает желанием общения, обучения и наставничества.
Понимания важности	Обладает желанием развивать и продвигать сотрудников, но понимает, что его теоретической базы недостаточно.
Базовый	Обладает достаточными знаниями и коммуникационными навыками, чтобы найти индивидуальный подход к каждому сотруднику. Умеет убеждать пройти обучение, тренинг.
Сильный	Помимо всего, умеет составлять планы индивидуального развития и успешно их предлагать, чтобы сотрудник был доволен.
Лидерский	Умеет на своем примере показать, как важно саморазвитие, путем проведения тренингов, презентаций. Подбадривает и мотивирует отстающих.

Таким образом, составляя модель компетенций, необходимо дополнительно расписывать каждый ее уровень, чтобы четко соотнести с ним каждого сотрудника.

В целом, этапы разработки модели компетенций выглядят следующим образом:

1. Создание рабочей группы, которая может состоять и из штатных сотрудников, и из приглашенных специалистов. Как правило, в данную группу вовлекаются начальник кадровой службы, менеджеры, эксперты.
2. Изучение и анализ стратегических цели компании, потому как модель компетенций не должна содержать позиции вразрез с ними.

3. Сбор информации с исполнителей различными методами анализа деятельности.

4. Классификация компетенций на блоки (корпоративные, управленческие, профессиональные, личностные компетенции).

5. Составление чернового варианта модели компетенций, с учетом корпоративной культуры компании.

6. Определение профиля успеха для каждой должности. Профиль успеха показывает критерии соответствия «эталону» трудового поведения работника. В нем указано, на каком уровне должна быть та или иная компетенция.

7. Проверка полученных компетенций на удовлетворение следующих требований: четкость, ясность; дискретность и структурированность; отражение ключевых видов деятельности; наблюдаемость и измеримость; нацеленность на будущее.

После дополнительного анализа и доработки модель компетенций необходимо закрепить документально, чтобы она вступила в силу. Эта проблема решается разработкой соответствующего положения, в нем обязательно должны быть прописаны методы оценки по каждой компетенции.

Методики оценки выбираются исходя из специфики деятельности организации, ее коллектива. В любом случае они должны быть актуальными для существующей ситуации и четко отражать характеристики сотрудников. Результатом оценки по компетенциям является отчет, дающий заключение о степени соответствия работника своему профилю успеха.

Таким образом, использование модели компетенций в оценке персонала приобретает все большую популярность, поскольку:

1. Имеет практическую направленность. В этом и заключается ее сложность и ценность одновременно, поскольку построение модели компетенций требует проведения масштабного исследования.

2. Обеспечивает прозрачность критериев соответствия должности в конкретной компании, не входя в противоречие с корпоративными ценностями и стратегией организации.

3. Критерии успешности деятельности выражаются наиболее понятным способом для исполнителей, не являющихся профессиональными психологами и работниками служб управления персоналом.

Итак, модель компетенций выступает в организации в качестве интегрированной модели человеческого поведения, что способствует пониманию того, какой именно сотрудник нужен для наивысшей эффективности деятельности.

Список литературы

1. Половинко В.С., Сазонова М.Г. Система оценки персонала в концепции управления по результатам. Монография. ОмГУ им. Ф. М. Достоевского. Омск : Изд-во ОмГУ, 2008.
2. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the customer-centric organizational culture of the university as a factor of effective social and economic development of the region // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т.6. № 3. С.207-216.

ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ HR-БРЕНДА ОРГАНИЗАЦИИ

Буцык Е.В.

*магистрант БГТУ им. В.Г.Шухова,
1 курс*

*Научный руководитель **Комарова О.А.**
доктор эконом. наук, профессор
БГТУ им В.Г. Шухова*

Для того чтобы организация смогла привлечь и удержать лучших сотрудников, а также повысить эффективность их труда, ей необходимо создать имидж отличного работодателя, а именно разработать качественный HR-брендинг. Создание HR-бренда предполагает реализацию пошаговой стратегии, которая должна стать тем самым звеном, которое объединит все HR-процедуры в единую систему.

По мнению Р.Е. Мансурова разработка стратегии HR-бренда должна происходить в двух направлениях. Первое – необходимо проводить работы по совершенствованию или построению внутренних HR-процессов. Второе – целесообразно осуществлять работы по созданию самого HR-бренда и его продвижению на рынок труда, т.е. внешние процессы [1]. Все эти процессы могут быть реализованы посредством последовательного исполнения ключевых этапов, отраженных на рисунке.

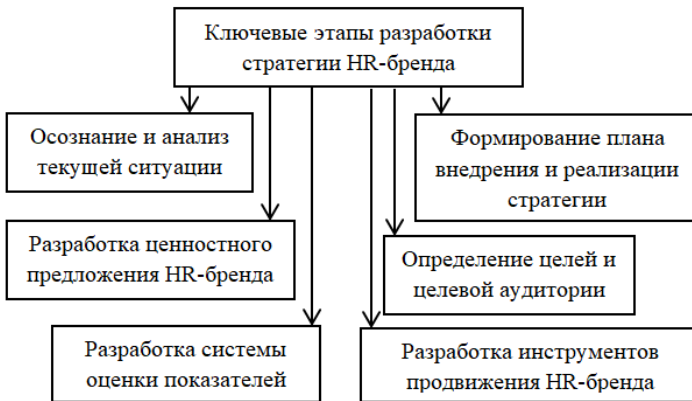


Рис. 1. Ключевые этапы разработки стратегии HR-бренда

Рассмотрим, каждый из этапов подробнее.

1. Осознание и анализ текущей ситуации. В первую очередь необходимо, чтобы бы руководители осознали значимость и необходимость внедрения HR-бренда. Для этого во внешней среде нужно провести масштабный анализ информационного поля вокруг компании как о работодателе (отзывы, статьи, жалобы), а во внутренней – обратить внимание на персонал и изучить обстановку на рабочих местах (оценка компетенций, эффективности, лояльности и вовлеченности, а также анализ HR-статистики) [2].

2. Определение целей и целевой аудитории. Определить цели HR-бренда очень легко, если организацией разработана HR-стратегия на несколько ближайших лет, так как в организации уже есть представление о том, как будет развиваться компания, какие именно люди, и в каком количестве помогут ей достигнуть целей бизнеса.

В рамках определения целевой аудитории необходимо четко сформулировать характеристику внешних и внутренних групп. Нужно выделить основные черты в каждой группе, стоит отметить, что зачастую социальных, демографических и профессиональных параметров недостаточно, они носят слишком общий характер. После определения основных черт создается сообщение для каждой из выделенных групп, содержащее определенную идею, связанную с компанией-работодателем [3]. Это и будет идеальная характеристика идеального работника/кандидата, которого организация желает видеть в числе своих сотрудников.

3. Разработка ценностного предложения HR-бренда. Основой для разработки ценностного предложения являются грамотно выполненные первые два этапа, которые помогают найти точки соприкосновения сильных сторон работодателя с ключевыми потребностями целевой аудитории. Стоит отметить, что к ценностному предложению относятся атрибуты, отличающие работодателя от других организаций, и/или ключевые преимущества, которые работодатель может предложить сотруднику в обмен на его навыки, усилия и время.

На данном этапе разработки стратегии HR-бренда важно сформулировать ключевые ценности компании с помощью синтеза ценностей сотрудников, лидеров и мнений руководства компании.

4. Разработка инструментов продвижения HR-бренда. Для того, чтобы донести до целевой аудитории концепцию HR-бренда, необходимо использовать каналы через которые будет формироваться восприятие бренда: система управления компанией (стиль управления, уровень самостоятельности сотрудников, мотивационная система), HR система (подбор, адаптация, обучение), внутренние коммуникации и внешние коммуникации [4].

5. Формирование плана внедрения и реализации стратегии. На данном этапе необходимо объединить все, что было получено с помощью первых четырех этапов (способы, формы и каналы донесения информации) и разработать план конкретных мероприятий, которые будут нацелены на решение наиболее актуальных задач в рамках формирования HR-бренда.

6. Разработка системы оценки показателей. На этом этапе необходимо создать систему показателей эффективности работ по развитию HR-бренда, к ним можно отнести: частота упоминания организации в СМИ, количество и качество отзывов в социальных сетях, индекс лояльности сотрудников, узнаваемость и привлекательность бренда для соискателей [5]. Все эти показатели замеряются на старте и сопоставляются с данными через месяц, квартал, полгода, год.

7. Подсчет KPI и финансовых затрат на реализацию проекта. Как и любая другая стратегия, стратегия развития HR-бренда основывается на данных. При ее внедрении необходимо тщательно собрать информацию о показателях компании в разрезе HR (стоимость привлечения кандидата, совокупная прибыль компании на каждого сотрудника, текучесть кадров, процент закрытия вакансий внутренними ресурсами).

Список литературы

1. Мансуров Р.Е. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала. Спб: БХВ-Петербург, 2016. 143 с.

2. Русанова Е. HR-бренд без бюджета: 100 шагов к компании мечты без больших затрат на продвижение. М.: Издательские решения, 2019. 248 с.

3. Громова Н.В. HR-брендинг в обеспечении конкурентоспособности компаний // Современная конкуренция. 2016. №1 (55). С. 43-52.

4. Минчингтон Б. HR-бренд: как стать лидером. Строим компанию мечты. М.: Альпина Бизнес Букс, 2011. 280 с.

5. Целютина Ц.В., Фомина О.И. HR-брендинг как инновационный инструмент маркетинга персонала в системе управления человеческими ресурсами // Экономика и социум. 2016. №3(22). С. 55-66.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Данакин Н.С.

*доктор социологических наук,
профессор кафедры социологии и управления
БГТУ имени В.Г. Шухова*

Шкилёв В.В.

*кандидат социологических наук,
ассистент кафедры социальных технологий и
государственной службы НИУ «БелГУ»*

Применение балльно-рейтинговой системы (БРС) распространено в высших учебных заведениях многих стран мира, что позволяет осуществлять комплексный учет успеваемости каждого студента, как по отдельным предметам, так и в целом, по сравнению с остальными обучающимися. Причинами перехода к балльно-рейтинговой системе в российских вузах является не только унификация систем оценки в рамках присоединения Российской Федерации к Болонскому процессу, но также и необходимость повышения эффективности образовательного процесса. Вместе с тем, в балльно-рейтинговой системе, точнее сказать, в практике ее применения возникают определенные проблемы, несвоевременное разрешение которых вызывают соответствующие риски с возможными негативными последствиями.

Цель предлагаемой статьи – социологическая оценка эффективности применения рейтинговой системы в высших учебных заведениях. Используются результаты социологического опроса преподавателей и студентов в вузах г. Белгорода и Москвы (БГТУ им. В.Г. Шухова, НИУ БелГУ, Институт государственного управления, права и ин-

новационных технологий (г. Москва); опрошены студенты (n=409) и преподаватели (n=109).

Термин эффективность используется в нескольких значениях – широком и узком, социальном и экономическом, общем и частном и т.д. Н.Н. Мусинова предлагает опираться на следующие критерии в оценке эффективности: действенность (степень достижения поставленных целей), экономичность (соотношение запланированных к расходу ресурсов к реально израсходованным), качество (степень соответствия системы управления предъявляемым требованиям и ожиданиям), соотношение результатов и затрат (отношение действительности к экономичности), удовлетворенность работой (престижность, уверенность в будущем, чувство безопасности), внедрение инноваций (использование новых технологий для решения проблем) [3, 15-23].

Все эти критерии могут быть использованы, так или иначе, применительно к квалификации (характеристике) рейтинг-технологий, однако в качестве основного критерия может рассматриваться только один из них, а именно, действенность, точнее сказать, результативность. Рейтинг-технология может быть действенной, т.е. иметь серьезные последствия, но не результативной, т.е. не приводить к ожидаемым результатам – как в качественном, так и в количественном отношении. В этом проявляется противоречивость рейтинг-технологий, их функциональная реверсивность, которая поляризует их сторонников и противников. Первые акцентируют внимание на достоинствах рейтинг-технологий, приводят аргументы «за», вторые, напротив, подчеркивают их недостатки, приводя аргументы «против».

Аргументы «за»:

- рейтинги упрощают и проясняют сложную картину высшего образования для потенциальных студентов и заинтересованных сторон вне образовательной отрасли;
- рейтинги обеспечивают университетам рекламу и способствуют их узнаваемости;
- рейтинги выступают стимулами для повышения качества обучения и результативности научных исследований;
- рейтинги улучшают качество сбора данных в области высшего образования;
- рейтинги дают многогранную картину высшего образования.

Аргументы «против»:

- рейтинги вводят в заблуждение по поводу качества образования (часто набор показателей продиктован не их связью с качеством образования, а доступностью информации);

- рейтинги дают искаженную картину дифференцирования качества (это связано с выбором весовых коэффициентов суммирования признаков);
- рейтинги дают искаженную картину об изменениях во времени;
- рейтинги подталкивают к неадекватному поведению со стороны студентов и организаций.

В эмпирическом анализе эффективности/неэффективности применения рейтинговых технологий в вузовском образовательном пространстве, мы воспользовались определением эффективности как результативности, выделив для анализа четыре группы показателей – когнитивные, эмоциональные, социально-психологические, мотивационные.

В данной статье обратимся к общей оценке эффективности (результативности) балльно-рейтинговой системы, которая проводилась посредством анализа ответов респондентов на вопрос «Влияет ли применение балльно-рейтинговой системы на улучшение учебной деятельности студентов, повышение качества их знаний?».

Мнение опрошенных преподавателей разделились принципиально: 53,5% из них признают благотворное влияние балльно-рейтинговой системы на учебную работу студентов и повышение качества их знаний, 40,3% – не признают и 6% затрудняются с определением собственной оценки. Оптимистов, как видно, сравнительно больше в коммерческом вузе, далее – в гуманитарном и заметно меньше в техническом.

Заметим, что более критично оценивают влияние балльно-рейтинговой системы преподаватели-женщины. Среди их коллег-мужчин, соответственно, больше положительно ответивших и затруднившихся с определением своей оценки. Проявляется тенденция возрастания критических оценок с увеличением стража педагогической деятельности респондентов.

Свое мнение относительно влияния балльно-рейтинговой системы на качество образования выразили также студенты. Они более оптимистично оценивают влияние балльно-рейтинговой системы на качество образовательного процесса, нежели преподаватели. Показательно в этой связи соотношение положительных и отрицательных оценок преподавателей и студентов БелГУ. Подавляющее большинство студентов этого вуза (80,1%) признают и ощущают в той или иной мере благотворное влияние балльно-рейтинговой системы. Среди преподавателей же этот показатель в два раза ниже (38%). Такая же диспропорция проявляется, хотя и в меньшей мере, в техническом ву-

зе. Думается, что предпочтение в данном случае следует отдать мнению студентов, поскольку именно они являются целью и объектом применения балльно-рейтинговой системы.

Обращает на себя внимание то, что каких-либо значимых гендерных различий в ответах преподавателей не обнаружено. Среди студентов проявляются различия, связанные с продолжительностью обучения, а именно, с тем, что в процессе обучения они убеждаются в благотворном влиянии балльно-рейтинговой системы.

Список литературы

1. Бучинская О.Н. Проблемы реализации балльно-рейтинговой системы в высшей школе // Дискуссия. 2013. Вып. №7 (37). С. 106-110.
2. Данакин Н.С., Шкилев В.В. Риски применения рейтинговых технологий в вузовском образовательном процессе // Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: материалы междунар. науч.-практ. конф. (Белгород, 15-16 мая 2019 г.) / Белгор. гос. технол.ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. Белгород: Изд-во БГТУ, 2019. С. 155-166.
3. Мусинова Н.Н. Ключевые направления развития местного самоуправления в контексте устойчивого развития муниципальных образований // Муниципальная академия. 2015. №4. С. 15-23.
4. Павлюткин И.В. Университеты, рейтинги и рынок: институциональные эффекты ранжирований в поле высшего образования // Вопросы образования. 2010. № 1. С. 25-42.

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Дегтярева В.С.

студент кафедры социологии и управления

Авилова Ж.Н.

канд.соц.наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

В настоящее время, роль человека в организации выходит на первый план. Стандартная нормативно-правовая база не дает управленцам возможности в полной мере регулировать поведение работников. Административные правила создают основу для поведения в организациях. Но для обеспечения эффективной и успешной работы современной компании требуется больше. Данная система требует не только фор-

мальных правил, которые координируют действия работника, но также моральных правил и норм, которые работник может использовать в межличностных отношениях.

Многие организации используют кодексы корпоративной этики в качестве эффективного инструмента для регулирования стандартов поведения в организации и того, как их члены взаимодействуют с внешней средой.

Кодекс этики может быть разработан для всей организации. В этом случае он содержит общие этические правила как для менеджеров, так и для обычных исполнителей. При решении конкретных этических вопросов возможно создание кодекса для определенных функциональных подразделений организации [2].

Чтобы повысить эффективность кодексов этики, организации принимают дисциплинарные меры при нарушении правил, предполагаемых им, и поощряют действия, проводимые в соответствии с этическим кодексом.

Основополагающие принципы в области деловой этики в нынешней России сформировались в 1990-х годах. Был принят ряд определенных кодексов, а именно: Кодекс профессиональной этики членов российского общества оценщиков 1994 года, Кодекс чести банкира-1992 год, Правила добросовестной деятельности членов профессиональной ассоциации участников фондового рынка (1994) и другие. Определенной вехой в развитии современного российского бизнеса стал финансово-экономический кризис августа 1998 года.

После финансовой несостоятельности многие общественные организации предпринимателей России (федеральные и региональные) стали формировать и внедрять моральные кодексы.

Одна из наиболее влиятельных корпоративных структур, Российский союз предпринимателей и промышленников (РСПП), в октябре 2002 года приняла такой кодекс. На сегодняшний день, в большинстве областей бизнеса этические кодексы уже приняты или находятся на стадии обсуждения.

Вопрос этики также признается на уровне всего российского бизнес-сообщества. 1995 год можно считать поворотным моментом, когда Второй Всероссийский съезд промышленников и предпринимателей принял Российскую деловую Хартию.

Профессиональные кодексы давно знакомы общественности. Это кодексы, на которых основаны действия врачей, судей, журналистов и т. д. Другими словами, профессиональные правила написаны для представителей определенных профессий и устанавливают стандарты

морали и поведения в ситуациях, связанных с этими видами деятельности.

Корпоративные кодексы регулируют поведение всех членов команды. Данный вид кодексов используется в организациях для обеспечения эффективности их работы. Корпоративные кодексы, которые устанавливают набор принципов и правил ведения бизнеса, являются ключевым элементом деловой этики.

В настоящее время они реализованы почти всеми крупными компаниями и примерно половиной малых предприятий. [5].

Чрезвычайно важной мерой корпоративного управления является введение в организацию кодекса этики, что объясняется присущими кодексу определенными функциями: репутационная, управленческая, развитие корпоративной культуры.

Сущность репутационной функции состоит в укреплении доверия потенциальных инвесторов (акционеров, банков, инвестиционных компаний) и деловых партнеров (клиентов, поставщиков, подрядчиков и т. д.

Наличие кодекса этики в компании уже является особым признаком ее успеха и необходимым условием высокой репутации компании. Принятие и внедрение этического кодекса в деловую деятельность компании повышает привлекательность инвестиций, а имидж компании достигает более высокого уровня [3].

Тем не менее, управленческую роль кодекса не следует недооценивать. Она заключается в регулировании и рационализации корпоративного поведения в сложных и противоречивых ситуациях с точки зрения соблюдения принципов этики, честности и добросовестности.

Управленческая функция реализует:

- Формирование аспектов этики в организационной культуре между заинтересованными сторонами, непосредственно, внутри компании. Например, акционерами, директорами, менеджерами и сотрудниками.

Кодекс этики, который вводит корпоративные ценности в компании, кристаллизует фирменный стиль компании, тем самым улучшая качество стратегического и оперативного управления.

- Регулирование приоритетов в отношениях с внешними заинтересованными сторонами (поставщиками, подрядчиками, потребителями, кредиторами и т. д.).

- Определение плана и реализация процедуры разработки и принятия решений в сложных этических ситуациях.

– Перечисление и конкретизация поведения, которое является неприемлемым с этической точки зрения. Кодекс корпоративной этики является ключевым фактором в развитии организационной культуры.

Кодекс может обозначать корпоративные ценности всем сотрудникам, согласовывать сотрудников с общими корпоративными целями и таким образом укреплять корпоративный стиль [8].

Основным ограничением применения этических стандартов в организациях является невозможность их прямых административных правил. Диапазон индивидуальных моральных установок слишком тонок, чтобы иметь возможность напрямую вмешиваться с помощью направленных рычагов [4].

Как правило, кодекс, не предусматривает никакой юридической ответственности за его неисполнение. Во время его подготовки предлагается добровольно принять кодекс, и, если существует соответствующая процедура, каждый сотрудник может адресовать свои пожелания к тексту и системе исполнения.

Главной особенностью нынешних этических кодексов является то, что разделы, содержащие рекомендации по решению этических проблем из-за конфликта интересов, разработаны более точно, нежели другие разделы. В то же время подчеркивается конфликт интересов организации с органами государственной власти; работниками или акционерами компании; иностранными правительствами. Тем не менее, невозможно описать все этические проблемы, с которыми люди сталкиваются в процессе своей деятельности. Однако, письменные инструкции могут помочь решить общие этические вопросы [7].

Корпоративный этический кодекс – это инструмент для определения приоритетов экономических единиц, таких как акционеры, менеджеры, общество и власть, с помощью которого можно частично сгладить или разрешить противоречия.

Репутация компании сегодня оказывает большое влияние на инвестиционные решения. Инвесторы обычно инвестируют в стабильные, уважаемые компании, которые применяют принципы корпоративного управления.

В процессе управления у сотрудников компании возникают профессиональные и моральные проблемы, требующие образцы их однозначной оценки, на основании которой должно быть принято решение. Кодекс этики регулирует поведение работников в сложных этических ситуациях и повышает уровень корпоративного управления.

Этические принципы являются неотъемлемой частью корпоративной культуры. На этом фоне важно, чтобы принципы, предусмотр-

ренные кодексом, были общими для сотрудников компании и были неотъемлемой частью их повседневной работы.

Что включает в себя этический кодекс и какие идеи должны быть в нем отражены? Можно выделить следующие характеристики, которые наиболее распространены в таких документах.

В корпоративном кодексе особенно важно учитывать отношения между сотрудниками и устанавливать конкретные правила и нормы поведения, которым должен следовать каждый сотрудник при работе в этой организации. Примером является введение запрета на любую форму дискриминации.

Важно учитывать, как минимум, самые основные ситуации, которые приводят к разногласиям и конфликтам. Отражение правил поведения в таких ситуациях помогает сотрудникам избежать разрушительных конфликтов и контролировать свое поведение.

Важно, правильно и конкретно сформулировать нормы и правила общения с этими лицами и группами лиц, так как правильность и этика общения с ними напрямую влияет на эффективность, местоположение и роль самой компании [6].

Время – это не возобновляемый ресурс, который предполагает наличие определенного внимания и рационального использования. По этой причине, этический кодекс требует, чтобы правила рабочего времени сотрудников компании были сформулированы, что способствует обеспечению трудовой дисциплины.

В условиях современности имидж компании формируется не только сферой деятельности и результатами данной деятельности, но и самими сотрудниками. Таким образом, важным элементом в установлении этического кодекса компании является определение правил дресс-кода.

Кодекс должен отражать требования, которые компания предъявляет к содержанию рабочего места. Так, например, запрет использования интернета и служебного телефона в личных целях может положительно повлиять на производительность труда сотрудников и, следовательно, на эффективность организации.

Опираясь на основные функциональные возможности кодекса деловой этики, мы можем сделать вывод, что он решит ряд проблем организационного развития. Этический кодекс, в большинстве случаев, является основой для процесса организационного развития.

В нем изложены основные принципы взаимодействия социальных и профессиональных групп внутри компании, принципы личного развития и профессионального роста сотрудников и многое другое.

Любая организация самостоятельно определяет список задач организационного развития, которые решаются в соответствии с механизмами кодекса деловой этики.

Этические кодексы могут быть эффективным инструментом для организационного развития. Однако очень важно, чтобы кодекс был не номинальным для компании, а морально принятым сотрудниками организации.

Список литературы

1. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. М.: Юристъ, 2018. 326 с.
2. Маслов Е.В. Этический кодекс организации. М., 2018. 154 с.
3. Одегов Ю., Маусов Н., Кулапов М. «Эффективность системы управления персоналом (социально-экономический аспект)», М. РЭА им. Плеханова, 2017. 167 с.
4. Управление персоналом организации. учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М.: Инфра – М, 2019. 203 с.
5. Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: Юнити, 2018. 350 с.
6. Сотникова С.И. Бенчмаркинг персонала: опыт, проблемы, перспективы // Кадровик. 2017. № 3.
7. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом; Проспект – Москва, 2018. 608 с.
8. Герасименко О.А., Авилова Ж.Н. Ключевые бизнес-компетенции как экономическая категория // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. № 6. С. 273-277.

ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ТРЕНД В ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Колбасина Е.А.

*магистрант кафедры социологии и управления
Институт магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова
2 курс*

*Научный руководитель Дивиченко О.И.
канд. соц. наук, ст. преподаватель*

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

В настоящее время в эпоху различных технологий, активного развития научно-технического прогресса, все больше организаций

внедряют различного рода инновации в процессы рекрутмента. Основная цель – привлечение уникальных специалистов, а также мотивация линейных менеджеров и быстрый, результативный подбор и отбор кандидатов.

Наше современное общество помешано на всевозможных играх: спортивных, интеллектуальных, развлекательных, компьютерных. Это приносит радость и удовольствие не только детям, но и взрослым. Так что же такое геймификация?

Технология геймификации – применение элементов, тактик и практик игр к различным сферам жизнедеятельности [2]. Данный феномен быстро распространился в обществе. Судя по некоторым западным источникам, первые попытки геймифицирования различных процессов возникли от американской армии в 1999 году. Игры-симуляторы использовались для тренировки и обучения солдат. Именно с того момента произошло начало эпохи геймификации.

В рекрутменте на сегодняшний день используется достаточно большое количество элементов геймификации. Например, в процессе отбора кандидатам предлагают пройти какие-либо тесты, различного рода кейсы, иногда в рамках деловых игр представить себя в какой-то определенной роли. На основании действий кандидата дается оценка его потенциала и мотивации, способности принимать решения в разных ситуациях, т.е. одним словом оценивается их пригодность для работы в той или иной организации. Многие компании уже на этапе отбора предлагают пройти тесты в форме он-лайн игры. Приз победителя – трудоустройство.

Важно отметить, что геймификация – это не использование игр различных форматов, а лишь применение отдельных игровых моделей, элементов и игрового дизайна.

Итак, ключевая цель применения технологии геймификации на этапе отбора персонала заключается: для соискателей – в создании более комфортной и непринужденной обстановки за счет смещения фокуса самого процесса отбора и испытываемого от этого стресса; для специалистов службы по управлению персоналом – в повышении качества отбора, сделав его комплексным, а также в снижении временных и прочих затрат.

Кроме того, с помощью данной технологии можно решать следующие задачи:

- привлечение внимания максимального количества потенциальных кандидатов;

- знакомство кандидата с будущим рабочим функционалом и формирование у него понимания рабочего процесса в организации и более реалистичных ожиданий от работы;
- выявление позитивных и негативных характеристик кандидата, а также возможных зон развития для составления более точного портрета каждого из кандидатов;
- акцент на важности командной работы и правильных коммуникациях с коллегами;
- знакомство с ценностями и в целом с корпоративной культурой организации;
- повышение привлекательности бренда компании и лояльности кандидатов к компании благодаря креативному подходу;
- разработка нестандартных решений на задачи и проблемы организации [5].

С чего же начать? Внедрение технологии в этап отбора персонала начинается с постановки целей, т.к. необходимо знать с какой целью используется технология, какие результаты ожидаются от ее применения, по каким принципам будет происходить отбор самих кандидатов. Цели могут быть как количественными, так и качественными.

Следующий этап – подбор игровой механики и динамики. При этом следует учитывать компетенции, которые планируется выявить у потенциальных работников. Например, если нам требуется навык работы в команде, то можно представить процесс отбора в виде соревнований между разными гильдиями или кланами. Кандидат может сам выбрать команду и аргументировать свой выбор.

На третьем этапе следует определить желаемое поведение в формате конкретных действий, т.е. как кандидат должен себя вести и каким должен быть его прогресс в той или иной ситуации.

При желании можно добавить развлекательные элементы. Самому процессу это не навредит, но поспособствует созданию игровой атмосферы, снижению стресса.

Эффективность феномена на этапе отбора персонала зависит от ее системности и грамотности подбора элементов. Если уместно и рационально применять игровые элементы, отбор кандидатов будет максимально объективен. Следовательно, повысится качество отбора, изменятся ощущения кандидатов, даже если они не получают желаемую должность.

Геймификация не обязательно дорого и пафосно. Подобные технологии могут стоить не очень дорого, к тому же можно воспользоваться услугами различных платформ. Также возможно постепенное

внедрение технологии без затрат: делиться с аудиторией кейсами компании и поощрять тех, кто успешно справляется [4].

Например, согласно исследованию консалтинговой компании LaRocque, 66% инвестиций HR Tech приходится на технологии привлечения талантов. В то же время, судя по недавнему отчету LinkedIn Talent Solutions «Global Recruiting Trends 2018», включающему данные опроса 9000 специалистов по подбору персонала из 39 стран, к наиболее полезным технологическим инструментам, сокращающим трудозатраты рекрутеров и снижающим влияние психологического фактора, относятся онлайн-оценивание «гибких» навыков (59%), оценивание в виртуальной реальности (28%) и видеоинтервью (18%) [1].

Несмотря на положительные стороны использования технологии, ее внедрение происходит довольно медленно на Западе и в России. Около 30% российских специалистов по управлению персоналом вообще не слышала о таком явлении. Следовательно, такой мощный, казалось бы, инструмент остается недореализованным и недооцененным. А там, где уже используется геймификация, часто используется в сыром виде, проекты по внедрению не проработаны до конца, а также не раскрыт весь потенциал применения. Есть мнения, что феномен геймификации – это та же игра, которая влияет на производительность, конкретнее – на ее снижение.

Таким образом, следует повышать уровень образованности руководителей разных уровней, а также работников системы управления персоналом в плане того, что геймификация может быть мощным инструментом развития бизнеса, который при разумном использовании будет также способствовать формированию лояльности персонала и мотивации.

Организации, использующие креативные способы привлечения и отбора кандидатов, получают не просто хороших специалистов, но и укрепляют бренд компании, повышают приверженность персонала к организации и просто доставляют удовольствие кандидатам.

Список литературы

1. Виртуальный кадр: как технологии помогают подбору сотрудников [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <https://yandex.ru/turbo?text=http%3A%2F%2Fwww.forbes.ru%2Ftehnologii%2F365805-virtualnyy-kadr-kak-tehnologii-pomogayut-podboru-sotrudnikov> (Дата обращения: 23.09.2019).

2. Геймификация в управлении персоналом [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL:

<https://hrhelpline.ru/gejmifikatsiya-v-upravlenii-personalom/> (Дата обращения: 23.09.2019).

3. Громова Н. Геймификация как инструмент обеспечения конкурентоспособности современных компаний // Современная конкуренция. Научные статьи. Изд-во: Синергия, 2018. С. 18-28.

4. Доигрались: как компании используют геймификацию в рекрутменте [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL:

<https://m.habr.com/ru/company/potok/blog/330280/> (Дата обращения: 24.09.2019).

5. Применение геймификации на этапе подбора [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=20119> (Дата обращения: 24.09.2019).

ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Кривошеева А.С.

*магистрант кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Бахарев В.В.

*докт. социол. наук,
профессор кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Методологии построения модели системы стимулирования персонала посвящено большое количество отечественной и зарубежной научной литературы. Рассмотрим основные подходы к решению этой задачи.

Разработка системы стимулирования должна решаться индивидуально в каждой организации, необходимым условием ее эффективности служит оптимальное соответствие мотивов и стимулов. Управлять процессом стимулирования очень сложно, потому что иерархия ценностей и мотивов у каждого работника своя. И основная задача руководителя состоит в том, чтобы, общаясь с подчиненными, выяснить склонности и мотивы каждого сотрудника и показать каждому человеку, что его отличная работа может привести к исполнению его мечты и планов.

Организация стимулирования труда должна соответствовать следующим требованиям: комплексность, дифференцированность, гибкость и оперативность.

Схематично основные требования к организации системы стимулирования труда персонала организации представлены на рис. 1.

Комплексность подразумевает единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом, опыта и традиций предприятия.

Дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников. Известно, что подходы к обеспеченным и малообеспеченным работникам должны существенно отличаться. Различными должны быть и подходы к квалифицированным и молодым работникам.

Гибкость и оперативность проявляются в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе.



Рис. 1 Основные требования к организации системы стимулирования труда персонала организации

Стимулирование базируется на «определенных принципах, к которым относятся:

Доступность. Каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть понятными и демократичными.

Ощутимость. Существует некий порог действенности стимула, который существенно различается в разных коллективах. Это необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула.

Постепенность. Материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, что необходимо учитывать, однако резко завышенное вознаграждение, не подтвержденное впоследствии, отрицательно скажется на мотивации работника в связи с формированием ожидания повышенного вознаграждения и возникновением нового нижнего порога стимула, который устраивал бы работника.

Минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой. Например, переход на еженедельную оплату труда. Соблюдение этого принципа позволяет снизить уровень вознаграждения, так как действует принцип «Лучше меньше, но быстрее». Учащение вознаграждения, его четкая связь с результатом труда - это сильный мотивационный фактор.

Сочетание моральных и материальных стимулов. И те, и другие факторы одинаково сильны по своему воздействию. Все зависит от места, времени и субъекта воздействия этих факторов. Поэтому необходимо разумно сочетать эти виды стимулов с учетом их целенаправленного действия на каждого работника.

Сочетание позитивных и негативных стимулов. В экономически развитых странах преобладает переход от негативных стимулов (страх перед потерей работы, голодом, штрафами) к позитивным стимулам (премированию, выплате вознаграждений). Это зависит от традиций, сложившихся в обществе или коллективе, взглядов, нравов, а также стиля и методов руководства.

При создании системы стимулирования труда персонала организации, по нашему мнению, необходимо придерживаться принципа гибкости системы. Причем гибкость в оплате труда проявляется не только в виде дополнительных индивидуальных доплат к заработной плате. Спектр гибких выплат достаточно широк. Это и индивидуальные надбавки за стаж, опыт, уровень образования и т.д., и системы коллективных премий, рассчитанные, в первую очередь, на рабочих, и системы участия в прибылях, рассчитанные на специалистов и управленцев, и гибкие системы социальных льгот. Только применение всех форм стимулирования, рассчитанных на применение по отношению ко всем работникам организации, может дать необходимый эффект.

Такие системы стимулирования позволяют работодателю, с одной стороны, обеспечить работнику определенные гарантии получения заработной платы в соответствии с его опытом и профессиональными знаниями, а с другой стороны, поставить оплату труда работника в

зависимость от его личных показателей в работе и от результатов работы предприятия в целом. Гибкие системы стимулирования на сегодняшний день получили широкое распространение в зарубежных странах с развитой экономикой.

На рис. 2 представлены основные методы стимулирования персонала. Все они взаимосвязаны, и разбиты на основные группы – организационно-производственные методы, материальные методы стимулирования, социально-психологические методы.

Во многих организациях применяют дополнительные методы стимулирования: моральные поощрения; ценные подарки; плата за жильё; дополнительные отпуска, отгулы; организация отдыха; обучение за счет компании; страховки; предоставление ссуд; оплата за общественный транспорт; долевое участие в прибыли; продажа акций компании.



Рис. 2 Методы стимулирования трудовой деятельности

Экономический метод стимулирования трудовой деятельности персонала организации заключается в денежных поощрениях либо определенных материальных лишениях работников организации.

Целевой метод предполагает постановку перед подчиненными конкретных и понятных трудовых целей, повышает их трудовую активность.

Метод расширения и обогащения работ обеспечивает обогащение труда на счет поручения более сложной и разнообразной работы.

Метод соучастия или привлечения работников направлен на привлечение работников в участия в совместной деятельности по принятию решений, следствием чего является повышение активности работников и удовлетворённость трудом.

На практике часто применяют одновременно различные методы или их комбинации. Для эффективного управления стимулированием труда персонала организации необходимо использовать в управлении организацией все методы в равной степени.

Итак, для повышения эффективности функционирования организации необходимо, чтобы каждый работник был заинтересован в результатах своего труда, чувствовал это на собственном заработке, ощущал себя членом коллектива, который управляет деятельностью предприятия. Многие организации давно стремятся к тому, чтобы сделать своих работников партнерами, доходы которых образуются и за счет их труда, и за счет капитала организации. Устанавливать и добиваться общих целей легче, когда все работники имеют общий интерес – повышение уровня эффективности и качества трудовой деятельности.

Список литературы

1. Раздерищенко В.Н. Материальное стимулирование труда в системе взаимосвязи интересов труда и капитала // Вестник Гомельского государственного технологического университета им. П.О. Сухого. 2017. № 3. С. 76.
2. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Моделирование системы мотивации труда персонала: аналитический обзор // Миссия конфессий. 2018. Т. 7. № 4 (31). С. 451-464.
3. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе КРІ // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Куруптева А.С.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова
2 курс*

Научный руководитель Шавырина И.В.

*кандидат социологических наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Любой руководитель хочет, чтобы эффективность работы его организации повышалась. Этого можно достичь, только если персонал будет заинтересован в своей работе. Поэтому необходимо мотивировать сотрудников на качественное выполнение своих обязанностей. Мотивация ведет человека к выполнению какой-либо деятельности или собственного развития. В бытовом смысле понятие мотивации – это причины и факторы, которые объясняют поведенческую реакцию индивидуума.

В российском бизнесе, чтобы снизить трудовые и иные издержки предприятия, применяются различные системы мотивации и стимулирования персонала. Мотивация необходима для того, чтобы: сотрудники предприятия работали эффективнее; сотрудники предприятия имели энергичность и настрой; снизить кадровую текучесть; увеличить уровень лояльности работников предприятия. Грамотно разработанная система мотивации персонала на предприятии позволяет выполнить все эти условия.

Правильное использование методов стимулирования влечет за собой рост мотивации персонала. Выделяют следующие виды стимулирования:

1. Экономическое (заработная плата, премия, денежные бонусы). Экономическая стимуляция используется как ответная реакция на эффективное выполнение работником собственных обязанностей.

2. Административное (нематериальные поощрения, и наказания). К популярным нематериальным методикам относятся не только благодарности, но и проведение корпоративов и другие методы. В разряд наказаний входят штрафные санкции и выговоры.

3. Психологическое. Влияние на работников мнения и уважения со стороны коллег. Сюда относится статус работника в ряду остальных сотрудников, отношение к нему начальства, другие социальные факторы, имеющие значение.

Главная задача при разработке стратегии стимулирования работников – найти оптимальное соотношение между числом экономических, административных и психологических методов. Для каждого коллектива такое соотношение индивидуально.

Цель любой мотивационной методики – стимулировать работника быть максимально производительным и полезным. Например, диагностические методы применяются на этапе формирования или модернизации мотивационной политики предприятия. С помощью них определяются слабые места и направления действия, повышающие мотивацию сотрудников работать.

Организационные методы используются для создания такой организационной структуры предприятия, при которой у человека была бы возможность роста по карьерной лестнице. Сейчас используют различные системы поддержки социально необеспеченных работников, грэйд-систему и пр. Также нужно знать и про персональные методы стимулирования персонала. У всех людей могут быть свои скрытые, предпочтительные мотивы, необходимо выявить их и удовлетворять потребности работников. Так общая мотивационная система будет эффективнее.

При подготовке методики мотивации и стимулирования персонала необходимо ориентироваться на те формы, которые существуют. Это может быть прямая мотивация с помощью денег, средств и других материальных ценностей, которые работник получает в свое распоряжение. Здесь важно продумать грамотную премиальную систему, которая бы адекватно отражала степень вклада того или иного работника в достижение результатов предприятия. Сюда же относятся различные выплаты, подарки, условия и порядки увеличения оклада и пр.

Формы мотивационных методик могут включать и косвенные способы, положительно влияющие на мотивацию труда работников. Они также могут иметь материальный эквивалент, но работник должен строго использовать их по назначению. Это могут быть путевки в санатории, определенные скидки, исключительные условия для закупок продукции компании, обучение за счет предприятия, улучшенный страховой медицинский полис, возможность взять дополнительные дни для отпуска.

При формировании системы мотивации и стимулирования руководство должно учесть важные принципы планирования и внедрения стратегии:

- полное соответствие действующему законодательству;
- социальная справедливость и системность стратегии;

- стабильность, предсказуемость, своевременность;
- прозрачное и объективное назначение поощрений;
- значимость и адекватность используемых стимулов.

Главная составляющая материальной мотивации работников на выполнение рабочих обязанностей – оплата труда. В процессе расчета размера заработной платы руководство опирается на качественные и количественные показатели труда сотрудников.

В ходе разработки мотивационной стратегии персонала предприятия руководитель не должен игнорировать нематериальные методы стимуляции работников. Наибольшей результативностью отличаются такие стимулы как формирование комфортных условий труда, предоставление свободного времени – обеденного перерыва недостаточно для того, чтобы сотрудники смогли отвлечься от работы и вернуть концентрацию, оптимизация отношений внутри коллектива, создание комфортного психологического микроклимата в коллективе.

Когда разрабатывается мотивационная политика, нужно отталкиваться от реальных возможностей и характеристик компании. Для малой фирмы, где работает пять человек, дополнительный отпуск одного из сотрудников может обернуться большими финансовыми потерями. В российской практике редко применяются мотивационные методы либо применяются такие, которые дают обратный эффект. Управленцы считают, что незаменимых людей не существует. Для согласований условий с работником используют запугивание, угрозы уволить, запятнать трудовую книжку. Такие архаичные методы работы с персоналом негативно сказываются на эффективности наших организаций и российской экономике в целом. Тогда как, например, в Японии используют только современные методы мотивации персонала.

Для эффективной мотивации работников предприятия необходимо придерживаться определенных правил. Данные правила сформированы на основании психологических исследований человеческой личности и практического опыта. Рассмотрим каждое из них.

1. Работники должны ощущать признание. Все хотят, чтобы результаты их деятельности были признаны и оценены по достоинству. Для этого можно проводить конкурсы, публично награждать или поощрять сотрудников за успехи, связанные с работой или участием в проектной деятельности. Чрезмерно большое или неразумное признание заслуг человека может сделать его заносчивым. Сотрудник будет себя переоценивать и не сможет быть эффективным. За этим могут последовать конфликты с менее амбициозными коллегами или

теми людьми, чей вклад был более очевиден. Признание заслуг должно быть объективным и сдержанным.

2. Неожиданность. Хороший эффект от мотивации труда достигается, если придерживаться правила непредсказуемости. Чем меньше человек ждет, что его похвалят или поощрят, тем больше мотивации получит от поощрения или похвалы. Должны быть и прогнозируемые поощрения. Но они на уровне подсознания воспринимаются человеком как что-то само собой разумеющееся. Фактор непредсказуемости повышает ценность похвалы и имеет большее мотивационное значение, чем такое же в эквиваленте, но запланированное поощрение.

3. Поэтапность. В процессе выполнения большой работы или проекта необходимо придерживаться правила о том, что лучше поощрять человека несколько раз в процессе их выполнения, чем один раз, но в конце. Пока человек занимается деятельностью по достижению цели, поэтапность поощрения поможет поддержать мотивацию сотрудника до конца проекта на должном уровне. Заниженная похвала может демотивировать людей, завышенная – заставить относиться к работе халатно.

4. Использовать положительное подкрепление. Доказано, что поощрение и похвала эффективнее, чем отрицательные методы. Негативная система наказания работника вызывает отторжение. Работник чувствует несправедливость, так как для каждого человека всегда есть объяснения и причины своих поступков. Лишение премий, штрафы, выговоры негативно влияют на мотивацию человека. Поэтому в мотивационной политике предприятия необходимо использовать положительное подкрепление результатов деятельности. Отрицательные тоже могут быть полезны.

Таким образом, мотивация и стимулирование труда – одна из основных целей менеджмента предприятия. Высокая мотивация труда обеспечивает компании стабильный рост и развитие, так как вместе с этим будет происходить рост и развитие персонала. Чтобы работа по мотивации труда была полноценная, необходимо правильно спланировать и сформулировать политику мотивации персонала на предприятии.

Система стимулирования труда персонала в организации прямым образом воздействует на прибыльность предприятия, скорость и качество достижения корпоративных целей. Поэтому каждый руководитель компании или конкретного отдела должен позаботиться о разработке системы стимулирования персонала, сформированной с использованием материальных и нематериальных поощрений.

Список литературы

1. Егоричев В.А. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала // Молодой ученый. 2016. №28. С. 412-414.
2. Жданкин Н.А. Восемь правил эффективной мотивации, или как правильно мотивировать персонал // Управление персоналом. 2018. №3. С. 21-28.
3. Кибанов А. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2017. № 5. С. 23-27.
4. Крячко К.С. Эффективная мотивация персонала // Экономическая наука и практика: материалы II междунар. науч. конф. – Чита: Издательство Молодой ученый. 2017. 166 с.
5. Митрофанова Е. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2015. № 8. С. 13-18.
6. Слуцкая Е.М. Классификация инструментов материального стимулирования работников предприятия // Экономика труда. 2014. №11. С. 32-35.
7. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Моделирование системы мотивации труда персонала: аналитический обзор // Миссия конфессий. 2018. Т. 7. № 4 (31). С. 451-464.
8. Ушакова М. Действие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2018. № 8. С. 24-28.

ОЦЕНКА ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ

Льсых А.С.

студент кафедры социологии и управления

Института магистратуры

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г.Шухова

Научный руководитель **Комарова О.А.**

докт.экон.наук, профессор

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г.Шухова

Каждый собственник, топ-менеджер, специалист по человеческим ресурсам нуждается в технологиях оценки тех, с кем им придется иметь дело.

Подбор и отбор персонала, расстановка кадров, объединение сотрудников в рабочие и проектные группы, переговорный процесс, планирование карьеры служащего, управление знаниями, система обучения и развития, система мотивации, система безопасности компании и

т.д. требуют, как можно более точную информацию о людях. Эта информация может быть получена в результате оценки [1,35].

Успех предприятия зависит от множества факторов: от восприятия брендов компании и условий конкуренции, от компетенций сотрудников и производственных мощностей. Для того чтобы объединить все доступные ресурсы, достичь результата и обеспечить процветание в долгосрочной перспективе, бизнесу нужна талантливая команда топ-менеджеров.

Выбор, то есть оценка руководителей высшего звена - возможно, самое сложное и серьезное решение, которое может принять организация, и дело не только в стоимости самого процесса найма. Ошибка при подборе в этом случае может привести к тяжелым последствиям для организации и даже поставить под удар ее существование. Именно поэтому оценка руководителей становится все более важной в сегодняшних условиях. Компании необходимо найти наиболее подходящего лидера, который сможет разработать стратегическое видение, донести его до всех сотрудников, заручиться их поддержкой, организовать их работу и обеспечить достижение цели, преодолевая возникающие препятствия и находя нестандартные решения.

Топ-менеджер должен владеть широким набором управленческих и лидерских компетенций. Однако организации во всем мире и во всех отраслях сталкиваются с нехваткой талантов, и в первую очередь речь идет о дефиците лидеров.

Оценка и развитие руководителей компании требует не только особого внимания со стороны HR и привлечения опытных, профессиональных специалистов, но и специальных инструментов и методов оценки, учитывающих сущность работы руководителей высшего звена [4, 56].

Важную роль при оценке играют ключевые показатели эффективности руководителя - они позволяют провести подробный анализ выполняемых им действий. Показатели эффективности можно разделить на два вида: коммерческие (выручка, прибыль, дебиторская задолженность и т.п.) и некоммерческие или качественные. К ним относятся повышение квалификации менеджеров, формирование организационной культуры, управляемость системы и т.п. [2,78].

Кроме того, для эффективной работы по оценке HR-специалистам необходимо разработать и использовать критерии оценки руководителей. Именно они определяют то, как и какие действия должны выполняться, чтобы отвечать требованиям компании.

SHL предлагает ряд услуг и решений, специально разработанных для эффективной и объективной оценки топ-менеджеров, а также их целенаправленного развития:

- Индивидуальная оценка руководителей (executive assessment) — выявление сильных сторон и потребностей в развитии.

- Оценка ключевых способностей руководителей с использованием современных психометрических инструментов SHL Russia: теста «Фастрек», теста управленческих стилей «Сценарии», теста продуктивности мышления «Брейнсторм», тестов способностей для руководителей высшего звена (АМТ).

- Индивидуальные и групповые центры оценки для руководителей высшего звена с предоставлением обратной связи как клиенту, так и кандидату. В центрах оценки используются упражнения, созданные специально для оценки управленческого персонала.

- Понимание характерного типа лидерства и предпочтительного стиля работы в команде с помощью профессионального личного опросника.

- Оценка потенциала руководителя и его способности к проявлению компетенций и навыков сетевого лидерства.

- Планирование индивидуального развития топ-менеджеров. Четкое понимание существующих потребностей в развитии обеспечивают эффективность инвестиций в программы обучения и тренинги для топ-менеджеров и осязаемое повышение уровня их ключевых компетенций.

- Проведение оценки команд руководителей, выявление источников их продуктивности и важных деструктивных факторов.

- Консультирование в области повышения эффективности командного взаимодействия.

Данная система оценки менеджеров высшего звена помогает принимать обоснованные кадровые и управленческие решения, опирающиеся на объективные данные о талантах. Глубокое понимание сильных сторон топ-менеджеров и их потребностей в развитии, по результатам оценки директоров, позволяет организации добиваться более высоких результатов на всех уровнях.

Список литературы

1. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров. М.: Проспект, 2016. 224 С.

2. Большаков Б.Б. Психологические тесты для оценки персонала // Справочник по управлению персоналом. 2018. №3. С. 63-77.

3. Дергачев В.Д. Современные тенденции управления персоналом // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления. 2017. №2. 105-107 С.

4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. М.: ИНФРА-М, 2016. 301 с.

5. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57158.html> (Дата обращения 29.01.2019).

6. Магура М.И. Современные персонал-технологии // Управление персоналом. 2016. № 3. С. 89.

7. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие. М.: Дашков и К, 2015. 344С.

8. Попазова О.А. Молодькова Э.Б. Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом: Учебное пособие. СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2017. 64 С.

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ВУЗА В СОВРЕМЕННОМ СОЦИОКУЛЬТУРНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Приставка Т.А.

*канд. пед. наук, доцент кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Образование лежит в основе формирования человеческой личности, ее духовно-ценностных ориентаций. Преподаватель является центральной фигурой системы образования, поскольку от его профессионализма и мастерства зависит познавательная активность студентов, их включение в субъект-субъектные отношения в процессе учебной деятельности. Даже самые привлекательные идеи только тогда смогут реализовываться и работать, когда их осуществление будет находиться в руках творчески мыслящего преподавателя.

Педагогическая деятельность предъявляет определенные требования, для выполнения которых необходимы не только знания, применяемые в профессиональной деятельности, но и такие необходимые аспекты, как культура и творчество педагога. Даже самый талантливый и выдающийся педагог не рождается с «готовым» педагогическим мастерством. Педагогическое мастерство вырабатывается в результате длительного и упорного труда: сначала в процессе овладения профес-

сией, а затем по большей части, - в процессе активной самостоятельной работы преподавателя.

Молодежь, студенчество – это особая категория. Они ждут от преподавателя творческого подхода в работе с ними. Педагоги – творческие личности это интересные, эрудированные люди, готовые прийти на помощь, разрешить любую проблему, исходя из своего творческого и культурного потенциала. В этом смысле, для общества немаловажное значение имеет то, какую культуру несет в себе педагог. В начале преподаватель осваивает сам, а затем уже передает студентам опыт взаимодействия с предметным миром и миром идей, при этом огромное значение имеет эмоциональная сторона этого процесса, эмоциональная культура преподавателя. В этом случае участие, сопереживание, сорадование, искренность, интеллигентность становятся неизменными чертами стиля профессиональной деятельности. Важным дополнением являются честность, прямота, гражданская позиция и уровень развития социальной активности.

Деятельность преподавателя сегодня осуществляется с акцентом на знаниях. Фактическая роль преподавателя – реализатор учебных программ, а формирование личности остается на втором плане. При этом вопрос в какой степени сам педагог обладает опытом восприятия и понимания другого человека, способен ли он к сопереживанию и соучастию – вообще, как бы, остается в стороне. В этой связи актуально звучат слова Жан Жака Руссо: «Помните, что прежде, чем вы осмелитесь взяться за формирование человека, вам самим нужно сделаться людьми; нужно, чтобы в вас самих был образец, которому он должен следовать. Не нужно быть скупым и жестоким; но хотя бы вы открыли все сундуки, если вы не открываете при этом и своего сердца, для вас навсегда останутся закрытыми сердца других». Студенты очень тонко чувствуют фальшь, и, если она исходит от преподавателя, они быстро теряют к нему доверие, утрачивают интерес к его мнению и взглядам.

Сегодня происходит усиление индивидуалистических начал во взаимоотношениях в студенческой среде, что в значительной степени связано с распадом системы воспитания в коллективе и через коллектив, экспансией «массовой культуры», навязывающей рыночные образцы решения нравственных и эстетических проблем. Это особенно опасно в связи с утверждением в российском образовании «технократического» подхода к человеку.

Традиционно образовательная деятельность воспринимается как искусство, а не как производственный процесс. Технологии, используемые в производстве, экономике, менеджменте и т.д. слабо адаптируются к образовательным процессам. Самая высокая образовательная

подготовка не даст нужных результатов, если она не базируется на прочном фундаменте культурных ценностей, традициях трудолюбия, ответственности, творчестве.

К сожалению, сегодня студенты накапливают огромное количество интересной и нужной информации, но остаются беспомощными в творческом плане. Некоторые даже начинают возмущаться, когда от них требуют творческого подхода к задаче.

Радикальные изменения социально-экономического устройства современного российского общества привело к изменению требований к образованию, обострению проблем нравственной и культурной жизни. Главное видоизменение роли образования в обществе заключается в том, что оно из социального института, составляющего часть государственного устройства, все больше превращается в сферу услуг. Испробованное для перестройки российской экономики «шоковая терапия» сегодня переносится в сферу образования. Это означает коммерциализацию образования и выбор «практичной» модели ранней специализации. Внедрение рыночных механизмов в систему образования ведет к неизбежной ее ориентации на личностные потребности «заказчика», который определяет содержание образования и оценивает результат.

Безусловно, современная система российского образования не может развиваться в изоляции, в отрыве от мирового опыта. Однако необходимо учитывать не только его достижения, но и его ошибки. Игнорирование этой закономерности приводит к тому, что многие новации дают «холостые обороты». Таким образом, деятельность преподавателя сегодня закономерно выходит на технологический уровень, все более приобретая инструментальный характер. При этом важно не утратить гуманистические ценности и духовно-нравственные ориентации, отдавая машине – машинное, а человеку – человеческое.

Список литературы

1. Руссо Ж.Ж. Пед. соч.: В2-ХТ. – Т.1. – М., 1981.
2. Исаев И.Ф., Макарова Л. Профессионализм преподавателя: культура, стиль, индивидуальность. – Москва – Белгород, 2002.
3. Панарин А.С. Реванш истории: российская стратегическая инициатива в XXI веке – М.: Логос, 2008.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ: СТРАТЕГИЯ ОПТИМИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Савенкова И.В.

*кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры социологии и управления, БГТУ им. В.Г. Шухова*

Реутов Н.Н.

*кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента и маркетинга, НИУ «БелГУ»*

Проблема выбора наиболее оптимального способа управления организацией всегда является одной из ключевых для любого современного руководителя. Наиболее распространенными способами организации в практике российских компаний являются структурно-функциональные модели, при этом существует достаточное количество различных, в разной степени применимых, альтернативных моделей. Обобщая тенденции развития современной управленческой практики, можно отметить, что наиболее эффективным зарекомендовал себя процессный подход.

Это обуславливается современной бизнес-средой, характерными особенностями которой являются: 1) превращение информации в стратегический ресурс, обеспечивающий конкурентное преимущество, возрастание роли информационных технологий в достижении стратегических целей организации; 2) изменение форм конкуренции, где важнейшим фактором становится адаптивность бизнес-моделей в условиях изменяющейся внешней среды, что, в свою очередь, обуславливает необходимость оперативного получения актуальной информации на основе использования менеджерами высокотехнологичной информационной инфраструктуры; 3) обострение борьбы за повышение эффективности бизнеса на основе использования географически распределенных человеческих и материальных ресурсов, для координации и системной интеграции деятельности которых становится необходимым использование перспективных IT-технологий.

Процессный подход в управлении – это использование для управления деятельностью и ресурсами организации системы взаимосвязанных бизнес-процессов; делегирование соответствующих полномочий и ответственности через бизнес-процессы. При этом каждое структурное подразделение обеспечивает эффективную реализацию конкретных бизнес-процессов, в которых оно принимает участие. В контексте использования процессного подхода обеспечивается выделение четко определенного бизнес-процесса и его участников, назна-

чение владельцем бизнес-процесса кого-либо из участников и делегирование ему полномочий и ответственности по регулированию соответствующим бизнес-процессом. Функциональные структурные подразделения формируют вертикальную (иерархическую) организацию, а процессы образуют горизонтальную [4].

Содержательная линия процессного подхода в управлении – описание деятельности любой организации как некой совокупности конкретных и взаимосвязанных между собой бизнес-процессов.

Бизнес-процесс – система взаимодействующих или взаимосвязанных направлений деятельности (работ), которые трансформируют «входы» в «выходы»; набор различных направлений (видов) деятельности (работ), в границах которого «на входе» применяется один или несколько видов ресурсов, и в результате этой деятельности «на выходе» создается определенный продукт, являющий ценность для клиента/потребителя [5].

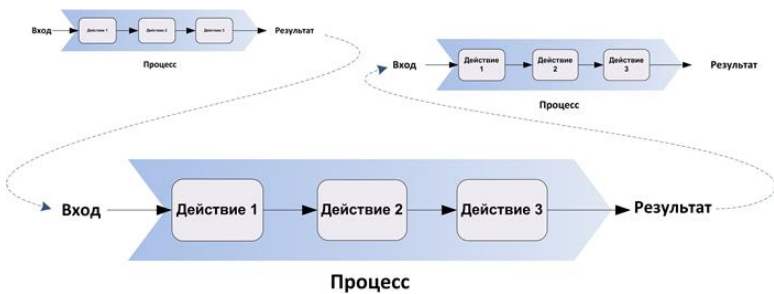


Рис. 1. Модель бизнес-процессов

Принципиальной и важной особенностью процессного подхода в сравнении с другими управленческими подходами (например, функциональным или проектным) является фокусированность на итоговом результате и наилучшем способе его получения. Определение этапа деятельности как отдельного объекта – бизнес-процесса – представляет возможность воздействовать на данный объект управления: стратегически и тактически планировать, проектировать, стандартизировать и регламентировать, развивать и совершенствовать, контролировать показатели и индикаторы результативности и эффективности того или иного процесса.

Таким образом, обеспечивая четкое регулирование всех бизнес-процессов, происходящих в организации, можно высокоэффективно

управлять всей деятельностью организации как системой взаимосвязанных между собой бизнес-процессов.

В границах процессного подхода организация может разрабатывать и выстраивать систему эффективных горизонтальных связей (Рис. 2).

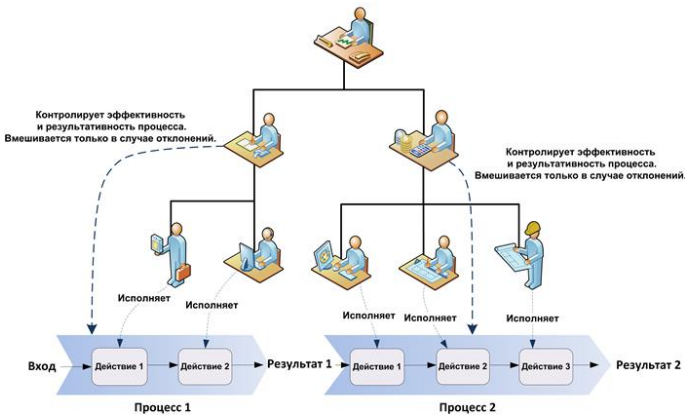


Рис. 2. Процессная модель управления

В центре внимания руководителя организации является внутренняя среда организации – (в данной ситуации) процессная система. При этом управление структурными подразделениями организации осуществляется по принципу «входа» и «выхода». Важнейшей целью управления в современной организации является совершенствование эффективности деятельности и обеспечение прозрачности управления. Приемлемый, при этом, стиль управления в организации – делегирование определенных полномочий и наделение соответствующей ответственностью.

Стандартизация процессов в организации является необходимым существенным условием для уменьшения и/или устранения потерь и существенного снижения возможных издержек, осуществления стабильного и динамичного развития организации. Стратегия формирования культуры деятельности с бизнес-процессами является основой для создания и совершенствования всегда актуальной и используемой на практике основы регламентирующих документов организации.

Основными пользователями регламентов по бизнес-процессам являются следующие субъекты:

1. руководители организации использует регламенты для обоснования эффективной реорганизации / развития структуры организации и ее подразделений; применяют регламенты для определения и распределения уровней ответственности руководителей, делегирования полномочий, разработки KPI;

2. руководители структурных подразделений используют регламенты для осуществления контроля за выполняемой работой, анализа, обоснования и выполнения мероприятий по оптимизации;

3. специалисты используют регламенты для осуществления самоконтроля при выполнении той или иной деятельности, для обеспечения адаптации и обучения новых работников;

4. новые работники используют регламенты в процессе адаптации, обучения, стажировки для получения необходимых профессиональных и деловых компетенций;

5. hr-специалисты используют регламенты для оптимизации процессов в управлении персоналом (рекрутинг, адаптация, обучение, развитие и др.);

6. внутренние аудиторы/контроллеры применяют регламенты для осуществления эффективного проведения аудита (в т.ч., на основе стандартов системы менеджмента качества, стандартов менеджмента бережливого производства);

7. внешние клиенты/потребители применяют регламенты для получения и анализа сведений о соответствии своих требований реальным возможностям организации по оказанию услуг (внешний аудит);

8. внешние контрагенты применяют регламенты для осуществления комплексной интеграции своих бизнес-процессов с бизнес-процессами самой организации.

Основными препятствиями для стандартизации бизнес-процессов в организации являются: 1) сформированная корпоративная культура (у работников организации, в т.ч. менеджеров, отсутствуют необходимые компетенции по внедрению процессного управления, определенная культура работы с бизнес-процессами; 2) у работников организации отсутствует мотивация для использования таких инструментов; 3) сопротивление персонала инновациям.

Вследствие отсутствия процессного видения деятельности организации создается большое количество локальных организационных и нормативных документов, которые в большей степени регламентируют скорее «деятельность», а не процессы. Это могут быть различные

положения, стандарты, регламенты, алгоритмы, инструкции, политики, которые могут содержать фрагментарные и противоречивые сведения о выполняемой в организации деятельности.

Решением данной проблемы может быть принятие руководителем организации стратегии создания системы стандартизации бизнес-процессов на основе глубокого и детального анализа применяемых бизнес-процессов руководителями всех уровней, формирования регламентирующей локальной документации на основе процессного подхода управления.

Неизбежными следствиями внедрения процессного управления становятся:

- регламентация бизнес-процессов. Описывается реальный ход процесса (деятельности), возможные точки принятия решений в т.ч. исполнителями на основе делегирования полномочий;

- изменение принципов формирования структурных подразделений. Выгоднее в этом случае становится иметь в одном (межфункциональном) подразделении специалистов различных функциональных областей (например, менеджер по продажам, юрисконсульт, инженер). В данном случае может быть задействовано большее количество работников, чем при функциональном подходе, т.к., например, юрисконсультов нужно иметь в 3-х подразделениях. В случае, когда создание полностью межфункционального подразделения может обойтись очень дорого и может не привести к существенному росту эффективности, можно использовать выделение так называемых «сервисных служб» – структурных подразделений, оказывающих услуги другим подразделениям в рамках выполнения ими процессов, при этом взаимодействие с сервисной службой регламентируется, утверждаются нормы времени и качества обслуживания;

- устранение существенного количества избыточных уровней иерархии: процессные организационные структуры являются горизонтальными, с небольшим количеством уровней управления (4–5), соответствующих иерархии процессов.

Важными преимуществами процессного подхода управления являются:

1. ориентированность и руководителей, и исполнителей на получение результата, необходимого организации. Мотивационные установки работников, в основном, ориентированы именно на результат;

2. стройная и четкая система единоначалия – один руководитель сосредотачивает в своих руках руководство всей системой действий и операций, направленных на достижение поставленной цели и получение необходимого результата;

3. высвобождение времени руководителей, которые теперь нужно вмешиваться в текущее управление процессами только в случае существенных отклонений от нормы;

4. руководители занимаются только своими непосредственными обязанностями – организацией эффективного управления и стратегией развития организации;

5. повышение операционной эффективности;

6. относительная не критичность для организации замены работников (в случае увольнения и др.), т.к. существует механизм трансляции знаний новым работникам (регламенты бизнес-процессов) [1].

Основным недостатком процессного подхода управления является то, что при формировании межфункциональных структурных подразделений необходимы отдельные процедуры (обучение) для обеспечения профессионального роста работников.

Применение в организации процессного подхода на практике приводит к необходимости обработки больших объемов информации, т.к. создание системы бизнес-процессов по сути приводит к формированию бизнес-модели всей организации, которая со временем становится достаточно крупной и сложноуправляемой.

Таким образом, процессный подход можно применять при решении прикладных задач в достаточно широком спектре: от планирования и проектирования деятельности организации «со стартапа», и до совершенствования ее функционирования на отдельных направлениях работы.

Преимущества процессного подхода проявляются для организаций в снижении операционных издержек, сокращении временных затрат на выполнение процедур и повышении точности их выполнения, повышении скорости реакции на изменения, улучшении использования основных фондов, повышении чувства ответственности работников. Работа, организованная вокруг процессов, повышает управляемость бизнеса, заставляет организацию думать о том, что она делает, с позиции клиента и в терминах конечных продуктов, способствует правильной расстановке сил и приоритетов.

Для организации, добившейся достаточно высокого уровня развития, стандартизация бизнес-процессов будет являться серьезной основой для повышения эффективности всей системы. Сформированная долгосрочная стратегия формирования культуры работы с бизнес-процессами в организации может обеспечить разработку актуальной и практически используемой системы локальных нормативных актов, регламентирующих основные бизнес-процессы организации.

Список литературы

1. Выборнова В.В. Использование процессного подхода как фактора, повышающего конкурентоспособность организации // Вестник БГТУ им. В. Г. Шухова. 2005. № 12. С. 137-138.
2. Кукарцев А.В. Методы перехода к процессному подходу в управлении машиностроительными предприятиями // Автореферат дис.... анд. экон. наук. Красноярск, Сиб. гос. аэрокосм. ун-т, 2004. С. 9.
3. Молчанова В.А. Процессный подход в управлении: возможности и перспективы // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2005. №12. С. 252-254.
4. Сидоров Д.А. Теория процессного управления: учебное пособие. М.: МГТУ ГА, 2017. 68 с.
5. Собакарева А.В. Процессный подход и мероприятия по устранению проблем его внедрения на российских предприятиях // Вестник МГТУ. Т. 11. №2. 2008. С. 279-283.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Спесивцева С.Е.

*к.пед.н., доцент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента,*

Директор института заочного отделения БГТУ им. В.Г. Шухова

Являясь сложной структурной единицей, выполняющей образовательные, воспитательные, научные, социальные, хозяйственные функции, вуз имеет достаточно сложную систему управления. В качестве главных особенностей высшего учебного заведения как сложной организованной системы, сопоставимой по своим масштабам с предприятиями производственной сферы, С.Д. Резник и О.А. Сазыкина выделяют следующие его характеристики:

- 1) множественность целей деятельности вуза и сложность системы взаимосвязанных процессов, так как в состав вуза входят разнообразные структурные подразделения, взаимодействующие, в том числе, с внешними учреждениями, организациями и предприятиями;
- 2) многоконтурность системы вуза и тесная взаимосвязь управляемых процессов. Управление в вузе какой-либо конкретной сферой необходимо рассматривать как многоаспектное и многосвязное управление, требующее тесной координации управленческих решений между различными направлениями деятельности;

3) большая часть управляемых процессов начинается в вузе, а заканчивается за его пределами. То есть управление вузом – это управление с глобальной обратной связью, как правило, через внешнюю среду, в которой проявляются результаты деятельности вуза, формируется его имидж, складывается его авторитет как образовательного, научного и культурного центра;

4) высокая инерционность вуза как системы, так как результаты деятельности вуза проявляются через достаточно большой интервал времени;

5) широкое использование в деятельности вуза информационных технологий [1].

На сегодняшний день можно говорить о том, что вуз как организация, обладающая яркой спецификой, остается все еще слабо изученным объектом [2]. Так, например, в отечественной науке до недавнего времени не уделялось должного внимания изучению социально-организационного и социально-психологического аспектов жизни вузов. По справедливому замечанию М.Б. Сакурнко, научное и практическое направление исследований под условным названием «университетский менеджмент» еще только формируется [3].

В последнее десятилетие в отечественной исследовательской практике отмечается повышение интереса к вопросам исследования организационной культуры образовательных учреждений различного уровня. Это в значительной степени обусловлено введением в действие национального проекта по модернизации системы образования, где организационная культура становится весьма значимым элементом конкурентоспособности вуза как экономического субъекта, действующего на рынке образовательных услуг.

К числу значимых работ по проблемам исследования организационной культуры образовательных учреждений можно, в первую очередь, отнести исследования К. М. Ушакова, который одним из первых обратил внимание на проблему организационной культуры в сфере образования. По мнению автора, организационную культуру образовательного учреждения определяют, во-первых, факторы внеорганизационные, такие как: национальные особенности, традиции, экономические реалии, господствующая культура в окружающей среде; во-вторых, внутриорганизационные, такие как: личность руководителя, миссия, цели и задачи организации, квалификация, образование, общий уровень педагогов [4].

В исследованиях А.Б. Зигаленко, организационная культура вуза представлена как изменяющийся организм, фундаментом которого являются исторически сложившиеся базовые ценности организации, в

свою очередь являющиеся основой для выработки конкретных действий на внешние факторы. Данные ценности должны транслироваться каждому члену коллектива и новичку организации на основе символических средств для полноценного входа его в систему организации [5].

В своих научных трудах Г.Н. Бойченко и Л.И. Гуревич определяют организационную культуру вуза как суперпозицию различных субкультур – общей, педагогической, научно-исследовательской, информационной, технологической и других и систему артефактов, накопленных вузом в ходе его эволюции. Артефактами культуры выступают, по мнению авторов, искусственно созданные сущности, являющиеся продуктами и результатами целенаправленной деятельности ее носителей [6].

Изучая корпоративную культуру современных российских университетов, исследователи также приходят к выводу, что она формируется под влиянием ряда субъективных и объективных факторов. К объективным факторам, оказывающим существенное влияние на формирование корпоративной культуры учреждений высшего образования, относятся: экономические, политические, нормативно-правовые факторы, культурные и национальные традиции, общественное мнение, ценностные общественные диспозиции.

К субъективным факторам относятся нормы и ценности индивидуумов, входящих в организацию, их убеждения, мотивы и цели, личные интересы, потребности, собственный профессиональный и жизненный опыт преподавателей как представителей педагогического сообщества, выступающих в качестве основных носителей организационной культуры университета [7].

В качестве специфических особенностей организационной культуры вуза, по мнению Е.В. Цикалюк, можно выделить: особую цель и смысл существования вуза как организации, которые заключаются главным образом в укреплении интеллектуального, культурного, социального и научно-технического потенциала общества; особую систему управления, так как вуз является сложной учебной, воспитательной, научной, социальной и хозяйственной структурой; а также, специфичную социальную структуру, так как в нее входит не только коллектив сотрудников, но и ежегодно меняющийся состав студентов [8]. Последняя особенность заслуживает, на наш взгляд, особого внимания, так как подчеркивает отличие вуза от организаций иного типа, в которых число носителей культуры не подвергается изменениям такого характера.

Данный подход представляется нам актуальным и подходящим для анализа организационной культуры высшего заведения. Постоян-

ная смена контингента студентов в первую очередь обуславливает возникновение проблемы разделяемости организационной культуры. Степень разделяемости предполагает снижение уровня влияния всех элементов организационной культуры на акторов образовательного процесса, и, следовательно, на достижение целей университетской корпорации. Чем выше степень разделяемости организационной культуры, тем более существенное влияние на поведение студентов в учебном заведении оказывают нормы и ценности, цели, кодексы и другие структурные элементы организационной культуры.

В этой связи нам представляется весьма обоснованной структура организационной культуры университета, вывод о которой может быть сделан исходя из концепции «сущностных сил человека» Л.Н. Когана. Под сущностными силами человека автор понимает «меру присвоения социальным субъектом общественных отношений, раскрывающуюся в его практически-преобразующей деятельности, меру его социальной активности» [9].

Таким образом, обращение к проблемам организационной культуры вуза – это теоретическая и практическая необходимость, обусловленная современным условиям функционирования учебного заведения. Одновременно это и парадигмальный поворот, связанный с формированием принципиально новых условий функционирования вуза как самостоятельной конкурентоспособной организации, обеспечивающей современный уровень и высокое качество подготовки специалистов.

Список литературы

1. Резник С.Д. Конкурентоориентирование студентов: состояние и опыт управления процессом / С.Д. Резник, Е.С. Коновалова // Университетское управление: практика и анализ. 2011. № 5. С. 67-73.
2. Шавырина И.В., Демененко И.А. Ценностно-мотивационные ориентиры студенческой молодежи // Вестник Института социологии. 2017. Т.8. №2 (21). С. 128-139.
3. Гулей И.А. Организационная культура как маркетинговый актив конкурентоспособности вуза // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2018. № 4. С. 197.
4. Ткач М. Организационная культура как технология управления образовательным учреждением / М. Ткач // Народное образование. 2006. № 7. С. 75-78.
5. Кошарная Г.Б., Афанасьева Ю.Л. Ценностные ориентации современной российской молодежи // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2007. №4. С.3-8.

6. Бойченко Г.Н., Гуревич Л.И. Информационно-технологические артефакты организационной культуры вуза в трансформации ментальных ценностей педагогического сообщества // Высшее образование сегодня. 2009. № 6. С.24-27.

7. Волкова И.Е. Качество высшего образования в информационном обществе // Открытое образование. 2009. № 2. С. 18-22.

8. Цикалюк Е.В. Организационная культура вуза в контексте социологии управления // Вестник НГУЭУ. 2011. № 2. С. 17-26.

9. Яблонскене, Н.Л. Корпоративная культура современного университета // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2. С. 7-25.

ЛОЯЛЬНОСТЬ КАК ВЫСШАЯ СТУПЕНЬ ПРИВЕРЖЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Строкова А.Р.

*студент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

Научный руководитель Шавырина И.В.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Все компании и организации должны стремиться к формированию у своих сотрудников чувства приверженности. В данное понятие руководители могут вкладывать не совсем то значение, которое необходимо. Под приверженностью персонала следует понимать психологическую привязанность сотрудников к компании, их преданность любимому делу и фирме, ради которой они готовы прилагать максимум усилий в своей трудовой деятельности для достижения общего успеха компании на рынке.

Приверженность имеет свою структуру, состоящую из определенных элементов или ступеней (уровней) приверженности. Первой и базовой ступенью является удовлетворенность персонала, которая подразумевает степень личного отношения сотрудников к факторам развития и создания благоприятного социально-психологического климата в организации, условий труда и должности в компании. Второй элемент – это вовлеченность сотрудников или то количество усилий и возможностей, которые работник готов прикладывать при выполнении своих трудовых обязанностей. Но высшая и самая желаемая

для всех руководителей ступень приверженности – это лояльность сотрудников [4].

Лояльность отражает уровень одобрения и принятия сотрудниками целей фирмы, средств и способов их достижения, а также открытость трудовых мотивов персонала для организации.

Большинство топ-менеджеров и специалистов в области управления не привыкли различать понятия «лояльности» и «мотивированности» персонала, хотя это играет значительную роль при выборе инструментов и способов повышения лояльности сотрудников организации.

Если под лояльностью понимается полная идентификация персонала со своей компанией и принятие всех ее установок и целей, то под мотивированностью – готовность повышать результаты своей трудовой деятельности, достигать большего в процессе работы, стремиться к улучшению своего статуса и положения в фирме.

Отличительные черты лояльности персонала заключаются в следующем:

1) при формировании лояльности значительно снижается такой показатель как текучесть кадров, что чаще всего крайне важно из-за отсутствия упущенных выгод и затрат на подбор, адаптацию, оценку и обучение работников;

2) высокая лояльность улучшает микроклимат в коллективе. Это имеет большое значение особенно при командной работе. Также улучшаются отношения и с высшим звеном управления, а именно с руководителями;

3) лояльность персонала любой компании прямым образом транслируется на рынок и отражает привлекательность фирмы. Таким образом, продукция или услуги фирмы становятся более популярны и привлекают, как новых сотрудников, так и будущих клиентов [3].

Что касается мотивированности, то при ее формировании сотрудники стремятся достичь наивысших показателей деятельности, однако на определенных этапах жизненного цикла организации нужно не столько это, сколько поддержание необходимого среднего уровня результативности. Другими словами, в периоды роста и развития компании мотивированность работников имеет огромное значение, а на этапах зрелости и стабильности протекающих процессов намного важнее лояльность персонала.

Кроме того, мотивированные сотрудники проявляют большую активность и более энергичны в своей работе и новых предложениях относительно каких-либо нововведений и разработок. Поэтому, исходя из того, на каком этапе жизненного цикла находится компания и какой

стиль и стратегию управления выбирает, необходимо разграничивать и отдавать предпочтение либо методам формирования лояльности, либо способам повышения мотивированности работников.

Лояльность является ключевым аспектом поддержания работоспособности и преданности персонала, поэтому руководителям всегда важно повышать ценностную значимость деятельности сотрудников. Прежде всего, это применимо к персоналу достаточно высокой категории (специалистам, руководителям среднего звена, инженерно-техническим работникам и т. д.). Основой части таких сотрудников важно дать понять, что они приносят значимый вклад в работу всей компании и являются ее неотъемлемой частью. Примеры реализации подобной идеи бывают двух видов: значимость деятельности компании для общества и значимость определенной должности для компании.

К первому варианту можно отнести следующие формулировки:

- для сфер, связанных с продуктами питания – мы даем всем людям возможность сохранить свое здоровье с помощью правильного питания, а также получать удовольствие от вкусных и полезных продуктов;

- для мебельного бизнеса – мы дарим людям уют в доме и хорошее настроение, что приводит к гармоничным отношениям в семье и психологическому комфорту;

- для сферы банковского дела – мы помогаем людям решить такие задачи, которые требуют серьезных денежных вложений, и т.д.

Значимость определенных подразделений и должностей для компании может выражаться следующим образом:

- без вашего вклада в компанию не будет той продукции, которую можно реализовать и успешно продать (производство);

- от вас напрямую зависит своевременная выплата заработной платы всем работникам (бухгалтер и кадровик табельщик);

- вы важная часть организации, именно благодаря вам создается первое впечатление о нашей компании (секретари на ресепшне);

- с вашей помощью клиенты вовремя получают свой товар (логистика, склад);

- именно благодаря вам компания получает прибыль и эффективно функционирует на рынке (отдел продаж).

Любому руководителю важно уметь и регулярно отмечать значимость деятельности и вклада каждого работника в развитие и продвижение компании. Подобный способ повышения и поддержания лояльности очень прост и совершенно не требует финансовых затрат.

Еще одним действенным способом формирования лояльности является название должностей. Многих привлекает не только процесс выполнения и содержание определенной работы, но и какое название носит их должность. Именно поэтому для эффективного привлечения новых кадров, формирования лояльности персонала и даже создания некоего имиджа для фирмы стоит задуматься о том, как наиболее привлекательно, но в пределах разумного назвать ту или иную должность [2].

Выбрать наиболее примечательные названия можно с помощью проведения опроса среди самих работников, предложив им несколько вариантов. В качестве примеров можно привести следующие названия должностей: в гипермаркете «Ашан» вместо должности «кассир» используют название «хозяйка кассы», а «логист» звучит лучше, чем «грузчик-мерчандайзер» (компания «Леруа Мерлен»), должность «уборщика» можно заменить на работника хозяйственного отдела, «оператор по уходу за животными» престижнее, чем «свиновод», а должность «контролера ОТК» можно переименовать в «специалиста по качеству» [1].

Названия должностей можно также усовершенствовать и у сотрудников высшего звена и руководящих позиций. Однако нередко отмечается, что чем ниже должность и проще профессия, тем выше восприимчивость к ее названию. Обычно работники высшего аппарата управления более самодостаточны и обращают внимание скорее на сущность и содержание работы, чем на внешнюю оболочку.

Существуют огромное количество способов формирования и поддержания лояльности персонала организации, которые с каждым днем становятся все более совершенны и приобретают широкую известность. Поэтому любому руководителю важно знать, какой именно способ применить в той или иной ситуации, сложившейся под влиянием определенных обстоятельств.

Список литературы

1. Воронин М. *Winning the Hearts: Достучаться до сердец сотрудников*. М.: Интеллектуальная Литература, 2018. 192 с.
2. Горностаев С.В. *Феномен лояльности: содержание, подходы и их прикладное применение на примере проблемы служебной лояльности // Актуальные вопросы экономики, права и образование в XXI веке: материалы II международной научно-практической конференции*. М.: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2016. С. 169-172.
3. Панова А.Г. *Влияние лояльности персонала на формирование лояльности потребителей // Сервис в России и за рубежом*. 2016. №1(62). С. 165-173.

4. Строкова А.Р., Шавырина И.В. Сущность и структура приверженности персонала организации // Академия педагогических идей «Новация». 2019. №2. URL: <http://akademnova.ru/page/875548>.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНИЗАЦИИ

Ширина Ю.В.

магистрант кафедры СиУ

Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,

1 курс

Научный руководитель Комарова О.А.

доктор эконом. наук, профессор

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

В наше время период инновационных преобразований в организациях требуют осуществления активной кадровой стратегии. Современные комбинации к управлению кадровым ресурсом базируются на формировании оптимальных условий с целью развития кадрового потенциала и способах его результативного использования. От нахождения правильного решения вопроса применение кадрового ресурса во многом зависит прогрессивный потенциал инноваторского становления организации. Именно от решения этого вопроса во многом зависит, выживет организация или сдаст свои позиции.

Существует способ, который гарантирует бесперебойное обеспечение организации квалифицированным персоналом – сформировать кадровый резерв. Он поможет уменьшить временные и прочие затраты на поиск новых сотрудников.

Кадровый резерв – это сформулированная категория перспективных сотрудников организации, достигших положительных результатов в своей профессиональной деятельности, отобранных согласно оценки их профессиональных знаний, навыков, деловых и индивидуальных качеств и прошедших необходимую подготовку для дальнейшего выдвижения на управляющие должности организации.

Под формированием кадрового резерва подразумевается процесс целенаправленного формирования специально отобранного персонала, обладающего профессиональной компетентностью и набором индивидуальных качеств, который в дальнейшем способен замещать вышестоящие вакантные должности в структурных подразделениях организации.

Абстрактные основы формирования кадрового резерва – это, в первую очередь, определения понятия, целей и задач этого социально-

го явления. Кадровый резерв – это единственный из ключевых источников формирования и пополнения кадров, т.е. специалистов в той или иной области профессиональной деятельности. Важнейшая задача заключается в том, чтобы обнаружить более перспективных специалистов, имеющих качества, которые больше всего необходимы для данной профессиональной деятельности.

Современные теоретики и практики, исследуя вопросы развития кадрового резерва, акцентируют внимание на ряд целей его создания. В.В. Екомасов в качестве цели работы согласно управлению кадровым резервом анализирует «относительно активное приращение профессионального опыта персонала» и «своевременное и стабильное сохранение необходимого профессионального опыта, кадрового предоставления организации подготовленными руководителями».

Альтернатив формирования кадрового резерва несколько, а принципы работы с ним остаются едиными. Проанализируем их:

1. Гласность. Сведения о замещаемых должностях и предполагаемых позициях для работников, включенных в кадровый резерв, обязана быть открытой. Только лишь в данном случае удастся сформировать концепцию, которая будет функционировать на повышение мотивации и лояльности работников в организации.

2. Конкуренция – единственный из ключевых основ формирования кадрового резерва. Данный принцип предполагает наличие как минимум двух, а лучше трех кандидатов на одну управляющую позицию.

3. Активность. Для эффективного развития кадрового резерва все заинтересованные и задействованные в процессе лица должны быть активными и инициативными. Присутствие нескольких конкурентов заставляет каждого резервиста быть в «тонусе», обдуманно подходить к принятию решений, минимизировать погрешности при выполнении должностных обязанностей.

С целью создания результативного кадрового резерва, процесс планирования основывается на ряде принципов, в их числе:

1. Непрерывность. Составление плана должно быть непрерывным, это связано, как с подвижностью самоорганизационной структуры предприятия, так и закономерностями перемещения персонала.

2. Гибкость. Определена перспективой внесения коррективов с учетом модифицированных обстоятельств. Данное планирование должно предусматривать возможность передвижения в конкретных границах.

3. Перспективность – это анализ соответствия потенциала карьерного роста, продуктивности работы и степени компетентности сотрудника.

Принцип перспективности кандидата – это направленность на профессиональный рост, требования к образованию, возрастной ценз, стаж работы в должности и динамичность карьеры в целом, состояние здоровья.

При отборе кандидатов в резерв для конкретных должностей следует принимать во внимание не только общие требования, но и профессиональные требования, которым должен соответствовать руководитель того или иного отдела, но кроме того характерные особенности требований к личности кандидата, базирующиеся на анализе ситуации в подразделении, типе организационной культуры.

Источниками резерва кадров на руководящие должности могут стать работники, указанные на рис. 1.

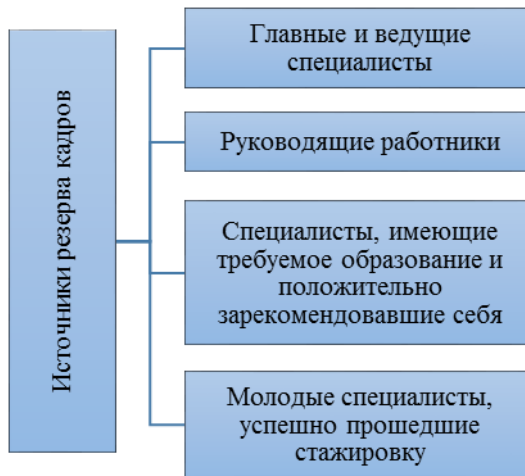


Рис. 1. Источники резерва кадров

Решение о включении работников в кадровый резерв утверждается специальной комиссией и ратифицируется приказом по организации. Для каждого работника устанавливается руководитель стажировки (основной) и руководитель каждого этапа стажировки, которые формируют индивидуальный план стажировки на каждом этапе.

Основными этапами формирования резерва кадров считаются:

- составление мониторинга предполагаемых изменений в составе руководящих кадров;
- предварительный набор претендентов в резерв;
- получение данных о деловых, профессиональных и личностных качествах кандидатов;
- формирование контингента резерва кадров.

Следует отметить, что в организации процесса формирования резерва кадров не существует универсального стандарта. Каждая организация разрабатывает собственный проект в соответствии с собственной спецификой. Реализовывают данный процесс, как правило, сотрудники отдела кадров под началом руководителя организации. При этом немаловажно, чтобы их усилия являлись скоординированы.

Формирование, развитие, а также внедрение кадрового резерва происходит на базе продуманной и системной подготовки, в которой отражаются важнейшие моменты. Выполняется анализ потенциально вакантных должностей, определяются конкретные должности, которые формируют кадровый резерв, рассчитывается количество требуемых работников для присоединения в кадровый резерв, составляются программы, разрабатывается положение о кадровом резерве.

Введение резервиста в резерв считается первоначальным сигналом о том, что организация заинтересована в длительном сотрудничестве с ним и, соответственно, работник должен определиться, в какой степени он заинтересован в развитии своей карьеры в рамках данной организации.

Таким образом, кадрового резерва – это технология управленческой деятельности, нацеленную на организацию мероприятий, позволяющих планировать, отбирать и обучать потенциально способных к руководящей деятельности работников. Кадровый резерв считается обязательной составляющей кадровой политики организации, и представляет собой отбор, развитие и обучение перспективных сотрудников, для последующего их продвижения по карьерной лестнице, то есть происходит замещение вакантных должностей. Правило «чем больше, тем лучше» в данном случае не работает. Ведь если входящий в резерв специалист не наблюдает реальных перспектив, то мотивации для развития у него не будет.

Список литературы

1. Екомасов В.В. Создаем кадровый резерв // Кадры предприятия. М., 2016. 312 с.
2. Шинкаренко О.Н. Резерв кадров – резерв стратегического развития // Кадры предприятия. М., 2015. № 8. 215 с.

3. Коростелева Д.А. Работа с кадровым резервом как современная проблема управления персоналом // Научно-информационный издательский центр и редакция журнала "Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук". 2017. №3(1). С. 93-97.

ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

АНАЛИЗ МЕТОДОВ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Ботнарюк И.А.

магистрант кафедры социологии и управления

*Научный руководитель **Авилова Ж.Н.***

канд. социол. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

В условиях современной рыночной экономики России успешные организации находятся в постоянном развитии: осваивают новые экономические отношения, вносят существенные коррективы в свой механизм управления и контроля всех областей деятельности экономических субъектов. Организации занимают такое положение, при котором они сами определяют стратегию, миссию, цели, а также организационную структуру управления персоналом.

Персонал является одним из самых значимых элементов организации, от которого зависит ее благосостояние и продвижение бизнеса. Получение прибыли является главной целью деятельности любого предприятия. Для достижения поставленной цели необходимо активизировать деятельность работников с помощью системы стимулирования – совокупности взаимосвязанных и взаимодополняющих импульсов, дающих начало трудовой деятельности.

Эффективно построенная система стимулирования и мотивации труда оказывает непосредственное влияние на продуктивность и качество работы кадрового состава. Она позволяет повысить социальную, деловую и творческую активность персонала, следствием чего является улучшение результатов и показателей деятельности организации в целом [3, 7].

Сегодня, в сложившихся обстоятельствах динамичной внешней среды и жесткой конкуренции на рынке, весьма актуален вопрос «правильного» стимулирования персонала.

Многие авторы в своих научных работах уделяли большое внимание процессам, которые происходят в данной области знаний. Так, например, зарубежные ученые в своих трудах изучали проблемы, связанные с управлением социально-трудовыми отношениями (А. Маслоу, Э. Мэйо, К. Девис), теории жизненного цикла (Ф. Модильяни, Р. Брамберг), мотивацию к труду и теории трудового поведения (Ф. Тейлор, Ф. Герцберг).

Некоторые аспекты данной проблематики были исследованы отечественными учеными, среди которых можно выделить работы Белкина Е. В., Грачева М. В., Катульского Е. М., Дятлова В. А. Они рассматривали процессы выделения смыслообразующих мотивов в деятельности персонала, факторы преобразования отношений мотивации, а также типологии мотивации. Предметом исследований Ромашова О. В., Дикаревой А. А. и Мирской М. И. стали социальные отношения, которые появляются в процессе трудовой деятельности. Займалена Е. П., Зайцева А. К., Митрохина В. И. изучали вопросы взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений на основе социального диалога и партнерства.

Таким образом, существует большое количество материалов, научных исследований и разработок в области стимулирования и мотивации персонала, однако единое восприятие имеющихся проблем и конкретные пути их решения отсутствуют. Современные организации являются самостоятельными единицами, поэтому они сами формируют систему управления персоналом, основываясь лишь на уже имеющихся звеньях. Но зачастую это заканчивается неудачей, так как далеко не все руководители обладают необходимым уровнем знаний и опытом в области управления персоналом.

Стимулирование – это форма внешней поддержки, воздействующей на трудовую активность сотрудника. Благодаря эффективному стимулированию привлекаются, мотивируются и удерживаются ценные кадры, чья работоспособность способствует значительному укреплению организации. Система стимулирования будет максимально результативной в том случае, когда в полной мере уравниваются цели организации с потребностями персонала [4].

Исследование методик формирования системы стимулирования труда показало, что многие специалисты в сфере мотивации, такие как Кибанов А.Я., Ловчева М.В., Баткаева И.А. и Эсаулова И.А., придерживаются методики, которую выработала Митрофанова Е.А., доктор экономических наук и профессор. В данной методике рассматриваются этапы формирования и внедрения в деятельность организации новой системы стимулирования и мотивации персонала.

На первом этапе методики осуществляется обязательная диагностика имеющейся системы стимулирования труда работников. Только после этого допускается переход к разработке новой системы стимулирования труда, в которой будут учтены специфика и особенности прошлой системы, использованы ее преимущества и ликвидированы недостатки.

Второй этап подразумевает выстраивание политики организации в сфере вознаграждения: выявление основных целей и принципов, определение структуры системы стимулирования. На следующих этапах до пятого включительно происходит становление систем материального (денежного, неденежного) и нематериального стимулирования. Шестой этап подразумевает проектирование внутренних нормативных документов для фиксации тезисов новой системы стимулирования [2].

Для обнаружения сильных и слабых сторон различных методов необходимо проанализировать методики других авторов.

Так в методических подходах авторов Модорского А.В. и Ярышиной В.Н. основным критерием для повышения эффективности материального стимулирования выступает КРІ [6].

КРІ представляет собой набор ключевых показателей, необходимых для оценки степени выполнения задачи, поставленной перед субъектом. В основе данного подхода лежит материальный аспект, имеющий наибольшее значение в вопросах мотивации и стимулирования персонала.

Нужно отметить, что большинство исследователей в своей научной деятельности уделяют большое внимание не системе стимулирования, а системе оплаты труда. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что тема стимулирования сотрудников является слабо изученной. Поэтому бизнес-тренер и профессиональный коуч Ветлужских Е.Н. на основе западных методик разработала десять принципов для правильного формирования мотивации персонала и системы оплаты труда, которые были адаптированы к российским условиям [1].

Копытова А.В. в своей авторской методике обеспечивает не просто создание системы стимулирования, но и алгоритм разработки структуры, гарантирующий рациональный подход к мотивации сотрудников. Она сосредоточилась на построении системы стимулирования, которая будет доступна для применения большинством компаний, вне зависимости от вида деятельности, количества сотрудников и стадии жизненного цикла. По мнению Копытовой, структура такой рациональной системы включает: материальное и нематериальное

стимулирование, а также стимулирование с благоприятными условиями труда [5].

Рассмотрев различные подходы к формированию эффективной системы стимулирования персонала, которая укрепит конкурентоспособность организации путем удовлетворения потребностей и развития своих сотрудников, можно заключить, что данная тема недостаточно проработана.

Преимущественно во всех разобранных методах создание системы стимулирования начиналось с анализа рынка, отрасли, текущей системы стимулирования своей организации и у конкурентов. Однако Копытова А. В. поднимает важный вопрос о необходимости мер по разработке новой или усовершенствованию действующей системы стимулирования в принципе, так как принятие этого решения зависит лишь от проведенной оценки эффективности планируемых внедрений.

Из проведенного обзора методик формирования системы мотивации и стимулирования следует, что для выстраивания такой эффективной системы организации необходимо разработать собственную методику. С принятием во внимание определенных сильных и слабых сторон создание системы стимулирования может осуществляться в следующей последовательности:

1. Мониторинг актуальных подходов к стимулированию персонала в отечественных и зарубежных организациях;

2. Выработка общей политики стимулирования кадров; проведение контроля соответствия целей стимулирования основным стратегическим целям, являющимся залогом работы любой системы в организации;

3. Анализ текущей системы стимулирования в динамике (за три года с разбором предыдущих методов); проведение оценки мотивационного настроения персонала (например, с помощью опроса, наблюдения, эксперимента), которая очень важна для выстраивания целостной картины о методах стимулирования, действительно используемых в организации. На данном этапе существенно важно иметь план действий на тот вариант, если система стимулирования будет признана эффективной, а разработка новой системы будет нецелесообразной;

4. Планирование основных принципов стимулирования. На данном этапе необходимо пересмотреть и упорядочить весь список используемых принципов стимулирования: устаревшие для существующей стратегической ситуации и не совпадающие с целями системы стимулирования нужно исключить, и добавить новые, значимые для развития стратегии, принципы;

5. Определение форм стимулирования. Составленный перечень форм поощрений и взысканий тщательно проверяется: неэффективные и несоответствующие целям организации формы стимулирования удаляются, включаются новые, способствующие повышению продуктивности работы системы стимулирования персонала;

6. Реализация системы и оценка ее эффективности – проводится для проверки ее функционирования на практике и внесения оперативных правок по улучшению;

7. Разработка нормативной документационной базы. На завершающем этапе формируется единый корпоративный документ, который содержит в себе все положения по новой системе стимулирования.

Таким образом, проведенный анализ теоретических аспектов мотивации и стимулирования персонала показал, что методы исследования стимулирования могут быть очень разнообразными, они зависят от разработанности системы стимулирования, общей системы управления и специфики деятельности организации.

Для совершенствования действующей системы воздействия на трудовую мотивацию персонала должна быть проведена основательная исследовательская работа. Различные методы управления персоналом должны быть нацелены на эффективность требуемых материальных и финансовых затрат, а также достижение организационных целей.

Список литературы

1. Как разработать эффективную систему оплаты труда: примеры из практики российских компаний: учебное пособие / Ветлужских Е.Н. - М: Альпина Паблишер, 2016. - 201 с.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.

3. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 695 с.

4. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Б. М. Генкин - 2-е изд., испр. - Москва: Юр. Норма, ИНФРА-М, 2018. - 352 с.

5. Копытова А. В. К вопросу о целях и задачах системы стимулирования работников современных российских предприятий / под общ. ред. С. С. Чернова. - Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2014.- С. 104-107.

6. Ярышина В. Н. Построение системы оплаты труда работников в современных условиях. / В. Н. Ярышина. - Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2014. - №3. - С. 92 - 97.

7. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. С. 49.

ФАКТОРЫ ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ HR-БРЕНДИНГА

Буцык Е.В.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им В.Г. Шухова*

Гузайров В. Ш.

*канд. соц. наук, доцент
Белгородский государственный технологический университет
им В.Г. Шухова*

В связи с высоким ростом конкуренции на рынке труда каждая организация, так или иначе, сталкивается с проблемами подбора, отбора, найма и удержания персонала. Поэтому ценность работников, обладающих необходимым опытом и навыками, возрастает. Коммерческая организация заинтересована в лояльных, высоко мотивированных и эффективных сотрудниках. На наш взгляд, достичь данного результата возможно с помощью грамотно построенной системы HR-брендинга, которая является одним из способов формирования благоприятного имиджа организации не только на товарном рынке и в глазах своих потребителей, но и на рынке работодателей, в глазах своих сотрудников и соискателей [1].

Система HR-брендинга организации – комплекс мероприятий, направленных на формирование привлекательного образа организации как работодателя, основанный на ряде ее преимуществ, который ассоциируется у всех заинтересованных лиц (нынешние и бывшие сотрудники, кандидаты, клиенты, акционеры и другие) с ней, и как следствие выделяет ее на рынке труда.

Как и любая другая система, эта система состоит из элементов, которые представлены на рис. 1.

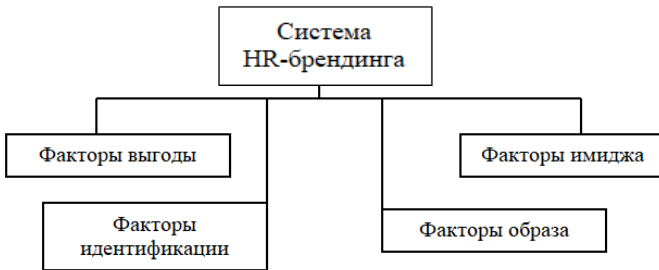


Рис. 1. Элементы системы HR-брендинга [2]

Охарактеризуем каждый элемент системы HR-брендинга. Так, факторы выгоды – такие преимущества данной организации, которые она способна предоставить персоналу, например, система оплаты труда, компенсационный пакет, информационные технологии.

К факторам идентификации можно отнести PR, рекламу, слоган, логотип, фирменный стиль, в целом все то, что помогает выделить ее индивидуальность на рынке труда.

Факторы образа организации могут быть раскрыты через социальные символы (визуальные и вербальные), составляющие его структуру и отражающие особенности HR-брендинга. Например, вежливость, своевременная обратная связь, отсутствие спам-звонков, способы информирования об акциях.

Рассмотрим более подробно такой элемент HR-брендинга, как факторы имиджа. Факторы имиджа – факторы, отображающие мнение рационального или эмоционального характера об организации, возникшее у всех ее заинтересованных лиц на основе сформированного образа или иных характеристик, например, информация в видео отзывах о компании, мнение сотрудников.

К факторам формирования имиджа организации можно отнести: историю и миссию организации, личность руководителя и стиль его управления, деловую репутацию и паблисити, а также уровень обслуживания клиентов и качество предоставляемых товаров и услуг.

Стоит отметить, что факторы формирования имиджа организации являются неотъемлемой частью системы HR-брендинга, так как они:

- транслируют индивидуальность и уникальность организации;
- расширяют узнаваемость организации;
- развивают у потребителей позитивные ассоциации, связанные с организацией;

– формируют командный дух среди ее работников.

Российские специалисты в области экономики и социологии Э.В. Кондратьев и Р.Н. Абрамов выделяют восемь компонентов факторов имиджа коммерческой организации (рис. 2).

Рассмотрим каждый компонент подробнее.

1. Под имиджем товара (услуг) мы понимаем потребительское представление о неповторимых свойствах товаров, например, уникальность, дизайн, качество, доставка, гарантия.

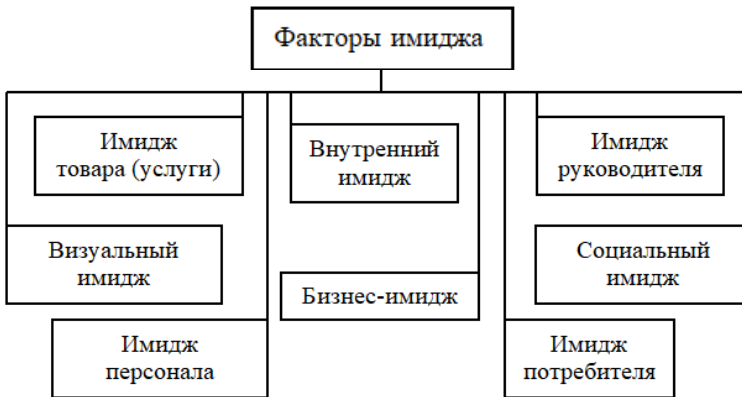


Рис. 2. Компоненты факторов имиджа коммерческой организации [4]

2. Основой визуального имиджа организации являются зрительные ощущения, которые фиксируют информацию о внешнем виде сотрудников, фирменной символике, об интерьере и экстерьере офисов, торговых и демонстрационных залов [3].

3. К имиджу персонала можно отнести образ «лица» компании, который раскрывает наиболее характерные для него черты, например, доброжелательность или грубость, профессионализм или некомпетентность.

4. Базисом для формирования внутреннего имиджа является представление и понимание персоналом корпоративной культуры организации, ее ценностей и традиций, как главного элемента социально-психологического климата организации.

5. Основой бизнес-имиджа организации является представление, как работниками, так и потребителями, об организации как о субъекте конкретного образа деятельности. К нему можно отнести деловую репутацию, добросовестность, патентную защиту, уровень технологий и

степень их освоения, разнообразие предоставляемых товаров и услуг [1].

6. К имиджу руководителя можно отнести субъективное или объективное представление работниками и потребителями об индивидуальных характеристиках каждого из руководителей, например, намерения, внешность, особенности вербального и невербального общения.

7. Социальный имидж можно рассматривать как представление общественности о социальных целях и роли организации во всех сферах жизни общества, например, поддержка ею общественных движений, содействие конкретным лицам.

8. Имидж потребителя – представление о стиле жизни покупателей и/или потребителей, их статусе, культурном поведении, например, моральные установки о жизни, поведение, вкусы, привычки.

Эти компоненты можно рассматривать как взаимосвязанные, взаимообусловленные и системообразующие факторы имиджа коммерческой организации. Ведь имидж организации – это не только ее «лицо», но и основной элемент всей системы HR-брендинга. Несмотря на то, что сегодня не все руководители осознают его необходимость и считают, что полезнее вкладывать деньги в рекламу. А ведь положительный имидж организации в рамках HR-брендинга распространяется на многие сферы деятельности организации и ее общественной жизни.

Список литературы

1. Мансуров Р.Е. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала. СПб: БХВ-Петербург, 2016. 143 с.
2. Синева Л.Н., Яшкова Е.В. Актуализация инновационной маркетинговой технологии HR-брендинга в системе управления персоналом нижегородских компаний // Наукоедение. 2015. №1. С. 5-20.
3. Хорошо А. Визуальный имидж организации и фирменный стиль как технология формирования корпоративного имиджа // Журналистика. 2018. № 5. С. 268-270.
4. Ковалева Е.Н. Имидж организации: концептуализация подходов // Научный журнал НИУ ИТМО. 2015. №3. С. 316-330.

ИССЛЕДОВАНИЕ АКТУАЛЬНОГО ВИДЕНИЯ ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА КАК ТЕХНОЛОГИИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Гогина Е.А.

*студентка кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г.Шухова,
I курс*

*Научный руководитель **Авилова Ж.Н.***

*канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В современном мире в значительной степени усиливается конкурентная борьба и, вместе с тем, возрастает нехватка квалифицированного персонала. Отсюда грамотный отбор кадров в актуальное время является первостепенной задачей кадровых служб, реализующих функцию отбора для поддержания конкурентоспособности предприятия.

На сегодняшний день можно смело утверждать, что прошли времена, когда профессионализм работника в определенной сфере труда идентифицировался с имиджем и уровнем качества компании-работодателя. В нынешней же ситуации благодаря непрерывно развивающимся Интернет-технологиям и процессам, происходящим в экономике, кадры совершенствуют свою квалификацию и наращивают навыки уже не в стенах организации, а непосредственно на рынке.

Менеджмент организаций, перестроившись под новые веяния современного общества, ориентирован на повсеместное развитие предприятия посредством воплощения инновационных идей, которые исходят от сотрудников. Аппарат управления организаций и службы по персоналу видят главенствующей задачей в изменившихся условиях привлечение и удержание высококомпетентных работников с развитым креативным видением проблемных ситуаций. Поэтому проблема отбора интересна не только исследователям с научной точки зрения, но и практикам.

Беря во внимание преимущественно российские организации, отмечается замедленная модернизация кадровых технологий под современные реалии. Принятие решений относительно отбора персонала диктуется желанием руководства удержать достигнутые результаты компании и функционировать проверенным методом. Оптимистичной же стороной такой ситуации является наличие большого спектра регулятивных возможностей с целью совершенствования не только отбора

кадров, но и всей системы кадрового менеджмента. Это достижимо путем глубокого и всестороннего изучения опыта по отбору и найму лучших мировых компаний и формирования из полученных знаний единой уникальной концепции, безусловно, с возможностью ее совершенствования и модернизации.

На основании сформированной идеальной модели каждая организация должна создать новую, подходящую именно ей модель с теми методами отбора, которые будут актуальны для создавшихся внутренних и внешних условий и учитывать каждый фактор, имеющий хоть какое-либо влияние на полезность ее действия. Все методы при применении на практике имеют определенные тонкости и зачастую ставят необходимость дополнительной подготовки (будь то повышение квалификации сотрудника, проводящего отбор, приглашение стороннего специалиста, сбор и формирование специализированной информационной базы), хотя и не гарантируют достижения намеченного результата [4]. Минимальные или вовсе исключение временных и трудовых, а также финансовых потерь возможно, когда будет использоваться совокупность методов, взаимодополняющих друг друга. И тогда, посредством поэтапного процесса отбора будут выявлены все характеристики кандидатов, на основании чего и производится качественный отбор.

С учетом все возрастающей конкуренции организаций за качественный персонал, компании приходят к выводу о необходимости усиления действующей системы мотивации (в целях сохранения выдающихся работников), а также программы развития сотрудников до необходимого уровня. Сама процедура отбора высококомпетентных кадров во многом упрощается с привлечением внешних консультантов, которые самостоятельно минимизируют риски принятия в штат неподходящих работников. При данном сотрудничестве агентства по отбору и найму приводят в действие собственные методики, отработанные на большом количестве кандидатов. Поэтому конфликтные ситуации между сторонами (кадровые службы и рекрутинговые агентства) представляются возможными лишь в двух случаях:

1) Некомпетентность внешних консультантов. С каждым годом агентства данной направленности оптимизируют методы отбора и укрепляют базу кандидатов, в связи с чем вероятность обращения организаций к низкопрофессиональным компаниям-рекрутерам близится к нулю.

2) Восприятие внешних консультантов внутренними работниками кадровых служб как конкурентов. Безусловно, это показатель непрофессионализма кадровиков, однако данное явление достаточно

часто встречается в практике российских организаций. Всевозможные препятствия со стороны внутренних служб по персоналу замедляют процесс отбора или же вовсе содействуют недостижению результата. Избежать этого позволит донесение руководителем четкого понимания цели приглашения консультантов из агентств-рекрутеров и определение границ полномочий обеих сторон.

Формирование определенного фундаментального «шаблона» процедуры реализации функции отбора кадров для отечественных организаций в актуальное время, по нашему мнению, станет отправной точкой ее совершенствования. Данный «шаблон» будет собран из системы научных обоснований содержания функции, принципов, определяющих заданную направленность селекции персонала, не применяя при этом формализованный подход. В процессе отбора важным этапом становится внедрение систем ключевых показателей эффективности, что даст возможность отслеживать динамику результативности [5].

Таким образом, отбор персонала является ничем иным, как звеном, определяющим качество функционирования системы кадрового менеджмента. Это означает, что данное звено имеет прямую взаимозависимость с качеством предоставляемых организацией услуг (продукции) и ее конкурентоспособностью в целом.

Список литературы

1. Беликова И.П. Управление персоналом. Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. 64 с.
2. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. №6. С. 235-237.
3. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом. М.: Русайнс, 2016. 260 с.
4. Попова О.С. Эффективный менеджер. Отбор и оценка управленческих кадров. Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2012. 56 с.
5. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. С. 49.

ВИДОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ ПРЕССЫ

Женихова Л.А.

*аспирант кафедры социологии и управления
Белгородский государственный университет им. В.Г. Шухова
Научный руководитель Шавырина И.В.
канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Корпоративная пресса представляет собой инструмент управления организацией, обладающий всеми признаками средства массовой информации. Эта особенность позволяет проанализировать структуру корпоративной прессы.

Структура корпоративной прессы в России включает три основные группы изданий – издания для внутренней аудитории, для внешней аудитории и смешанные издания, образующие типологические подсистемы, каждая из которых имеет свою иерархию функций.

В зависимости от целевых задач выделяются виды (классы) корпоративной периодики: внутрикорпоративные, отраслевые и клиентские издания [1].

Внутрикорпоративные издания, ориентированные на персонал компании, являются инструментом управления персоналом и его самоорганизации. В данном случае, это специальные внутрикорпоративные издания для тех, кто непосредственно работает в организации. Эти издания являются, прежде всего, важнейшим инструментом внутрикорпоративной коммуникации [2]. Они направлены на все категории персонала с учетом их специфических особенностей. Так, для руководителей данного рода издания являются инструментом выработки управленческих решений, для менеджеров – это инструмент реализации разработанной стратегии, а для персонала – это инструмент мобилизации и консолидации.

Специфическими особенностями данного корпоративного издания являются:

- повествование о жизни компании, ее трудовых и праздничных днях, результативности деятельности в целом;
- представляет собой механизм формирования, развития и поддержания корпоративной культуры организации;
- являются инструментом нематериальной мотивации сотрудников.

Отраслевые издания или издания для профессионалов и деловых партнеров организуют общественный и профессиональный диалог,

артикулируют отраслевые интересы и лоббируют их. В данного рода изданиях рассказывается об определенной отрасли, в которой функционирует та или иная организация. Основной целью данных изданий является налаживание устойчивых бизнес-связей, формирование успешного образа компании в деловой среде, осуществление информационной поддержки управленческих реформ непосредственно внутри компании. В данном случае к выпуску издания целесообразно привлечь бизнес-партнеров, рекламодателей и т.д. Для того, чтобы издание было конкурентоспособным, информация должна быть актуальной, интересной, профилирующей. В данном случае целесообразно продумать методы и способы распространения издания, а также большое внимание уделить полиграфии.

Клиентские издания работают на продвижение товаров и услуг на рынки. Эти корпоративные издания преследуют задачи формирования и поддержания лояльности клиента к бренду, максимально увеличить объем продаж товара или услуги. Данные корпоративные издания отличаются эксклюзивной подачей материала о товаре или услуге. Источником финансирования данного рода изданий являются рекламодатели. К способам распространения данных корпоративных изданий относятся специализированные места, такие как: супермаркеты, офисы банков, самолеты, общественный транспорт и др. Регулярно публикуемые отчеты публичных компаний в данного рода изданиях стали важным инструментом привлечения инвестиций.

Видовое разнообразие корпоративных изданий проявляется и в разнообразии их концепций. Так, Д.А. Мурзин выделяет четыре вида периодических корпоративных изданий, а в рамках этих видов – ряд подвидов, которые также отличаются друг от друга по своему функциональному предназначению:

1. Внутрикorporативные издания (b2p) (business-to-personnel), которые включают в себя подвиды: для всего персонала; для линейных менеджеров; для топ-менеджеров. В точки зрения содержательной модели, по мнению Б.А. Играева, данные издания могут подразделяться на следующие типы: 1) новостные издания (обычно представлены газетами); 2) итогово-событийные издания (обычно представлены журналами). Первая модель – новостные издания – наиболее эффективна на этапе роста компании, в случае динамично развивающихся процессов, при объединении компаний в холдинг. Вторая модель – итогово-событийные издания – более характерна для крупных компаний, имеющих устойчивый бизнес, в которых систематическое исполнение стратегии важнее высоких темпов преобразований [3].

2. Издания для внешней аудитории, имеющие также несколько подвидов: отраслевые издания (b2b) (business-to-business) – ориентированы на персонал компании, работников отрасли (включая конкурентов), представителей власти; клиентские издания (b2c) (business-to-client) – обращены к реальному и потенциальному потребителю товаров и услуг компании; просветительские журналы для корпоративных клиентов – нацелены не столько на сбыт, сколько на реализацию миссии компании, формирование потребностей и лояльности существующих и будущих потребителей товаров и услуг; отчеты: финансовые, социальные (годовые, ежеквартальные, специализированные), которые стали важным элементом привлечения инвестиций. Это своего рода инструмент информирования общества о состоянии дел в компании в целом или в отдельных сферах деятельности.

Схематически корпоративные издания можно представить следующим образом (рис. 1).

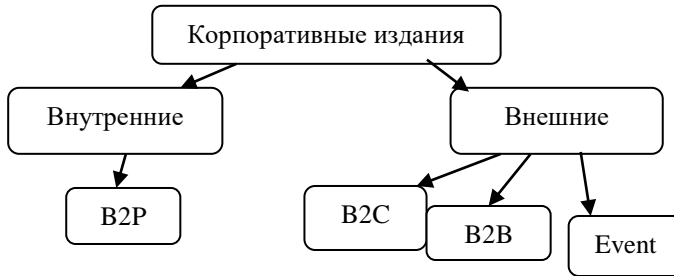


Рис. 1. Классификация корпоративных изданий

Особенности корпоративных изданий представлены в таблице 1.

Таблица 1

Особенности типов корпоративных изданий

Тип	Подтип	Целевая аудитория	Задачи
Внутренние	Внутрикорпоративные издания (<i>Business-to-Personal</i> – B2P)	Персонал компании, бизнес-партнеры, семьи сотрудников	«Создавать на работе чувство семьи, укреплять доверие к руководству, разъяснять политику организации, привлекать работников»

			к сотрудничеству с администрацией , пробуждать интерес к делам администрации» (Сэм Блэк)
Внешние	Издания для клиентов (<i>Business-to-Customers, B2C</i>)	Клиенты, конечные потребители	Повышение лояльности клиентов к бренду, увеличение объемов продаж
	Издания для партнеров по бизнесу (<i>Business-to-Business – B2B</i>)	Партнеры, потребители товаров и услуг в бизнес-среде	Формирование имиджа компании в деловой среде, укрепление бизнес-контактов
	Event-издания	Посетители выставок, специальных мероприятий	Создание имиджа организаторов; управление информационными потоками об участниках
	Отчеты	Акционеры и инвесторы	Доверие, инвестиционная привлекательность

3. Смешанные издания включают в себя признаки и первого, и второго видов. Данные издания, будучи ориентированными и на персонал, и на аудиторию вне организации, выделяют точку зрения организации в определенный раздел, который, по сути, является фактически «изданием для персонала» внутри «издания для внешней аудитории».

4. Бывшие многотиражки – сугубо российский специфический вид корпоративной прессы: собственно заводские многотиражки – распространяются среди персонала предприятия, они типичны для основных промышленных центров страны с большим числом крупных предприятий; заводские газеты для города – будучи заводскими, они одновременно выполняют функции городских газет [4]. Корпоративные СМИ, издающиеся на крупных промышленных предприятиях, в

большинстве случаев являются градообразующими. Во многих городах они приравниваются к городским изданиям, а по своей тематике рассчитаны не только на аудиторию, принимающую управленческие решения, а на самые разнообразные слои населения. Безусловно, данное обстоятельство отражается на содержании информации, которая оказывается не столько экономической, сколько социально ориентированной. К данного рода информации относятся события культурной и спортивной жизни, коммунальные проблемы и т.д.

Таким образом, каждое из описанных выше корпоративных изданий имеет свои цели, которые и определяют их функции. Каждая функция диктует вид и подвид издания.

Список источников и литературы

1. Виды корпоративных журналов [Электронный ресурс]. Режим доступа к изд. : <http://www.facmag.ru/magazines/tipy-korporativnyh-zhurnalov/>.
2. Демененко И.А., Шавырина И.В. Корпоративная газета как инструмент формирования репутационного капитала вуза // Менеджмент в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 105-108.
3. Играев Б.А. Корпоративные издания : типологические и профильные особенности // Известия Тульского государственного университета. 2011. № 3. С. 196-202.
4. Мурзин Д.А. Корпоративная пресса : современные типологические концепции : дис. ... канд. филол. наук. Москва, 2007. 182 с.

ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА (НА ПРИМЕРЕ КРАСНОЯРУЖСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

Лысенко З.И.

магистрант

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

В течение последних десятилетий процесс демографического старения населения распространился в мировом масштабе. Во всех странах увеличивается доля пожилых людей и, соответственно, снижается доля молодежи. Согласно отчету «Мировые демографические перспективы: пересмотренное издание 2019 года», к 2050 году каждый шестой человек в мире будет старше 65 лет (16% населения), по срав-

нению с каждым 11-м в 2019 году (9% населения). К 2050 году возраст каждого четвертого жителя Европы и Северной Америки будет 65 лет и старше. В 2018 году впервые в истории число людей в возрасте 65 лет и старше превысило число детей в возрасте до пяти лет во всем мире. Согласно прогнозам, число людей в возрасте 80 лет и старше утроится: с 143 миллионов в 2019 году до 426 миллионов в 2050 году [3].

Процесс демографического старения населения характерен и для нашей страны. Возрастная структура населения современной России соответствует типу глубокой «демографической старости», так как количество пожилых людей в общей структуре населения уже достигло 20% и продолжает стремительно расти. Уже сегодня каждый пятый житель нашего государства относится к социально-демографической группе пожилых людей [2].

В области старения населения в Российской Федерации характерны следующие тенденции:

- увеличение удельного веса лиц старше трудоспособного возраста в населении страны;
- сохранение гендерной диспропорции в населении старше трудоспособного возраста (женщин больше чем мужчин);
- сохранение, хотя и сокращающееся, более высокой продолжительности жизни у женщин (в 2007 году – 74,02 года, в 2013 году – 76,30 года) по сравнению с мужчинами (в 2007 году – 61,46 год, в 2013 году – 65,13 года) [4].

Выше обозначенные тенденции приводят к повышению социальной ответственности государства, с одной стороны, и вызывают необходимость пересмотра многих устоявшихся установок по отношению к представителям старшего поколения, поиска способов продления социальной активности пожилых людей, повышения степени их участия в решении актуальных проблем общества.

Основные направления государственной поддержки граждан пожилого возраста включают систему правовых, организационных и экономических мер, направленных на обеспечение достойного уровня жизни пожилых граждан, доступности социальных услуг, медицинской и специальной гериатрической помощи, лекарственного обеспечения, услуг транспорта, связи, банковского сектора, информационных и коммуникационных технологий, равного доступа к основным и дополнительным образовательным программам, посильной трудовой занятости, гарантий в части условий и оплаты труда, недопущения при трудоустройстве дискриминации по признаку возраста, создание усло-

вий для культурно-досуговой деятельности, занятий физической культурой и спортом.

Рассмотрим направления реализации мер социальной поддержки граждан пожилого возраста на муниципальном уровне, на примере Краснояружского района Белгородской области.

Краснояружский район расположен в западной части Белгородской области, врезаюсь клином между Курской и Сумской областями. На севере он граничит с Беловским районом Курской области, на юге – с Грайворонским, на востоке с Ракитянским районами Белгородской области, на западе – Краснопольским районом Сумской области Украины. Численность населения района составляет 14,8 тыс. чел., в том числе городское – 8,0 тыс. чел., сельское – 6,8 тыс. чел., плотность населения – 31,0 чел. на 1 кв. км. По уровню рождаемости – 12,5 чел. на 1000 жителей район занимает третье место в области. Вместе с тем, сложившаяся в районе динамика уровня рождаемости, смертности и миграции населения, указывает на то, что численность населения района снижается. Снижение численности населения района происходит за счет ежегодного превышения смертности над рождаемостью, и миграционным оттоком населения. Отмеченные тенденции актуализируют задачи повышения качества жизни населения муниципального образования, продумывание и оказание мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, в частности, гражданам пожилого возраста.

В муниципальном образовании реализуется программа «Социальная поддержка граждан в Краснояружском районе» на 2018-2025 гг.». Одной из задач программы является повышение качества и обеспечение доступности социальных услуг, обеспечение потребностей граждан старшего поколения, инвалидов, включая детей-инвалидов, семей с детьми в социальном обслуживании [1].

К настоящему времени на территории Краснояружского района создана действенная система учреждений социального обслуживания населения. В МБУСОССЗН «Центр социального обслуживания населения» Краснояружского района социальные услуги предоставляются их получателям в форме социального обслуживания на дому, или в полустационарной форме, или в стационарной форме.

Надомное социальное обслуживание граждан осуществляют 3 отделения социального обслуживания на дому, заняты в этих отделениях 40 социальных работников, услугами охвачены 360 пенсионеров. Услугами по надомному обслуживанию воспользовались в 2017 году – 385 человек, в 2018 году – 396 человек. От оказания платных услуг в 2018 году поступило 1239 тыс. рублей, что на 267 тысяч рублей боль-

ше, чем в 2017 году. Службой срочной социальной помощи ежегодно оказывается свыше 700 услуг.

В целях обеспечения доступности информации об услугах и во исполнение федерального закона от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» специалистами МУ «Управление социальной защиты населения администрации Краснояружского района» разработаны и утверждены административные регламенты предоставления муниципальных услуг по социальному обслуживанию на дому граждан пожилого возраста и инвалидов.

Отделениями социального обслуживания на дому МБУСОССЗН «Комплексный центр социального обслуживания населения» в 2018 г. были предоставлены социальные услуги 382 гражданам пожилого возраста и инвалидам, из них: 41% это пенсионеры в возрасте до 75 лет, 53,0% от 75 до 90 лет, 6,0% старше 90 лет. Среди обслуживаемых: 1 участник ВОВ, 180 – ветеран труда, 17 – вдов участников и инвалидов ВОВ. Через отделение срочной социальной помощи услугами пункта проката воспользовались 51 чел. на сумму 36 тыс. руб., услугами мобильной бригады - 439 чел. на сумму 329,7 тыс. руб., услугами «Социального такси» – 92 чел., услугами сиделки воспользовались – 2 чел.

В течение 2018 г. средняя численность получателей социального обслуживания на дому в отделениях составила более 120 человек, нагрузка на одного социального работника составила 9 человек, в учреждении отсутствует очередность, удельный вес получателей социальных услуг, проживающих в сельской местности, охваченных мобильными бригадами, от общего количества получателей социальных услуг составил – 79,1%.

Социальное обслуживание на дому предоставляется дифференцированно по трех уровневой системе социального обслуживания, что позволяет подходить к каждому гражданину, учитывая его состояние здоровья и степень нуждаемости в социальном обслуживании. Согласно Положению о системе предоставления социальных услуг в форме социального обслуживания на дому (с учетом состояния здоровья) утвержденного постановлением Правительства Белгородской области № 464-пп от 16.12.2014 года предоставление социальных услуг на дому осуществляется по трехуровневой системе. Это позволяет дифференцированно подходить к каждому гражданину, учитывая его состояние здоровья и степень нуждаемости в социальном обслуживании.

Вместе с тем, недостаточно развитыми остаются такие формы социального обслуживания пожилых граждан, как социально-медицинская реабилитация на дому, требует дальнейшей поддержки

волонтерская деятельность пенсионеров и создание условий для повышения социальной востребованности граждан пожилого возраста, необходимо дальнейшее совершенствование материально-технической базы учреждений социального обслуживания населения.

Список литературы

1. Муниципальная программа Красноярского района «Социальная поддержка граждан в Красноярском районе на 2018-2025 гг.) : утверждена постановлением главы администрации Красноярского района от 06 октября 2018 г. № 613. – Режим доступа: <http://yaruga.belregion.ru/deyatelnost/gosudarstvennye-i-municipalnye-uslugi/uslugi-vse/socialnaya-podderzhka/>.
2. Прокофьева Л.М., Миронова А.А. Пожилые люди в России: динамика численности и демографическая структура домохозяйств. – Режим доступа: https://isp.hse.ru/data/2017/12/20/1159973591/Prokofieva_TR%20services%20PA.pdf.
3. Старение. Организация объединенных наций. – Режим доступа: <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/ageing/>.
4. Стратегия действий в интересах граждан пожилого возраста до 2025 года : утверждена распоряжением Правительства РФ от 5 февраля 2016 г. №164-р. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/21692/>.

ПРОБЛЕМА ДЕТСКОГО АЛКОГОЛИЗМА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Маркова О.Д.

*магистрант кафедры безопасности жизнедеятельности
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

*Научный руководитель **Проставка Т.А.**
канд. пед. наук, доцент кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Алкоголизм всегда являлся масштабной социальной проблемой любого государства. Это медленно прогрессирующее заболевание, которое характеризуется патологическим влечением к напиткам, содержащим спирт. На сегодняшний день, в России алкоголизм принимает форму эпидемии, что подрывает собой национальную безопасность страны в целом. С каждым годом, возраст больных алкоголизмом снижается и уже существует такое понятие, как «детский алкоголизм».

У детей подросткового возраста, которые в первый раз попробовали спиртное, устойчивость к алкогольным напиткам крайне низкая (50-100 мл этилового спирта). При приеме спиртосодержащих жидкостей постоянно (2-3 раза за месяц) устойчивость к его непосредственному воздействию на организм человека, увеличивается. За последние два десятилетия в нашей стране достаточно четко прослеживается динамичный рост алкогольной зависимости именно в подростковой среде. Конкретно по детскому алкоголизму в рейтинге стран, Россия занимает одно из лидирующих мест. По статистическим данным, на сегодняшний день в России живут 11,5 тысяч детей с заболеванием алкоголизмом.

Статистически доказано, что регулярное употребление алкоголя в возрасте до 20 лет в более чем 80% случаев приводит к алкогольной зависимости. Детский растущий организм в несколько раз быстрее на физиологическом и психологическом уровне привыкает к алкоголю. Большое количество тех, кто начинает выпивать в школе, уже к возрасту 25-ти лет страдает второй стадией алкогольной зависимости.

Статистика, приведенная О. Андроником, вызывает опасение за будущее детей, так по его данным:

- 14% подростков были в состоянии опьянения, по крайней мере, один раз в году;
- в 14 лет более 40% детей пробовали хотя бы один спиртной напиток;
- один из четырех старшеклассников употребляет тот или иной вид алкоголя практически ежедневно.

Обычно первая проба спиртосодержащей жидкости происходит при участии родителей, на семейных торжествах и т.д. Также отмечены случаи, когда молодые люди начинают выпивать, попадая в определенную компанию, где употребление алкоголя является нормой. Подростки, в силу своего возраста, мечтают быть похожими на старших товарищей и зная о вреде алкоголя - пьют.

Российскими учеными было проведено исследование по выявлению причин, по которым подростки начинают выпивать алкоголь. Результаты исследований, следующие:

- Для самовыражения;
- Влияние пьющих друзей;
- Неблагополучная обстановка в семье;
- Наличие лишних карманных денег;
- Избыток свободного времени.

Способствует появлению в нашей стране раннего алкоголизма - нарушение законов о распространении алкогольных напитков. Данное

нарушение ведет за собой процесс упрощения покупки алкоголя, делая его более доступным.

Подростковый мозг достаточно уязвим, так как он находится в специфическом состоянии функциональных, а также структурных трансформаций. Содержащийся в алкоголе этанол может причинить подростковому мозгу колоссальные вред. Экспериментально удалось доказать, что даже достаточно редкое употребление спиртосодержащих напитков может в разы ухудшить имеющиеся способности головного мозга, необходимые для процесса обучения.

Большое количество подростков считают, что если несколько раз в неделю выпивать алкоголь, то ничего плохого не случится. Но, важно понимать, что риск имеется, даже если молодой человек выпивает три-четыре раза за один месяц. Подобная частота потребления спиртосодержащих напитков считается современными наркологами систематическим употреблением алкоголя.

В заключении можно сделать вывод, что на сегодняшний день, основными мерами по борьбе с подростковым алкоголизмом в нашей стране должны быть:

1. Пропаганда здорового образа жизни.
2. Проведение профилактических бесед и мероприятий, которые наглядно покажут проблемы, вызываемые чрезмерным употреблением спиртного
3. Проведение регулярных медицинских и психиатрических осмотров, с целью выявления лиц, уже имеющих алкоголизм или предрасположенных к нему.
4. Ужесточение ответственности родителей за неисполнение своих обязанностей при возникновении у ребенка проблем с алкоголем.
5. Ужесточение ответственности за нарушение законов о распространении алкогольных напитков.

Список литературы

1. Андроник О. Подростковый алкоголизм. Советы родителям, как защитить своих детей [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://semyadeti.ru/podrostkovyj-alkogolizm.html> (дата обращения 10.09.2019)

2. Концепция государственной политики по снижению масштабов злоупотребления алкоголем и профилактике алкоголизма среди населения Российской Федерации на период до 2020 года. Одобрена распоряжением правительства РФ No 2128-р от 30 декабря 2009 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа

<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12072220/>. (дата обращения 10.09.2019).

3. Уразаева Ф.Х., Мухаметшина Г.Р. Психологические факторы, приводящие подростка к употреблению алкоголя //Фундаментальные исследования. 2005. № 3. С. 96-97.

4. Альтшуллер В.Б. Патологическое влечение к алкоголю: вопросы клиники и терапии. М., 1994. 216 с.; Битенский В.С. Фармако- и психореабилитация подростков с девиантной и аддиктивной деятельностью // Неврологический вестник. 1994. Т. 26. №3-4. С. 31-34.

КАРЬЕРА ЖЕНЩИН КАК ВИД ВЕРТИКАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ

Питка С.Н.

канд.соц.наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г.Шухова

Трансформация российского общества затронула все сферы общественной жизни, повлияв на систему социальных отношений, изменив жизненные и профессиональные стратегии различных социальных групп, в том числе и гендерных. Дифференциация профессий способствовала созданию условий для самореализации женщин, наиболее полной реализации их потенциала, при этом важнейшую роль в его раскрытии играет карьера.

Карьерой является процесс профессионального продвижения человека, повышении его статуса [1]. Карьерой можно считать индивидуальный путь человека к продвижению по социальной лестнице для достижения желаемого статуса. Очень часто слов «карьера» отождествляют со словосочетанием «социальный лифт». Планирование карьеры определяется целями, установками и желаниями человека.

Как известно, для каждой сферы характерно доминирование либо мужчин, либо женщин, что обусловлено, в частности, укоренившимися в массовом сознании мнении о том, что основные обязанности женщины – это дом и семья.

Мнения самих женщин касательно этого вопроса неоднозначны и во многом определяются средой, образованием, семейным и материальным положением и другими факторами. Большинство женщин традиционно живут интересами семьи и дома, причем работа для них часто является способом поддержания или повышения семейного благосостояния. В то же время значительное число женщин стремится по-

высвить свой социальный статус, получив удовлетворение от профессиональной деятельности.

Профессионально ориентированные предпочтения женщин наблюдаются с детского возраста, когда девочки проявляют интерес к природе, семейным отношениям и больше склонны к соперничанию, состраданию [2].

Стремление добиться профессионального роста у женщин достаточно противоречиво и часто вызывает сомнения в своей женственности и реализации себя в роли матери и жены, причем социокультурная среда, как правило, усиливают эту тревогу. Исходя из этого, женщины чаще, чем мужчины довольствуются низким должностным положением, меньшей заработной платой, меньшими карьерными притязаниями. В то же время повышение профессионального статуса позволяет женщинам социально самоутвердиться.

Пытаясь определить значимость карьеры для респондентов, мы спросили их: «Насколько важна Вас карьера?», в результате чего выяснилось, что для большинства женщин карьера имеет важное значение (рис. 1).

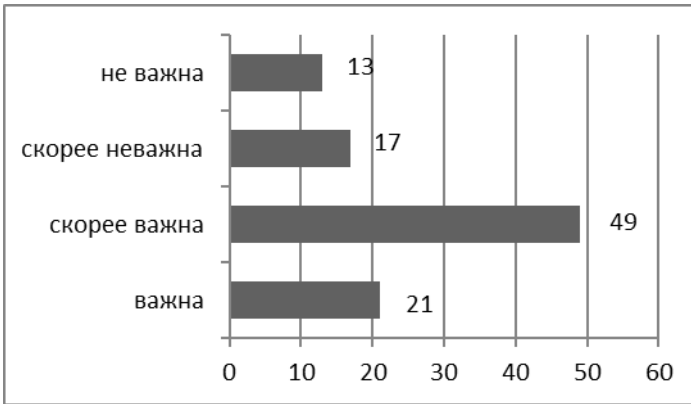


Рис. 1. Значимость карьеры для женщин

Важным компонентом планирования карьеры является возможность самореализации. Мы попытались выяснить, как оценивают женщины условия для профессиональной самореализации. Мнения разделились: 47,0% ответили положительно, а 53,0% отрицательно (рис. 2).

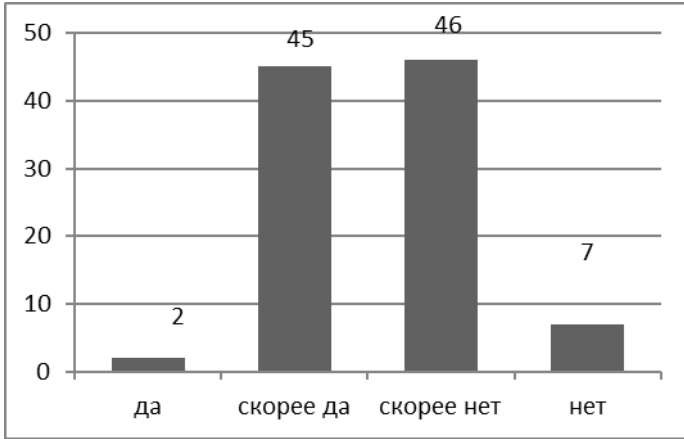


Рис. 2. Условия для самореализации женщин

Целями служебной карьеры для женщин являются стабильная заработная плата, самореализация, а также освоение новых видов деятельности (рис. 3).

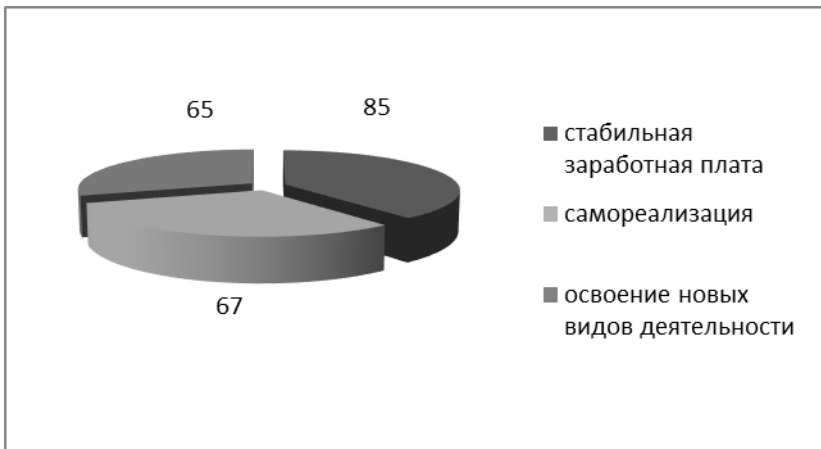


Рис. 3. Цели карьеры

Мы попытались определить какие факторы способствуют карьере женщин, в результате выяснилось, что к таким факторам респонденты относят наличие профессионального опыта (65,0%), хорошие отноше-

ния с руководством (71,0%); умение показать себя как хорошего работника (61,0%).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что карьера как вид вертикальной социальной мобильности имеет важное значение для женщин, при этом приоритетными мотивами ее являются стремление к независимости, стабильности, безопасности, общению, профессиональной компетентности. Способствующими карьере факторами женщины считают признание коллег и окружающих; стремление к профессиональному и служебному росту.

Список литературы

1. Авдулова Т.П. Гендерные аспекты управленческой деятельности. URL: http://www.elitarium.ru/2010/05/24/gendernye_aspekty.html.
2. Скопылатов И.А. Управление персоналом. СПб., 2000. 267 с.

СОЦИОДИАГНОСТИКА КАК ПЕРВЫЙ ЭТАП ОПТИМИЗАЦИИ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Погорелова А.С.

*студентка кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
3 курс*

Голикова И.В.

*канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Кадровое планирование организации является единой кадровой стратегией всего предприятия, которая сконцентрировано на подготовке кадрового состава, повышении уровня квалификации и обучении, содействующее снижению текучести кадров, уменьшению расходов на мотивацию, обеспечению активного и своевременного развития персонала и росту удовлетворенности профессиональной деятельностью. Квалифицированный, дисциплинированный, легко обучаемый, организованный и преданный персонал необходим для любой преуспевающей организации.

Кадровое планирование ставит перед собой цель: создать исполнительный, развитый, воспроизводительный и дружный коллектив. Следует не только создать возможность продвижения по карьерной лестнице и необходимую степень уверенности в будущем, но и обеспечивать положительную трудовую обстановку.

Разработка системы кадрового планирования, основывающейся не на административных методах, а на социальных гарантиях и экономических стимулах, направленных на получение предприятием высоких экономических показателей, повышение эффективности работы, сплочение интересов сотрудника и предприятия – главная цель кадрового планирования.

Крейчман Ф.С. в монографии «Эффективное управление предприятием на основе демократизации собственности» отмечает: «отсутствии реальной оценки роли кадровых служб не позволяет в полном объеме использовать потенциал персонала, а следовательно, и получить конкурентное преимущество, которое обеспечивается эффективно выстроенной стратегией» [3]. Формирование специалиста происходит в процессе определенной деятельности в какой-то предметной области за некоторое время, продолжительность которого обусловлена умениями человека и возможностями организации.

Организации необходимо или привлекать работников со стороны, или создавать условия для их развития.

Становится более трудной задача кадрового планирования из-за того, что изменение экономических отношений создает усиленное соперничество за высококвалифицированный персонал, что соответственно, предполагает создание условий для повышения квалификации, применение современных методов тестирования и улучшение качества работы с каждым сотрудником.

Первым и главным этапом в разработке наиболее соответствующей системы кадрового планирования в организации является диагностика действующего состояния дел в кадровой работе.

Термин «диагностика» имеет греческие корни и в прямом смысле слова обозначает «способность распознавать». В этой ситуации смысл диагностики заключается в установлении условий или причин образования отклонений или социальных проблем, что воспринимается в качестве базы для утверждения результатов о внесении целесообразных исправлений в процесс.

Не так давно специалисты по персоналу стали проявлять заинтересованность не только к теории и методологии кадровой работы, а также к диагностике, которая может быть более совершенным средством, в целях получения информации о текущем состоянии, необходимым для определения проблем и предложений по их модернизации.

Диагностику кадрового планирования можно рассматривать как логическую аналитическую деятельность, которая направлена на формирование, оценку и анализ проблем управления персоналом и определение основных направлений их разрешения.

Кадровое планирование организации, перспективы развития и функционирования, механизмы его развития можно определить как объект кадровой диагностики.

Предметом кадровой диагностики являются организация, кадровые процессы, личности, коллектив.

Задачи состоят в принятии кадровых решений, которые нацелены на повышение работы кадровой службы.

Принципами кадровой диагностики выступают принципы комплексности, системности, объективности, надежности и своевременности.

Методы диагностики – это способ получения сведений о проблемах, имеющихся в кадровом планировании. Полноценная информация для диагностики – это комплекс данных о положении объектов и субъектов кадрового планирования.

В данный момент существует множество методов оценки состояния кадрового планирования:

- анализ документов и статистических данных;
- анкетирование;
- интервьюирование;
- наблюдение;
- тестирование;
- профессиография;
- критический инцидент;
- экспертные оценки [2].

Подбор методов диагностики зависит от определенного случая и складывается особенностей объекта исследования и целей диагностической работы. Необходимо сделать акцент на подлинности и точности получаемой информации, применение их в комплексе позволяет получить наиболее справедливую оценку о положении дел в действительности.

Определить кадровую диагностику можно как исследовательский процесс, где выделяют три этапа:

- 1) исследование и регулярное описание кадровой ситуации на предприятии в совокупности ее экономики и менеджмента;
- 2) подготовка предложений по развитию кадрового планирования;
- 3) введение технологий по рационализации кадровой ситуации в организации [1].

Итогом диагностики кадрового планирования предприятия должна быть оценка состояния и рекомендации по его развитию.

Кадровая диагностика обладает индивидуальными качествами: кадровое планирование изучается в движении с учетом развития системы управления и экономики предприятия и изменения ее внешней среды, в ее процессе устанавливаются причинно-следственные связи в формировании объекта и субъекта кадрового планирования.

Необходимо учитывать то, что на итоги диагностики, в любом случае, будут оказывать воздействие субъективные показатели. Индивидуальность диагноста имеет важную роль (личные качества, опыт работы, уровень квалификации, образование, интуиция). К работе по кадровой диагностике допускается приглашать менеджеров, психологов и маркетологов. Им следует изучить теоретические и практические принципы социодиагностики, что в какой-то степени будет обеспечивать высокий уровень квалификации в данной сфере [4].

Можно рекомендовать следующий алгоритм диагностического исследования кадрового планирования предприятия (рис. 1).

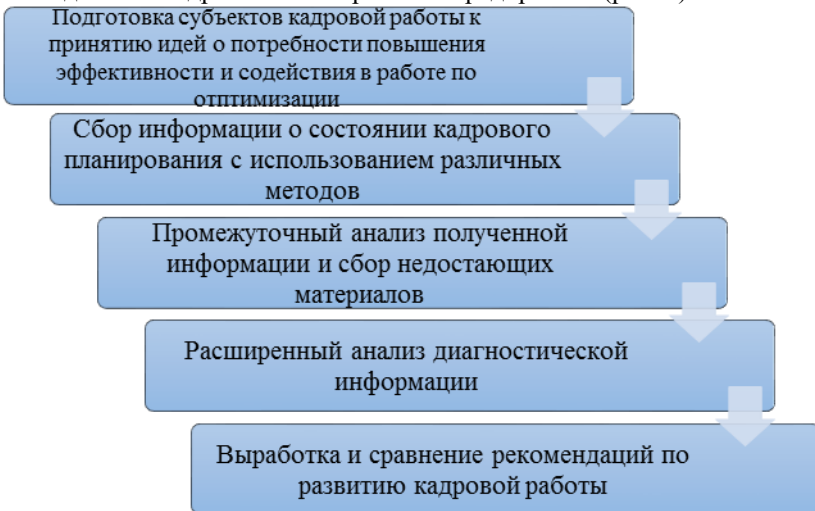


Рис. 1. Алгоритм диагностического исследования кадрового планирования

Важными критериями оценки итогов деятельности по повышению эффективности диагностики кадрового планирования будет оптимизация работы системы управления персоналом, достижение равновесия интересов между объектами и субъектами кадровой работы.

Можно сделать вывод, что главной целью социологической диагностики кадрового планирования является улучшение деятельности

кадровой службы и усовершенствование эффективности работы предприятия.

Список литературы

1. Зайцева Т.В. Управление персоналом. М., 2018. 400 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия. М., 2018. 224 с.
3. Крейчман Ф.С. Эффективное управление предприятием на основе демократизации собственности. М., 2016. 528 с.
4. Мельник Е.С. Проблема планирования кадрового потенциала на предприятиях // Актуальные вопросы экономических наук. Уфа, 2017. С. 113-115.

АНКЕТИРОВАНИЕ КАК ОСНОВНОЙ СПОСОБ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРИВЕРЖЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Строкова А.Р.

*студент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

*Научный руководитель **Авилова Ж.Н.**
канд. социол. наук, доцент*

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

На сегодняшний момент проводится большое количество исследований в различных областях и сферах взаимодействия людей друг с другом. Это могут быть, как глобальные исследования, так и локальные. Наибольший масштаб имеют исследования, которые осуществляются на уровне стран, государств, городов и поселений. Наименьший охват аудитории обычно необходим для реализации локальных исследований, которые могут проводиться в организациях или на предприятиях с целью выявления каких-либо недостатков и несовершенств в процессе функционирования и развития деятельности компании.

С недавнего времени hr-менеджеры все большее внимание уделяют такой немаловажной составляющей как приверженность персонала организации. Приверженность включает в себя такие компоненты как удовлетворенность персонала трудом и рабочим коллективом, вовлеченность в трудовой процесс и лояльность, отражающую полное принятие ценностей и миссии компании.

Для формирования приверженности персонала, в первую очередь, необходимо ее исследование и изучение, а именно определение

того состояния или уровня, на котором находится в настоящий момент преданность сотрудников и их готовность к продвижению товаров или услуг своей организации [1].

Одним из наиболее эффективных способов исследования является метод анкетирования. Он представляет собой такую форму проведения опроса, при которой определенное количество респондентов самостоятельно заполняют заранее подготовленные письменные бланки с вопросами, направленными на выявление определенных сложившихся обстоятельств.

Предоставляемый бланк называется анкетой, включающей в себя инструкцию к прохождению и список вопросов с несколькими вариантами ответов. Опрашиваемый должен выбрать наиболее подходящую позицию с ответом.

Любой опросник, независимо от уровня исследования, должен быть в меру кратким, лаконичным и наиболее полным, охватывающим все необходимые аспекты для изучения. Оптимальным количеством вопросов являются от 20 до 25 позиций. Если под исследование попадает небольшое число факторов, то вопросов может быть и меньше. Слишком большие анкеты вызывают у респондентов нетерпеливость и большую вероятность недостоверности ответов.

Формулировки вопросов должны иметь конкретный и недвусмысленный характер. Они должны быть четкими и однозначными, указывающими непосредственно на предмет исследования. Кроме того, необходимо исключить сложные определения, с которыми у работников могут появиться трудности, поскольку они не знают тех или иных понятий.

При балльной системе оценок рекомендуется исключить пятибалльную шкалу, так как подобный механизм оценивания может принести погрешности из-за того, что на предприятии работает много бывших отличников, не привыкших получать «тройки» и «двойки» за свою деятельность. В их понимании это плохие и низкие оценки, хотя в анкете они могут иметь совсем иное значение. Исходя из этого, целесообразнее будет уйти от данного шкалирования и использовать, как пример, нижеприведенную форму ответов (рис. 1).

Полностью доволен	Скорее доволен	Доволен	Скорее не доволен	Не доволен

Рис. 1. Форма табличного анкетирования

Еще одним важным аспектом составления анкеты для определения уровня приверженности персонала является наличие открытых

вопросов, которые позволяют получить от респондентов наиболее полные развернутые ответы, содержащие их собственное мнение или возможные варианты дальнейшего развития событий (какие-либо изменения, новшества).

Большим преимуществом для бланка анкеты будет являться простое и легкое заполнение, предполагающее проставление галочек, крестиков или плюсикиков. Это в значительной степени экономит, как время ответов респондентов, так и общий временной период проведения анкетирования.

Некоторые работники могут отвечать на вопросы анкеты не совсем правдиво, поскольку будут не до конца уверены в ее анонимности. Искажение результатов может произойти под действием показной лояльности или страха перед своим непосредственным руководителем. Следовательно, весь опрашиваемый персонал организации необходимо заверить в полной анонимности анкетирования и гарантировать неразглашение результатов опроса. Конфиденциальность проведения подобного рода исследования обеспечивает наивысшую валидность (достоверность) результативных показателей.

Чтобы выявить, на каком уровне в данный момент времени находится приверженность персонала организации, необходимо грамотное составление опросника, который будет включать все вышеперечисленные рекомендации. Поскольку приверженность состоит из трех компонентов, то составляемая анкета также должна предполагать вопросы, связанные с ними. Все вопросы можно разделить на три блока или же чередовать их на протяжении всей анкеты: вопросы относительно удовлетворенности персонала, вовлеченности в трудовой процесс и лояльности к своей компании.

Первый блок может включать в себя вопросы, связанные с такими факторами удовлетворенности как:

- 1) коллеги или трудовой коллектив, товарищи по работе, с которыми сотрудник непрерывно взаимодействует;
- 2) непосредственный начальник или руководитель, поощряющий трудовую деятельность своих работников или наказывающий за определенные нарушения трудовой дисциплины;
- 3) оплата труда или вознаграждение за труд;
- 4) карьерный рост и профессиональное развитие работников;
- 5) баланс «работа-жизнь», предполагающий равнозначное соотношение между личными и трудовыми целями сотрудника;
- 6) возможность обратной связи между руководителем и подчиненными.

Ко второму блоку можно отнести все вопросы, направленные на выявление готовности сотрудников прикладывать дополнительные усилия в работе, совершенствовать свою деятельность, улучшать эффективность трудового процесса, повышать качество выполняемых обязанностей.

И в третий блок относительно выявления уровня лояльности могут войти вопросы, связанные с добросовестностью и честностью работников, наличием у них чувства гордости и преданности своей компании, готовностью работать в команде ради продвижения фирмы, желанием приносить успех и готовностью жертвовать своим временем и силами [2].

Чтобы рассчитать общий уровень приверженности персонала, необходимо все полученные по трем блокам результаты (в %) сложить и разделить на 3. Таким образом, совокупный уровень всех компонентов составит процентный уровень приверженности персонала организации [3].

Можно сказать, что проведение анкетирования имеет ряд преимуществ, таких как:

- малые временные и финансовые затраты на подготовку, реализацию и обработку полученной информации;
- использование компьютерной техники для опроса и дальнейшей обработки результатов;
- возможность сбора данных от значительного количества респондентов за достаточно малый временной срок;
- исключение субъективного личностного воздействия анкетера на поведение и ответы опрашиваемого.

Тем не менее, при реализации данного метода можно выделить следующие недостатки:

- нет прямого наблюдения за поведением респондента, как при личном взаимодействии, что давало бы наиболее полную картину внутреннего отношения отвечающего к сложившейся ситуации;
- проявление таких факторов личности, как искажение ответов, желание показать себя с лучшей стороны, торопливость и спешка, необдуманность ответов.

Таким образом, можно увидеть, что такой метод исследования как анкетирование имеет больше положительных сторон, чем отрицательных и в настоящее время пользуется большой популярностью.

Список литературы

1. Якушина В.В. Управление персоналом: от лояльности до приверженности // Наука рядом. 2015. №12. С. 27-41.

2. Авилова Ж.Н., Целютина Т.В. Организационная лояльность: мотивация и вовлеченность // Социально-гуманитарные знания. 2017. №8.

3. Ясько Б.А. Организационная идентичность, приверженность и лояльность как психологические маркеры рабочей группы [// Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. М.: Институт психологии РАН, 2018. С. 912-922.

РОЛЬ ТРУДОВОЙ ВОВЛЕЧЕННОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Строкова А.Р.

*студент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова*

Гузайров В.Ш.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Ежегодно рынок труда пополняют тысячи выпускников, окончивших, как средние, так и высшие учебные заведения. В свою очередь, многие организации готовы принимать на работу специалистов той или иной области, замотивированных на эффективную трудовую деятельность.

Одной из главных задач руководителя или HR-менеджера является формирование вовлеченности этих новых сотрудников в трудовой процесс. Под вовлеченностью такой автор как О.Л. Чуланова понимает личную заинтересованность каждого работника в продвижении и достижении целей компании. Вовлеченный сотрудник способствует эффективному функционированию организации, поскольку старается качественно выполнять свою работу, прилагая максимальные усилия [3].

На вовлеченность персонала оказывает влияние целый ряд факторов, представленных на рисунке 1.



Рис. 1. Факторы формирования вовлеченности персонала

Политика компании включает в себя весь набор правил, норм и принципов, которые регулируют и направляют ее деятельность по намеченному плану развития. Кроме того, в соответствии с политикой организации формируются ее цели, задачи и миссия, определяются характеристики и качество выпускаемой продукции или реализуемых услуг, формируются стиль руководства и организационная структура, а также вырабатываются определенное поведение сотрудников и социально-психологический климат в коллективе.

Хорошие деловые взаимоотношения с руководителем – залог успешного выполнения трудовых обязанностей подчиненных. Руководитель является важнейшим звеном в коллективе. От того, насколько грамотно он руководит сотрудниками, зависит интенсивность и результативность их труда [1].

Для молодых и перспективных сотрудников большое значение имеет карьерный рост и продвижение по служебной лестнице. Для формирования вовлеченности успешный руководитель предоставляет своим подчиненным подобную возможность. Безусловно, что повышения добьются не многие, но стимул к профессиональному росту появиться у каждого, что приведет к определенному развитию персонала и принесет практический вклад в результаты деятельности всей организации.

Немаловажную роль играет и атмосфера в коллективе. Отношения, которые складываются с коллегами, определяют социально-психологический климат в организации (СПК). Благоприятный СПК положительно влияет, как на командную работу, так и на деятельность отдельного работника.

Большое значение имеют и условия труда на рабочем месте. Хорошая освещенность помещения, проветриваемость, достаточное пространство для работы, удобное расположение рабочих инструментов, то есть все эргономические показатели, обеспечат непрерывный трудовой процесс и снизят утомляемость персонала.

Процесс адаптации молодых работников может проходить под контролем наставника, уже обладающим набором практических знаний и навыков. У нового сотрудника появляется возможность пройти курс самостоятельного обучения у более опытного специалиста [2].

Таким образом, для развития вовлеченности молодых специалистов в деятельность организации руководителю необходимо уделять внимание личностным характеристикам работников, т.е. проявлять заинтересованность в решении проблем не только личного, но и трудового характера, предоставлять им перспективы карьерного и профессионального роста. Немаловажную роль здесь играет непосредственное общение с работниками, разъяснение им бизнес-планов и обсуждение предстоящих целей и задач.

В организациях с низким уровнем вовлеченности персонала не будут в полной мере достигнуты поставленные цели и реализованы бизнес-планы, так как только эффективный труд и качественное выполнение всех задач сможет привести к достижению намеченных планов.

Таким образом, можно сказать, что вовлеченность сотрудников – это практическая деятельность, направленная на достижение стратегических целей компании, с помощью создания таких условий для развития персонала, где каждый сотрудник, менеджер и руководитель делают все возможное для блага организации.

Список литературы

1. Иванова С. 50 советов по нематериальной мотивации. М.: Альпина Пабlishер, 2015. 178 с.
2. Руденко Д. Работать надо на опережение // Управление персоналом. 2018. №38. С. 5-10.
3. Чуланова О.Л. Вовлеченность персонала организации: основные подходы, базовые принципы, практика использования в работе с персоналом // Науковедение. 2016. Т. 8 №2. С. 11-35.

ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Шириня Ю.В.

магистрант кафедры СиУ

Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,

1 курс

Научный руководитель Шавырина И.В.

кандидат социологических наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

В настоящее время в условиях инновационного развития высшей школы на первый план выходит гармонизация единой стратегии формирования ВУЗов и их кадровой политики. Специфика маркетинга нынешнего образования в значительной степени обусловлена высокой значимостью человеческих ресурсов в концепции управления.

Как объективно отмечает А.И. Владимиров, «имидж каждого университета обуславливается не его месторасположением и не насыщением прогрессивным учебно-научным оснащением кафедр и лабораторий (хотя это и важно), а присутствием в вузе эффективного, высококвалифицированного научно-преподавательского коллектива».

Неотъемлемым компонентом концепции кадрового менеджмента современной организации выступает деятельность согласно формированию и развитию кадрового резерва, рассматриваемого на сегодняшний день в качестве стратегического ресурса развития. Потребность присутствия кадрового резерва управленческих кадров и специалистов к настоящему времени осознана на абстрактном уровне, а также многие крупные компании применяют данные исследования в практике кадрового менеджмента.

Положения о кадровом резерве приняты и в крупнейших высших учебных заведениях страны (МГУ, СПбГУ, ВШЭ, СФУ и др.). В то же время, часть региональных учебных заведений, реализующих систематическую работу с кадровым резервом, на текущий период немногочисленна.

Отмеченная направленность подтверждает то, что для большинства ВУЗов первенствующей задачей на ближайшую перспективу может выступать совершенствование кадровой стратегии, в том числе в части работы с кадровым резервом. Осознанию важности формирования и развития кадрового резерва университета может служить анализ функций кадрового резерва в концепции кадрового маркетинга.

Функционирование кадрового резерва изучается нами с позиций системного подхода, предполагающего встраивание каждого из ком-

понентов системы управления в единую стратегию формирования университета. Работа с кадровым резервом выступает в свойстве подсистемы кадрового маркетинга, функции же резерва кадров в свою очередь предстают компонентом системы функционирования кадрового резерва.

Согласно нашему суждению, перечень возможностей резерва кадров современного ВУЗа следует анализировать с двух позиций: с позиции организации (ВУЗа) и с позиции резервиста (рис. 1).

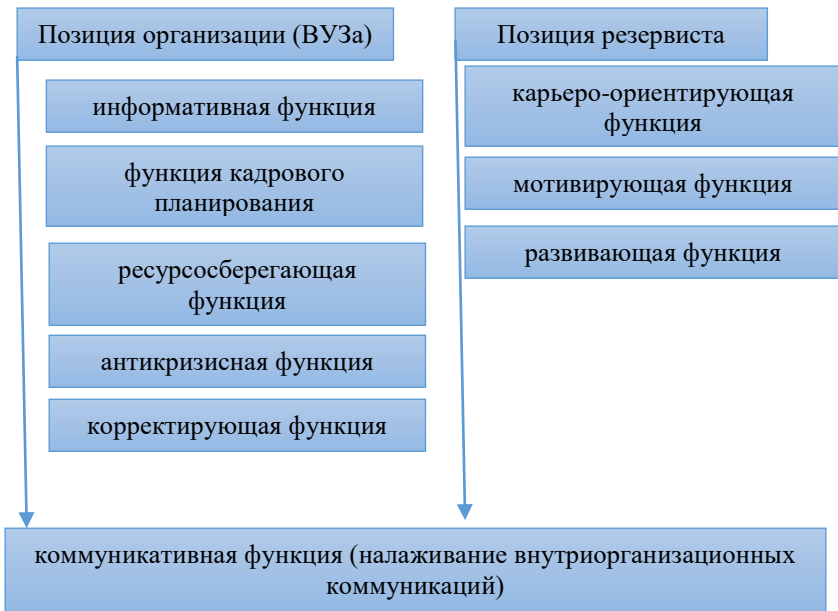


Рис.1. Функции кадрового резерва с позиции организации и позиции резервиста

Вследствие планирования становления резерва управленческих кадров образовательной организации следует отталкиваться, в первую очередь от того, что высококвалифицированные руководители необходимы постоянно, а также из того, что работники, продемонстрировавшие качества руководителя, вовремя следует пройти профессиональное обучение для исполнения управленческих вопросов.

Практический навык работы с кадровым резервом демонстрирует то, что методы материального стимулирования не только себя не исчерпали, но и вплоть до этих времен считаются мощным инструментом влияния на резервистов. Непосредственно материальное поощрение

становится первоначальным стимулом при желании оказаться в кадровый резерв молодых ученых, т. е. содействует решению проблемы привлечения молодых одаренных работников к деятельности в университете. В свою очередь, объективная стратегия вознаграждения способствует увеличению качества решения концепции профессиональных вопросов в университете. Присутствующие резервисты имеют все шансы наблюдать, как непосредственно личный вклад в работу университета оказывает большое влияние на величину получаемых вознаграждений.

Для успешной деятельности университета следует его непрерывно развивать, и чтобы данное развитие было прогрессивным, нужна результативная концепция управления персоналом. Подобная концепция должна гарантировать слаженную постоянную работу всех структурных подразделений и работников университета, а значит гарантировать качество их подготовки и своевременность замещения вакантных должностей.

Формирование трудового потенциала организации с помощью создания кадрового резерва дает возможность повысить результативность работы персонала, содействует его развитию, а также своевременному качественному замещению открывающихся вакансий.

Совместно с этим зарубежный опыт развития кадрового резерва говорит о том, что давно уделяется пристальное внимание данной технологии. В современных западных организациях на формирование внутреннего кадрового потенциала каждый год расходуются существенные средства. Тем не менее в нашей стране этот вопрос стал обретать популярность и актуальность относительно недавно.

Как демонстрируют опросы, проводимые из числа HR-менеджеров в крупнейших городах России, 36% учреждений выбирают «выращивать» собственных работников, существуют организации, которые набирают штат на управляющие должности в основном со стороны, что составляет 27% и 31% делают это в соотношении 50/50. При этом 91% опрошенных респондентов считают формирование кадрового резерва в организации необходимым. Всего 9% придерживаются взгляда, что «резервисты» необходимы только лишь на больших промышленных предприятиях со штатом более 500 человек. Большая часть организаций (81%) так или иначе, занимается проблемой подготовки кадров.

В основном, выполненный анализ единичных аспектов кадрового менеджмента современного ВУЗа дает возможность говорить о важности кадрового резерва и работы с ним в стратегическом формировании нынешней образовательной организации. Важность кадрового резерва

ВУЗа определяется особенностью персонала образовательных учреждений, наличием своеобразных черт профессионального портрета преподавателя, современным этапом формирования рыночных отношений, задающим высокий уровень конкурентной борьбы, в том числе на рынке образовательных услуг.

Таким образом, развитие в ВУЗах резерва кадров на выдвижение дает возможность достигнуть устойчивой, разумной и прогнозируемой кадровой политики, что, в свою очередь, будет содействовать укреплению позиций ВУЗов на ранке образовательных услуг и увеличению их конкурентоспособности.

Список литературы

1. Екомасов В.В. Создаем кадровый резерв // Кадры предприятия. М., 2016. 312 с.
2. Калинин П.А., Варанкина С.В., Немчанинова Е.Н. Кадровый резерв современного вуза как функция менеджмента образовательной организации // Инновации в науке: сб. ст. по матер. XLVIII междунар. науч.-практ. конф. № 8(45). Новосибирск: СибАК, 2015.
3. Шавырина И.В., Реутова М.Н. Современные образовательные технологии как средство повышения эффективности преподавания социологии в вузе // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 4. С. 187-191.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОСОЗНАНИЯ И ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ

НОВАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ ТРАКТОВКА ФОРМЫ СОБСТВЕННОСТИ НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИИ

Булатов Е.В.

канд. юрид. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

В последнее время все большую роль в качестве важных институтов гражданского общества России играют так называемые неправительственные некоммерческие организации, которые не относятся по своему статусу ни к государственной, ни к муниципальной собственности. К какой же форме собственности следует относить эти коллек-

тивные образования, исходя из отечественной правовой доктрины и действующего российского законодательства?

На первый взгляд, ответ на этот вопрос очевиден. Согласно сложившимся на сегодняшний день в нашей цивилистике представлениям все юридические лица, за исключением государственных и муниципальных предприятий, а также учреждений, являются субъектами права частной собственности (часть 3 ст. 213 Гражданского кодекса РФ) [1]. Однако, на наш взгляд, существуют достаточно веские аргументы для того, чтобы относить многие виды некоммерческих организаций, созданных частными физическими и (или) юридическими лицами, не к частной форме собственности, а к специфической форме публичной собственности.

Тезис о возможности рассмотрения в качестве публичной собственности, наряду с государственной и муниципальной, также и собственности определенных некоммерческих организаций уже встречался в российской и украинской юридической литературе, однако надлежащего развития он до сих пор так и не получил. Из российских ученых данный тезис сформулировал И.В. Дойников, полагающий, что к публичной собственности, кроме государственной и муниципальной, можно относить имущество общественных, религиозных и благотворительных организаций и объединений [2, с. 53]. Среди украинских ученых похожую мысль высказал академик В.К. Мамутов, отнесший к категории публичной собственности (помимо, государственной и муниципальной) – собственность общественных организаций, а также образуемых ими социальных предприятий [3, с. 99].

Думается, что предложенный столь авторитетными учеными пространительный подход к субъектному составу правоотношений публичной собственности является вполне оправданным, однако он требует большей четкости и глубокого теоретического обоснования. В данной связи, прежде всего, следует отметить, что к числу субъектов права публичной собственности допустимо относить далеко не все неправительственные некоммерческие организации, круг которых, как известно, весьма обширен, а лишь те из них, которые явно ориентированы на цели достижения общественных благ. Ведь на достижение именно этих целей в конечном итоге ориентирована деятельность органов государственной власти и местного самоуправления как представителей соответствующих публичных собственников – государства и муниципальных образований.

Указанному критерию отвечают такие предусмотренные ст. 50 ГК РФ [1] некоммерческие организации, как: общественные организации, включая политические партии и профессиональные союзы, а так-

же объединения данных организаций; религиозные организации и их объединения; благотворительные, общественные и иные фонды; автономные некоммерческие организации; казачьи общества; общины коренных малочисленных народов РФ.

То есть субъектами права публичной собственности, по нашему мнению, являются некоммерческие организации нерыночного (нехозяйственного) профиля деятельности, поскольку их функции имеют, как правило, ярко выраженный публичный характер и направлены на удовлетворение общественно значимых интересов. Имущество таких некоммерческих организаций призвано использоваться, главным образом, не для удовлетворения интересов частных лиц, а для общей пользы достаточно широкого круга граждан, во многих случаях компенсируя нереализуемые государством в силу тех или иных объективных причин социально-значимые мероприятия. Не случайно, поэтому, как свидетельствует зарубежный опыт, многие из таких некоммерческих структур получают финансовую поддержку со стороны государства или муниципалитетов.

Представляется, что все перечисленные выше разновидности некоммерческих организаций вполне допустимо выделить из состава субъектов частной собственности (куда их сейчас принято включать вместе с некоммерческими организациями рыночного типа, а также коммерческими организациями, ориентированными на извлечение прибыли) и объединить их в рамках особой специфической формы собственности, относящейся, наряду с государственной и муниципальной, к типу публичной собственности (в широком понимании этого термина). Ничего необычного в таком подходе нет, ведь не следует забывать, что в советской правовой системе собственность профсоюзных и иных общественных организаций рассматривалась как самостоятельная форма собственности. Закон «О собственности в РСФСР», действовавший с 1990 г. по 1994 г., тоже выделял в качестве особой разновидности собственность общественных объединений (организаций). В данной связи следует напомнить, что перечень форм собственности, закрепленный в ст. 8 Конституции РФ и соответственно в ст. 212 ГК РФ [1], не является исчерпывающим.

Как видим, историко-юридические предпосылки для вычленения предложенной самостоятельной – третьей формы публичной собственности есть; данную форму собственности, исходя из духа современного законодательства, можно было бы именовать – *«собственностью общественных, религиозных, благотворительных и иных неправительственных некоммерческих организаций»*.

Справедливости ради следует отметить, что правовой режим этой «новой» формы собственности, конечно же, не вполне подобен правовому режиму государственной и муниципальной форм собственности (у последних, действительно, очень много общих юридических признаков), поэтому более точным было бы называть ее «квазипубличной» собственностью. Вместе с тем, среди некоммерческих организаций, относимых нами к предложенной форме собственности, есть и такие, где степень обобществления имущества весьма высока, что позволяет говорить о существенной близости правового режима их имущества к режиму государственной и муниципальной собственности. Речь идет, прежде всего, о таких массовых общественных объединениях, как профессиональные союзы и их федерация в масштабах России, молодежные и детские общественные организации с общероссийским статусом, крупные политические партии и т.п. С определенными оговорками можно усмотреть некоторую аналогию между правовым режимом государственной собственности и правовым режимом имущества крупных религиозных объединений типа Русской православной церкви.

Дополнительным юридическим аргументом в пользу правомерности выделения предложенной самостоятельной формы собственности может служить применяемый для целей статистики действующий в настоящее время Общероссийский классификатор форм собственности (принятый и введенный в действие Постановлением Госстандарта РФ от 30.03.1999 г. № 97). В его тексте собственность общественных и религиозных организаций (объединений), рассматривается как самостоятельная статистически-учетная единица, однопорядковая государственной собственности, муниципальной собственности и частной собственности [4].

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: от 30.11.1994 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301. – (с изм. и доп.).
2. Дойников И.В. Публичная собственность – основа экономики страны / И.В. Дойников // Правовое регулирование деятельности хозяйствующего субъекта: материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Проблемы развития предприятий: Теория и практика», 10-12 октября 2002 г. – Ч. 3. – Самара: Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2002. – С. 52-55.
3. Мамутов В.К. Правовое обеспечение экономического суверенитета в условиях международной интеграции / В.К. Мамутов // Раздел

к докладу по исследовательскому проекту «Национальный суверенитет Украины в условиях глобализации». – Донецк: ИЭПИ НАН Украины, 2011. – 105 с.

4. Общероссийский классификатор форм собственности ОК 027-99: принят Постановлением Государственного комитета РФ по стандартизации и метрологии от 30.03.1999 г. № 97. // www.consultant.ru

ГОЛОСОВАНИЕ: ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ

Власова Е. А.

старший преподаватель

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Стрябков Д.А.

студент 4-го курса

транспортно-технологического института

Белгородский государственный технологический университет

Цыганов М.И.

студент 4-го курса

транспортно-технологического института

Белгородский государственный технологический университет

Согласно действующей Конституции РФ [1] участие в выборах является правом, а не обязанностью для граждан РФ. Существующая социально-экономическая ситуация в стране слабо мотивирует население участвовать в выборах.

Не секрет, что российские власти пытаются всеми силами поднять явку на выборах. В ход идут разные приемы, в том числе и не совсем «легальные». И это несмотря на то, что в России выборы не являются обязанностью.

А между тем в мире существует довольно много стран, в том числе и вполне демократических, где голосование на выборах – это, в отличие от России, юридическая обязанность.

Данная практика уже успешно используется в ряде стран: в Австралия, в Сингапуре, в Бельгии, Боливии, Коста-Рике, Конго, Доминиканской республике, Египте, Габоне, Греции, Гватемале, Гондурасе, Ливане (только для мужчин), Ливии, Мексике, Панаме, Парагвае, Таиланде, Турции и др.

Правда, почти везде (за исключением Северной Кореи) данную обязанность можно избежать, написав соответствующее заявление с

указанием причин, по которым гражданин не явился на избирательный участок [2].

Есть и страны, в законодательстве которых оставлены «дыры», позволяющие непроголосовавшим избежать наказания. В Австралии, к примеру, любая относительно весомая причина отсутствия в день выборов способна избавить граждан от штрафа, который составляет около 20 долларов.

Пример Австралии интересен тем, что обязательное голосование выступает там неким символом интеграции иммигрантов в местное сообщество. Для нации, состоящей из иммигрантов, это особенно важно.

Кстати, на последних федеральных выборах в Австралии явка составила около 94%. Для сравнения – на выборах президента США 2012 года проголосовали всего 57% американцев.

По данным ЦИК РФ явка на президентские выборы Президента России в 2018 г. составила 67%, а на выборы в Государственную Думу РФ в 2016 г. – 48%.



Рис. 1. Карта стран с обязательным голосованием [3].

В последнее время в нашей стране все чаще слышны высказывания за введение системы обязательного голосования, включая депута-

тов Государственной Думы Российской Федерации, однако поддержки данные мнения не получили.

Более того, исследования показывают: в странах с обязательным голосованием есть доля избирателей, которые выбирают того или иного кандидата бездумно. Зачастую «галочку» ставят напротив первого имени в списке [4].

Основная часть западных политиков считают, что ни к чему заставлять голосовать незаинтересованных в политике граждан. Выбор, не подкрепленный знаниями о политической программе кандидата, не может считаться сознательным, утверждают они.

Сторонники обязательного голосования приводят следующие аргументы [4]:

1) Снижение до минимума вероятности использования бюллетеня не проголосовавшего гражданина в интересах определенного кандидата.

2) Повышение доверия населения к институту демократических выборов.

3) Безапелляционная легитимность выбранного кандидата.

4) Достижение согласия в обществе.

Обобщив вышесказанное, нам представляется целесообразным внести следующие дополнения в избирательное законодательство РФ в сфере борьбы с абсентеизмом:

1. В соответствии с действующими правовыми механизмами (референдум и т.п.), вынести на обсуждение законодателей п. 2 ст. 32 Конституции РФ в следующей редакции:

«Граждане Российской Федерации обязаны избирать и имеют право быть избранными в органы государственной власти и органы местного самоуправления, а также участвовать в референдуме».

2. Ввести графу «Против всех» на выборах всех уровней.

Графу «против всех» на выборах всех уровней власти отменили в 2006 году.

Избиратель, которого не устраивает ни одна из предложенных в бюллетене партий или ни один кандидат, вынужден сегодня либо:

- зачеркивать всех кандидатов, тем самым бюллетень признается не действительным,
- писать свое мнение на бюллетене, что так же не учитывается ЦИК РФ,
- просто не приходить на избирательный участок, а значит не участвовать в голосовании.

Такое положение дел лишает человека и гражданина права выбора государственной и муниципальной власти.

При введении графы «против всех», в случае если более 50% избирателей проголосовали против всех кандидатов, через месяц назначаются новые выборы.

В новой избирательной кампании не имеют права участвовать кандидаты прежних выборов, т.к. более половины избирателей их не поддержали [5].

3. Введение административных наказаний за уклонение от голосования.

Граждане, имеющие право голоса и не посещающие избирательный участок без уважительной причины, могут быть подвергнуты следующим видам административных наказаний: штраф, обязательные работы или, даже, административный арест, в случае неуплаты штрафов или отказа от обязательных работ.

Предлагаем на непроголосовавших граждан накладывать административное наказание в виде штрафа, размером 500 рублей; при повторной неявке, сумма штрафа возрастет до 1000 рублей.

Альтернативой данному административному наказанию могут являться обязательные работы. Суд сможет направлять нарушителя на обязательные работы сроком от 20 до 50 часов в свободное от работы, службы или учебы время. Ежедневно предлагается трудиться по 2 часа, однако по желанию нарушителя время может быть увеличено до 4 часов. Фронт работ будут определять местные власти, а контролировать судебные приставы. В случае неуплаты штрафов или отказа от обязательных работ предусматривается административный арест.

В данной статье были рассмотрены положения добровольного и обязательного голосования, а также предложены изменения в законодательство РФ в целях снижения уровня абсентеизма.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ).

2. Голосуй, а то накажут! [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: <https://newizv.ru/news/world/08-03-2018/golosuy>.

3. Википедия Обязательное голосование [Электронный ресурс]. –Электрон.дан. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>

4. Зайцева Т.А., Власова Е.А. Сущность понятия «политическая реклама», ее нормативная обусловленность // Диагностика и прогнозирование социальных процессов / Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова. – 2017. – С. 243-250.

5. РОИ Инициатива № 77Ф9977. Обязанность участия в выборах [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: <https://www.roi.ru/9977/>

6. РОИ Инициатива № 50Ф823. Ввести графу «Против всех» [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: <https://www.roi.ru/823/>

О НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ ОСНОВАХ НАКАЗАНИЯ ЗА «ОСКОРБЛЕНИЕ ВЛАСТИ»

Зайцева Т.А.

канд. соц. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В. Г. Шухова

Так называемый закон «об оскорблении власти», который был введен в действие полгода назад включает в себя две составляющие – Федеральный закон 18.03.2019 №30 ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и защите информации» [2] и Федеральный закон от 18.03.2019 №28 ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» [3]. Первый нормативный акт вводит новый правовой запрет, а второй – предусматривает наказание за соответствующее правонарушение.

Вышеназванные нормативно-правовые акты не совсем правильно называть «законом об оскорблении власти», так как предмет действия этих документов значительно шире. Согласно изменениям, предусмотренным обозначенными законами, если на информационном ресурсе будут обнаружены материалы, «предназначенные для неопределенного круга лиц, выражающие в неприличной форме оскорбление человеческого достоинства и общественной нравственности, явное неуважение к обществу, государству, официальным государственным символам РФ, Конституции РФ и органам, осуществляющим государственную власть в РФ», то доступ к такому ресурсу будет блокироваться Роскомнадзором. Для тех лиц, которые распространяют материалы подобного негативного характера (пишут в соцсетях, ведут телеграм-канал, делают обзоры новостей, готовят расследования или оставляют комментарии под чужими постами), предусмотрена административная ответственность. Напомним: изменения внесены в ст. 20.1 КОАП РФ «Мелкое хулиганство». Суть наказания в следующем: за первое нарушение штраф от 30 до 100 тысяч рублей, за повторное – штраф от 100

до 200 тысяч рублей или административный арест до 15 суток. Если нарушения будут повторяться, то и штраф увеличится от 200 до 300 тысяч рублей или арест до 15 суток.

Закон дает ответ и на вопрос: кто будет это отслеживать? При выявлении оскорбляющих власть материалов, Генпрокурор или его заместители должны обратиться в Роскомнадзор (РКН) с требованием об ограничении доступа к ресурсу с «запрещенной информацией». Роскомнадзор в такой ситуации вправе через провайдера уведомить владельца ресурса о необходимости удалить «неуважительную информацию» в течение суток. В случае отказа или бездействия со стороны ресурса Роскомнадзор вправе ограничить к нему доступ. Это не говорит о том, что сайт или страница в интернете будут заблокированы навсегда: после удаления неправомерной информации Роскомнадзор снимет блокировку. Если же владелец ресурса откажется исполнять требования Роскомнадзора, то свою позицию ему придется доказывать в суде [5].

Необходимо заметить, что указанные законодательные новеллы вызывают неоднозначные оценки юристов, ученых и пользователей сетей. Опытные юристы и аналитики указывают на несколько рисков, которые в ближайшей перспективе могут проявить себя: неопределенная и слишком широкая трактовка некоторых определений; использование законодательной базы для сведения счетов с неудобными интернет – пользователями; дополнительный рычаг власти, чтобы уклоняться от критики, прикрываясь неприкосновенностью частной жизни [6]; опасность злоупотребления со стороны правоохранительных органов, что связано со значительной величиной штрафов.

Из существа закона следует, что речь идет не только и не столько о критике и оскорблении чиновников (последнее, кстати, предусматривает уголовную ответственность – ст. 319 УК РФ «Оскорбление представителя власти»). Признаков запрещенной информации значительно больше, чем негатив в адрес власти. Во – первых, информация должна быть выражена в неприличной форме, во – вторых, эта форма должна оскорблять человеческое достоинство и общественную нравственность, в – третьих, должно быть выражено явное неуважение к обществу, государству, государственным символам, Конституции РФ или органам государственной власти. При этом, толкование термина «неуважение в неприличной форме», что вытекает из существа формулировки, в законе не дается, в чем и заключается один из главных рисков правопонимания нормативного акта. Нередко ответы на вопрос о смысле выражения «неприличная форма» дают судьи при рассмотрении конкретных дел и экспертиза. Исходя из судебной практики и ре-

комендаций Роскомнадзора, можно сделать вывод о том, что неприличная форма – это такие выражения, которые явно не соответствуют общепринятым нормам поведения. Подобные выражения могут содержать мат или иную экспрессивную лексику негативного содержания (неприятные слова). При этом «грубые высказывания» должны иметь конкретную цель: унижить, обидеть, выразить циничное отношение. Оскорбление давно является противоправным деянием, за что предусмотрена административная ответственность, а в отношении представителя власти, включая применение насилия [4] – уголовная, а вот смысл понятия «неуважение» в нормативном контексте недостаточно ясен. Неуважение предполагает некий стандарт этических ценностей, нарушение которых и является проявлением неуважения. Поэтому какие действия считать неуважительными, не исключено, будет зависеть от квалификации этих действий судом, что может быть обусловлено особенностями текущего политического вектора.

Не следует ли из существа закона то, что теперь в РФ нельзя критиковать власть и высказывать критическое мнение о текущей политике государства? И что свобода интернета поправа? Думается, что нет. Такие конституционные права, как свобода совести, свобода мысли и слова, свобода производства и распространение информации никто не отменял [1]. Высказывать свое мнение необходимо в корректной форме. В одном из интервью «Интерфаксу» спикер Совфеда Валентина Матвиенко подчеркнула, что критиковать власть можно и нужно, но при этом нельзя «переходить грань приличия», так как «свобода слова не означает возможность унижать человеческое достоинство».

Подводя итог сказанному, можно сделать вывод, что Интернет перестает быть зоной вседозволенности, эта сфера получает необходимое нормативное регулирование, а высказывания в адрес общества, государства, органов власти и государственных символов требуют оформления в корректные формулировки и должны указывать на конкретные проблемы.

Список литературы

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) //Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. №31. Ст.4398.
2. Федеральный закон 18.03.2019 № 30 ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и защите информации» //Собрание законодательства Российской Федерации. – 2019. №12. Ст.1220.
3. Федеральный закон от 18.03.2019 №28 ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных право-

нарушениях» //Собрание законодательства Российской Федерации. – 2019. № 12. Ст. 1218.

4. Сулейманова И.Е. Применения насилия в отношении представителя власти //Российский судья. 2017. №4. С. 30 – 32.

5. Шестакова М. //«Э Ж – Юрист». 2019. №13.

6. Болгова В.В., Новопавловская Е.Е. Обеспечение баланса публичного интереса и неприкосновенности частной жизни посредством конституционного судопроизводства//Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2015. №4 (34). С. 22-30.

СОВРЕМЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ РОССИИ И УКРАИНЫ (ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ВЫХОДА ИЗ СССР)

Лашина Л.С.

канд. ист.наук, доцент

Белгородский государственный университет им. В.Г. Шухова

После образования независимых государств Российской Федерации и Украины граница разделила не только территории, но и разрушила веками сложившиеся контакты, быт соседних народов.

Акт провозглашения независимости Украины гласит: «Исходя из смертельной опасности, которая нависла над Украиной в связи с государственным переворотом в СССР 19 августа 1991 года, продолжая тысячелетнюю традицию государственного строительства в Украине, исходя из права на самоопределение, предусмотренного Уставом ООН и другими международно–правовыми документами, исполняя Декларацию о государственном суверенитете Украины, Верховный Совет Украинской Советской Социалистической Республики торжественно провозглашает независимость Украины и создание самостоятельного украинского государства – УКРАИНЫ».

Сотни лет Россия и Украина в рамках единого государства совместно развивали и наращивали экономический, научно–технический и культурный потенциалы, достигли высокого уровня интеграции во всех областях жизни наших народов. На территории Украины (604 тыс. км²) могли бы разместиться десять европейских государств таких как Австрия, Албания, Болгария, Дания, Ирландия, Голландия, Люксембург, Венгрия, Швейцария, Португалия. В конце 80–х годов Украина производила зерна по 1 тонне на каждого жителя, но если за 15 лет производство зерна в СССР выросло на 18%, то государственные поставки в центр – на 30%. В то время как фондовооруженность труда в сельском хозяйстве УССР

составляло 12,7 тыс. рублей, то в РСФСР – 19 тыс. руб. Украина обладала мощнейшим экономическим потенциалом среди советских республик. Сравнительный экономический потенциал Украины среди советских республик выглядит так (в баллах, максимум – 10 б.) сельскохозяйственное производство – 10; степень индустриализации – 9; минеральные ресурсы – 8; инфраструктура – 8; уровень обеспечения промтоварами – 7. В 1989 г. производство сахарной свеклы составляло 1000 кг на душу населения, в Венгрии – 450 кг, Франции – 415 кг, Италии – 250 кг, Англии – 140 кг, США – 90 кг. Далеко впереди Украины и по производству сахара: в четыре раза больше, чем в США и в пять раз, чем в Англии. Ежегодно Украина вывозила за свои пределы 4 млн. тонн сахара (на мировом рынке тонна сахара стоила 340 долларов). Специалисты подсчитали, что потребности Украины в минеральном сырье удовлетворяются по флюсов – на 110%, титановой руды – 140%, марганцевой руды – на 165%, самородной серы – на 200%, ртути – на 150%, графита – на 700%. По данным на 1990 год Украина производила на душу населения 2100 кг железной руды. Для сравнения: США – 220кг, Франция – 170кг, Китай – 150кг, Япония – 0,5 кг. По производству товарного угля на душу населения (около 3 тонн) Украины уступала лишь США, ФРГ и Польши и опережала Великобританию, Италию, Китай. Украина производила в 1990 году 300 млрд. киловатт-часов электроэнергии (тепловые электростанции 68%, атомные – 25%). На душу населения – это меньше, чем в США и ФРГ, но больше, чем в Великобритании и Италии. В Украине жило в два с лишним раза больше людей, чем во всех пяти странах Северной Европы, вместе взятых, - Швеции, Норвегии, Финляндии, Дании и Исландии. На тысячу человек приходилось 170 вузов и средних учебных заведений. По этому показателю Украина уступала только США и Канаде и опережала все европейские государства. 14 процентов всего населения, занятого в народном хозяйстве, имело высшее и среднее специальное образование. [1].

Однако образование независимых государств не сопровождалось продуманной выработкой мер по сохранению и приумножению достигнутого уровня отношений.

В результате возникли проблемы, с которыми ранее население не сталкивалось. В условиях, когда в России и на Украине сохраняется и углубляется социально-экономический кризис, одна из его причин видится в интенсивном и неоправданном разрыве исторически сложившихся связей между населением и предприятиями двух государств. Промышленные предприятия приграничных областей имели длительные хозяйственные связи, экономически выгодные для обеих сторон. Более 80% жителей приграничных областей имеют близких родственников по обе

стороны границы и естественно любые ограничения во взаимоотношениях между ними вызывают негативную реакцию населения.

Итоги по экономике Белгородчины в I полугодии в 1992 г. свидетельствуют о сложном положении в народном хозяйстве области. Объем промышленного производства снизился по сравнению с первым полугодием 1991 г. на 13,3%. Выпуск продукции сократили 144 предприятия (56,3% общего количества). Спад промышленного производства является следствием разрыва хозяйственных связей. Ситуация усугубляется невыполнением уже заключенных договоров на поставку продукции. Нарушение межотраслевых связей крайне негативно сказалось на работе предприятий промышленности строительных материалов. Общее критическое состояние экономики в первую очередь отразилось на социальной сфере. В области обостряется демографическая ситуация: за пять месяцев «потери» естественного прироста составили 2028 человек [2].

Проблемы экономического, национально–технического и культурного сотрудничества были рассмотрены представителями приграничных областей Российской Федерации и Украины в Белгороде 20 мая 1993 г.

Данное совещание состоялось по инициативе администрации Белгородской области. На нем присутствовали представители приграничных областей России и Украины: Харьковской, Сумской, Луганской, Ростовской, Брянской, Курской и Воронежской. Отмечалось, что после распада Союза и образования независимых государств резко ухудшились экономические, хозяйственные, культурные и другие связи. Таможенные посты отнюдь не улучшили положение. Тем более, что по обе стороны границы существуют собственные таможенные правила, а граница между Россией и Украиной около полутора тысяч километров и она разделила не только территорию, но и нарушила сложившиеся столетиями контакты, быт населения соседних регионов. Нарастает социальное напряжение и по другим причинам. Нарушено взаимодействие правоохранительных и других органов, что только на руку всякого рода мастей преступникам. Несогласованность финансовых систем больно ударила по экономике промышленных предприятий. Нарушено транспортное пассажирское сообщение. И если железнодорожное еще как-то действует, то авиационного вообще нет. Белгородцы восстановили автобусные рейсы на Харьков, а соседи – нет. Словом, убытки несут обе стороны. Особенно ощущают их те регионы России и Украины, соседство которых сочетается с высокой степенью интегрированности хозяйственных систем, развитой транспортной сетью и объемными грузопотоками.

Итогом совещания стал выработанный совместными усилиями документ – проект письма «О региональном экономическом сотрудничестве приграничных областей России и Украины». Было предложено предста-

вить администрациям областей право самостоятельно устанавливать порядок квотирования и лицензирования продукции производственно–технического назначения продовольственных ресурсов и товаров народного потребления при взаимных поставках для нужд приграничных районов. А также координировать и регулировать межобластные транспортные, правоохранительные, торговые, медицинские, культурные, информационные взаимоотношения. Предложено поручить Центра банку России и Национальному банку Украины упорядочить систему прямых финансовых расчетов между предприятиями приграничных областей [3].

Естественно, что наболевшие проблемы решить на одном совещании невозможно. Они, можно сказать, не решены до сих пор. Трудности, возникшие с разделом столь родственных народов не только экономические и политические, важно учесть и психологический аспект. Как понять людям, живущим по обе стороны границ и имеющим родственников «за границей», что два народа, существовавших вместе и переживавших вместе трудности глобального масштаба, всю глубину разрыва между этими государствами. В одночасье понять и принять надобность границ и таможенных осмотров при переезде из Белгорода в Харьков и обратно, разницу валют и цен на товары потребительского спроса, трудно. И тем более трудно решить проблемы экономического и политического плана. Здесь встал и куда более острый вопрос. Раздел Украины и России повлек за собой такую проблему, как проблема взаимных расчетов предприятий. Как со стороны Украины, так и со стороны России существует масса отраслей промышленности, зависящих от сырья другой стороны. Данный вопрос требовал особо тщательного рассмотрения и повлек за собой еще ряд встреч на межрегиональном уровне:

– 28 января 1994 г. состоялось совещание руководителей приграничных областей России и Украины в Белгороде в итоге встречи принято обращение к президентам России (Ельцину Б.Н.) и Украины (Кравчук Л.М.), в котором говорится о необходимости заключения межправительственного соглашения между двумя странами [4].

– 27 мая в Донецке состоялось третье заседание Совета руководителей приграничных областей. Здесь было подписано соглашение об организации Ассоциации экономического и научно–технического сотрудничества «Российско–Украинский союз». Задачи ассоциации — разработка и внедрение новых форм международного и экономического сотрудничества. К этому времени были сняты ограничения на ввоз и вывоз продукции. По инициативе украинской стороны, поднят вопрос об обмене студентами. Т.к. за последние годы масштабы взаимной подготовки кадров резко сократились. Так, в 1994 г. в вузах Харькова

учились почти 500 российских студентов, а в 1995 – лишь около 30 [5].

– 27 января 1995 г. в Харькове подписано межправительственное Соглашение о сотрудничестве приграничных областей России и Украины. В церемонии подписания приняли участие руководители Белгородской, Брянской, Воронежской, Курской, Ростовской областей и Краснодарского края Российской Федерации и Донецкой, Запорожской, Луганской, Сумской, Харьковской и Черниговской областей Украины [6].

– 28 марта в Луганске состоялось очередное собрание Совета руководителей приграничных областей. Совет рассматривал проект закона Российской Федерации об обеспечении интересов Российской Федерации и ее субъектов на приграничной территории. Вырабатывается методика взаиморасчетов по задолженностям предприятий и организаций приграничных областей [7].

Крупная встреча украинских и российских предпринимателей состоялась в Харькове 10 июня 2001 г. В ней приняли участие руководители различных предприятий Харьковской и Белгородской областей, а также региональные руководители. Предприниматели двух стран выступают с таким предложением, как образование свободной экономической зоны, введение «зеленых карт» для легкового автотранспорта, стабилизация железнодорожных тарифов при перевозке грузов. Возможно, часть проблем международного сотрудничества решит создание трансграничного информационного офиса, где будет база данных о торгово-промышленном и инвестиционном потенциале приграничных областей [8].

Со времени выхода Украины из состава Советского Союза прошло двадцать восемь лет. Население обеих стран стало привыкать к разделу этих народов. Белгородцы привыкли к тому, что поездка в Харьковскую область — это поездка за границу. Какая-то часть проблем экономического и политического характера решается, другая — нет. Да и возможно ли, например, решить проблему национализма между российскими и украинскими народами. Проблема национализма в современной Украине требует отдельного рассмотрения. Так что продолжение следует...

Список литературы

1. Что досталось Украине от СССР [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <https://professional.ru/Soobschestva/politika/chto-dostalos-ukraine-ot-sssr/> от 22 мая 2017
2. «Белгородская правда», 28 июля 1992 г.

3. «Белгородская правда», 25 мая 1993 г.
4. «Белгородская правда», 1 февраля 1994 г.
5. «Белгородская правда», 9 июня 1994 г.
6. «Белгородская правда», 4 февраля 1995 г.
7. «Белгородская правда», 4 апреля 1995 г.
8. «Известия», 14 июня 2001 г.

СОВРЕМЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ

Новопавловская Е.Е.

канд. юрид. наук., доцент

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Стратегия национальной безопасности Российской Федерации среди национальных интересов нашей страны на долгосрочную перспективу называет «повышение качества жизни, укрепление здоровья населения, обеспечение стабильного демографического развития страны, целостности Российской Федерации» [1]. При этом поставлены они в один ряд с такими масштабными интересами, как укрепление государственной обороны, обеспечение незыблемости конституционного строя, государственного суверенитета и независимости, государственной и территориальной целостности России. Полагаем, что это вовсе не случайно, поскольку современное общество в целях обеспечения безопасности своих граждан должно защищать их не только «от войны, но и от социальной неуверенности в жизни» (например, в случаях болезни, инвалидности, безработицы, потери кормильца, рождения ребенка и др.) [2, с. 651]. Регулярное реформирование законодательства, сохранение до настоящего момента неопределенностей правового регулирования в сфере социального обеспечения создают благоприятную почву для исследования юристами [3], социологами [4], философами [5], экономистами [6] и др. специалистами различных составляющих социальной политики государства.

В юридической литературе по сей день не сложилось единства мнений ученых относительно трактовки дефиниции «социальное государство», сущность которого чаще всего связывают с необходимостью обеспечения достижения общественного прогресса, основанного на определенных базовых началах, таких как социальное равенство, всеобщая солидарность, взаимная ответственность и др. [7, с. 113].

Л.А. Нудненко определяет социальное государство как совокупную систему законодательно закрепленных положений и принципов, которые определяют ценностные приоритеты и основные направления государственной социальной политики [8, с. 118].

Обеспечивая достойное существование человека, социальное государство не только призвано оказывать помощь социально слабым слоям, но влиять на распределение экономических благ с учетом принципа справедливости [9, с. 84]. О принципе социальной справедливости и обеспечении гражданам достойной жизни пишет и Ю.П. Вахрушев, указывая также на необходимость социальной защищенности граждан, сведения к минимальным показателям социальные риски. В социальном государстве, как справедливо замечает ученый, должны быть сформированы условия, способствующие самореализации творческого потенциала личности [10, с. 20].

Интересная позиция о сущности социального государства предложена в диссертационном исследовании У.А. Старшовой, которая обосновывает необходимость выделения в социальном государстве: а) концептуального аспекта – социальное государство как идея; б) нормативного аспекта, где социальное государство – это основа конституционного строя России; в) практического аспекта – социальное государство как деятельность институтов государства, направленная на решение социальных проблем [11, с. 8].

О нескольких аспектах социального государства идет речь также в диссертационном исследовании Е.Ю. Добрынина. Автор пишет не только о нормативном наполнении социального государства, призванного регулировать и обеспечивать предоставление различных видов социальной помощи как можно более широким слоям населения, но и о мировоззренческом аспекте исследуемого явления, поскольку создаваемые социальным государством условия жизни общества, обеспечивающие способность человека достойно жить и свободно развиваться, затрагивают и материальную, и духовную, и культурные сферы [12, с. 9].

Как верно замечает В.В. Моисеев, основной целью государственной социальной политики является обеспечение высокого уровня качества жизни, улучшение жизненных стандартов для всего общества, включая социальную защиту нуждающихся граждан. Инвестиции в социальную сферу, в человеческий капитал также важны, как инвестиции в экономику и инновационное развитие [13, с. 9].

Полагаем, что в определении сущности социального государства следует исходить из его современного законодательного закрепления, рассматривая данное явление как одну из основ конституционного

строю России. Социальная государственная политика выступает механизмом реализации основных задач социального государства, которое должно не только установить законодательно социальные права человека, но и создать действенные, эффективные механизмы их реализации и гарантированности. Как следует из п. «е» ст. 71 Конституции Российской Федерации, «установление основ федеральной политики и федеральные программы в области государственного, ... социально-го... развития Российской Федерации» находятся в исключительном ведении России. В свою очередь, в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов находятся «координация вопросов здравоохранения; защита семьи, материнства, отцовства и детства; социальная защита, включая социальное обеспечение»; «трудовое, семейное, жилищное... законодательство» («ж», «к» ч. 1 ст. 72 Конституции Российской Федерации).

Изучение российского законодательства, позволяет констатировать сформированности значительного пласта нормативных правовых актов, регламентирующих различные составляющие социальной государственной политики, включая документы стратегического и концептуального характера. В силу ограниченности объема данного исследования, рассмотрим лишь некоторые из них. Так, утвержденная еще в 2008 г. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (далее – Концепция) [14] определяет целевые ориентиры государственной социальной политики, среди которых:

- ✓ сокращение разрыва между богатыми и бедными, который сегодня, к сожалению, колоссален;
- ✓ увеличение к завершению реализации данной Концепции числа лиц, относящихся к среднему классу;
- ✓ повышение адресности социальной помощи по специальным программам, действующим на уровне российских регионов;
- ✓ повышение числа детей-инвалидов, получающие реабилитационные услуги специализированными медицинскими учреждениями;
- ✓ повышение эффективности мер социальной поддержки семьи посредством развития и корректировки системы государственной поддержки семей, имеющих детей и др. Защита материнства, отцовства, детства и семьи носит комплексный характер и осуществляется путем внедрения разнообразных государственных мер по поощрению рождаемости, укреплению семьи в целом, ее социальной поддержке. В частности, это и стало причиной введения материнского (семейного) капитала, как принципиально новой для нашей страны формы социальной поддержки семьи. Она была призвана побудить женщин к рождению

второго ребенка, что, в конечном счете, было направлено на решение одной из глобальных проблем российского государства – демографической проблемы посредством повышения уровня рождаемости в стране. Старт в данном направлении был дан в 2007 г. в связи с принятием соответствующей Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г.

В 2012 г. президент Российской Федерации определил перечень мероприятий по дальнейшему совершенствованию государственной социальной политики, а также сроки их практической реализации и ответственных исполнителей [15]. В качестве задач на краткосрочную перспективу были обозначены меры в отношении такой социально уязвимой категории лиц, как инвалиды. Государство поставило целью повысить количество трудоустроенных инвалидов и инвалидов, получающих профессиональное образование. Требовалось не только разработать, но и внедрить на практике специальные программы их профессионального обучения. При этом должны были учитываться особенности психофизического развития и индивидуальные особенности инвалидов.

Прошло несколько лет и что же конкретно из запланированного в этом направлении нашло воплощение на практике? Во-первых, апробирован комплекс мер по интеграции инвалидов в общество. Во-вторых, сформированы необходимые организационно-правовые условия безбарьерной среды для инвалидов, что нашло свое законодательное отражение на федеральном и региональном уровне. В частности, федеральная государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 годы» содержит разноплановые меры, призванные обеспечить развитие социальной, транспортной и инженерной инфраструктуры, доступной для инвалидов.

В качестве механизма, который побуждает сегодня работодателей принимать на работу людей с ограниченными возможностями, выступает система квотирования рабочих мест, установленная ст. 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [16]. Региональные нормативные акты закрепляют нормы, касающиеся определения нормативов квоты для трудоустройства инвалидов. Однако речь идет вовсе не обо всех предприятиях, учреждениях и организациях, а только о тех, где численность работников составляет более 100 штатных единиц. При этом законодатель устанавливает верхний и нижний предел такого норматива, составляющий от 2 до 4% среднегодовой численности сотрудников. Закономерный вопрос: реализуются ли эти нормы в современных российских реалиях? Безусловный ответ – да, что подтверждается статистическими данными о ежегодном увеличении

числа инвалидов, трудоустроенных в счет квот - с 3708 человек в 2012 г. до 8184 человек в 2018 г. [17].

Анализ регионального законодательства позволяет констатировать неоднозначность регламентации вопроса о выделении работодателями рабочих мест для инвалидов по квоте. Одними из наиболее распространенных способов являются формирование работодателем рабочих мест в пределах собственного предприятия, учреждения или организации либо их создание несколькими работодателями на основе соответствующих договоров; аренда рабочих мест у других работодателей; финансирование создания таковых иными работодателями, в том числе специальными организациями, которые находятся в собственности общественных объединений инвалидов. Закон Белгородской области «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Белгородской области» конкретизирует некоторые условия реализации выше названных форм. В частности, при выделении по квоте рабочих мест для инвалидов должны учитываться конкретные специальности и профессии, которые максимально адаптированы для трудоустройства инвалидов. Как нам видится, законодатель умышленно зафиксировал подобную альтернативу для работодателя, тем самым стимулируя его добровольно создавать рабочие места для инвалидов, как слабо защищенной категории граждан. Это позволяет достигать поставленной общественно значимой цели по обеспечению реальной занятости лиц с ограниченными возможностями.

С определенной долей условности в отдельную группу можно объединить мероприятия по реализации государственной социальной политики, воплощение которых было запланировано на несколько лет вперед. Так, к 2018 г. было запланировано повышение средней заработной платы ряда категорий работников, в том числе профессорско-преподавательского состава образовательных организаций и научных сотрудников, средняя заработная плата которых согласно плану мероприятий должна составлять до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе. И как же обстоит дело в реальности? Увы, но до заявленного в 200% показателя нам еще далеко.

Завершить данную статью хотелось бы отдельными выдержками из Концепции, ставящей в качестве одной из задач нашего государства переход к инновационному социально ориентированному типу экономического развития. Для этого потребуются проведение реальных и эффективных инвестиций в человеческий капитал в целях создания благоприятных условий для развития способностей каждого человека, улучшения условий жизни населения, повышения качества социальной сферы, повышения конкурентоспособности человеческого потенциала.

Итогом эффективной реализации обозначенного направления должно стать:

- решение демографических проблем;
- повышение уровня жизни населения;
- создание условий для устойчивого повышения заработной платы;
- формирование эффективных механизмов регулирования рынка труда;
- обеспечение возможности получения качественного образования и медицинской помощи;
- обеспечение населения доступным и качественным жильем;
- создание эффективной адресной поддержки малоимущих;
- предоставление социальных услуг социально уязвимым слоям населения, включая детей, пожилых людей, инвалидов и др.

А это означает, что ставить точку в исследовании социальной политики государства еще рано.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2015 № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2016. № 1 (ч. II). Ст. 212.
2. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. - М.: Проспект, 2017. - 688 с.
3. Гусев А.Ю. Судебная защита права российских граждан на социальное обеспечение: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2017. - 27 с.
4. Аншукова Т.Б. Социальное положение российских пенсионеров в современных условиях: автореф. дис. ... канд. соц. наук. - Улан-Удэ, 2017. - 33 с.
5. Барина Г.В. Инвалидность как социальный феномен современного российского общества: социально-философский анализ: автореф. дис. ... д-ра филос. наук. - М., 2015. - 51 с.
6. Бутько С.А. Модернизация системы обязательного пенсионного страхования на основе целевого накопительного финансирования: автореф. дис. ... канд. экон. наук. - Новосибирск, 2017. - 23 с.
7. Шахрай С.М. Конституционное право Российской Федерации: учебник. - 4-е изд., изм. и доп. - М.: Статут, 2017. - 624 с.
8. Нудненко Л.А. Конституционное право России: учебник. - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 500 с.
9. Черепанов В.А. Конституционное право России: учебник. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2016. - 368 с.

10. Основы социального государства: учебное пособие / сост. Ю.П. Вахрушев. - Иркутск: БГУЭП, 2014. - 68 с.

11. Старшова У.А. Конституционные основы социального государства в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. - Саратов, 2004. - 219 с.

12. Добрынин Е.Ю. Конституционно-правовая характеристика Российской Федерации как социального государства: дис. ... канд. юрид. наук. - Челябинск, 2011. - 229 с.

13. Моисеев В.В. Социальная политика современной России: монография / В.В. Моисеев. Изд. 2-е, испр. и доп. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. - 447 с.

14. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» // Собрание законодательства РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.

15. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 19. Ст. 2334.

16. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 18.07.2019) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

17. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики / Труд и занятость инвалидов. URL: <http://www.gks.ru>

САНКЦИИ ЕС И США В ОТНОШЕНИИ РОССИЙСКОГО ОПК КАК ФАКТОР ЕГО РАЗВИТИЯ В 2014-2019 ГГ.

Подвигайло А.А.

канд. истор. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Одним из важных следствий санкционной политики ЕС и США, проводимой ими после крымских событий 2014 года, в отношении российской экономики должно было стать ослабление военного потенциала Российской Федерации. Для чего против нашей страны был введён запрет на импорт технологий военного и двойного назначения – что по мнению руководства ЕС и США должно было затруднить разработку новых видов вооружения, а также производство и модернизацию уже запущенной в серийное производство военной техники.

В ходе реализации санкционной программы, в марте 2014 года США прекратило экспорт в Россию товаров и продукции так называемого двойного назначения. Ограничения касаются поставок в РФ продукции на \$1,5 млрд в год (около 10% годового импорта России из США) — это в основном детонаторы, программное обеспечение и акустические приборы, импортируемые преимущественно госструктурами [1]. Так в сентябре 2014 года ЕС запретил поставки товаров двойного назначения 9 компаниям ОПК из РФ. В список санкционных компаний попали концерн "Калашников", ОАО "Тульский оружейный завод", АО "Сириус" (производит оптоэлектронику для военного и гражданского использования), ассоциация "Станкоинструмент" (специализируется на механической инженерии), компания "Химкомпозит" (производит материалы для оборонной промышленности) [2].

Подводя итоги первого года санкций в отношении российской оборонной промышленности, отечественные аналитики отмечали, что «ОПК РФ, прожив год под санкциями, чувствует себя уверенно», так как были найдены новые рынки сбыта. Подчёркивалась «бессмысленность введённых санкций», так как «на фоне санкций Запада в России развернута масштабная программа импортозамещения, в том числе и в секторе ОПК» [6].

Подобные оценки спустя год после введения санкций нельзя назвать корректными, по ряду причин: во-первых, введённые санкции носили «стратегический характер» и вводились на длительный период времени, поэтому оценивать их эффективность необходимо в долгосрочной перспективе; во-вторых, санкции не распространялись на уже заключённые контракты, санкции распространялись на все новые контракты (то есть и те которые планировали заключить в перспективе); в-третьих санкциям со стороны США и ЕС подвергся не только российский ОПК, а вся российская промышленность в целом [4]. Стагнация в российской экономике вызванная санкционной политикой ЕС и США, должна была привести, в перспективе, к сокращению финансирования ВПК, по причине свёртывания гособорозаказа [7].

С учётом долгосрочности стратегии экономической войны ведущейся ЕС и США против России, нам представляется, несколько преждевременной, возможность оценить все аспекты её влияния на отечественный ВПК. Однако, по истечении пятилетнего промежутка времени, с момента введения первых санкций, некоторые выводы сделать можно.

Экономика России, в целом, выдерживает введённые против неё (на данный момент) санкции и ВВП страны имеет тенденции не к падению, а к росту. Так, в 1915 году было отмечено падение ВВП до –

2,5%, в 2016 году был отмечен слабый рост – 0,3%. В 2017 году рост экономики составил – 1,6%, а в 2018 году рост ВВП составил 2,3 % [11].

В свою очередь российские военные оценивают результаты введённых санкций двояко. В июне 2019 года заместитель министра обороны Российской Федерации Александр Фомин заявил, что, по его мнению, антироссийские санкции оказали как негативное, так и позитивное влияние на российскую военную промышленность. Негативное влияние А. Фомину видится, в первую очередь, в срыве «сроков поставок российских систем вооружений иностранным заказчикам». Позитивное влияние. По мнению Фомина проявилось в том, что «государству в условиях внешних ограничений пришлось реанимировать уже закрытые производства и инициировать разработку и производство отсутствующих в России комплектующих для военной техники» [10].

Нет единой точки зрения на влияние западных санкций на российский ВПК и среди зарубежных аналитиков. Ряд экспертов отмечает негативные факторы санкций США и ЕС в отношении российского ОПК. Так по мнению западных военных экспертов «Россия успешно произвела прототипы новых систем вооружения, но пока не может поставить их на серийное производство» [8]. Так же западные дипломаты и военные отмечают, тот факт, «что Россия проводит модернизацию своих вооруженных сил значительно медленнее, чем Китай» [8].

Другие эксперты считают, что «Западные и украинские санкции действительно поставили российскую оборонную промышленность в очень трудное положение: прекращение доступа к западным и украинским комплектующим и оборонно-промышленному оборудованию замедлило процесс построения кораблей для ВМФ и транспортных самолётов для ВВС», однако, «адаптивные меры, предпринятые российским руководством в период после марта 2014 г., создали условия для закрытия брешей в поставках и, по всей видимости, способствовали уменьшению зависимости промышленности от санкций в будущем. Тот факт, что производство оборонно-промышленной продукции продолжало расти, в основном является следствием комплексных и хорошо продуманных в институциональном отношении ответных мер российского руководства, подкрепившего свои действия крупными финансовыми ресурсами» [9].

По мнению научного сотрудника Центра военно-морского анализа и Института Кеннана – Майкла Кофмана, в 2019 году расходы российского бюджета на оборону составили около 150-180 млрд долларов (больше, чем Великобритания и Франция вместе взятые) [3]. Такой

уровень расходов, отмечает автор, России удавалось сохранять на протяжении пяти лет конфронтации и санкций.

В целом можно отметить, что и западные и отечественные эксперты отечественный ОПК, благодаря принятым правительством мерам по многим параметрам адаптировался к введённым против него санкциям. Но это - не означает полного решения всех проблем, стоящих перед отечественным ОПК. Его развитие требует постоянных денежных инвестиций и инвестиций человеческого капитала. Поэтому для отечественного ВПК главной угрозой будут не санкции против отдельных отечественных оборонных предприятий и КБ, а экономические санкции против российской промышленности и банков, которые приведут к снижению финансирования оборонных программ. Так правительство РФ начало снижать расходы на силовой блок с 2017 года: если в прошлом году они совокупно составили 5,832 трлн рублей, то в 2017-м — уже 4,779 трлн, а к 2019-му сократятся до 4,708 трлн рублей. Итого с 2016 года расходы на силовой блок упадут на 19,3% [5].

Таким образом, можно сделать следующие выводы: санкции против отдельных российских оборонных предприятий и КБ не привели российскую оборонную промышленность к кризису. Однако, вызванное экономическими санкциями против России снижение финансирования сферы ОПК, несёт в себе самый серьёзный негативный эффект, который предстоит преодолеть в ближайшем будущем.

Список литературы

1. Бутрин Дмитрий, Едовина Татьяна. США заблокировали экспорт в Россию продукции двойного назначения. [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2439451> (дата обращения 16.10.19).
2. Гунеев С. ЕС запретил поставки товаров двойного назначения 9 компаниям ОПК из РФ. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20140912/1023762357.html> (дата обращения 16.10.19).
3. Корякин О. Больше, чем кажется: в США раскрыли секрет военного бюджета России. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2019/05/06/bolshe-chem-kazhetsia-v-ssha-raskryli-sekret-voennogo-biudzheta-rossii.html> (дата обращения 16.10.2019).
4. Моисеев В.В. «Импортозамещение: проблемы и перспективы в России». Берлин, Директ-Медиа, 2016.362 с.
5. Мягченко О. Снять оборону. К 2019 году расходы госбюджета на оборону и безопасность упадут на 20% [Электронный ресурс] URL: https://www.dp.ru/a/2017/09/28/Rashodi_na_oboronku_za_tr (дата обращения 16.10.19).

6. Никольский А. ОПК РФ, прожив год под санкциями, чувствует себя уверенно. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20150313/1052414034.html> (дата обращения 16.10.19).

7. Подвигаило А.А. Особенности геополитического противостояния России и Запада в исторической ретроспективе //Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы Всероссийск. науч.-практ. конф., Белгород, 18–19 окт. 2018 г. /Белгор. гос. технол. ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. С.94-102.

8. Reuters: Модернизация российских вооруженных сил идет не так бойко, как заявлено. [Электронный ресурс] URL: <https://www.golos-ameriki.ru/a/russian-arms-procurement-in-trouble/4799533.html> (дата обращения 16.10.2019).

9. Connolly Richard. Russia's Response to Sanctions. [Электронный ресурс] URL: <https://interaffairs.ru/news/show/20943> (дата обращения 16.10.2019)

10.Шилов И. Минобороны РФ оценило влияние западных санкций на ВПК. [Электронный ресурс] URL: <https://regnum.ru/news/polit/2657036.html> (дата обращения 16.10.2019).

11.Экономика России. [Электронный ресурс] URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика_России (дата обращения 16.10.2019).

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФИЛЬНЫХ КАФЕДР ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКА

Рудов Д.Н.

канд. юридич. наук, доцент

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Антонов А.Е.

канд. юридич. наук.

Белгородский юридический институт МВД России

им. И.Д. Путилина

Сегодня как никогда остро стоит вопрос о необходимости формирования качественного кадрового потенциала органов внутренних дел Российской Федерации. Подготовка специалистов в этом направлении должна отвечать современным требованиям, предъявляемым обществом к конкретному виду деятельности. Актуальность этого вопроса

обусловлена рядом факторов, среди которых в качестве важнейших выступают социальные процессы в обществе и реформа системы образования в Российской Федерации в целом.

С целью повышения уровня подготовки специалистов для органов внутренних дел Российской Федерации в Белгородском юридическом институте МВД России имени И.Д. Путилина¹ предприняты ряд нестандартных мер направленных на всестороннее вовлечение обучающихся курсантов и слушателей в обучение и тем самым повышению уровня образования. При этом значительное значение при подготовке высококлассных специалистов имеет и прогнозирование в деятельности профильных кафедр института.

Так помимо осуществления образовательного процесса и тесно связанных с ним воспитательной работы, работы с ветеранами и другими направлениями деятельности институт активно работает с территориальными органами МВД России, совместно с которыми проводится работа по совершенствованию форм и методов подготовки высокопрофессиональных кадров, соответствующих современным криминальным вызовам, а также складывающимся социально-политическим и экономическим условиям. Подготавливаемые сотрудники должны быть способны эффективно решать поставленные задачи с учетом повышения престижа службы. Одним из направлений указанной работы является проведение анкетирования руководителей практик от территориальных органов МВД России с целью выявления проблемных аспектов в подготовке специалистов, а также составления прогноза на подготовку необходимых специалистов. Кроме этого важно отметить, что анкетирование позволяет скорректировать и процесс обучения специалистов в частности уделения большего или меньшего объема на изучение конкретных тем профильных учебных дисциплин. Так в качестве примера можно привести производство анкетирования руководителей учебной практики курсантов 131 взвода факультета подготовки дознавателей, проходящих практику в УМВД России по Белгородской области в 2019 году. В ходе анализа представленных анкет профильной кафедрой института (кафедрой уголовного процесса) скорректирована программа подготовки специалистов в части увеличения объема часов самостоятельно подготовки при изучении ряда тем учебной дисциплины «Уголовно-процессуальное право (уголовный процесс)» [1]. Кроме этого высказанные руководителями практик предложения позволили профессорско-преподавательскому составу профильных кафедр института спрогнозировать наиболее актуальные

¹Далее – «институт».

направления научной деятельности курсантов и слушателей института, а также задали направления в части переработки материалов заданий практикумов, тематики курсовых работ и тематики выпускных квалификационных работ.

Отдельно стоит остановиться на прогнозировании в части актуальности научных исследований курсантов и слушателей института. Так согласно локальных нормативных правовых актов института курсанты и слушатели вправе при подготовке тем курсовых работ и выпускных квалификационных работ выбирать тематику, которая наиболее актуальна в деятельности органов внутренних дел. То есть, курсант или слушатель института «не привязан» к тематике, которая указана в методических рекомендациях или закреплена приказом института (выпускные квалификационные работы). При этом растет количество выпускных квалификационных работ выполняемых на основе научно-исследовательских работ.

Данное направление, безусловно, наиболее перспективно и позволяет сформировать у обучающегося все необходимые компетенции. При этом алгоритм деятельности курсантов (слушателей) института в данном направлении выработан четко и не нуждается в корректировке. При этом можно выделить следующие этапы данной деятельности.

1. Курсант института при прохождении учебной практики на 3-ем курсе института совместно с руководителем практики из числа сотрудников территориальных органов МВД России выбирает наиболее актуальное направление деятельности. Возможно это проблемное направление деятельности конкретного подразделения МВД России. При этом осуществляется сбор эмпирического материала необходимо для разработки конкретной темы.

2. По результатам прохождения учебной практики происходит ее защита, и сотрудники института корректируют выбранное курсантами направление исходя из прогнозов совершенствования отечественного законодательства и научной составляющей темы.

3. В течение 4-ого курса обучения курсанты разрабатывают указанную тему в рамках деятельности научного кружка кафедры в части написания научно-исследовательских работ, статей, выступление на различных научных форумах и т.д. При этом курсант работает с конкретным преподавателем, который с высокой долей вероятности станет его научным руководителем при написании выпускной квалификационной работы. Так по кафедре уголовного процесса при закреплении выпускных квалификационных работ на 2019/2020 учебный год из 28 курсантов очной формы обучения (включая иностранных слушателей) 18 выполняют выпускные квалификационные работы по темам,

разработанным ранее в период обучения в институте, при этом руководителями всех 18 выпускных квалификационных работ являются руководители научно-исследовательских работ, ранее подготовленных по кафедре [1].

4. В период подготовки прохождения производственной, в том числе и преддипломной, практик курсанты получают задание на разработку темы своей выпускной квалификационной работы, при этом в приказе и закреплении тем выпускных квалификационных работ закрепляется именно темы ранее разработанная курсантом (исходя из корректировки научным руководителем и прогноза о целесообразности разработки именно данной темы для деятельности органов внутренних дел).

5. В период прохождения производственной, в том числе и преддипломной, практик слушатель (ранее курсант) выполняет задание, сформированное на кафедре, также собирает необходимые материалы для формирования выпускной квалификационной работы в окончательном виде. При этом осуществляется и научное сопровождение темы в части подготовки необходимых научно-исследовательских материалов.

6. По окончании работы по выпускной квалификационной работе происходит ее публичная защита. При этом участие в ее защите происходит с представителями заказчиков специалистов – представителей территориальных органов МВД России направивших слушателей (ранее курсантов) на обучение. При этом как показывает практика именно слушатели, осуществлявшие подготовку выпускной квалификационной работы по указанной схеме наиболее хорошо подготовлены к защите выпускной квалификационной работы, так как длительный период времени разрабатывали конкретную тематику и знают по ней практически все актуальные вопросы, как теории, так и правоприменительной практики. Отдельно стоит отметить и практику публичных выступлений курсантов (слушателей) института по разрабатываемым темам, что позволяет выработать стрессоустойчивость при публичных выступлениях.

Подводя итог необходимо отметить, что прогнозирование в деятельности профильных кафедр образовательных организаций МВД России, при подготовки высококлассных кадров, имеет большое значение. Прогнозирование позволяет сориентировать будущих специалистов по наиболее актуальным направлениям будущей практической деятельности и позволяет сформировать необходимые компетенции, предусмотренные по конкретной специальности (направлению подготовки).

Список литературы

1. Материалы, полученные на кафедре уголовного процесса Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина.

Научное издание

ДИАГНОСТИКА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ
СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ

Материалы Национальной
научно-практической конференции

Подписано в печать 30.11.19 Формат 60x84/16. Усл. печ.л. 11,6 Уч.-изд.л. 12,5
Тираж 100 экз. Заказ Цена
Отпечатано в Белгородском государственном технологическом университете
им. В.Г. Шухова
308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46