

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»
СИБИРСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ**

ОБЩЕСТВО В ЭПОХУ ПЕРЕМЕН: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

**Материалы
II Всероссийской научной конференции студентов,
аспирантов и молодых ученых с международным
участием, проводимой в рамках III Международного
форума студентов, аспирантов и молодых ученых
«Управляем будущим!»**

19—20 ноября 2015 года

Часть I

**Новосибирск
2016**

ББК 65.050я431 + 67.4я431
О 285

Ответственный и научный редактор

О. В. Симагина — д-р экон. наук, доцент, заместитель директора,
заведующий кафедрой менеджмента
Сибирского института управления — филиала РАНХиГС

Редакционная коллегия

Д. В. Березняков — канд. полит. наук, доцент, зав. кафедрой государственного и муниципального управления Сибирского института управления — филиала РАНХиГС; *Е. А. Рапоцевич* — канд. физ.-мат. наук, доцент, зав. кафедрой информатики и математики Сибирского института управления — филиала РАНХиГС; *И. В. Доронина* — канд. психол. наук, доцент зав. кафедрой управления персоналом Сибирского института управления — филиала РАНХиГС; *И. М. Войтик* — канд. психол. наук, доцент, зав. кафедрой психологии Сибирского института управления — филиала РАНХиГС; *Г. С. Пошевнев* — д-р социол. наук, профессор, зав. кафедрой социологии и социального управления Сибирского института управления — филиала РАНХиГС

О 285 Общество в эпоху перемен: современные тенденции развития : материалы II Всероссийской научной конференции с международным участием, проводимой в рамках III Международного форума студентов, аспирантов и молодых ученых «Управляем будущим!», 19—20 ноября 2015 г. : в 3 ч. Ч. 1. — Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2016. — 358 с.

ISBN 978-5-8036-0722-9 (ч. 1)
ISBN 978-5-8036-0721-2

В настоящий сборник вошли материалы II Всероссийской научной конференции с международным участием «Общество в эпоху перемен: современные тенденции развития», которая проходила в рамках III Международного форума студентов, аспирантов и молодых ученых «Управляем будущим!».

Авторы рассматривают широкий круг управленческих проблем. Основными направлениями исследования участников конференции являются вопросы государственного и муниципального управления, информационные технологии в управлении, вопросы профессионального развития кадров, психологии и социологии управления, теории и практики современного менеджмента.

ББК 65.050я431 + 67.4я431
ISBN 978-5-8036-0722-9 (ч. 1) © ФГБОУ ВО «Российская академия
ISBN 978-5-8036-0721-2 народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации», 2016

РАЗДЕЛ I
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ПУБЛИЧНОЙ ПОЛИТИКИ,
ГОСУДАРСТВЕННОГО
И МУНИЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ

И. В. Айкашев

Академия социального управления, г. Москва

РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСА МЕР ПО РЕШЕНИЮ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ В ШАТУРСКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ

В работе рассмотрены демографические процессы в Российской Федерации в целом и Московской области и Шатурском районе в частности.

Выявлены основные социальные проблемы, влияющие на демографическую характеристику Московской области: высокий уровень безработицы, низкий уровень жизни на периферии, высокий уровень смертности, маятниковая миграция, постоянный отток населения в региональный центр, маленькие социальные выплаты женщинам, имеющим детей.

В Шатурском муниципальном районе важными представляются следующие особенности. Во-первых, это низкая плотность населения на территории района, слабое развитие инфраструктуры и недостаток рабочих мест в сельской местности. Во-вторых, на протяжении долгих лет сохраняется естественная убыль населения, остаются высокими показатели миграционного прироста. В-третьих, прослеживается тенденция к снижению численности населения, занятого в экономике района. Это связано с оттоком трудоспособного молодого населения в соседние регионы Российской Федерации и районы Московской области. В-четвертых, наблюдается низкий уровень медицинского обслуживания, что связано с дефицитом квалифицированных медицинских работников и недостаточным количеством новейшего медицинского оборудования.

В данном исследовании также обозначены основные направления муниципальной социально-экономической политики, которые могут повлиять на решение обозначенных выше социальных проблем. Так, в 2014 г. было введено в эксплуатацию 20 267,4 кв. м жилой площади, проведена массовая диспансеризация взрослого населения ей было охвачено 9 759 человек (69,9 %), проведен комплекс мероприятий по работе с молодежью, по развитию физкультуры и спорта в Шатурском районе, которых охватил около 12 тыс. представителей молодежи.

Поскольку основные демографические проблемы связаны с молодежью, ее уровнем жизни, трудоустройства и состояния здоровья, целесообразным представляется разработать комплекс мер в рамках мо-

лодежной политики. Необходимо на базе центра труда и занятости создать отдел по содействию трудоустройству выпускников высших и профессиональных учебных заведений, проживающих на территории района. Недостатка в рабочих кадрах в Шатурском районе не наблюдается, а вот высококвалифицированных кадров недостаток. Эту проблему можно решить, если предоставлять местным абитуриентам и студентам профильных вузов гарантии трудоустройства по месту жительства. В целях повышения рождаемости можно создать фонд для поощрения развития института семьи при местной администрации, который будет оказывать финансовую поддержку семьям с детьми, родители в которых заняты в муниципальных организациях. Изменения в системе здравоохранения, внедрение современного медицинского оборудования и пропаганда здорового образа жизни также должны оказать положительное влияние на демографические показатели. Финансирование данных мероприятий возможно осуществить за счет государственных и региональных краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных программ, а также за счет местных ресурсов.

*Научный руководитель — канд. полит. наук
У. И. Сересова*

Л. Р. Ахунова

Башкирский государственный университет, г. Уфа

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОГО
УПРАВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ
СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ
УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ**

В условиях экономической стагнации в стране и сокращения доходов бюджетов всех уровней актуализируется проблема повышения эффективности деятельности государственных органов власти. Во-первых, для своевременного реагирования на экономические вызовы требуется более компактная, современная и эффективная система государственного управления, как на федеральном, так и на региональном уровне. Во-вторых, необходимо сокращать расходы на содержание госаппарата при сохраняющемся объеме бюджетных обязательств и возрастающих требованиях к качеству предоставляемых услуг. Остро стоят вопросы эффективной организации деятельности, снижения затрат, повышения результативности¹.

Понятие эффективности деятельности органов государственного управления включает в себя, на наш взгляд, несколько составляющих: производительность как соотношение объема произведенных продуктов и услуг к понесенным затратам, результативность как достижение искомым целей в результате осуществления деятельности, качество как удовлетворение потребностей потребителей, экономия как соблюдение принципов экономической целесообразности. Для того, чтобы адекватно оценить и в дальнейшем совершенствовать эффективность деятельности органов публичного управления, необходима достоверная информация об их затратах. Большинство государственных учреждений в нашей стране используют сметно-штатный метод планирования затрат и составления отчетности. Он не позволяет проследить цепочку создания стоимости и оценить себестоимость осуществляемых учреждением процессов, производимых продуктов, услуг, обслуживания клиентов. Современный метод учета затрат, позволяющий решать та-

¹ Чалдаева Л. А. Модернизация экономики: обоснование и экономическая эффективность // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. — 2010. — № 25. — С. 24—28.

кие задачи, — это метод учета затрат по видам деятельности или дифференцированный учет затрат или ABC (Activity-Based Costing). В отличие от сложившейся в государственных органах власти практики распределять понесенные расходы по центрам затрат (как правило, структурным подразделениям), метод ABC предполагает выявление осуществляемых в учреждении работ (видов деятельности) и разнесение на них расходов в соответствии с коэффициентами использования ресурсов (кост-драйверами). Это позволяет соотносить расходы учреждения не со служащими, а с деятельностью.

Получение достоверной информации о себестоимости процессов, продуктов и услуг государственного органа власти делает возможным проведение анализа затрат с целью повышения эффективности деятельности. Метод функционально-стоимостного анализа, широко распространенный в промышленных и коммерческих предприятиях, может быть применен для этой цели в органах публичного управления.

Функционально-стоимостной анализ (ФСА) деятельности органа публичного управления — это метод системного исследования процессов (производства продуктов, услуг, обслуживания клиентов) органа публичного управления, направленный на минимизацию затрат на их осуществление при сохранении (повышении) их качества и полезности¹. Суть метода заключается в выявлении процессов, продуктов, услуг, клиентов объекта и соотношении их с его структурными элементами учреждения и затратами на их обеспечение.

Ключевым этапом ФСА является построение функционально-стоимостной диаграммы относительной значимости процессов и затрат на их осуществление, позволяющей увидеть диспропорции в данном соотношении. В случае, если относительная стоимость операции процесса существенно превышает относительную значимость, необходимо принять меру по ее оптимизации. ФСА предполагает использование методов поиска решений, таких как ТРИЗ, метод мозгового штурма и др.

По результатам анализа могут быть предложены варианты оптимизации процессов с использованием методов реинжиниринга бизнес-процессов. Также могут возникнуть предложения по передаче каких-либо обеспечивающих функций на аутсорсинг. Повышение качества продуктов может быть достигнуто за счет применения методов управления качеством.

¹Моисеева Н. К. Основы теории и практики функционально-стоимостного анализа: учебное пособие для техн. спец. Вузов. — М.: Высш. шк., 1988. С. 14.

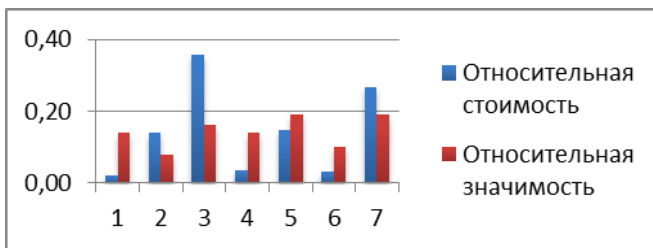


Рисунок 1 — Функционально-стоимостная диаграмма процесса органа публичного управления

Расчетная экономическая эффективность от внедрения новых решений определяется (если целью ФСА было снижение текущих затрат при сохранении уровня качества объекта) с применением следующей формулы:

$$K_{\text{ФСА}} = \frac{C_p - C_{\text{Ф}}}{C_{\text{Ф}}} \rightarrow \max, (1)$$

где: $K_{\text{ФСА}}$ — коэффициент снижения текущих затрат (экономическая эффективность ФСА),

C_p — реально сложившиеся совокупные затраты на процесс,

$C_{\text{Ф}}$ — минимально возможные затраты (по результатам предлагаемых оптимизационных мероприятий)¹.

Обобщая вышеизложенное можно сделать вывод о том, что повышение эффективности деятельности органов публичного управления во многом зависит от организации системы учета и управления затратами в них. Для совершенствования процесса управления затратами в государственных органах власти целесообразно применять современные методы, хорошо зарекомендовавшие себя в частном секторе экономики, такие, как учет затрат по видам деятельности и функционально-стоимостной анализ.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
Р. Х. Марданов*

¹ Керимов Э. Э. Роль функционально-стоимостного анализа в исследовании потребительских свойств товаров // Маркетинг в России и за рубежом. — 2000. — № 4. — С.94.

А. А. Бартош

Читинский филиал РАНХиГС, г. Чита

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ПОДДЕРЖКИ МОНОГОРОДОВ

В настоящее время исследование проблем социально-экономического развития монопрофильных муниципальных образований остается крайне актуальным.

Впервые за последние десятилетия на государственном уровне решение о необходимости поддержки моногородов было принято в 2009 году после обострения ситуации в них вследствие масштабного финансового кризиса. На основе сформулированных Министерством регионального развития Российской Федерации (далее — Минрегион России) критериев на федеральном уровне был сформирован перечень моногородов, состоящий из 335 населенных пунктов. В каждом моногороде совместными усилиями региональных и местных властей был разработан Комплексный инвестиционный план развития (далее — КИП), представляющий собой программный документ по модернизации экономики и социальной сферы моногорода и включающий в себя ресурсообеспеченный пакет инвестиционных проектов и мероприятий.

Основной стратегической целью действий органов власти и ключевым принципом оказания государственной поддержки моногородам является содействие диверсификации их экономики и уход от монопрофильности, т. е. преодоление зависимости жизнедеятельности поселения от градообразующего предприятия.

В 2010-2011 годах основным механизмом государственной поддержки стали дотации и бюджетные кредиты, направленные на модернизацию инженерной инфраструктуры моногорода для реализации альтернативных инвестиционных проектов (поддержка из федерального бюджета оказана 50 моногородам на сумму 24 млрд. рублей)¹. Соответственно основной критерий выделения средств — наличие крупного инвестиционного проекта, не связанного с деятельностью градообразующего предприятия, и инфраструктуры для его реализации. В 2012-2013 годах поддержка моногородов сводилась в основном к субсидиям на реализацию региональных программ обеспечения занятости

¹ Официальный сайт Внешэкономбанка России [электронный ресурс]. URL: [http:// www.veb.ru/strategy/region/mono/](http://www.veb.ru/strategy/region/mono/) (дата обращения: 20.10.2015 г.)

населения, содействия развитию малого и среднего предпринимательства и финансированию капитального ремонта многоквартирных домов.

Оживление государственной политики в отношении монопрофильных муниципальных образований произошла после передачи полномочий по их развитию от Минрегиона России Министерству экономического развития Российской Федерации (далее — Минэкономразвития России). Впервые законодательно закрепив критерии отнесения муниципалитетов к монопрофильным¹, Минэкономразвития России сформировал обновленный перечень моногородов, разделив их на 3 категории: с наиболее сложным социально-экономическим положением; с наличием рисков ухудшения; со стабильной социально-экономической ситуацией. В соответствии с нормативно-правовой базой в настоящее время на получение финансовой поддержки за счёт средств некоммерческой организации «Фонд развития моногородов» (создана в октябре 2014 года Внешэкономбанком России и получила субсидию из федерального бюджета²), а также на создание территории опережающего социально-экономического развития могут рассчитывать только кризисные моногорода (категория 1).

По существу смены подходов к содействию развития моногородов не произошло: средства федерального бюджета предоставляются на развитие инженерной инфраструктуры для реализации альтернативных инвестиционных проектов. При этом реальное положение дел в моногородах требует от государства более гибких форм поддержки, ориентированных на поселения с низким инвестиционным потенциалом, либо вообще без перспектив развития.

По результатам проведенного анализа основными препятствиями для получения государственной поддержки являются: дефицит или полное отсутствие инвестиционных проектов в моногородах (особенно в небольших численностью до 16 тыс. человек), низкий уровень проработки имеющихся проектов, отсутствие проектных команд в муни-

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 29.07.2014 года № 709 «О критериях отнесения муниципальных образований РФ к монопрофильным (моногородам) и категориях монопрофильных муниципальных образований (моногородов) в зависимости от рисков ухудшения из социально-экономического положения [электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/docs/14049/> (дата обращения: 01.11.2015 г.)

² Постановление Правительства Российской Федерации от 11.11.2014 № 1186 «О предоставлении из федерального бюджета в 2014-2017 годах субсидии некоммерческой организации «Фонд развития моногородов» [электронный ресурс]. URL: http://government.ru/dep_news/15648/ (дата обращения: 01.11.2015 г.)

ципалитетах и регионах, а также неготовность населения к трансформации моногорода.

В Забайкальском крае из восьми моногородов, включенных в федеральный перечень, пять являются кризисными, у трех — есть признаки ухудшения ситуации. По результатам анализа КИПов моногородов края и стратегии развития региона, только г. Краснокаменск имеет реальные альтернативные проекты, планы по созданию территории опережающего развития и может рассчитывать на государственную поддержку. Остальные поселения, не имея значительных финансовых, управленческих и инвестиционных ресурсов выхода из кризисных ситуаций, должны искать внутренние «точки роста» и потенциалы развития самостоятельно.

Результаты анкетирования, проведенного в апреле-мае 2015 года в моногородах Забайкальского края (пгт Жирекен и пгт Кокуй), продемонстрировали значительное влияние патерналистских настроений жителей и их неготовность к трансформации моногорода. 73,3 % опрошенных считают, что для кардинального улучшения социально-экономической ситуации в поселении необходимо восстановить и модернизировать градообразующее предприятие. Чуть более трети респондентов отметили необходимость развивать малое предпринимательство, при этом всего 10 % опрошенных хотели бы заняться собственным делом. Более половины (56,7 %) не готовы стать предпринимателями.

Возлагая ответственность за судьбу поселения на градообразующее предприятие, а также негативно оценивая деятельность региональных и районных властей (более 80 % опрошенных оценивают их деятельность негативно), население моногородов остается пассивным в решении вопросов развития территории.

В этой связи важным направлением деятельности органов государственной власти при тесном взаимодействии с экспертным сообществом должна стать активная работа с населением моногородов: от оценки их настроений до формирования и воспитания компетенций, в том числе предпринимательских, а также формирование и обучение проектных команд в органах местного самоуправления монопрофильных муниципальных образований.

*Научный руководитель — канд. геогр. наук
А. П. Чечель*

Е. А. Бочкарева

Алтайский государственный университет, г. Барнаул

**ОБ ОЦЕНКЕ ПЛАНОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ Г. БАРНАУЛА)**

Деятельность органов местного самоуправления (далее — МСУ) оценивается рядом объективных показателей. Основным документом, призванным оценить эффективность муниципального управления, стал Указ Президента РФ от 28.04.2008 № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» (далее — Указ № 607)¹. Согласно данному документу перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов МСУ данных муниципальных образований стал состоять из 13 пунктов.

Еще одним документом, координирующим процесс оценки эффективности деятельности муниципальных органов, является Постановление Правительства РФ от 17.12.2012 № 1317 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» и подпункта «и» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». Данный документ утверждает перечень дополнительных показателей для оценки эффективности деятельности органов МСУ городских округов и муниципальных районов и включает 27 пунктов. Предметом оценки являются результаты деятельности органов МСУ в следующих сферах: экономическое развитие, дошкольное образование, общее и дополнительное образование, культура, физическая культура и спорт, жилищное строительство и обеспечение граждан жильем, жилищно-коммунальное хозяйство, организация муниципального управления, энергосбережение и повышение энергетической эффективности и др.

¹ Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов: Указ Президента от 28.04.2008 № 607 (ред. от 14.10.2012 № 1384) // Собрание законодательства РФ, 22.10.2012, № 43, ст. 5815.

Оценить эффективность органов местного самоуправления также можно, проанализировав качество работы в области планирования их деятельности на будущие периоды.

Рассмотрим практические примеры. С целью соблюдения принципа гласности и открытости муниципальных органов на официальном сайте г. Барнаула опубликованы доклады главы администрации г. Барнаула о достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов МСУ городского округа за четыре года. В них отражаются фактические результаты деятельности органов МСУ за три года и плановые на три года вперед. Нами были проанализированы плановые показатели на 2014 год, представленные в докладе главы за 2013 год, и фактические из доклада за 2014 год. По 12-ти пунктам из общего перечня (всего их 40) муниципальные органы г. Барнаула выполнили план в полном объеме, по 14-ти перевыполнили и по 12-ти пунктам план выполнить не удалось, но при этом лишь по 5-ти из них не наблюдается улучшения по сравнению с предыдущим годом. Это такие характеристики как «Число субъектов малого и среднего предпринимательства в расчете на 10 тыс. человек населения», «Доля среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) малых и средних предприятий в среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) всех предприятий и организаций» и др. Снижение данных показателей связано с последствиями негативных явлений в экономике во втором полугодии 2014 года. Проанализировав данные показатели, можно сделать вывод, что эффективность органов МСУ г. Барнаула находится на достаточно высоком уровне.

Улучшение многих показателей достигается в рамках реализации различных программ. В Барнауле по состоянию на 31.12.2014 в реестр утвержденных и действующих городских программ входила 61 программа. По состоянию на 30.09.2015 их осталось 30¹.

В дальнейшем мы планируем продолжить анализ данной темы, т. к. ее актуальность повышается в ходе изменения организационно-правовых основ деятельности муниципальных органов городского округа.

*Научный руководитель — доцент
В. Г. Лякишева*

¹ Официальный сайт города Барнаула: [Электронный ресурс]. URL: <http://barnaul.org/strategy/programme/>.

П. Ю. Букреева, А. В. Перелыгина

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ ИНЕРЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИИ

На этапе постиндустриального развития страны человеческий капитал несет в себе колоссальную силу и огромный потенциальный доход, нужно лишь направлять его в правильное русло, подкрепить прочной материально-технической базой, периодически давать толчки во избежание стагнации. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. говорится о том, что для перехода к инновационному типу экономического развития необходима реализация ряда направлений, одним из которых является формирование и развитие того самого человеческого капитала за счет инвестиций в образование, науку, здравоохранение, повышение мобильности рабочей силы.

Однако реальная государственная политика России во многом инерционна, что не позволяет говорить о соответствии декларируемых целей и получаемых результатов. Это обуславливает актуальность темы исследования, в ходе которого основными методами явились системный подход, сравнение, анализ и синтез. В ходе анализа состояния обозначенных выше отраслей, которое мы рассматривали как результат деятельности власти, было выявлено несколько тенденций.

Во-первых, на сегодняшний день политика государства в социальной сфере такова, что стимулируется коммерциализация основных сфер. Но в силу невысоких среднедушевых доходов населения полностью доступно платное образование всего лишь для 12,7 % молодежи, а для 44,8 % платное образование недоступно вовсе. При этом гарантированное государством количество бюджетных мест в вузах предлагают сократить с нынешних 800 до 750 на 10 000 молодых людей от 17 до 30 лет, в то время как во всем мире показатели бюджетных мест рассчитываются на 10 000 общей численности жителей независимо от возраста. Таким образом, реальное количество бюджетных мест в других странах намного превышает российский показатель. Общий объем государственных и частных расходов на образование, выраженный в процентах от ВВП в России составляет 4,1, в то время как в США — 5,4, на Кубе — 12,9. При этом финан-

сирование раздела «Образование» из федерального бюджета сократят на 7,9 % в 2016 году.

Во-вторых, имеются серьезные пробелы в поддержании отрасли здравоохранения. Вследствие низких инвестиций в здоровье населения в рейтинге по продолжительности жизни Россия в 2015 году занимает 129-е место из 191, а расходы федерального и консолидированных бюджетов субъектов РФ на здравоохранение сокращаются: в 2016 году на него планируется потратить 473,7 млрд руб. против 531,4 млрд в 2015 году (сокращение на 10,9 %). Из-за низкой оплаты труда в больницах не хватает сотрудников. В докладе Счетной палаты РФ за 2015 год говорится об одновременном росте средней зарплаты работников медицинской отрасли и снижении количества врачей и работников с высшим медицинским образованием на 2,3 % (на 12,8 тыс. человек). Также уменьшилась численность среднего медицинского персонала — на 40,5 тыс. человек (2,8 %), младших медицинских работников — на 36,7 тыс. человек (5,3 %). При этом на здравоохранение в России выделяется всего 6,3 % ВВП, тогда как в США — 17,9 %, в Германии — 11,1 %.

В-третьих, невелика и отдача от инвестиций в науку. Россия вкладывает незначительную долю ВВП (1,13 % в 2014г.) на исследования и разработки, тогда как в США в эту отрасль вкладывается в два раза больше — 2,9 %, в Германии — 2,8 %. В отечественной практике наблюдается тенденция «укрупнения» научно-исследовательских проектов даже на стадии фундаментальных исследований, что выражается в увеличении финансирования сравнительно небольшого числа проектов за счет снижения их общего количества. В то время как согласно существующему мировому опыту лишь 10-15 % научных результатов доходит до уровня практической реализации. Отсюда следует, что для достижения успеха, число исследовательских проектов должно исходно многократно превосходить количество действительно реализуемых разработок.

В-четвертых, инновационному развитию человеческого капитала в РФ мешает высокая степень коррумпированности. По большей части то, что вкладывается в его развитие, либо расхищается, либо используется не по назначению. По статистике единица инвестиций в США дает в четыре раза большую отдачу, чем в России.

В результате исследования нами были сформулированы рекомендации по государственной политике в социальной сфере в условиях реализации задач инновационного развития.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
Н. Н. Скорых*

**А. Н. Бурдуковская, А. К. Дмитриева,
И. Л. Федосеева**

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТУРИЗМА В РЕСПУБЛИКЕ БУРЯТИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Туризм способен оказать существенное положительное влияние на социально-экономические показатели, что особенно ценно в связи с формированием новой социально-экономической стратегии развития Российской Федерации до 2020 года и реализации Федеральной целевой программы «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011-2018 годы)». Мировой опыт показывает, что успех в продвижении страны связан с позиционированием ее конкретных территорий. В этом свете имеет смысл укреплять межотраслевой туристский комплекс, широко используя возможности государственного и частного секторов регионов Российской Федерации.

Мероприятия, которые основаны на использование средств только из бюджета, не позволяют органам власти осуществлять масштабные проекты, обеспечивающие высокую конкурентоспособность региона. Таким образом, в настоящее время становится очевидным, что успех в достижении стратегических целей государства невозможно без партнерства органов власти и представителей частного бизнеса.

Одним из успешных проектов государственно-частного партнерства (ГЧП) в Республике Бурятия является особая экономическая зона (ОЭЗ) «Байкальская гавань». Власти предполагают, что после ввода в строй объектов ОЭЗ к 2017 году поток туристов увеличится в четыре раза до 2 миллионов в год. Правительство РФ начало выполнять свою часть обязательств, вложив в развитие инфраструктуры ОЭЗ почти 2 миллиарда рублей из запланированных 6,5 миллиарда рублей. Ожидаемый объем частных инвестиций составляет около 60 миллиардов рублей. Наряду с этим в Республике Бурятия все же есть затруднения в развитии ГЧП.

На основе данных Федерального портала «Инфраструктура и государственно-частное партнерство в России» в 2015 году Республика Бурятия входит в группу регионов с низким уровнем потенци-

ала (отсутствие опыта реализации проектов ГЧП и низкая инвестиционная привлекательность), занимая 27 место в рейтинге регионов России по уровню развития ГЧП. Это говорит о том, что на сегодняшний день в Республике существуют проблемы, которые требуют изучения и решения.

Авторы разделяют проблемы на три основных блока. В первую группу входят проблемы, связанные с нормативно-правовым регулированием. Стоит отметить, что в Республике Бурятия существует закон о ГЧП, но закон на уровне Федерации отсутствует, что приводит к сложностям в фактической реализации проекта. Во вторую группу входят проблемы, связанные с отсутствием регулирующего органа по реализации ГЧП в стране и в Республике Бурятия. На территории региона создана Корпорация развития Республики Бурятия, однако ее деятельность не имеет четких границ, целей и фактически не стимулирует осуществление проектов ГЧП. В третью группу входят проблемы, связанные с отсутствием квалифицированных кадров, которые участвуют в реализации проектов ГЧП.

Опираясь на результаты исследования, авторы разрабатывают ряд рекомендаций по совершенствованию ГЧП в Республике Бурятия. Среди них стоит выделить следующие: создание федерального закона о ГЧП, формирование единых институтов развития ГЧП, повышение уровня компетенций и знаний государственных служащих и предпринимателей в сфере ГЧП.

Соблюдение изложенных рекомендаций приведет к позитивным тенденциям развития ГЧП не только в Республике Бурятия, но и в стране в целом. Впоследствии такое сотрудничество окажет положительное влияние, как на туристическую сферу, так и на другие. В настоящее время можно говорить лишь о начале формирования практики его применения. Только проведение грамотной сбалансированной инвестиционной политики с использованием сильных сторон государственного и частного секторов, позволит достичь наилучших результатов.

*Научный руководитель — д-р экон. наук, профессор
И. В. Князева*

**А. Н. Бурдуковская, А. К. Дмитриева,
И. Л. Федосеева**

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛНЕНИЯ
В РЕСПУБЛИКЕ БУРЯТИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ
ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ «РАЗВИТИЕ
ВНУТРЕННЕГО И ВЪЕЗДНОГО ТУРИЗМА
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (2011—2018 ГОДЫ)»**

Развитие туристской отрасли является одним из эффективных механизмов поддержания устойчивости экономики. На долю туризма приходится более 3 % мирового валового внутреннего продукта (ВВП), а с учетом мультипликативного эффекта — более 9 %. В ВВП Российской Федерации доля туризма несколько ниже мировой — 2,5 %, с учетом мультипликативного эффекта — более 6 %.¹ Мировой опыт показывает, что успех развития туризма страны связан с позиционированием ее конкретных территорий. В этом свете имеет смысл укреплять межотраслевой туристский комплекс регионов Российской Федерации, широко используя возможности государственного и частного секторов.

В последнее время в Республике Бурятия произошли значительные изменения в туристической отрасли. С 01.10.2015 агентство по туризму Бурятии было упразднено, а его функции переданы министерству экономического развития и имущественного комплекса. Владимир Мединский, министр культуры РФ, 03.11.2015 заявил о возможности исключения Республики из Федеральной целевой программы «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011-2018 годы)» за неисполнение бюджета. Все это подтверждает обострившуюся актуальность тщательного изучения и глубокого анализа туристической политики в Республике Бурятия.

Одним из важнейших аспектов реализации государственной политики является исполнение Федеральных целевых программ (ФЦП). В связи с этим авторы работы считают целесообразным оценить эф-

¹ Хорева О. Б. Управление сферой туризма как фактор устойчивого развития региона (на примере Байкальского региона) / О. Б. Хорева // Социальная политика и социальное партнерство. — 2015. — № 2. — С.41.

фektivность выполнения ФЦП по туризму, используя целевые индикаторы и показатели.

Авторами работы были проанализированы следующие целевые индикаторы: численность граждан, размещенных в коллективных средствах размещения (КСР), численность иностранных граждан, размещенных в КСР. Целевые показатели, которые были оценены: площадь номерного фонда КСР, инвестиции в основной капитал средств размещения, количество койко-мест в КСР, количество лиц, работающих в КСР, объем платных туристических услуг, оказанных населению, объем платных услуг гостиниц и аналогичных средств размещения. По результатам оценки авторы пришли к выводу, что исполнение ФЦП по туризму в Республике Бурятия неэффективно, но вместе с тем необходимость использования программно-целевых методов для стимулирования развития туристической отрасли в таком регионе, как Бурятия, не вызывает сомнений.

В связи с этим ключевым моментом работы стала разработка рекомендаций, которые могут привести к улучшению значений по индикаторам и показателям исполнения ФЦП по туризму. Основываясь на эмпирических исследованиях, авторы выдвигают следующие предложения: разработка региональной программы по туризму, разработка комплексного туристического продукта, организация государственно-частного партнерства в сфере туризма, усиление общественного контроля, разработка положения о созданном комитете по туризму, включающее тщательное описание функционала и полномочий данного подразделения в министерстве экономического развития и имущественного комплекса, регулярное опубликование отчетности.

*Научный руководитель — д-р экон. наук, доцент
О. В. Симагина*

С. Б. Буянтуева, В. В. Недосеко

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ЮВЕНАЛЬНАЯ СИСТЕМА В РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАЩИТЫ ДЕТСТВА

Социальная защита детства является одним из важнейших факторов социально-экономического развития общества и основой социальной политики государства. Несмотря на изобилие форм и методов, в современной системе социальной защиты детства существуют серьезные проблемы, подтверждением которых являются довольно неутешительные данные.

Два года назад Россия заняла первое место в Европе по количеству самоубийств среди детей, в стране ежегодно выявляется более 100 тысяч новых детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, около 150 тысяч детей пребывают в сиротских учреждениях, причем 44 тысячи из них — социальные сироты. По данным правоохранительных органов, из 100 несовершеннолетних в нашей стране двое — беспризорники. Ежегодно подростками или при их соучастии в России совершается каждое девятое преступление, причем около 40 % из них относятся к категории тяжких или особо тяжких, свыше 2,5 миллиона детей в возрасте до 14 лет избиваются родителями (для каждого десятого из них побои заканчиваются смертью). Спасаясь от домашнего насилия, в год свыше 50 тысяч детей и подростков убегают из дома (еще около 20 тысяч детей в год убегают из детских домов).¹

Сказать, что ничего не предпринимается для исправления ситуации, нельзя. В 2012 году Президент России подписал «Национальную стратегию действий в интересах детей на 2012 — 2017 годы», работают программы «Дети России», «Одаренные дети», «Доступная среда». Заметную роль играет «материнский капитал», ужесточается законодательство. Но предпринимаемые меры зачастую не имеют системности, носят локальный характер, не решая проблемы в целом, часто вызывают споры и противоборство. К таковым относится и внедрение института ювенальной юстиции в нашей стране. Сегодня нет четкого механизма, регламентирующего взаимодействие социальных служб, защищающих и гарантирующих права детей.

¹ Анохин П. Мир не становится добрее 1 июня — Международный день защиты детей [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.russia-today.ru/article.php?i=263>

Поэтому целью нашего исследования явился анализ зарубежной практики функционирования ювенальной системы как института защиты прав детей и возможности его применения в России. Основными методами исследования стали: сравнение, статистический анализ, анализ документов, системный подход.

В состав ювенальной системы входят уполномоченные по правам ребенка, институт ювенального суда с сопутствующими органами ювенальной юстиции, инфраструктура социальных учреждений и институт социальных работников.

Практика функционирования ювенальной системы в иностранных государствах различна и не всегда применима к российской действительности. К тому же в этой системе существуют явные перекосы. Например, вследствие принятых законов, которые дают органам опеки в Швеции и других Скандинавских странах право без достаточных на то оснований силой изымать детей из семей и помещать в чужие семьи или детские дома, с 1920 г. по настоящее время власти изъяли и насильно поместили в замещающие семьи свыше 300 000 детей. Во Франции же только в 2010 г. было противозаконно отнято 50 % детей.

В настоящее время имеет место противостояние сторонников и противников внедрения института ювенальной юстиции в России. В нашей стране защита прав несовершеннолетних как отрасль социальной политики и социального права развита крайне слабо. Более того, социологические исследования показывают, что 93 % взрослого населения вообще не знают о существовании ювенальной юстиции. Существует мнение, что ювенальная юстиция способна разрушить институт семьи, заменить его социальные функции на государственное «воспитание», а также спровоцировать коррупцию со стороны органов государственной и муниципальной власти.

Таким образом, в работе обозначены основные проблемы системы защиты детства, в т. ч. ювенальной юстиции, подходы к их решению с учетом зарубежного опыта и задач по профилактике, социальной реабилитации и адаптации детей в трудной жизненной ситуации, чему должно способствовать создание сети новых учреждений социального обслуживания и досуга детей, а также развитие сравнительного мониторинга положения детей в России.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
Н. Н. Скорых*

Е. Н. Верхушина

Читинский филиал РАНХиГС, г. Чита

ПРОБЛЕМА ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА В РОССИИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЯХ

На сегодняшний день поиск и выдвижение на решающие государственные и управленческие посты людей, способных на преобразование территорий в лучшую сторону и на проведение политики, повышающей качество жизни населения, является одной из важных проблем. Особенно актуально это в условиях геополитической и экономической напряженности, сложившейся в современном мире.

В ситуации, когда образы политических лидеров искусственно создаются, а часто и искажаются, прежде всего, средствами массовой информации, политическое лидерство становится виртуальным, не имеющим под собой реальной силы. На фоне ярких образов политических лидеров на уровне государств лидерство на территориальном уровне становится весьма проблематичным.

Вопрос дефицита кадров для появления и становления политических лидеров особенно актуален в России на региональном и муниципальном уровнях. Исторически в нашей стране политическое лидерство характеризуется определенными особенностями, в частности, наличием феномена национального политического лидерства. В настоящее время — это яркий пример харизматического национального лидера В. В. Путина. С учетом отношения населения к лидеру страны сформироваться местным политическим лидерам становится достаточно затруднительно. Это приводит к тому, что зачастую выборы проходят при фактическом отсутствии конкуренции, а в некоторых случаях и при отсутствии кандидатов. Так, например, в выборах глав муниципальных образований в Забайкальском крае в сентябре 2015 года в более, чем 45 % случаях в списках было представлено не более двух кандидатов.¹

Вместе с тем, политическое лидерство является важным фактором стабильного и динамичного развития политических систем. Оно оказывает заметное воздействие на все политические институты и поли-

¹ Официальный сайт Избирательной комиссии Забайкальского края [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zabkray.izbirkom.ru/> (дата обращения: 30.10.2015 г.)

тические процессы общества. Политический лидер принимает активное участие в выработке стратегических целей и задач развития не только политической системы, но и социума и экономических процессов, в выборе средств и методов их достижения.

В этом случае важно выяснить, кто способен руководить другими людьми, какие мотивы, которыми руководствуется политический лидер, наиболее эффективно способствуют позитивным политическим изменениям и улучшению социально-экономического развития. Можно привести слова В. В. Путина о политических лидерах: «это человек, способный после детального анализа обстановки с учетом множества факторов предложить людям конструктивные способы решения возникающих проблем. Решения, учитывающие интересы широких слоев общества, представителей всех национальностей, живущих в той или иной стране».¹

Основными задачами для регионального лидера является усиление позиций региона, а также повышение привлекательности территории через формирование ее уникальности и сплоченности региональных элит. При этом сам образ лидера является одним из аспектов формирования этой территориальной уникальности и сплоченности. То есть имидж регионального лидера — это важный элемент формирования региональных политических сил и управленческих команд и их эффективной активности. Политик в контексте осуществления своей деятельности на уровне территории должен выступать, прежде всего, как представитель региональной общности.

Перед территориальными (региональными и муниципальными) главами стоит задача сформировать эффективную управленческую команду и быть способным повести ее за собой. Это под силу только сильному лидеру.

На фоне проводимой централизации власти и яркого государственного лидера региональные лидеры, как правило, не имеют высоких рейтингов и не пользуются популярностью у местного населения. За исключением региональных лидеров в национальных республиках и на этнотерриториях. Характерными примерами являются образы руководителей Республик Чечни, Татарстана, Якутии, где лидеры пользуются практически абсолютной поддержкой населения. Такие лидеры остаются популярными на территориях даже после своего ухода с постов глав (например, бывший глава Агинского Бурятского автономного округа, сенатор Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от Забайкальского края Баир Жамсуев).

¹ Официальный сайт Президента России [Электронный ресурс]. URL: <http://archive.kremlin.ru/pmail/report/2003/04/43179.shtml> (дата обращения: 30.10.2015 г.)

В данных условиях региональные политические лидеры зачастую стараются препятствовать появлению ярких представителей, способных составить им конкуренцию. В связи с этим появляется проблема отсутствия преемников на политической арене, а также отсутствие кандидатов во время региональных и муниципальных выборов кампаний. Но в целях проведения последовательной политики стабильного развития территории наличие преемников просто необходимо.

На уровне регионов формируют молодежные политические организации (молодежные правительства, молодежные парламенты, молодежные представительства региональных отделений политических партий), деятельность которых зачастую не подразумевает результативности, а является одной из форм занятости молодежи. В деятельности большинства подобных организаций отсутствуют реализованные законотворческие инициативы и проекты. На уровне муниципальных образований, как правило, такие формы работы с молодежью в принципе отсутствуют.

Частое отсутствие целенаправленной работы по формированию управленческих команд и выявлению в них возможных преемников также приводит в дальнейшем к недостаточности кандидатов на выборах, способных проводить адекватную последовательную политику развития территорий.

Изучение феномена современного политического лидерства, почему на той или иной территории население готово формировать и принимать лидера (национальные и этнические группы и территории), а на другой нет, изучение механизмов выявления и формирования политических лидеров, поиска преемников для существующих, основанное не только на принадлежности к определенной элите и неформальных связях, в целях проведения последовательных программ развития территорий и улучшения жизни населения является, на наш взгляд, достаточно актуальным в современной российской политологии.

*Научный руководитель — канд. пед. наук
Е. А. Лана*

О. А. Войнова

Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Отдельного закона о социальном предпринимательстве в Российской Федерации не существует, также как не существует и специальной организационно-правовой формы. Социальные предприниматели выбирают, как правило, форму индивидуального предпринимателя, не дающую им никаких преимуществ перед другим бизнесом, но при этом не накладывающую на них никаких ограничений и обязательств.

Во многих зарубежных странах законодательство по вопросу социального предпринимательства развито значительно лучше, чем в Российской Федерации, в частности, созданы специальные организационно-правовые формы, которые наилучшим образом отвечают целям социального предпринимательства, а именно, позволяют им привлекать инвестиции, распределять прибыль, при этом, позволяя демонстрировать обществу свою социальную миссию.

В Соединенных Штатах Америки существуют две таких организационно-правовых формы: благотворительная корпорация (Benefit Corporation) и низкодходная организация с ограниченной ответственностью (Low Profit Limited Liability Company или L3C).

Благотворительная корпорация — это организационно-правовая форма, действующая на данный момент в 27-ми штатах и округе Колумбия, согласно которой организация: 1) действует согласно цели оказания положительного влияния на общество и окружающую среду; 2) обязана учитывать влияние своих решений не только на инвесторов, но также на работников, общество и окружающую среду; 3) обязана публиковать в открытом доступе (за исключением штата Делавэр) ежегодный отчет, который даёт оценку её общим социальным и экологическим показателям по стандартам, разработанным сторонней организацией¹.

Низкодходная организация с ограниченной ответственностью — это гибридная форма между коммерческой и некоммерческой организацией. Данные организации должны иметь благотворительную цель в

¹ Benefit Corporation. What is a Benefit Corporation? URL: <http://benefitcorp.net/what-is-a-benefit-corporation>.

качестве основной, а извлечение прибыли является вторичной целью. Благодаря своей приоритетной некоммерческой цели, низкодоходные организации с ограниченной ответственностью имеют возможность привлекать благотворительные инвестиции даже от тех компаний, которые обязаны делать благотворительные инвестиции для поддержания своего льготного налогового статуса. Однако, в отличие от некоммерческих организаций, они имеют возможность распределять прибыль по своему усмотрению¹.

В Великобритании также существует специальная организационно-правовая форма для социального предпринимательства — компании с общественным интересом (Community Interest Company). Не любая организация может выбрать такую организационно-правовую форму, обязательным критерием является создание общественной ценности. Существует специальный орган — регулятор компаний с общественным интересом (The Regulator of Community Interest Companies). Этот орган определяет, может ли организация стать или продолжать деятельность как компания с общественным интересом.

Данная организационно-правовая форма подразумевает несколько ограничений. Во-первых, все активы организации должны направляться на благо общества, то есть если организация обанкротится или будет продана, все её активы будут либо переданы другой благотворительной или общественной организации, либо направлены на общественную пользу каким-либо другим способом. Во-вторых, для компаний с общественным интересом установлен порог дивидендов, которые они имеют право распределять — не более 35 % от прибыли. Это означает, что как минимум 65 % прибыли должно быть реинвестировано в развитие организации. Также, компании с общественным интересом должны публиковать отчет о своей социальной деятельности — это может быть как отдельный отчет, так и несколько страниц общего ежегодного отчета².

В Бельгии и в Италии существует организационно-правовая форма компании с социальной целью (Social Purpose Companies). Это также коммерческие организации, которые должны соблюдать девять условий: 1) владельцы не должны преследовать материальные интересы, или по крайней мере получать лишь ограниченную выгоду; 2) чётко определённая социальная цель; 3) определение политики распреде-

¹ Evangeline Gomez. The Rise Of The Charitable For-Profit Entity. URL: <http://www.forbes.com/sites/evangelinegomez/2012/01/13/the-rise-of-the-charitable-for-profit-entity/>.

² GOV. UK. Setting up a social enterprise. URL: <https://www.gov.uk/set-up-a-social-enterprise>.

ления прибыли согласно социальной цели; 4) никто не может иметь более 10 % голосов; 5) если организация выплачивает денежное вознаграждение своим участникам, выгода не может превышать установленной процентной ставки; 6) ежегодно должен быть представлен специальный отчет, объясняющий, как достигаются социальные цели; 7) способы для работников стать партнером; 8) способы для бывшего работника не оставаться партнером; 9) в случае ликвидации, полученная прибыль идёт на обеспечение цели, аналогичной цели для которой была создана организация¹.

В Канаде такая организационно-правовая форма называется компании со вкладом в общество (Community Contribution Companies). Для того, чтобы использовать такую организационно-правовую форму, организация должна иметь социальную цель. Все активы организации должны быть направлены на благо общества, перевод активов кому-либо запрещён. В качестве дивидендов может быть выплачено не более 40 % прибыли организации. Ежегодно организация должна публиковать подробный отчёт о проделанной работе и распределённой прибыли².

Рассматривая указанные организационно-правовые формы, можно сделать вывод, что все они имеют общие черты. Они были созданы для того, что компания имела возможность продемонстрировать обществу и инвесторам свою социальную цель, привлечь благотворительные инвестиции и государственные гранты, имея при этом возможность распределять полученную прибыль. Отметим также, что ни одна из этих организационно-правовых форм не обладает налоговыми льготами, как другие некоммерческие организации.

*Научный руководитель — д-р экон. наук, доцент
О. А. Козлова*

¹ Belgium: cooperatives societies and social purpose companies. URL: <http://www.vita.it/it/article/2009/08/17/belgium-cooperatives-societies-and-social-purpose-companies/91590/>.

² British Columbia. Community Contribution Companies. URL: <http://www.fin.gov.bc.ca/prs/ccc/caq.htm>.

М. А. Голуб, С. А. Голик

Иркутский государственный университет, Международный институт экономики и лингвистики, г. Иркутск

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТРАНСПОРТА ОБЩЕГО ПОЛЬЗОВАНИЯ Г. ИРКУТСКА

Транспорт общего пользования играет исключительно важную роль в социально-экономическом развитии любого города, и г. Иркутск не является исключением. Являясь неотъемлемой частью инфраструктуры современного города, общественный транспорт создает условия для повышения качества жизни населения, ускорения темпов социально-экономического развития путем объединения территории города в единое целостное функциональное пространство. Общественный транспорт доступен каждому, потому имеет возможность удовлетворить потребности в транспортном обслуживании широких слоев населения.

Однако рост благосостояния граждан и низкая привлекательность общественного транспорта неизбежно приводят к повышению количества личного транспорта, что неблагоприятно сказывается на загруженности дорожно-транспортных путей города. Сложившаяся в городе ситуация требует создания таких условий функционирования транспорта общего пользования, при которых общественный транспорт станет более привлекательным для населения. Организация работы транспорта общего пользования сложный, трудоемкий процесс и должна осуществляться комплексно. При разработке системы работы общественного транспорта необходимо учитывать вопросы разработки схем движения маршрутного и личного транспорта, градостроительства, развития транспортной инфраструктуры, парковочной политики, организации пешеходного движения и др.

Общественный транспорт города Иркутска представлен трамваями, троллейбусами, автобусами. Перевозку пассажиров осуществляют два муниципальных и 132 коммерческих предприятия. Примерно 80 % от общего объема оказанных населению за год транспортных услуг осуществляют коммерческие перевозчики. Общий парк транспортных средств, обслуживающих население города, составляет около 1300—1500 транспортных средств.

Основными проблемами функционирования общественного транспорта города Иркутска являются:

1. Более чем 50 % транспортных средств нуждается в капитальном ремонте или замене. Износ подвижного состава на предприятиях муниципального пассажирского транспорта по состоянию на 01.01.2015 составил: автобусы — 45,3 %, что составляет 82 автобуса с истекшим сроком амортизации; троллейбусы — 28,8 %, что составляет 21 троллейбус с истекшим сроком амортизации; трамваи- 86,2 %, из которых 50 трамваев нуждается в капитальном ремонте. В 2014 году было списано всего лишь 27 автобусов с истекшим сроком амортизации;

2. Нарушение правил дорожного движения водителями транспорта общественного пользования. Водители общественного транспорта часто превышают скоростной режим передвижения, не соблюдают маршрут движения. Нередки аварийные случаи с участием общественного транспорта;

3. Большое количество нелегальных перевозчиков;

4. Несоответствие стоимости проезда и реальных затрат перевозчиков на ГСМ. Стоимость разовой поездки на общественном транспорте остается неизменной в течение 7 лет и составляет 12 рублей;

5. Ненормированный рабочий день у водителей, несоблюдение интервалов движения и неравномерное движение в зависимости от маршрута. Коммерческие перевозки большей частью осуществляются в часы-пик, когда пассажиропоток возрастает, а в часы, когда пассажиропоток спадает, увеличивают интервал движения, а иногда вовсе перестают работать;

6. Загрязнение окружающей среды воздушными средствами транспортных средств. Подавляющее число автобусов с истекшим сроком амортизации не соответствуют экологическому стандарту Евро-4.

Система функционирования городского транспорта общего пользования города Иркутска довольно долго находится в стадии реформирования (с 2005 года), а новые правила работы отрасли до сих пор не созданы.

10 июля 2014 года было принято постановление администрации г. Иркутска № 031-06-856/14 (ред. от 27.08.2015) «Об утверждении Концепции организации и развития городского пассажирского транспорта общего пользования города Иркутска на период 2014 — 2018 гг.".

Данная концепция предполагает:

- создание устойчивой, стабильной системы функционирования городского общественного транспорта,
- повышение качества и безопасности оказываемых транспортных услуг путем создания нормативно-правовой базы, ремонта устаревших и ввода в эксплуатацию новых транспортных средств, разработки единой электронной системы оплаты проезда;
- улучшение транспортной инфраструктуры города;
- создание электронных систем информирования граждан о работе городского пассажирского транспорта.¹

К сожалению, предложенная концепция не предусматривает выработку нового подхода к транспортной политике города, хотя именно изменение этого подхода необходимо системе общественного транспорта Иркутска.

Муниципальный транспорт считается нерентабельным потому, что перевозит от 50 % до 70 % пассажиров (школьников, пенсионеров, и других категорий населения) по льготным тарифам (бесплатно). Но на коммерческом транспорте для всех единая стоимость проезда. То есть, созданы неравные условия хозяйствования для муниципальных и частных перевозчиков. Необходимо заменить конкуренцию муниципальных и частных перевозчиков совместной работой на рынке, должны быть созданы равные условия для всех участников рынка. При этом коммерческие перевозчики должны быть интегрированы в единую систему (это означает, что они должны возить пассажиров по льготным тарифам), и с ними на условиях соответствия новым требованиям должны быть заключены долговременные контракты (Органы власти должны выступать гарантом: пятилетний срок соглашения даст уверенность перевозчикам, следовательно, обновление транспорта станет возможным).

*Научный руководитель — д-р экон. наук, профессор
О. В. Архипкин*

¹ Постановление от 10 июля 2014 г. № 031-06-856/14 «Об утверждении концепции организации и развития городского пассажирского транспорта общего пользования города Иркутска на период 2014 — 2018 гг». — Иркутск, 2014. — С. 29.

Н. А. Демиденко

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ОПЛАТА ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ОПТИМИЗАЦИИ

Оплата труда является одним из наиболее действенных стимулов и индикаторов добросовестного выполнения государственными гражданскими служащими должностных обязанностей, повышения их профессионального и должностного уровня, эффективного и результативного служения государству и его гражданам. Системы оплаты труда гражданских служащих является вопросом государственного регулирования. В основе ее дифференциации должен быть объем полномочий, сложность решаемых задач, должностной статус, уровень квалификации, и она не должна зависеть от личных предпочтений руководителей и местонахождения государственного органа.

Основными правовыми документами, регулирующими оплату труда государственных гражданских служащих, являются федеральный закон № 79-ФЗ (ст.50,51 гл.10), Указ Президента РФ от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих Российской Федерации»¹, которые устанавливают единую структуру месячного денежного содержания гражданского служащего и включает месячный оклад гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы и месячный оклад гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат. Несмотря на единство подхода анализ данных федеральной службы государственной статистики показывает усиливающуюся дифференциацию в оплате труда гражданских служащих. И эта дифференциация никоим образом не связана с характером, содержанием и уровнем сложности выполняемой работы. Данное несоответствие определило актуальность темы исследования и нацелено на выявление недостатков в системе оплаты труда гражданских служащих. В ходе исследовательской работы выявлено, что дифференциация наблюдается как по субъектам РФ, так и по

¹Меньшова В. Н. Организация государственной и муниципальной службы: учеб. пособие. — 3-е изд., перераб. и доп. — Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2015. — С.215.

ветвям власти, по ведомствам, а также по категориям и группам должностей. При этом дифференциация усиливается в связи с неравномерностью роста денежного содержания в разных федеральных государственных органах. Так, среднемесячная заработная плата в администрации Президента РФ в I квартале 2015 г. составила 226 211 руб., то есть выросла на 36,2 % по сравнению с 2013 г. В то же время в органах законодательной власти картина иная: среднемесячный доход Совета Федерации равен 139 476 руб. (рост составил 19,9 % по сравнению с 2014 г.), в Государственной Думе — 112 704 руб. (рост на 26,5 %). Разница в размерах заработной платы в федеральных службах, министерствах и агентствах еще более заметна. Если в Министерстве иностранных дел РФ среднемесячная заработная плата в 2015 году составила 139 787, то есть выросла в сравнении с 2014 г. на 84,5 %, то в Министерстве обороны РФ среднемесячная заработная плата составила 81 459 руб. (сократилась на 11,5 %) и в Федеральной службе по военно-техническому сотрудничеству — 54 336 руб. (сокращение на 19 %, в Министерстве здравоохранения — 82 937 руб. (сокращение на 28,7 %). Несомненно, такая усиливающаяся дифференциация в заработной плате государственных гражданских служащих ведет к снижению у них мотивации к эффективному исполнению должностных обязанностей. Оплата труда государственных гражданских служащих должна стимулировать их к труду, однако реальная картина доказывает обратное. Возникает вопрос, в чем причины такого явного различия в размерах заработной платы и какие существуют возможности для усиления ее стимулирующего характера.

На наш взгляд необходимо усилить стимулирующую часть оплаты труда государственных служащих, связав ее с фактическими результатами и показателями эффективности и результативности деятельности; переработать Реестр должностей государственной гражданской службы, сделать его более единообразным и не привязанным к конкретным государственным органам; утвердить порядок единовременной индексации денежных окладов федеральных гражданских служащих независимо от их принадлежности к тому или иному ведомству и возможностям политического влияния.

*Научный руководитель — канд. социол. наук, доцент
В. Н. Меньшова*

А. К. Дмитриева

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ВЛИЯНИЕ ДЕНЕЖНЫХ ПЕРЕВОДОВ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ СТРАНЫ

Глобальный характер миграции на сегодняшний день охватил практически все страны и регионы. Это приводит к осознанию необходимости разработки определенных механизмов контроля и регулирования данного феномена. Российская Федерация (РФ) устойчиво на протяжении нескольких лет занимает вторую позицию в мире после Соединенных Штатов Америки в рейтинге по объему трудовой миграции. Это становится инструментом для регулирования национальных и региональных рынков рабочей силы. Мотивы трудовых мигрантов, как правило, связаны с желанием: обеспечить заработок, который бы позволил содержать семью; повысить уровень благосостояния; удовлетворить растущие материальные и духовные потребности. Таким образом, неразрывным с трудовой миграцией процессом является отток денежных средств через транснациональные финансовые системы. Такая ситуация ставит перед финансовой системой новые задачи как для стран-доноров, так и для стран-реципиентов.

Денежные переводы — это, прежде всего, экономический канал интеграции стран. Традиционно по данным Центрального банка основную массу денежных трансфертов из РФ составляют переводы в страны, входящие в Содружество независимых государств и Евразийский экономический союз. Интенсивная экономическая интеграция является основой для усиления миграционного обмена между государствами-членами объединений. Установление таких устойчивых связей ведет к зарождению стратегического взаимодействия стран.

Автор глубоко изучает содержание денежных переводов, их роль в общем потоке получаемых страной денежных средств, явление «денежного терроризма», проблемы существующих финансовых каналов. Проанализировав статистические данные, автор составляет рейтинг стран по получаемым денежным переводам из РФ, рассматривает динамику для пятерки лидеров за последние пять лет, выявляет эквивалентное соотношение валового внутреннего

продукта, валового национального дохода этих стран с объемами денежных переводов от трудовых мигрантов. Основываясь на эмпирических и теоретических исследованиях, автор выделяет ряд положительных и отрицательных сторон двухсторонних взаимоотношений стран-доноров и стран-реципиентов. Полученный перечень позволяет сделать вывод о том, что трудовая миграция и связанные с ней денежные переводы влияют на социально-экономическое развитие стран, которые вовлечены в эти отношения. Данное заключение приводит к выводу о неизбежной необходимости разработки и организации инструментов и механизмов, позволяющих наладить согласованную партнерскую политику стран.

В заключении автор выдвигает ряд рекомендаций, касающихся совершенствования нормативно-правовых актов, создания новых механизмов перевода финансовых средств, дополнений в платежном балансе, устраняющих искажения официальной статистики.

*Научный руководитель — канд. полит. наук, доцент
Е. В. Шевцова*

Е. Н. Дубинина

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА НАУКОГРАДОВ КАК ПРИОРИТЕТ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

С начала XXI века роль наукоградов в развитии региональной и национальной экономики изменилась. На сегодняшний день наукограды являются серьезным инструментом в реализации инновационной политики. Внимание к наукоградам все больше стало уделяться как к «точкам» регионального и национального развития, способным перейти к механизмам инновационного развития за счет основного преимущества — наличия научно-технического, образовательного и промышленного потенциала, позволяющего выпускать конкурентоспособную высокотехнологичную продукцию и занять соответствующие ниши как на внутреннем, так и на внешнем рынках¹. Однако решить данную задачу пока не получилось.

Поэтому целью исследования явился анализ проблем развития инновационного потенциала наукоградов и обоснование мер государственного регулирования, направленных на их решение. Методы исследования: анализ и синтез, системный подход.

В результате проведенного анализа были выявлены основные проблемы в области развития инновационного потенциала наукоградов. Одной из них является объем и распределение финансовых потоков. С 2010 года расходы на наукограды были урезаны примерно в три раза и до сих пор не увеличены. Если в период 2008-2010 гг. один только Бийск — самый крупный наукоград в России — получал 330-380 млн. руб.,² то сейчас на все 13 наукоградов федеральный бюджет выделяет около 600 млн. руб. в год. Раньше наукограды финансировались по подушевому принципу, после внесения изменений в Федеральный закон «О статусе наукограда Российской Федерации» в апреле 2015 г. деньги из федерального бюджета будут поступать только под конкретные проекты. При этом нужно решить проблему развития инженерной и инновационной инфраструктуры, поскольку сегодня большая часть денежных средств используется на развитие и поддержку социальной инфраструктуры наукоградов.

¹ Иванов В. В. Территории инновационного развития и наукограды // Инновации. — СПб., 2002. — № 10.

² Скорых Н. Н. Экономика Сибири: учеб. пособие / Н. Н. Скорых; СибАГС. — Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2012 — С.201.

Также следует констатировать слабую активность региональных и местных властей в формировании инновационной системы, отсутствие самостоятельности в проведении экономической политики, поскольку расходы большинства субъектов РФ и муниципальных образований зависят от трансфертов федерального бюджета, которые покрывают лишь текущие затраты и не дают инвестиционных возможностей для решения долгосрочных проблем¹. Сам по себе статус «наукограда» не дает муниципалитетам никаких дополнительных полномочий. В итоге такая безынициативность выражается в низком уровне коммерциализации разработок (по данным Новосибирскстата доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом региональном продукте за последние два года сократилась: 2010 г. — 27,5; 2011 г. — 25,4; 2012 г. — 23,4; 2013 г. — 24,2²).

Еще одной проблемой является нехватка молодых специалистов, которых сложно удержать в науке, и привлечение кадрового потенциала, занятого на производстве и обладающего практическими навыками к научно-исследовательской деятельности.

В результате проделанной работы были обоснованы рекомендации, направленные на решение выявленных проблем. В частности, предлагается усилить меры государственной политики по стимулированию спроса на наукоемкую продукцию наукоградов и развитие их научно-производственного комплекса. Эффективным форматом развития могут стать технико-внедренческие зоны, которые создадут идеальные условия для привлечения инвестиций и практического применения научных разработок, а также усилят процесс кластеризации. Самим же наукогодам необходимо разработать стратегии развития, учитывающие имеющиеся проблемы и преимущества, отразив их в комплексе проектов, предлагаемых к финансированию.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
Н. Н. Скорых*

¹ Там же, С.185.

² Новосибирскстат [Электронный ресурс] URL: http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/ru/statistics/macroeconomics/ (дата обращения 03.11.2015).

**А. А. Зимина, К. А. Петрашова,
А. В. Сухова, Н. В. Хохрякова**

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**РЕЗЕРВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА:
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Актуальность исследования определена Департаментом по вопросам государственной службы, кадров и государственных наград аппарата полномочного представителя Президента РФ в Сибирском федеральном округе в связи с необходимостью мониторинга и совершенствованием работы с резервом управленческих кадров.

Информационной базой исследования явились:

- нормативные правовые документы, регламентирующие работу с кадровым резервом в субъектах РФ СФО;
- статистические данные по результатам мониторинга резерва управленческих кадров субъектов РФ СФО.

В результате анализа были сделаны следующие выводы:

1. Состав НПД, их структура, степень детализации и содержания значительно различаются по субъектам РФ СФО;
2. Наблюдается многообразие подходов, которые используют кадровые службы государственных органов при работе с резервом управленческих кадров.

В результате определена структура и сформулированы общие критерии нормативных правовых документов, регламентирующих работу с резервом управленческих кадров.

Статистические данные охватывали 562 человек, включенных в резерв исполнительной власти, 471 — выборочных должностей и 455 — предприятий и учреждений.

Анализ статистических данных позволил выявить следующее:

- 1) Неполные данные о лицах, включённых в кадровый резерв, по отдельным отраслям в отдельных регионах;
- 2) Несоразмерность количественного состава кадрового резерва масштабам деятельности субъектов РФ;
- 3) Отсутствие данных о возрастной структуре резерва управленческих кадров.

По результатам исследования авторами были предложены рекомендации:

- 1) составить единую форму требований к документам, регламентирующих работу с резервом управленческих кадров;
- 2) предложить примерную возрастную структуру кадрового резерва;
- 3) определить порядок отнесения и требования к лицам, включенным в резерв, по уровням;
- 4) установить количество людей, входящих в управленческий кадровый резерв, в зависимости от масштабов территории и деятельности субъекта РФ.

5) Разработать методические рекомендации, направленные на совершенствование организации работы с резервом управленческих кадров.

Таким образом, работа с резервом управленческих кадров субъектов РФ СФО нуждается в развитии и обмене лучшими практиками.

*Научный руководитель — канд. социол. наук, доцент
В. Н. Меньшова*

Г. С. Козлова

*Московский государственный университет информационных технологий, радиотехники и электроники — филиал МИРЭА,
г. Ставрополь*

**К ПРОБЛЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ
МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ
НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ
(НА ПРИМЕРЕ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ)**

Миграционная ситуация, которая сложилась в результате длительного пребывания и оседания мигрантов из республик Северного Кавказа, является потенциальной угрозой для стабильности социально-экономической ситуации в Ставропольском крае. Опрос сотрудников УФМС России по Ставропольскому краю позволили сформулировать следующие факторы, оказывающие негативное влияние на миграционную ситуацию в Ставропольском крае:

1. Низкая эффективность федеральной миграционной политики в крае.
2. Разногласия в реализации миграционной политики между органами федеральной и региональной государственной власти.
3. Отсутствие учета специфики развития миграционной политики в крае.
4. Отсутствие перспективы развития миграционной политики в крае.
5. Неэффективная практика применения репрессивных мер органами государственной власти Ставропольского края в области реализации миграционной политики.
6. Высокий уровень миграции в крае, затрагивающий местное население.
7. Неудовлетворительное отношение местных жителей региона к мигрантам.
8. Большинство мигрантов не знают языка и законодательства РФ на уровне, достаточном для осуществления своей работы.
9. Частые нарушения мигрантами российского законодательства, в том числе, из-за его незнания.
10. Высокий уровень конкуренции на российском рынке труда, что приводит к проблеме трудоустройства мигрантов.

11. Увеличение социальных выплат мигрантам (пособия, медицинское обслуживание, образование), что способствует увеличению потока мигрантов.

По мнению экспертов, наиболее значимой в настоящее время является проблема высокого уровня миграции в крае, затрагивающего местное население. Причина возникновения подобной проблемной ситуации видится в недостаточной эффективности региональной миграционной политики. Основные усилия миграционных служб края направлены на «вылавливание» и экстрадицию мигрантов, в то время как мероприятиям, направленным на регулирование миграционных процессов, уделяется слабое внимание.

Одним из эффективных направлений решения сложившейся ситуации является, на наш взгляд, внедрение автоматизированных систем сбора и распространения информации о социально-экономической обстановке и вакантных рабочих местах в регионе для быстрого и качественного определения условий приема и размещения мигрантов.

*Научный руководитель — канд. социол. наук
Е. А. Авдьян*

А. Ю. Корнышова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ОБЪЕДИНЕНИЕ СУБЪЕКТОВ РФ КАК ПОЛИТИКО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС

Актуальность исследования объединения субъектов Российской Федерации определяется несколькими факторами. Во-первых, необходимостью мягкой реформы российского федерализма. Во-вторых, совершенствованием административно-территориального устройства современной России. В-третьих, оптимизацией государственного управления.

Цель исследования — анализ сущности, содержания и специфики политико-управленческих процессов, связанных с объединением субъектов РФ.

Объединение регионов России — политический и экономический процесс административного объединения граничащих между собой и экономически взаимосвязанных субъектов Российской Федерации, который начался в 2003 году при активной поддержке федерального центра. Он затронул в первую очередь края и области со входящими в их состав автономными округами.

Реформа административно-территориального деления, которая была объявлена в 2003 году и начата в 2005 году с образования Пермского края. В основу проектов укрупнения регионов и радикального изменения административно-территориального деления страны были заложены идеи бюджетного федерализма и выравнивания налоговой базы регионов, отказ от некоторых этнотерриториальных субъектов и приход к статусной симметрии, совмещение границ страны для наиболее удобного регулирования трансфера товара, обеспечения безопасности страны, перераспределения ресурсов развития и преодоления коррупции через разрушение региональных союзов власти и бизнеса. Все эти проекты укрупнения регионов, выдвинутые экспертной частью сообщества, не прошли общественной и научно-профессиональной экспертизы и имели очень слабый отклик в СМИ.

Когда объединение регионов трактуется не как «ликвидация» субъектов, а как их территориальное изменение и вовлечение в процессы развития в соответствии с историей и сложившейся социальной и экономической практикой, проблемы асимметрии федерации и неравномерности территориального развития никак не решаются, а лишь опускаются на муниципальный уровень.

Различие интересов разных уровней страны больше не могло оставаться в стороне, а возникающие противоречия были неразрешимы в рамках системы административного подчинения. Об этом свидетельствовали новые социально-политические условия реформирования административно-территориального деления страны.

Необходимость объединения объяснялось тремя факторами. Первый из них — противоречия в управлении «матрешечными» субъектами РФ, которые существуют с начала 1990-х годов. Второй фактор — федеральные власти считают, что число субъектов РФ слишком велико, что снижает эффективность управления. Для сокращения числа субъектов РФ модель объединения автономных округов, которые раньше входили в состав более крупных регионов, выглядит наиболее простой и очевидной. Третий — это выбор проекта укрупнения обосновывается его лоббистами так, что социально-экономически более сильные территории должны стать некими «локомотивами» развития автономных округов, ввиду того, что большинство округов невелики по численности населения и не так хорошо развиты экономически.

Объединение может быть эффективным, нацеленным на смягчение социального неравенства, если будут соблюдаться такие принципы, как:

- 1) способность «материнских» территорий быть «двигателями» развития;
- 2) неспособность автономных округов преодолеть экономическое отставание и пассивность политики их властей.

Проанализировав сущность, содержание и специфику политико-управленческих процессов, связанных с объединением субъектов РФ, можно сказать, что проблемы ассиметрии федерации и неравномерности территориального развития будут решаться, когда объединение регионов будет трактоваться как территориальное изменение и вовлечение в процессы развития, а не «ликвидация» субъектов.

*Научный руководитель — д-р полит. наук, доцент
Л. В. Савинов*

Г. В. Лукьянова

*Российская академия народного хозяйства
и государственной службы, Калужский филиал, г. Калуга*

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПУБЛИЧНОЙ ПОЛИТИКИ

Прежде всего, необходимо сказать, что в понятие «публичной политики» вкладывается разработка новых технологий в сфере политического управления, позволяющий проводить анализ и оценку государственных решений на качественно новом уровне. Становится ясно, что для того что бы публичная политика была максимально эффективна ее необходимо улучшать и преобразовывать посредством новых подходов. Одним из наиболее актуальных является концепция New Public Management (Нового Государственного Управления), которая направлена на снижение затрат и на повышение результатов, что и обеспечивает эффективность управленческой деятельности¹.

Результаты оценки деятельности государственных институтов можно представить в одном из четырех квадратов рисунка.



Рисунок 1- Оценка деятельности государственных институтов по критерию «затраты — результат»

¹ Тютин Д. В. «Эволюция нового государственного управления: логика эффективности, результативности и менеджмента публичных ценностей» // № 5 Теория и практика общественного развития 2015. — С 179.

Проанализировав эти данные, можно выделить четыре группы оценки эффективной деятельности государственных институтов. Первая группа характеризуется низкими результатами при высоких затратах, то есть другими словами, представляет собой пассивную деятельность. Вторая группа показывает низкие результаты при высоких затратах. Здесь в центре внимания управляющей системы лежит сам процесс деятельности, а его результат располагается на втором месте. Для третьей группы характерны достаточно высокие результаты при значительных затратах. Данная ситуация чаще всего встречается в регионах с высоким бюджетными показателями. И наконец, четвертая группа, в которой преобладают высокие результаты при низких затратах. Такая модель является идеальной¹.

Необходимо отметить, что New Public Management следует правилу: «правительство не правит, а предоставляет услуги населению». Это говорит о том, что главная задача правительства это производство общественных благ, а население выступает в роли клиента, получающего право выбора. Следовательно, благодаря, New Public Management роль гражданина значительно возрастает, что крайне важно, поскольку он является непосредственным заявителем и получателем государственных услуг (customers role)².

Таким образом, в концепции New Public Management результативность должна отражать меру взаимосвязь между деятельностью государственных институтов и нуждами потребителей.

Но при этом, необходимо иметь в виду, что реализация модели New Public Management повлечет за собой реорганизацию организационно-правовых основ, которые отвечают за качество работы органов власти. А это как ни что лучше позволит в значительной мере усовершенствовать технологии управления, используемые менеджерами в сфере государственных и муниципальных служб.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
Д. В. Тютин*

¹ Тютин Д. В. «Методические предпосылки оценки эффективности и результативности государственного управления в системе менеджмента публичных ценностей» // № 1.2(61) В мире научных открытий, 2015. — С. 1186

² Тютин Д. В. «Электронная демократия и участие «сетевой толпы» в системе государственного управления» // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), Modern Research of Social Problems, № 2(46), 2015. — С. 209.

А. К. Мазур

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

РАЗВИТИЕ ТУРИЗМА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ КАК ОДНА ИЗ ПРИОРИТЕТНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАДАЧ

В марте 2014 года в нашей стране Указом Президента Российской Федерации был образован Крымский федеральный округ¹.

Изменения, которые произошли в экономико-политической сфере страны, поставили перед Россией задачи, решению их может способствовать только реструктуризация и модернизация воспроизводственного комплекса присоединенного субъекта. Перед страной поставлена приоритетная задача развития новой дотационной туристско-рекреационной зоны.

Структура экономики Республики Крым представлена следующим образом: 27 % — туризм, 18 % — Бюджетный сектор, 16 % — промышленность, 10 % — с/х, 5 % — строительство, 24 % — другое.

В 2014 году в бюджет от субъектов туристско-рекреационной отрасли поступило около 1 млрд. 697 млн. руб., наибольший удельный вес среди них занимают налоговые поступления от предприятий санаторно-курортного и туристского сектора экономики Республики Крым, в исследуемый период они составили 1 млрд. 668,7 млн. руб.

Налоговые поступления, в свою очередь распределены в следующем соотношении: НДС — 45 % всех налоговых поступлений, НДС-20 %, налог на землю — 17 %, поступления налога на прибыль- 9 %.²

За первое полугодие 2015 года поступления в бюджет нового субъекта Российской Федерации по сравнению с аналогичным периодом прошлого года значительно увеличились. Количество туристов достигло рекордной отметки — 4,9 млн., которые принесли доходы в экономику Республики Крым в размере 108 млрд рублей, (в прошлом году этот показатель был на 30 тыс меньше). Большой поток туристов в республике, создает инвестиционную привлекательность территории. Это служит толчком к развитию малого и среднего бизнеса в

¹ Указ Президента РФ от 21.03.2014 № 168 «Об образовании Крымского федерального округа» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/>

² Социально-экономическое положение Крыма в 2014 году [Электронный ресурс] URL: <http://crimea.gks.ru> Социально-экономическое положение Крыма в 2014 году.

Крым, следует отметить, что этот хозяйствующий субъект по концентрации бизнесменов в России занимает лидирующую позицию (95 % — это предпринимательская деятельность). Государственные органы активно способствуют развитию новой территории страны, крымская налоговая проводит грамотную политику администрирования налогов и системную работу по регистрации и последующем взаимодействии с налогоплательщиком. Соответственно развитие торговли приводит к развитию сопутствующих отраслей: логистики, юридических услуг, финансовых услуг. Возрастает роль банков в кредитовании населения. Все вышесказанное также приводит к мультипликативному эффекту и приносит пользу не только для экономики Республики Крым и города федерального значения Севастополя, но и для экономики России в целом.

Положительным результатом становится улучшение социально-экономических условий жизни населения. В Крыму упала безработица на 50 %. За 6 месяцев 2015 года трудоустроено 23 тыс. человек. Сейчас уровень безработицы в Крыму 0,6 %. На сегодняшний день Крым входит в число для трудовой миграции. По данным Роструда, 20 % соискателей, которые размещают свои данные на портале «Работа в России», согласны переехать в Крым.

К проблемным вопросам в туристской отрасли Республики Крым уносятся: сезонный характер работы; высокий уровень теневой экономики в сфере услуг; неравномерное развитие инфраструктуры на полуострове Крым; износ основных фондов и медицинской базы.

Таким образом, Крым представляет собой регион, обладающий серьезным экономическим потенциалом, однако, для его реализации необходимы серьезные инвестиции в инфраструктуру. Перспективы развития Крыма позволят в будущем превратить регион из дотационного в донорский.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
Л. Г. Кашицына*

Д. А. Малышев

*Московский государственный университет информационных технологий, радиотехники и электроники — филиал МИРЭА,
г. Ставрополь*

ПРОБЛЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

В текущих условиях важным звеном местного самоуправления является активность населения, самоорганизация и формирование структур гражданского общества, а также повышение эффективности взаимосвязи власти и социума. Территориальное общественное самоуправление (ТОС) как одна из форм осуществления местного самоуправления формирует основу, суть подлинно народного самоуправления. По результатам всероссийского опроса, проведенного в 2014 году, участие в деятельности ТОС принимает 9 % населения. Основной причиной неучастия в коллективных действиях, в основном, называют практическую бесполезность такой деятельности и личную незаинтересованность. Социологи объясняют это явление наличием острого недоверия россиян, оставшегося после развала СССР. Сложившуюся проблемную ситуацию с деятельностью ТОС можно проиллюстрировать на примере города Ставрополя.

На региональном уровне действует закон Ставропольского края от 02.03.2005 года № 12-кз «О местном самоуправлении в СК», регулирующего и организацию ТОС. На муниципальном уровне — Устав г. Ставрополя, статья 18 которого также посвящена организации ТОС. 27 июня 2012 г. Ставропольской городской Думой было принято Положение № 229 «О территориальном общественном самоуправлении в муниципальном образовании городе Ставрополе СК». Однако муниципальная практика показывает, что в городе Ставрополе функционирование ТОС носит формальный характер. На сегодняшний день в городе не зарегистрировано ни одного органа ТОС. К примеру, в городе Невинномысске Ставропольского края с численностью населения почти в четыре раза меньше, чем в Ставрополе, зарегистрировано десять территориальных организаций самоуправления.

Эксперты в качестве основной причины сложившейся в городе Ставрополе проблемной ситуации называют устаревшую форму взаимодействия жителей с администрацией города через советы микрорай-

онов, представленные специалистами местной администрации. К числу других причин можно отнести — «размытость» порядка финансирования территориальной организации населения в Уставе города.

Для повышения эффективности функционирования ТОС можно предложить следующее:

— установить конкретные территории города, где будут созданы органы ТОС;

— обеспечить жителям возможность избрания делегатов из числа лично им знакомых граждан, что повысит интерес граждан к новым формам самоорганизации;

— активизировать разъяснительную работу о возможностях и преимуществах ТОС в муниципальных СМИ;

— разработать финансовые механизмы стимулирования наиболее эффективных ТОС.

Территориальное общественное самоуправление — фундаментальный фактор, реализующий формирование основ демократического общества Российской Федерации. Эффективность его деятельности и общественная инициатива являются необходимыми условиями повышения степени участия населения в деятельности местного самоуправления.

*Научный руководитель — канд. социол. наук
Е. А. Авдьян*

В. А. Мирук

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ПАРТИЦИПАТОРНОЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЕ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТА

Партиципаторное бюджетирование (от англ. «participate» — принимать участие) — это участие граждан в распределении бюджетных средств муниципального образования. Основная роль данной формы бюджетирования заключается в расширении рамок участия населения муниципалитетов в бюджетном процессе путем созыва специальных комиссий, которые занимаются распределением выделенных денежных средств. Партиципаторное бюджетирование было впервые введено в Латинской Америке в 80-е годы XX века. Сравнение успешных зарубежных практик позволило сформировать три модели партиципаторного бюджетирования: латиноамериканскую, североамериканскую и европейскую. Для реализации партиципаторного бюджетирования в России была разработана смешанная модель, с учетом результатов пилотных проектов 2013 года в г. Череповце и г. Сосновом Бору. В Сибирском федеральном округе подобная форма бюджетирования муниципалитетами не применяется. В связи с этим считается актуальным рассмотрение возможности реализации основ партиципаторного бюджетирования в г. Новосибирске.

В рамках проведенного исследования были применены методы ретроспективного анализа, контент-анализа, сбора и обобщения информационно-аналитических данных, аналогии и моделирования.

Модель партиципаторного бюджетирования для г. Новосибирска позволит решить две группы проблем: основные и второстепенные. Второстепенные проблемы, чаще, выступают следствием не устраненных основных проблем.

Таблица 1

Классификация выявленных проблем бюджетной сферы

Основные	Второстепенные
Основные статьи расходов бюджета г. Новосибирска направлены на неприоритетные сферы жизни общества	Недостаточное взаимодействие между властью и обществом

Основные	Второстепенные
Отсутствие учета мнения населения г. Новосибирска при формировании отдельных статей бюджета города	Увеличение фактов коррупции на местном уровне
Слаборазвитость общественного контроля	Недоверие жителей города к решениям органов местного самоуправления

В ходе исследования было выявлено, что основными субъектами партиципаторного бюджетирования в г. Новосибирске выступают министерство финансов и налоговой политики Новосибирской области, мэрия г. Новосибирска в лице департамента финансов и налоговой политики совместно с департаментом экономики, стратегического планирования и инвестиционной политики и жители г. Новосибирска, в лице как отдельных физических лиц, так и общественных организаций.

Таблица 2

Структура бюджета города Новосибирска

Год	Доходы (руб.)	Расходы (руб.)	Дефицит (руб.)
2014	37 982 244 600	39 349 040 800	1 366 796 200
2015	36 004 384 400	37 299 019 000	1 294 634 600
2016	33 609 011 900	34 419 011 900	810 000 000
2017	35 215 314 000	35 215 314 000	0

Данные структуры бюджета г. Новосибирска указывают на сложность выделения из бюджета средств для реализации модели партиципаторного бюджетирования. В связи с этим предлагается произвести перераспределение расходной части бюджета из статей общегосударственных расходов и расходов, связанных с национальной экономикой в приоритетные для горожан сферы финансирования — жилищно-коммунальное хозяйство, дорожное строительство. Внедрение модели партиципаторного бюджетирования в г. Новосибирске будет способствовать повышению эффективности управления частью бюджетных средств, а также повышению качества управленческих решений и снятию социального напряжения.

Научный руководитель — М. Д. Подхватилина

К. А. Мужуренко

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СЕМЕЙ В РЕШЕНИИ ЖИЛИЩНОЙ ПРОБЛЕМЫ

Во все времена молодежь относилась к одному из самых уязвимых слоев населения. Небольшой профессиональный и жизненный опыт, невысокая зарплата и, как правило, отсутствие накоплений, создают определенные трудности на начальном этапе становления молодого поколения¹. Одним из самых важных вопросов государственной политики поддержки молодых семей является решение жилищных проблем, поскольку от качества их жизни, жилищной обеспеченности и благоустроенности в значительной степени зависит демографическая ситуация региона и страны. Однако в настоящее время большое количество молодых семей не могут приобрести жилье самостоятельно, соответственно, откладывают рождение детей. В связи с этим в России наблюдается снижение рождаемости, что влечет за собой многочисленные социальные и экономические последствия.

Поэтому целью исследования явился анализ действия мер содействия государства улучшению жилищных условий молодых семей и разработка рекомендаций по их совершенствованию.

Согласно данным федеральной службы государственной статистики, и мужчины, и женщины заключают брак в основном в возрасте от 25 до 34 лет². Это обусловлено тем, что в современном обществе, молодые люди считают приоритетным карьеру, а только уже в зрелом возрасте, в основном с достижением устойчивого финансового положения — создание семьи. Статистические данные подтверждают долгосрочную тенденцию к сокращению зарегистрированных браков — в 1960 году 1 499 581 человек, а в 2014 году 1 225 985. Поскольку именно материальная составляющая серьезно влияет на решение вступать в брак и рожать детей, молодым семьям необходимо обеспечить поддержку и содействие со стороны государства.

¹ Кирюшина Е. В. Молодая семья как участник подпрограммы «Обеспечение жильем молодых семей» федеральной целевой программы «Жилище» [Текст] / Е. В. Кирюшина // Молодой ученый. — 2015. — № 1. — С. 328-333.

² Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>. (Дата обращения 10.10.2015)

На законодательном уровне такое содействие закреплено в различных программах: «Молодая семья» — государственная поддержка в виде 30 % субсидии при покупке квартиры, «Жилище» — федеральная программа ориентирована на формирование рынка жилья эконом — класса, позволяет семейным парам получить льготы на приобретение комфортного жилья, «Губернаторская программа» в Новосибирске стимулирует покупку квартир в новостройках по льготной цене, субсидия от области составляет 30-35 % от стоимости квартиры.

Но все-таки существующие механизмы поддержки со стороны государства обеспечивают только небольшую часть нуждающихся в данных мерах (менее 10 %) ¹.

Основными причинами этого являются: недостаточное финансирование программ за счет средств федерального бюджета (в среднем по стране не более 20 %) при низкой обеспеченности территориальных бюджетов и высоких ипотечных ставках; существующая разница между средней рыночной стоимостью одного квадратного метра общей площади жилья, применяемой для расчета размера социальных выплат, предоставляемых за счет средств бюджета и реальной рыночной ценой приобретаемого жилья, ограничивает возможность использования мер поддержки, поскольку полученная субсидия не покрывает даже трети стоимости жилья; социальные выплаты не охватывают все возможные варианты предложения жилья на рынке. Следует отметить также, что в стране практически не решается вопрос с развитием социальной аренды, поскольку для многих семей не получение квартиры в собственность является самоцелью, а отдельное от родителей проживание.

В результате исследования определены направления повышения качества и эффективности решения жилищной проблемы молодых семей, касающиеся внесения в действующие программы изменений, которые расширят возможности использования молодыми семьями мер государственной поддержки.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
Н. Н. Скорых*

¹ Скороходов Е. Л. Экономика и политика. — 2013. — № 6. [Электронный ресурс]. URL: http://ecsn.ru/files/pdf/201306/201306_7.pdf. (Дата обращения 22.10.15)

С. З. Мусина

Томский политехнический университет, г. Томск

НЕОБХОДИМОСТЬ АКТУАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ ПУБЛИЧНОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В РОССИИ

Сегодня в России делаются важные шаги для развития системы «электронного правительства» или публичного правительства, которое является мощным инструментом административной реформы, а также программой борьбы с коррупцией. Концепция «электронного правительства» является поддержкой национальных проектов, находящихся в приоритете. Она позволяет повысить глобальную конкурентоспособность российских компаний и качество жизни российских граждан.

Концепция «Электронного правительства» представляет собой поддержку новой парадигмы управления, которая ориентирована на граждан. Электронное правительство приносит прозрачность в деятельность государственной власти. Разрабатываемая модель управления, направленная на клиента, ориентирована на использование концепции «публичного управления» для предоставления услуг и полный переход от системы сепаративных министерств к интегрированному правительству.¹

Результатами данного исследования является аргументирование необходимости актуализации связанной стратегии, в которой будут четко определены цели этого процесса и структура, иначе он формируется чрезмерно сложным и разрозненным. Разработка модели государства, которая бы основывалась на концепции «электронного правительства», обеспечила бы связную структуру и создала бы ориентацию на улучшение качества предоставления услуг населению. При различной симуляции этой модели ведущим элементом внедрения и развития является Портал государственных услуг, который направлен на достижение конкретных практических целей.

ЕС выделяет минимальный набор из 20 важнейших государственных электронных услуг: 8 для предприятий и 12 для граждан, необходимый для реализации в рамках программ внедрения элек-

¹ Зенина О. В. Информационное общество: цифровое настоящее и цифровое будущее, достижения и противоречия / О. В. Зенина // Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение». — 2009. — № 4

тронного правительства стран-членов.¹ Введение таких услуг явится решением серьезных социально-экономических проблем и окажутся полезными большому количеству граждан и предприятий, которые в настоящее время страдают от бюрократии, взяточничества и бесполезных затрат времени.² Также важным стратегическим аспектом необходимо выделить создание проекта по борьбе с коррупцией. Планируется, что концепция публичного управления должна стать ключевым приоритетом и инструментом реализации стратегии борьбы с коррупцией. Кроме того, концепция «электронное правительство» ведет к увеличению улучшения качества услуг, данная концепция может стать лучшим помощником административных реформ, но для этого необходима более тесная координация между ними; административные реформы должны управлять развитием электронного правительства. Рекомендуется создание комитета или рабочей группы по электронному правительству в рамках Комиссии по административной реформе.

Для достижения успеха России необходимо разработать собственное привлекательное и вдохновляющее единое видение электронного правительства и полностью следовать ему. Основной идеей этого видения может стать преобразование государственного сектора в объединенное государство в один Портал, ориентированное на предоставление услуг гражданам и в большей мере основанное на частно-государственном партнерстве и аутсорсинге.

Научный руководитель — А. В. Хаперская

¹ Феденкова А. С. / Этика руководителя как механизм влияния на мотивацию персонала в организации/ А. С. Феденкова// Современные проблемы науки и образования. — 2015.. — № 1.

² Хаперская А. В. /Возникновение необходимости создания нового экономического механизма в связи с появлением программ корпоративной социальной ответственности/ А. В. Хаперская, С. З. Мусина // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 1. — [6 с.]

А. С. Никульникова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ПАРАДОКСЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ

Повышение качества государственного управления — необходимое условие для успешного развития и процветания любого государства, социального и общественного благополучия его граждан. Построение государства нового типа, модель которого закреплена в Конституции Российской Федерации 1993 года, неизбежно влечет конструирование новых и реформирование действующих государственных институтов, особое место среди которых занимает государственная служба.

Вектор и основные направления реформирования заложены в Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации¹ и включает повышение эффективности государственной службы в целом, ее видов и уровней, оптимизацию затрат на государственных служащих и развитие ресурсного обеспечения государственной службы.

Обращает на себя внимание, что залогом успешности реформы государственной службы в России и ключевым инструментом рассматривается эффективная кадровая политика. Именно посредством кадровой деятельности на государственной гражданской службе предполагалось достичь основные цели и задачи реформирования. Иными словами, качество кадровой деятельности в государственных органах, ее нацеленность на смысл и предназначение этого института, становится определяющим фактором успеха.

В этой связи представляется важным рассмотреть возможности применения накопленных мировой и отечественной практики подходов, принципов и обширного инструментария менеджмента качества к проблемам кадровой деятельности в сфере государственной службы. Преломление принципов и философии управления качеством в кадровую деятельность государственных органов может рассматриваться как инновационный метод, направленный на повышение ее управляемости и прозрачности.

¹ Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утверждена Президентом Российской Федерации 15.08.2001, Пр-1496.

Анализ возможности использования принципов менеджмента качества в кадровой работе позволил выделить ряд управленческих парадоксов:

- парадокс «потребителя»;
- парадокс «субъектности»;
- парадокс «системности»;
- парадокс «регламентации»;
- парадокс «постоянного улучшения».

Возникновение парадокса «потребителя» вызвано тем обстоятельством, что помимо «потребителя» услуг государственного органа — граждан государства, в государственном органе «потребителем» также являются сами государственные служащие, которые являются объектами кадровых процедур. Иными словами, кадровая служба в государственном органе не только субъект, но и объект управления, т. к. управление качеством в кадровой службе ориентировано одновременно на внешнюю и на внутреннюю среду.

В кадровой работе государственного органа, так же как и в любой другой организации два ключевых субъекта кадровой деятельности руководители разного уровня и кадровая служба как специализированное структурное подразделение, на которое возложены обязанности по организации и методическому сопровождению кадровой работы. Парадокс «субъектности» кадровой деятельности проистекает из особенностей взаимодействия этих ключевых субъектов кадровой работы и во многом зависит от распределения между ними полномочий и ответственности, от понимания ими смысла и содержания кадровой работы, от статуса и места кадровой службы в организационной структуре, от их квалификации и компетентности и иных факторов.

Парадокс «системности» заключается в необходимости системного подхода при проектировании и изменении кадровой работы. Иными словами, внесение изменений в уже существующие кадровые технологии в государственном органе, потребует перестройки и иных взаимосвязанных организационно-кадровых процессов и введение новых методов, что может серьезно усложнить процесс управляемости и вызвать сопротивление со стороны государственных служащих.

Кадровая работа в органах государственной власти жестко регламентирована законодательством, и иными нормативными правовыми документами — Указами Президента РФ и Постановлениями Правительства РФ. Заложенные в регламентах процедурные нормы являются обязательными для исполнения всеми государственными органами. Понимая, что регламентация кадровой деятельности — инструмент унификации и стандартизации, нельзя не замечать, что излишняя ре-

гламентация ведет к расширению отчетности, росту документооборота, чрезмерной формализации кадровых процессов. Это, в свою очередь, может тормозить внедрение новых методов и инструментов управления, выхолащивать суть кадровых технологий. Парадокс «регламентации» кадровой деятельности порождает необходимость поиска баланса между ее уровнем регламентации и творчества.

Парадокс «постоянного улучшения» состоит в том, рассматривая необходимость постоянного улучшения кадровой деятельности как норму в изменяющихся условиях, эффективность данного процесса повышается при соблюдении следующих факторов, а именно: готовности специалистов кадровой службы к постоянному улучшению и развитию, публичности и открытости систем коммуникаций с гражданскими служащими, экспертным сообществом, образовательными организациями, гражданским обществом, использованию лучших отечественных и зарубежных практик работы с кадрами.

Для преодоления выявленных парадоксов кадровой деятельности важно:

- превращение кадровой службы в признаваемый, высокостатусный и инновативный институт, оказывающий организационное и консультативно-методическое сопровождение руководителей государственных органов;

- постоянное развитие всех субъектов кадровой деятельности, включая саморазвитие;

- расширение границ и форм взаимодействия субъектов кадровой деятельности государственных органов с основными заинтересованными сторонами, в том числе посредством создания электронной системы мониторинга.

Таким образом, принципы управления качеством можно рассматривать как дополнительный инструмент оптимизации кадровой деятельности в государственных органах и открывает новые возможности для анализа организации кадровой работы.

*Научный руководитель — канд. социол. наук, доцент
В. Н. Меньшова*

Е. Е. Парамонова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕГИОНЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПРИОРИТЕТЫ

Вклад субъектов малого и среднего предпринимательства в промышленное развитие страны и создание рабочих мест на сегодняшний день пока остается довольно малым. В экономике складывается дисбаланс, который отрицательно сказывается на развитии государства в целом. В промышленном секторе сегодня насчитывается лишь 13 % общего числа малых и средних предприятий, большая часть которых представлена в сфере торговли и услуг (70 %). Поступательное развитие такой отрасли экономики как промышленность завязано на поддержке малого и среднего предпринимательства со стороны органов государственной власти и местного самоуправления с помощью особых государственных регуляторов, создающих благоприятные условия для развития промышленности на уровне региона и муниципального образования.¹

Поэтому целью исследования является анализ влияния действующих инструментов развития предпринимательства на эффективность деятельности промышленных производителей, на основе использования таких методов исследования, как анализ и синтез, системный подход, сравнение.

В результате проведенного анализа было установлено, что основными проблемами в области развития промышленного предпринимательства являются неэффективность используемых инструментов поддержки (60 % предпринимателей города Новосибирска признают государственную финансовую поддержку неэффективной)², разнонаправленность приоритетных целей и инструментов государственной политики. Для достижения генеральной цели — создание условий для развития малого и среднего предпринимательства, прежде всего в сфере

¹ Беляев П. А. Лизинг как перспективный инструмент финансирования промышленного предпринимательства//Российское предпринимательство. — 2012. — № 6(204). — с.133-141

² Оценка эффективности реализации программы поддержки малого и среднего предпринимательства города Новосибирска, Новосибирск 2013 — Режим доступа: <http://www.mispsnsk.ru/publications/example.html>

материального производства и инновационной деятельности для повышения экономической и социальной эффективности, — применяются инструменты информационного воздействия (12 из 34 мероприятий, разработанных Правительством НСО), а не стимулирование со стороны технологической и инфраструктурной обеспеченности.

Наблюдается недостаточный уровень финансирования результативных инструментов поддержки, таких как субсидирование части затрат по договорам лизинга, процентных выплат СМиСП по кредитам, привлеченным в российских кредитных организациях, создание и обеспечение деятельности промышленного парка. Несмотря на создание в г. Новосибирске технопарка, процесс промышленной кластеризации, способствующий развитию различных форм производственного предпринимательства, сдерживается. Необходима большая концентрация ресурсов и скоординированность действий по развитию промышленного парка и технопарка, поскольку инновационная экономика формируется в результате установки тесной связи научно-технических разработок и производства. При этом точечное и обособленное применение инструментов симулирования социально-экономического развития не приводит к достижению намеченных целей, но способствуют растрачиванию ограниченных ресурсов.¹

Таким образом, результатом исследования явилась разработка рекомендаций по приоритетам решения проблем в области развития промышленного предпринимательства, касающихся в том числе работы центра прототипирования и центра субконтракции; механизма «Лизинг-грант для резидентов промышленных площадок (парков)» на основе опыта Республики Татарстан.

Только применение особых регуляторов развития, действительно стимулирующих деятельность промышленного предпринимательства, позволит выровнять перекоп, наблюдаемый в отраслевом разрезе.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
Н. Н. Скорых*

¹ Скорых Н. Н. Государственная политика социально-экономического развития регионов Сибирского федерального округа / Государственное и муниципальное управление в Сибири: состояние и перспективы. Вторая науч. — практ. конф., посвящен. 20-летию подготовки гос. и мун. служащих в Сиб. федер. округе, г. Новосибирск, 16-17 декабря 2011 г.: материалы конф./науч. ред. И. В. Князева; СибАГС. —Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2012. —С.400

М. В. Попова

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

СРАВНЕНИЕ РОССИЙСКОГО И ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА СОЗДАНИЯ БРЕНДА ТЕРРИТОРИИ

На современном этапе развития каждая территория вынуждена бороться за необходимые ресурсы. К ним относятся инвестиции, информационные потоки и, особенно, молодые специалисты. В этих условиях позиционирование положительного образа становится фактором выживания. Причина всему усиление мировой конкуренции между странами, городами. И тут на помощь приходит брендинг. Он необходим больше прежнего — чтобы именно с его помощью конкурировать с другими местами за целевую аудиторию. И тут большинство регионов, не зная, что брендинг территории — долгосрочный проект, к которому нужен стратегический подход, считают, что смогут привлечь целевые группы с помощью логотипа и слогана.

В России термин «бренд территории» появился не так давно, и сегодня уже это стало новым модным трендом в политике. В 2008 г. была принята «Концепция продвижения национального и региональных брендов товаров и услуг отечественного производства»¹, и это также усилило интерес в данном направлении. Термин «бренд», «брендинг» стали употреблять многие политики в своей речи.

На деле получается, что большинство городов и регионов в России имеет слабо выраженный имидж. О городах отсутствует необходимая информация и реклама, не очерчены конкурентные преимущества, неграмотное продвижение территории. Все это дает отрицательную оценку территории. Для любой целевой группы огромное значение имеют имидж и репутация территории, на которую они имеют какие-либо планы, будь то место учебы, работы, жительства, либо инвестированию.

В нашей статье мы будем опираться на определение понятия бренд, которое дает Ф. Котлер. По его мнению, бренд территории — это совокупность уникальных качеств, непреходящих общечеловеческих ценностей, отражающих своеобразие, неповторимые оригинальные потребительские характеристики данной территории и сообще-

¹ Баженова Е. Ю. Бренд территории: содержание, модели формирования, практика конструирования в российских регионах/ Е. Ю. Баженова// Terra economicus. — 2013. — № 3-2. — С. 11-20

ства, широко известные, получившие общественное признание и пользующиеся стабильным спросом потребителей данной территории.¹

Первые маркетинговые исследования стали появляться в 1990-е годы. И западные страны начали активно их применять. Большинство исследователей начали считать, что территории, как компания, должна продвигать свои продукты, привлекать инвесторов и туристов. На этой почве стали появляться агентства по продвижению имиджа и созданию бренд территории.

Большого успеха добилась программа ребрендинга Испании. В 1980-х страну считали слаборазвитой, а к моменту проведения Олимпиады к 1992 году была проведена уже программа ребрендинга не только Барселоны, но и всей страны комплексно. И Испания превратилась в успешное и развитое государство. В чем же именно заключалась суть ребрендинга. Процесс включал в себя работу на все целевые группы. Упор делался на бизнес, курорты, местных жителей и даже современную культуру.

Можно привести массу примеров успешных идей брендинга по всему миру: «be open. be free. be berlin», «I Amsterdam», «YourSingapore». И эти простые, на первый взгляд, слоганы позволяют выразить то отношение к городу, которое должны чувствовать люди, которые в него приезжают. Сравнить слоганы зарубежных городов с русскими. Приведем еще несколько зарубежных: «Вечный город» (Рим), «Париж, я люблю тебя!», «Чудесный Копенгаген». Они довольно простые и лаконичные. Теперь примеры из российской практики: Казань — третья столица, Челябинск — промышленная столица, Екатеринбург — столица Урала, Иваново — столица невест, Пермь — культурная столица. В России оказывается очень много неофициальных столиц. Появился тренд, чтобы каждый город был столицей чего-нибудь. Российские слоганы превозносят город над остальными, в то время как зарубежный слоган делает упор именно на людей, на их чувства.

Если интерес в Европе и Соединённых Штатах к брендингу территорий как практической деятельности появился примерно с 1970-х годов, то в России про брендинг территории начали говорить только в начале XXI века. Причина тому увеличение ответственности и повышение самостоятельности местных властей. Это вызвало рост конкуренции между городами на внешнем и внутреннем рынках.

¹ Котлер Ф. Маркетинг мест. Привлечение инвестиций, предприятий, жителей и туристов в города, коммуны, регионы и страны Европы / Ф. Котлер, К. Асплунд, И. Рейн, Д. Хайдер. — СПб.: Издательство: «Стокгольмская школа экономики», 2005. — 382 с.

Популярность брендинга стала расти, и в России начали проводиться различные форумы на эту тему. В 2009 года в Новосибирске прошёл Международный молодёжный инновационный форум «Интерра», одной из главных тем которого стал брендинг территории. Этот форум стал ежегодным. А уже в 2010 году на этом форуме прошёл Первый конкурс проектов брендинга территории. Победителями стали проекты «Великий Устюг — родина Деда Мороза», а также «Мышкин — город классической русской провинции».¹

По мнению, Андрея Стася, одного из ведущих экспертов в области территориального брендинга, на данный момент всего два успешных кейса брендинга территории — город Мышкин и Суздаль. Город Мышкин расположен на берегу Волги, по пути следования круизных теплоходов. И местом их остановки был выбран именно этот город. Жители воспользовались этой ситуацией, поняли, что туристов привлекает провинциальность города. С 1996 года начали проводить фестиваль мыши, создали провинциальные музеи, в оформлении города подчеркивают образ уездного, застывшего во времени.

Что касается Суздаля, то он использовал свою историю в полной мере. Здесь придумали такие праздники, как неделя русалок, День огурца и др. Поток туристов в этот город очень большой, но инфраструктура оставляет желать лучшего. Простой пример: в городе настолько не хватает парковок, что туристы, приезжая в город, оставляют машины на обочине трассы. И здесь мы можем наблюдать главное правило брендинга: без реальных инвестиций успешный бренд работать не будет.

Российским городам предстоит большая работа по созданию собственного бренда. Осознание необходимости уже появилось. Следующий шаг — разработка успешных и эффективных брендов.

*Научный руководитель — канд. филос. наук
О. А. Полошкевич*

¹ Родькин П. Визуальная политика. Фирменный стиль России / П. Родькин. — М.: Издательство «Совпадение», 2007. — 160 с.

А. А. Рядчин

Волгоградский государственный университет, г. Волгоград

ФОРМЫ ПОДДЕРЖКИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ РЕЖИМА ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ

Базисом для повышения уровня благосостояния и качества жизни населения является устойчивый экономический рост и усиление конкурентоспособности Волгоградских промышленных предприятий. Для достижения указанной цели, по нашему мнению, следует проводить эффективную промышленную политику. К сожалению, до сих пор не принят внесенный на рассмотрение в Государственную Думу РФ в конце 2008 г. законопроект «О национальной промышленной политике в Российской Федерации». Отсутствие рамочного документа усложняет процесс разработки промышленной политики на муниципальном уровне. Принятие такого законопроекта необходимо в условиях экономических санкций, чтобы сочетать внешне-экономическую либерализацию с разумной долей «воспитательного», по Ф. Листу, протекционизма.

Кроме того, в рамках промышленной политики необходимо определить приоритетные сектора и разработать систему стимулов и различных форм поддержки, прежде всего бюджетной, для того чтобы провести диверсификацию экономики, устранить структурные и территориальные дисбалансы, создать рабочие места. При определении приоритетов необходимо отказаться от традиционного деления на отрасли передовые и отсталые. Каждая отрасль может стать высокотехнологичной, все будет зависеть от того, насколько глубоко перерабатывается сырье, и какие технологии используются. Так, в Финляндии лесная промышленность относится к высокотехнологичной.

Ведущим принципом реализации промышленной политики на муниципальном уровне должна являться ее подчиненность интересам социального развития территории, развитие производства по выпуску новой импортозамещающей и конкурентоспособной продукции, предназначенной в первую очередь для внутреннего рынка.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

- 1) развитие механизма государственно-частного партнерства¹;
- 2) муниципальная поддержка инвестиционной деятельности;
- 3) проведение политики по развитию экономических кластеров на территории Волгограда Волгоградской области. Кластерное развитие может быть успешно использовано в нефтехимическом, машиностроительном, металлургическом и строительном комплексах Волгограда. Волгоградская агломерация весьма перспективна в плане создания крупного комплекса взаимодополняющих химических производств и организации выпуска различных минеральных удобрений, что обусловлено наличием месторождений поваренной соли, калийных и магниевых солей, фосфоритов, карбонатных пород.
- 4) рациональное размещение производительных сил с учетом их социальной и экологической направленности и оптимизация использования производственных площадей, расположенных в черте Волгограда.
- 5) поддержка малого и среднего предпринимательства, находящегося в тесной взаимосвязи с крупными промышленными предприятиями.
- 6) разработка маркетинговой стратегии развития Волгограда, проведение активной маркетинговой политики для поиска партнеров (потребителей и поставщиков) за пределами Волгограда и Волгоградской области, увеличение инвестиционного климата для промышленности Волгограда в целом.
- 7) заполнение «пробелов» в нормативно-правовом обеспечении развития промышленности города, разработка постановления о размещении производительных сил на территории Волгограда.

Таким образом, следование принципу «опора на взаимные экономические интересы» является необходимым условием успешной реализации региональной промышленной политики.

*Научный руководитель — д-р экон. наук, доцент
Н. И. Морозова*

¹ Морозова Н. И. Роль государственно-частного партнерства в формировании и реализации промышленной политики // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 3 (24). с. 150-155

А. С. Савченко

Алтайский филиал РАНХиГС, г. Барнаул

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ ПО РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

Конституция РФ, исходя из принципа федеративного устройства России, определяет основы организации системы органов исполнительной власти в субъектах Федерации.¹

В Алтайском крае в настоящее время зафиксирована система органов исполнительной власти во главе с высшим органом исполнительной власти Алтайского края — Администрацией Алтайского края.²

В 2010 году во время ежегодного отчёта перед депутатами Законодательного собрания губернатор Алтайского края озвучил идею о создании Правительства Алтайского края. На наш взгляд это не просто дань моде, а объективная необходимость. Сегодня из 85 субъектов Российской Федерации 71 избрали модель регионального правительства.

Переход на правительственную модель управления — это последний этап эволюционного реформирования системы органов исполнительной власти в крае, начавшийся несколько лет назад с укрупнения органов исполнительной власти Алтайского края, перераспределения полномочий органов и их максимальной «зеркальной» унификации в соответствии с форматом федеральных органов.

Переход к правительственной модели управления в Алтайском крае связан с принятием закона Алтайского края от 2 сентября 2015 г. № 67-ЗС «О внесении изменений в Устав (Основной Закон) Алтайского края» и закона Алтайского края от 2 сентября 2015 г. № 68-ЗС «О Правительстве Алтайского края».

Согласно этим нормативно-правовым актам в Алтайском крае должна быть установлена система органов исполнительной власти во

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г. (ред. от 21.07. 2014)// Российская газета. 1993. 25 декабря.

² Устав (Основной Закон) Алтайского края от 5 июня 1995 г. № 3- ЗС (ред. от 3.04.2015) // Алтайская правда. 1995. 14 июня.

главе с высшим постоянно действующим коллегиальным органом исполнительной власти Алтайского края — Правительством.

Правительство возглавит Губернатор Алтайского края, он же — Председатель Правительства, который его формирует.

Предполагается расширить и законодательно закрепить общие и отраслевые полномочия Правительства Алтайского края.

Одним из основных отличий Правительства от Администрации является то, что члены Правительства несут коллегиальную ответственность за управленческие процессы в крае. Аналогичным образом осуществляется и принятие решений.

Система органов исполнительной власти устанавливается законом Алтайского края от 2 сентября 2015 г. № 69-ЗС «О системе органов исполнительной власти Алтайского края», который определяет составляющие элементы системы органов исполнительной власти Алтайского края и закрепляет их полномочия по основным вопросам, связанным с организацией деятельности.¹

Анализ законов показал, что отдельные положения требуют дальнейшей доработки.

Так, например, в законе определено, что Правительство — коллегиальный орган, обладающий широким кругом обязанностей и несущий ответственность, следовательно, необходимо наделить Правительство полномочиями коллегиально выступать с законодательной инициативой по различным вопросам. На данный момент правом законодательной инициативы обладает лишь Губернатор.

Если, согласно закону, новое Правительство стремится «зеркально» соответствовать структуре Правительства Российской Федерации, то АКЗС должны иметь право выразить недоверие правительству либо, как минимум, отдельным его членам. Сейчас предполагается возможность принятия решения об отставке кабинета министров исключительно Губернатором.

Принятие данных законов позволит улучшить качество регионального управления и устранить межведомственные противоречия.

*Научный руководитель — канд. психол. наук
Н. Г. Ломова*

¹ Официальный сайт Алтайского краевого Законодательного Собрания [Электронный ресурс]: URL: <http://www.akzs.ru/>

В. В. Ситник

Северо-Западный институт РАНХиГС, г. Санкт-Петербург

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В РЕАЛИЗАЦИИ ПУБЛИЧНОЙ ПОЛИТИКИ (ОПЫТ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА)

В СССР для прямого воздействия политических элит на направление развития государства во всех отраслях активно применялась система директивного планирования. По мнению В. Г. Сазонова именно адресный характер планов, разработанных Госпланом, и их чрезмерная детализация стали причиной их труднореализуемости в масштабах страны и постепенно себя исчерпали.¹

Б. С. Жихаревич отмечает, что только в середине 90-х в России удалось разрушить прежнюю «неэффективную систему жесткого директивного планирования, что имело следствием известную дезорганизацию как в экономике, так и в городском хозяйстве».² Для дальнейшего развития страны федеральный центр взял за основу модель стратегического управления развитых стран Европы с устоявшейся экономикой и США.

Первым городом, подхватившим новый тренд в управлении субъектами, стал Санкт-Петербург. Подготовительная работа к созданию Стратегического плана Санкт-Петербурга началась еще при А. А. Собчаке в 1996 году. Во время проведения мероприятий по разработке Стратегического плана многие считали, что Стратегический план — это просто новое название долгосрочного перспективного плана социально-экономического развития города и его разработка знаменует возвращение к директивной системе планирования. Данное мнение породило напрасные иллюзии у сторонников усиления планового управления.

На самом деле Санкт-Петербург, завершив 1 декабря 1997 года разработку Стратегического плана, стал первым городом в России су-

¹ Сазонов В. Г. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Электронный ресурс]. URL: <http://window.edu.ru/resource/011/41011/files/dvgu132.pdf> (дата обращения: 06.11.2015)

² Особенности стратегического планирования развития городов в постсоветских странах. Сборник статей (рус. яз.) — СПб: МЦСЭИ «Леонтьевский центр», 2000. — 124с

мевшим создать документ принципиально нового типа, как по содержанию, так и по технологии его принятия.

Стратегический план был принят на Заседании Генерального Совета Стратегического плана 01.12.1997 года и Декларацию о принятии подписали 143 члена Генерального Совета. Важно отметить, что на тот момент в России еще не было опыта такого обширного списка участников в разработке и утверждении документа стратегического планирования регионального уровня. И именно принцип публичности¹ в разработке Стратегического плана дает основания рассматривать стратегическое планирование как некий элемент публичной политики.

Тенденцию к привлечению максимального количества участников, влияющих на развитие города, в разработке документов стратегического планирования (в том числе и документов территориального планирования) сохранилась и по сей день. Принцип публичности применялся при разработке и принятии Концепции социально-экономического развития Санкт-Петербурга до 2020 года и Стратегии экономического и социального развития Санкт-Петербурга на период до 2030 года.

В современной науке нет единого мнения о значении и применении стратегического планирования в публичной политике. Расходятся мнения современных исследователей и о том, является ли стратегическое планирование обособленным процессом или является одним из инструментов публичной политики.

Автор данной статьи придерживается мнения, что стратегическое планирование это не процесс, а специфический инструмент управления, который предполагает участие местного населения в процессе принятия политических решений на локальном уровне². Также видится целесообразным отметить позицию И. Видановой, которая рассматривает стратегическое планирование в качестве инструмента продвижения публичной политики, а также достижения поставленных целей и задач. И. Виданова утверждает, что квинтэссенцией политического анализа является оценка политических альтернатив и их «упаковка» в формат стратегий и программ.³

¹ Под понятием «публичность» автор понимает коллективность, разнообразие участников процесса

² В соответствии с позицией Комиссии по вопросам городского стратегического планирования [Электронный ресурс]. URL: http://www.uclg.org/sites/default/files/FR_525_draftpolicyapermonica2504.pdf (дата обращения: 06.11.2015)

³ Виданова И. «Основы публичной политики для гражданских активистов»: практ. пособие. — СПб.: Невский простор, 2011. — 104 с.

Вероятно, точкой в вопросе толкования понятия стратегическое планирование должно было стать подписание 28.06.2014 Президентом Российской Федерации В. В. Путиным Федерального закона № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в РФ» (далее — Закон). Однако как было отмечено многими участниками XIV общероссийского форума «Стратегическое планирование в регионах и городах России: пространство выбора и выбор пространства» состоявшегося в Санкт-Петербурге 19-20 октября 2015 года, Закон не совершенен и требует системного поиска и исправления пробелов, противоречий, понятийных, процедурных и документарных нестыковок. Например, в Законе стратегическое планирование представляется как процесс, однако в нем отсутствует как само определение участников этого процесса, так и способы координации, мотивации и организации их деятельности.

Как отмечают Б. С. Жихаревич, Н. А. Лебедева, Закон ускоряет процесс формирования единой системы стратегического планирования. В 2015-2016 гг. будет создаваться обширная нормативно правовая и методическая база, включающая региональные законы о порядке стратегического планирования и сами документы стратегического планирования федерального, макрорегионального, отраслевого, регионального и муниципального уровней¹.

Отсутствие до сих пор среди ученых и экспертов единого мнения о трактовании понятия «стратегическое планирование» и об определении роли стратегического планирования в публичной политике и наоборот, оставляет данный вопрос открытым для дискуссии и по сей день. Однако уже сейчас можно сделать однозначный вывод о важности использования такого инструмента публичной политики как стратегического планирования.

*Научный руководитель — д-р полит. наук, профессор
В. Н. Колесников*

¹ Жихаревич Б. С., Лебедева Н. А. «Трансляция идей трансформации регионального пространства в документы стратегического планирования» [Электронный ресурс]. URL: <http://forumstrategov.ru/upload/documents/Zhikharevich,Lebedeva.pdf> (дата обращения: 06.11.2015)

М. С. Скробачева, К. А. Афанасенко

Кемеровский государственный университет, г. Кемерово

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПУБЛИЧНОЙ ПОЛИТИКИ В УКРАИНЕ

В данной научно-исследовательской работе рассматривается проблема реализации публичной власти и её кризиса на Украине в настоящее время. Эта тема взята не случайно, так как Украина является граничащим с Россией государством, имеет общую с ней историю. С точки зрения геополитики, Украина была и остаётся территорией с огромным экономическим потенциалом развития: выгодное географическое положение позволяет вести продуктивное сельское хозяйство, рекреационный потенциал остаётся нереализованным в полной мере. Целями данной работы является выработка авторской концепции развития современной Украины. Для осуществления поставленной цели были выдвинуты следующие задачи:

1. Анализ политического курса Петра Порошенко.
2. Выработка авторского понимания сложившейся ситуации на Украине.

Для того, чтобы раскрыть данную тему максимально полно, были использованы следующие методы:

1. Сбор и обобщение информации.
2. Структурный (вертикальный) анализ доступных источников информации
3. Метод исторического анализа.
4. Метод сравнительного анализа.

Корни украинского национализма лежат глубоко в истории. Ещё в 17 веке, когда была присоединена Левобережная Украина, назревало осознание ущемлённости украинского этноса. В настоящее время, пройдя вместе с русским народом сквозь такие испытания, как мировые войны, революции, данная проблема никуда не ушла, а лишь обострилась с течением времени. Зачастую исследователи ищут корни сложившихся на Украине в настоящее время ситуации в периоде вхождения Украины в состав СССР, так называемой «советской оккупации». После распада Советского Союза, мы наблюдаем поколение, воспитанное в неприятии всего советского, а, следовательно, и России, как идеологического врага. Данные установки привели к сложившейся в феврале 2014 года политической обстановке, а именно привели к военным столкновениям. После смещения Виктора Януковича с поста

Президента Украины были назначены новые президентские выборы на 25 мая 2014 года. В предвыборных опросах с марта того же года Порошенко получал наибольшую поддержку среди всех потенциальных кандидатов, SOCIS оценивал его популярность в 40 %. За время проведения военной компании на Юго-Востоке Украины, рейтинг Порошенко упал. Об этом свидетельствуют различные источники: директор центра евразийских исследований в Гааге Владимир Корнилов скептически относится к любым рейтингам и соцопросам, которые формируются на Украине. В то же время он признал, что украинцы действительно крайне отрицательно относятся к тем, кто ими управляет. Он считает, что киевские руководители безразлично относятся к подобным сигналам со стороны общества. «Порошенко не интересует общественное мнение и собственная популярность. Киевская власть держится на оружии, страхе, терроре и бойне, которая была развязана в Донбассе. Пока эта власть чувствует поддержку США, общественное мнение ей безразлично», — пояснил Корнилов. Директор Киевского центра политических исследований и конфликтологии Михаил Погребинский полагает, что правительство Украины уже достигло своего рейтингового дна, тогда как у президента все еще впереди. Погребинский напомнил, что накануне Майдана аналогичная ситуация была с рейтингом Виктора Януковича. Только тогда имелась возможность для протеста, а сейчас ее уничтожили. «Рейтинг Порошенко может достигнуть дна примерно к концу года из-за ухудшающейся социально-экономической ситуации. Уже в сентябре люди получают новые коммунальные платежки, и ситуация будет только ухудшаться, при том что и кризис в Донбассе тоже вряд ли будет урегулирован. В лучшем случае — заморожен», — отметил Погребинский.

Подводя итог вышесказанному, хочется отметить, что в Украине сохраняется нестабильная политическая обстановка, усугубляемая социальными, хозяйственными и экономическими проблемами. Если давать прогноз перспектив развития, мы считаем, что при изменении политического курса в направлении сближения с Москвой, Украина постепенно выйдет из кризиса.

*Научный руководитель — д-р полит. наук, профессор
С. В. Бирюков*

Ж. Е. Холчевская, К. К. Шляхтенко

*Новосибирский государственный университет экономики
и управления, г. Новосибирск*

РАЗВИТИЕ ФИНАНСОВОГО МЕХАНИЗМА ПРИВЛЕЧЕНИЯ ЦЕЛЕВОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В условиях сокращения объемов государственного финансирования образовательных учреждений появляется потребность в развитии альтернативных источников капитала. Особое место среди них занимает привлечение благотворительной помощи — фандрайзинг. Одним из главных механизмов фандрайзинга является эндаумент.

В процессе работы было выяснено, что существует два варианта его формирования:

1. При формировании целевого капитала, собственником и бенефициаром доходов от него выступает одно образовательное учреждение;

2. При формировании целевого капитала, собственником доходов, полученных от благотворительных пожертвований, является специализированный фонд, а получателем доходов выступает образовательное учреждение.¹

Этот план формирования эндаумента включает в себя ряд достоинств перед первым вариантом.

Выделяют три ключевых этапа управления целевым фондом: подготовительный, формирование целевого капитала и доверительное управление. В осуществлении указанных этапов принимают участие: некоммерческая организация, фонд, управляющая компания и жертвователи.

Подготовительный этап даёт понятие о предположениях, связанных с формированием эндаумента. На этом этапе нужно провести проверку образовательного учреждения и выделить направления деятельности, которые следует финансировать используя целевые поступления.

Формирование эндаумента включает в себя ряд особенностей в работе с возможными благотворителями: основательную подготовку

¹ Субанова О. С. Фонды целевых капиталов некоммерческих организаций: формирование, управление, использование: монография. — Москва: КУРС, 2011. — С. 120

при создании базы данных благотворителей, разделение благотворителей на целевые группы, непрерывную открытость информации.¹

Для осуществления доверительного управления привлекается управляющая компания. Услуги доверительного управления предоставляются платно.

В процессе исследования, было рассмотрено несколько моделей по формированию и привлечению целевого капитала. Было выявлено, что модель финансирования на основе системы грантов является наиболее эффективной.

Вышеназванная модель имеет ряд преимуществ. Во-первых, она является наиболее результативным инструментом как для отбора самых перспективных студентов, так и для полного контроля за качеством проводимой ими работы, ведь при принятии решения о предоставлении нового гранта необходимы успешность выполнения и наличие публикаций по предыдущей работе студента.

Во-вторых, для анализа конкурсных работ привлекаются различные профессионалы, которые работают по четким прозрачным правилам. Кроме того, как оценка результатов проведенных работ, так и распределение грантов подлежат общественному контролю.

В-третьих, гранты призваны обеспечить доступность образования для перспективных студентов и предотвратить дискриминацию малообеспеченных слоев населения из-за невозможности уплаты за образование.

В заключение, стоит отметить, что для российской науки на данном этапе развития очень важно построить систему реальной продуктивной конкуренции между научными коллективами при распределении средств из бюджета на осуществление исследований и экспериментов. Переход к механизму привлечения целевого капитала образовательного учреждения на основе грантов с общепринятыми принципами отбора наиболее перспективных заявок является тем средством, которое реально может решить эту задачу.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
М. Ю. Савельева*

¹ Рубашкина С. А. Внедрение целевого капитала некоммерческих организаций в благотворительную практику в России // Материалы всероссийского форума «Благотворительность в российских регионах: проблемы и перспективы развития»- Санкт-Петербург, 2007. — С. 138

А. Э. Чернявская

*Томский государственный университет систем
управления и радиоэлектроники, г. Томск*

МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГРАЖДАНАМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ НА ПРИМЕРЕ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

В данной работе понятие качества государственных и муниципальных услуг рассматривается, с одной стороны, как соответствие услуг стандарту и регламенту, с другой, — через призму комфортности и доступности их оказания. Основным инструментом контроля качества является мониторинг, задача которого — нахождение проблемных ситуаций в процессе оказания услуг, причин их появления и, как следствие, формирование комплекса мероприятий по совершенствованию механизмов их предоставления.

В настоящее время в Томской области на основе социологического опроса проводится мониторинг качества оказания государственных (региональных) и муниципальных услуг по методике Минэкономразвития РФ¹. Анкетирование проводится методом индивидуального формализованного интервью на дому респондента. Опросный лист включает в себя 67 вопросов. В 2014 году объем выборки составил 3000 человек. Результаты проведенного социологического опроса показали, что у населения региона высокая удовлетворённость качеством предоставления услуг (88,7 %). Наиболее востребованными среди государственных услуг оказались «Государственная регистрация заключения брака» и «Государственная регистрация рождения», а среди муниципальных — «Выдача разрешения на строительство объекта индивидуального жилищного строительства», «Выдача градостроительного плана земельного участка». Среди услуг, при получении которых граждане чаще всего сталкивались с определенными трудностями выделены «Выдача сертификата на региональный материнский (семей-

¹ О методике проведения социологического исследования и оценки удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления государственных и муниципальных услуг: Письмо Министерства экономического развития Российской Федерации от 28 февраля 2014 г. № 3939-ОФ/Д09и [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=583684> (дата обращения 01.06.2015).

ный) капитал», «Прием заявлений, постановка на учет и зачисление детей в образовательные учреждения».

Несмотря на глобальность и подробность результатов ежегодного мониторинга, его проведение связано с расходами значительных объемов бюджетных средств и большим запаздыванием в обработке и анализе результатов, что влечет за собой промедление в принятии решений органами власти по разрешению выявленных в процессе мониторинга проблем. В этой связи представляется целесообразным проведение подобных мероприятий в виде дополнительных периодических срезов по услугам, при получении которых граждане чаще всего сталкивались с определенными трудностями. Данный мониторинг предлагается проводить в виде систематических опросов населения о качестве предоставления услуг на базе разработанной анкеты, состоящей из следующих тематических блоков: получение информации об услуге, использование посредника, удобство месторасположения и графика работы органа, условия ожидания в очереди, условия приема при обращении, количество обращений в орган власти для получения одной государственной (муниципальной) услуги, обжалование действий сотрудников, удовлетворенность услугой в целом, демографические показатели. Опрос предлагается реализовать в двух вариантах: проведение анкетирования граждан сразу после оказания им услуги (т. е. непосредственно на месте получения) и через опрос на сайте оказывающего услугу органа.

Для апробации анкеты проведен мониторинг по государственной услуге по выдаче сертификата на региональный материнский (семейный) капитал. Данное мероприятие позволило узнать реакцию граждан на сам процесс мониторинга, получить данные о том, насколько он удобен; собрать и обобщить их предложения по совершенствованию процесса оказания услуг; проверить состояние по достижению основных целевых показателей и динамику других важных характеристик качества предоставления услуги.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
А. А. Сидоров*

Д. О. Шлома

*Институт управления бизнес-процессами и экономики
Сибирского федерального университета, г. Красноярск*

АЛЬТЕРНАТИВНАЯ МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА

Муниципальная собственность, и прежде всего муниципальное имущество, составляет социально-экономическую основу местного самоуправления. В связи с этим эффективное управление муниципальной собственностью является условием социально-экономического развития муниципального образования. А поскольку эффективность использования зависит от процесса управления, то особую актуальность и практическую значимость приобретают вопросы методологии управления муниципальной собственностью.

Эффективное управление определяется эффективным использованием и результативным управлением муниципальной собственностью. Критерии эффективности управления, как и критерии качества управления муниципальной собственностью в настоящее время законодательно не закреплены. Однако существует четыре вида направления оценки эффективности управления муниципальной собственностью: бюджетная, социальная, экономическая и рыночная. На практике, к сожалению, используются не все направления, а только бюджетная эффективность.

Анализ состава и структуры муниципальной собственности города Красноярска показал, что на 1 января 2015 г. в казне города числилось почти 70 тыс. объектов муниципальной собственности. Доходы от управления и распоряжения имуществом ежегодно растут, за последние 4 года поступления денежных средств в бюджет города увеличились в 1,6 раза: с 2 020 729 тыс. руб. в 2010г. до 3 273 231,75 тыс. руб. в 2014г.

Самыми доходными инструментами управления являются аренда земельных участков (33 % поступлений в бюджет) и продажа объектов муниципального нежилого фонда (28 %). Поступления денежных средств по этим статьям имеют различную динамику, однако, в общем, доходы растут. Таким образом, если говорить о бюджетной составля-

ющей эффективности управления, то конечно динамика является положительной, однако, не смотря на это, доля доходов от использования и продажи муниципального имущества в доходах городского бюджета не существенна — около 10 %.

На данный момент инструментом управления муниципальной собственностью в г. Красноярске выступает муниципальная программа «Управление земельно-имущественными отношениями на территории г. Красноярска», нацеленная на эффективное управление муниципальным имуществом и земельными ресурсами города.

Степень выполнения целей и задач программы оценивается при помощи заданных целевых индикаторов и показателей результативности, как общих для всей программы, так и отдельных по каждой подпрограмме и отдельному мероприятию.

Анализ принятых показателей результативности показал, что основными поставленными в программе задачами являются оформление права муниципальной собственности на объекты, а также мобилизация доходов в бюджет города. Они, на наш взгляд, не отражают ни экономическую, ни социальную эффективность, а позволяют оценить опять-таки только бюджетную. А также отследить административную работу департамента.

Заметим, целевые индикаторы данной программы не меняются в течение нескольких лет, а повторно принимаются в следующей годовой программе и на плановый период. Поэтому предлагаем изменить методику оценки эффективности управления муниципальной собственностью Красноярска: оценивать не эффективность реализации программы, а оценивать эффективность управления самого имущества по предложенным показателям.

Во-первых, необходимо изменить объекты оценки, разделив их на 3 группы: отдельно нежилой фонд (нежилые помещения, здания, сооружения), земельные участки и имущество, переданное муниципальным унитарным предприятиям.

И ввести 4 группы показателей эффективности управления: управленческой эффективности; бюджетной эффективности; показатели удельной доходности; показатели социальной значимости.

Также предлагается изменить сам порядок оценки эффективности, если в существующей методике высчитывается отношения плана и факта по всем показателям, то предлагаем по частным показателям оценивать достижение плановых показателей, а по групповым и общим показателям брать среднюю геометрическую каждой группы, а не складывать их, как это происходит сейчас.

Таким образом, в рамках исследуемых проблем предложена следующая система показателей, характеризующих состав, строение и

эффективность использования имущества на примере показателей эффективности использования нежилого фонда (таблица 1).

Таблица 1

Показатели эффективности использования нежилого фонда

Групповые показатели	Частные показатели
Показатели управленческой эффективности	Доля площади нежилого фонда, сданного в аренду, от общей площади нежилых помещений, находящихся в казне
	Доля нежилого фонда, находящаяся в муниципальной собственности, подлежащая приватизации
	Доля от начальной цены продажи нежилого фонда
	Доля объектов муниципального нежилого фонда, подлежащих контролю, из числа переданных в аренду объектов, из общего количества таких объектов
Показатели бюджетной эффективности	Доля доходов от арендных платежей за нежилую недвижимость в собственных доходах бюджета
	Доля доходов от приватизации нежилой недвижимости в собственных доходах бюджета
Показатели удельной доходности	Средняя доходность аренды нежилого фонда
	Средняя доходность приватизации нежилого фонда
Показатели социальной значимости	Доля объектов нежилого фонда, целевое назначение которых соответствует решению вопросов МСУ
	Доля объектов нежилого фонда, переданных в аренду для реализации мер по имущественной поддержке субъектов малого и среднего предпринимательства, от всех объектов, предназначенных для этой цели

Предложенная система показателей позволит повысить эффективность использования имущества на муниципальном уровне.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
И. Р. Руйга*

Е. А. Шпаковская

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ЧЕТВЕРТЫЙ «АНТИМОНОПОЛЬНЫЙ ПАКЕТ»: ВОЗМОЖНЫЕ ЭФФЕКТЫ ДЛЯ РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Политика государства в сфере антимонопольного регулирования должна обеспечивать соблюдение «правил игры» на рынке. Вместе с тем, государство должно предпринимать меры для обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов в сложившихся особенностях функционирования современной российской экономики, актуализирующие создание более благоприятных условий для развития малого и среднего предпринимательства (МСП).

Антимонопольная политика — это комплекс мер, направленных на контроль и наблюдение за процессами концентрации на рынках, пресечение монополистических действий и недобросовестной конкуренции, обеспечение условий для развития конкуренции, «а также пропаганды и распространения знаний, способствующих созданию равных условий для всех участников рынка и формирование общественного сознания в пользу развития рыночных сил».¹

Одной из мер, призванной обеспечить либерализацию антимонопольного регулирования является принятие Федерального закона от 05.10.2015 г. № 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О защите конкуренции» и отдельные законодательные акты РФ», известного как четвертый «антимонопольный пакет».

Процесс согласования поправок вызвал ряд противоречий. Так органы ФАС считают четвертый «антимонопольный пакет» наиболее либеральным и направленным на поддержку бизнеса,² что может способствовать развитию конкуренции как в интересах малого и среднего бизнеса, так и экономики в целом.

Большинство бизнес-объединений считают, что подлинная цель поправок — значительное расширение полномочий ФАС по отноше-

¹ Князева И. В. Антимонопольная политика в России: учеб. пособие. Москва, 2011. С. 458

² Кондратьева И. Госдума поддержала «4-й антимонопольный пакет» [Электронный ресурс] режим доступа: <http://pravo.ru/review/view/122009/> (дата обращения 31.10.2015 г.)

нию именно к малому и среднему бизнесу, в результате чего крупные компании только усилят позиции.¹ Такое мнение бизнеса обусловлено усилившимся преследованием субъектов МСП со стороны ФАС России. «Ежегодно, в России фигурантами антимонопольных дел становятся тысячи компаний с оборотом менее 1 млн. руб. (для сравнения — самым мелким за последние годы участником антимонопольного дела в США стала компания Transitional Optical с годовым оборотом за 2012 год в \$800 млн. — около 30 млрд. руб.)».²

Приняты следующие изменения, прямо влияющие на субъекты МСП:

1. выделение в отдельную главу и подробное изложение понятия недобросовестной конкуренции;

2. исключение признания доминирующего положения с долей на рынке менее 35 %;

3. отмена реестра хозяйственных субъектов с долей на рынке определенного товара свыше 35 % (Реестр);

4. введение иммунитета для хозяйствующих субъектов с выручкой менее 400 млн. рублей за предшествующий год;

5. сокращение оснований для проведения внеплановых проверок;

6. введение необходимости предварительного согласования с органами ФАС о совместной деятельности;

7. расширение института предупреждения.

Благодаря принятию четвертого «антимонопольного пакета», субъекты МСП окажутся в более выгодных условиях, относительно ранее вносимых поправок в законодательство о конкуренции. Во-первых, субъекты МСП будут менее подвержены внеплановым проверкам со стороны органов ФАС, так как они будут проводиться только по согласованию с Прокуратурой. Во-вторых, сократится количество дел по отношению к субъектам МСП. В-третьих, фирмы конкуренты имеют возможность «подстраховаться» добровольно согласовав планируемую сделку с органами ФАС, чтоб избежать обвинений в антиконкурентных соглашениях.

*Научный руководитель — д-р экон. наук, профессор
И. В. Князева*

¹ Лабькин А. ФАС отложили до весны / А. Лабькин // Эксперт, 2013. — № 49. С. 26.

² Шувалова М. Поправки в четвертый антимонопольный пакет: как рассматривать антимонопольные дела [Электронный ресурс] режим доступа: <http://www.garant.ru/article/603951/#ixzz3qH05OyBy> (дата обращения 01.11.2015 г.)

Е. Б. Шуравьева

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

КОНТРОЛЬ ЗА ЗАКУПКАМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КОМПАНИЙ КАК НОВОЕ ПОЛНОМОЧИЕ ФАС

Еще в 2013 году на Петербургском международном форуме Президент РФ В. В. Путин объявил о необходимости контроля за закупками государственных корпораций и компаний, подчеркнув, что «Надо обеспечить прозрачность расходования ресурсов, направляемых на приоритетные цели»¹. Тогда предполагалось осуществлять общественный контроль за данным процессом.

С 1 ноября 2015 года вступило в силу Постановление Правительства РФ от 24 октября 2015 г. № 1139 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации», решившее вопрос неопределенности в области полномочий Федеральной антимонопольной службы в части контроля за закупками государственных компаний. С настоящего времени Федеральный закон регулирует закупочную деятельность госкомпаний, тарифы на услуги которых устанавливаются государством.

Главным основанием наделения ФАС новыми полномочиями в отношении госкомпаний, на наш взгляд, послужило то, что в нынешних условиях дефицита бюджетных средств, Правительство намерено оптимизировать расходы госкомпаний на осуществление закупок.

На данный момент отдельные виды материалов госкомпаний покупают по цене, превышающей рыночную на 37-295 %, топливо — на 7-10 %, металлургическую продукцию — до 18 %. Средний показатель стоимости закупок госкомпаний энергетической сферы превышает рыночные цены на 28-94 %, что повышает затраты на 80 %. При этом заметим, что через закупки госкомпаний ежегодно проходит 17,5 трлн рублей². Еще одной немаловажной проблемой, по мнению Правительства, является то, что государственные компании в 90 % случаев заключают контракты с единственным поставщиком, что при сравнении с конкурентными торгами, не позволяет экономить государственные средства.

¹ Электронный ресурс//Режим доступа: <http://polit.ru/news/2013/06/21/zaem/> — Загл. с экрана.

² Электронный ресурс//Режим доступа: <http://torg94.ru/stat/5975.html> — Загл. с экрана.

В ходе проведения исследования нами было выявлено, что проведение конкурентных торгов для закупок государственных компаний необходимо проводить не на общих основаниях, а по предварительному конкурсу, поскольку товар, закупаемый государственными компаниями должен отвечать нескольким требованиям:

1. как правило, это большие партии;
2. надежность поставок;
3. устойчивость и долгосрочность контактов.

Таким образом, исходя из вышеизложенного заключим, что, на наш взгляд, применять общие правила закупок к государственным компаниям невозможно. Безусловно, конкуренция при заключении контактов должна иметь место, но при этом, компании, участвующие в конкурсах и торгах должны отвечать требованиям, предъявляемым государственными компаниями.

*Научный руководитель — д-р экон. наук, профессор
И. В. Князева*

Е. Б. Шуравьева

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**СИСТЕМЫ РАНЖИРОВАНИЯ ВУЗОВ
КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ**

В настоящее время сфера образования становится одним из крупных секторов мировой экономики и одним из наиболее быстро развивающихся секторов мировой торговли образовательными услугами. В немалой степени этому способствует углубление процессов политической и экономической интеграции, форсированное развитие глобальных телекоммуникационных систем и ряд других факторов, формирующих современную образовательную среду.

Отечественное академическое сообщество считает, что «в условиях интеграции в мировую систему высшего образования ... России необходимо сохранить достижения и традиции российской высшей школы»¹. Действительно, сохранить все лучшее необходимо, но в ряде случаев излишняя традиционность препятствует повышению конкурентоспособности российских вузов, что отражается на их положении в мировых рейтингах и различной интерпретации этого отечественными и зарубежными специалистами. Так, лучший из российских университетов — МГУ им. М. В. Ломоносова — находится во второй-третьей сотне самых авторитетных в мире рейтингов: QS WUR, THE-WUR.

В связи с этим в 2012 году Президентом Российской Федерации был издан указ «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», согласно которому к 2020 году не менее 5 российских университетов должны войти в топ-100 мировых академических рейтингов.

Поэтому, целью исследования являлся сравнительный анализ российских и мировых рейтингов ВУЗов, и последующая разработка предложений по формированию нового рейтинга, синтезирующего в себе критерии, применяемые как в России, так и за рубежом. При проведении исследования автором были использованы такие научные методы, как системный подход, анализ и синтез, сравнение, статистический подход.

¹ Суходаева Т. С., Скорых Н. Н. Реализация компетентностного подхода в преподавании экономических дисциплин // *Философия образования*. – 2011. – № 6(39). – С. 183

Включение в программу «5-100-2020», в первую очередь, — это совершенно другой уровень финансирования. Дополнительно на реализацию программ мероприятия университетам, участвующим в проекте, выделяются средства в размере 9 млрд. рублей в 2013 году, 10,5 млрд. рублей в 2014 году, 10,5 млрд. рублей в 2015 году, 12,5 млрд. рублей в 2016 году, 13,1 млрд. рублей в 2017 году¹, что обеспечивает задействование дополнительных ресурсов на включение в международные стандарты образования. За последние два года реализации Проекта ВУЗам-участникам удалось достичь значительного продвижения в мировых рейтингах: в сентябре 2015 года сразу 9 участников проекта попали в ежегодный рейтинг THE, в октябре 2 вуза-участника проекта вошли в топ-10 рейтинга QS UR: Emerging Europe & Central Asia.

Проанализировав методики рейтингования вузов в России и за рубежом, автор пришел к выводу о том, что необходима разработка рейтингов по двум направлениям: российские вузы непосредственно в сравнении с мировым рынком образовательных услуг и динамика внутристрановая, поскольку критерии, применимые для того и другого случая кардинальным образом отличаются. Так, при отборе ВУЗов в рейтинг QS основным критерием является авторитетность в области научных исследований (весовой коэффициент 0,4), в то время, как ЭкспертРа, применяя этот же критерий, включает его в группу «условия для получения качественного образования в ВУЗе», присвоив ему весовой коэффициент внутри группы, равный 0,2. В результате исследования был разработан рейтинг положения российских вузов в сравнении с мировыми лидерами.

В заключении хотелось бы отметить, что различные рейтинги, несмотря на разную степень объективности, можно рассматривать как действенный инструмент управления образовательным процессом. Российские вузы должны более активно продвигать свои достижения, обеспечивать интернационализацию образования, повышать свою репутацию и становиться полноправными участниками мирового образовательного пространства, внося в него свои коррективы.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
Н. Н. Скорых*

¹ Постановление Правительства РФ «О мерах государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров» [Электронный ресурс]: [от 16.03.2013 № 211 (ред. от 22.05.2015)]. — Режим доступа: [Консультант плюс]. — Загл. с экрана.

А. Д. Яковенко

Волгоградский кооперативный институт (филиал) Автономной некоммерческой организации высшего профессионального образования Центросоюза РФ «Российский университет кооперации»

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ КАК АКТУАЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

В России насчитывается более 13 млн. инвалидов и людей с ограниченными возможностями здоровья, из них 6 млн. человек — находятся в трудоспособном возрасте. Однако только 15 % из 6 млн. работают¹. В связи с этим, вопросы трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями требуют особого внимания со стороны органов власти, служб занятости, общественных организаций и фондов². Проблема профессиональной самореализации инвалидов и возможность получения ими полноценного профессионального образования выступает действенным механизмом повышения их социального статуса, обеспечения экономической независимости и равноправной интеграции в общественную жизнь.

Многие люди на сегодняшний день даже не задумываются о том, что инвалид — это не приговор. Можно привести примеры того, что ограниченные возможности здоровья не препятствуют творчеству в музыкальной, артистической, политической, инженерной и других областях деятельности. Мы не должны оставаться равнодушными к людям — инвалидам. Многие из них были рождены такими, а кто-то стал таким после несчастного случая в своей жизни. Общество и каждый человек в отдельности, может раскрыть для них новые краски мира, показать, что они не одиноки.

Наиболее острой является проблема установления межличностных коммуникаций. Зачастую люди с ограниченными возможностями ведут изолированный образ жизни. И если молодое поколение осу-

¹ Стенографический отчет заседания по делам инвалидов [Электронный ресурс] URL: <http://archive.kremlin.ru/text/appears/2009/04/214924.shtml>

² Морозова Н. И. Перспективы участия частного сектора в решении социально-экономических задач на государственном и муниципальном уровнях // Современная экономика: проблемы и решения. 2013. № 9 (45). С. 21-29

ществляет взаимодействие с помощью Интернета, то у более зрелого поколения отсутствуют навыки общения с последними достижениями техники и средствами связи.

Кроме того, с течением времени меняются приоритеты, стереотипы и ценности, превалирующие в обществе. Если предыдущее поколение относилось к инвалидам с уважением и оказывало им всяческую помощь и заботу, определенную роль здесь сыграла Великая Отечественная война, поскольку многие получили инвалидность, выполняя свой гражданский долг, защищая родину. Сегодня всё изменилось. Средства массовой информации всё больше стараются навязать нам различные образы, идеалы и модели поведения. На экране телевизора мы видим красивых, молодых и улыбающихся людей. И даже у обычного человека, не соответствующего современным стандартам возникает комплекс неполноценности, то, что может чувствовать человек с ограниченными возможностями. У него возникает ощущение «ущербности», ненужности и отверженности, снижается самооценка и «срабатывает» механизм самозащиты — бегство от людей, а порой и от самого себя. И если инвалид все-таки решается выйти на улицу, то окружающие люди бывают порой жестоки, они ущемляют людей с ограниченными возможностями, внушая им своим поведением, что инвалиды — это другая часть общества, которая не сможет реализовать себя как полноценный человек, жить полной жизнью. Необходимо остановить и осудить поведение таких людей.

Инвалидам нужно помочь адаптироваться к социальной среде, создать условия для их свободного посещения магазинов, кинотеатров. Они должны заниматься профессиональной деятельностью. А всем нам надо стать более добрыми и чуткими по отношению к ним, создать доступную и благоприятную среду для их полноценного и равноправного существования.

*Научный руководитель — д. — р экон. наук, доцент
Н. И. Морозова*

РАЗДЕЛ II
ИНФОРМАЦИОННЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ
В ГОСУДАРСТВЕННОМ
И МУНИЦИПАЛЬНОМ
УПРАВЛЕНИИ

К. М. Р. Абасова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

РАБОТА ЕДИНОГО ПОРТАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Каждый гражданин Российской Федерации в своей жизни многократно сталкивался с необходимостью получения государственной или муниципальной услуги, этот процесс с 2010 года упростил Единый портал государственных и муниципальных услуг.

Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций) (далее — Единый портал) — федеральная государственная информационная система, которая обеспечивает доступ физических и юридических лиц к сведениям о государственных и муниципальных услугах.

Единый портал входит в инфраструктуру, обеспечивающую информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме. Все услуги, размещенные на Едином портале, соотнесены с конкретным регионом Российской Федерации: место получения услуги определяет как наличие самой услуги, так и условия ее предоставления.¹

Единый портал — очень сложная и защищенная система, которая имеет ряд преимуществ перед привычным для нас процессом получения государственных и муниципальных услуг и если говорить в целом о том, насколько упрощается работа государственных и муниципальных органов, то, конечно, преимущества Единого портала на лицо. Проанализировав отзывы граждан о Едином Портале, можно выделить ряд преимуществ.

Во-первых, процесс подачи документов на получение той или иной услуги стал удобнее: экономия времени; отсутствие очередей и прежней системы бюрократии. Теперь талоны на посещение той или иной государственной службы можно получить, не приходя на место, а в режиме онлайн. Граждане выделяют большой спектр услуг, а также

¹ Портал государственных услуг Российской Федерации [Официальный сайт]. URL: <https://www.gosuslugi.ru/pgu/>

то, что эта система абсолютно бесплатная. Так для того, чтобы получить ту или иную услугу нужно оплатить ее в банке, а не в кабинете, заполняя документы, такой подход исключает взяточничество, избавляя нашу страну от коррупции.

Информационные технологии — это то, что отличает наш век от предыдущих. С появлением Единого портала, можно с уверенностью сказать, что в системе государственного и муниципального управления произошел прорыв, компьютеризировав этот процесс, можно говорить о том, что в будущем будут упрощены и многие другие.

Если говорить о недостатках, то самые главные, то самые главные заключаются в то, что существующие на данный момент государственные услуги в личном кабинете работают с перебоями, периодически отключаются. Не каждому удается зарегистрироваться на сайте с первого раза. Все это говорит о не совершенности портала. Процедура подтверждения регистрации очень неудобна, код активации приходится ждать почти месяц, а запись на получения той или иной услуги, осуществляется не раньше, чем на 2 недели вперед.

Не смотря на все это, отмечен значительный рост количества региональных и муниципальных услуг, заказанных пользователями на портале. За 2014 год количество заказанных региональных услуг возросло на 112 %. Муниципальные услуги продемонстрировали рост на 643 %. Количество россиян, зарегистрированных в Единой системе за 2014 год выросло почти в два раза — на шесть миллионов.

Активнее всего порталом госуслуг пользовались жители Москвы (1,595 тысяч пользователей), Московской (929,3 тысячи) области.¹

Официальные итоги работы портала говорят о том, что Единый портал госуслуг развивается, несмотря на то, что есть ряд недостатков. Безусловно, данный ресурс, во многом помогает системе государственного и муниципального управления, упрощая ряд сложных процессов по предоставлению государственных и муниципальных услуг. Время не стоит на месте, в области информационных технологий наше общество развивается каждый день, поэтому совершенствование работы Единого портала, лишь дело времени.

Научный руководитель — Е. Н. Колыман

¹ Портал государственных услуг Российской Федерации [Офф. сайт]. URL: <https://www.gosuslugi.ru/pgu/>

О. А. Алексеева

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА В МЕСТНОМ САМОУПРАВЛЕНИИ

Мы живем в эпоху качественных изменений и глобальной информатизации. В этих условиях особенно актуальной становится проблема повышения эффективности деятельности органов государственного и муниципального управления. Мировой опыт показывает, что наиболее результативным здесь является именно внедрение информационных технологий.

Еще в 2008 году в «Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации» (утв. Президентом РФ 07.02.2008 N Пр-212) было обозначено, что информационные технологии являются «локомотивами социально-экономического развития», а их внедрение способствует «совершенствованию управления» на всех уровнях власти.

Деятельность органов власти основывается на обработке и анализе большого объема информации. Поэтому возникает задача выбрать наиболее рациональные методы и формы этой работы, а также создать продуктивные механизмы взаимодействия власти и общества, и органов внутри системы ГМУ.

Говоря о системе власти в Российской Федерации, необходимо отметить, что уровень местного самоуправления является наиболее близким к населению и непосредственно влияет на качество жизни людей.

Однако информатизация местного самоуправления в России тормозится рядом факторов. Таких как недостаточность финансирования, коррупция, недостаточная квалификация муниципальных служащих, низкий уровень информационной грамотности большей части населения, равнодушное отношение населения к деятельности местного самоуправления, низкий уровень коммуникации между органами местного самоуправления, отсутствие единого подхода в использовании информационных технологий и так далее.

В свою очередь, правильное применение новейших методов информатизации позволяет обрабатывать большее количество информации, затрачивая меньшие ресурсы. В итоге повышается эффективность работы местного самоуправления, процесс принятия решений стано-

вится более мобильным, оптимизируются бюджетные расходы, повышается качество управления, и как следствие — уровень жизни населения. Этот эффект приобретает особое значение в контексте административной реформы и реформы местного самоуправления. А для молодого г. Новосибирска с его амбициями, размерами и перспективами развития повышение эффективности управления становится важной стратегической задачей.

Таким образом, изучение проблем информатизации местного самоуправления в г. Новосибирске, а конкретно использования новейших форм взаимодействия власти и общества, является главной целью данного исследования. В ходе работы были изучены такие проекты как «Мой Новосибирск», «Муниципальный портал», муниципальные услуги, электронное представительство города и так далее. Также проведен социологический опрос на предмет информированности граждан об указанных формах информатизации, а также уровня их вовлеченности в данный процесс.

В результате были выявлены проблемы внедрения информационных технологий в управление г. Новосибирска, связанные как непосредственно с внутренней организацией работы мэрии, так и с включением в управление населения. Разработаны общие рекомендации по решению выявленных проблем, а также разработан проект, касающийся перенесения диалога населения и власти в информационное пространство сети Интернет.

Следующим этапом работы видится экспертная оценка проекта, возможностей его реализации, объема финансовых, административных и других ресурсов, временных рамок внедрения, а также рентабельности проекта.

Проблема перехода на информационное управление остается актуальной даже для передовых городов нашей страны. Эффективность работы муниципалитетов остается на невысоком уровне. Хотя сейчас и проводится реформа местного самоуправления, множество задач и проблем остаются открытыми. Однако если сделать акцент на внедрение информационных технологий на местном уровне, в итоге выиграет вся вертикаль власти. Будущее за ИКТ!

Научный руководитель — Е. Н. Колыман

А. С. Андреев

*Новосибирский военный институт внутренних войск имени генерала
армии И. К. Яковлева МВД России, г. Новосибирск*

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

На современном этапе развития общества актуальным является вопрос о роли и месте информационных технологий в государственном и муниципальном управлении. Глобальная информатизация всех сфер общества в последние годы, является одной из основных направлений научно технической революции, исключением не явилась и сфера управления.

Информационные технологии (ИТ, также — информационно-коммуникационные технологии) — процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации и способы осуществления таких процессов и методов.¹

ИТ заняли весомое место в современном мире, весьма актуальным в наше время стало высказывание основателя международной династии выдающихся предпринимателей Ротшильда «кто владеет информацией — тот правит миром». Аспект информации в управленческой деятельности связан с тем, что любое управление всякой сферы общества является информационным процессом и отражается в сборе, переработке, передаче и использовании информации.

В информационном обеспечении государственного управления весомая роль принадлежит информационно-аналитическим службам. Они решают технические, организационные и кадровые вопросы. Именно они формулируют и определяют информационные потребности руководства для качественного управления.²

Следует также выделить электронное правительство — современное новшество в государственном и муниципальном управлении. Это целостная система взаимодействия органов государственного управле-

¹ Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2015)

² Андреева С. А. Проблемы оптимизации деятельности информационно-аналитических служб в области принятия и реализации решений органами муниципального управления: диссертация к. с. н.: 22.00.08. — Уфа: 2004.

ния с населением. Она основана на применении современных ИТ, в т. ч. сети Интернет, для повышения всеобщей доступности и качества предоставления государственных услуг, сокращения сроков их оказания и других функций. Но значимых практических результатов в области формирования электронного правительства пока добиться не удалось¹.

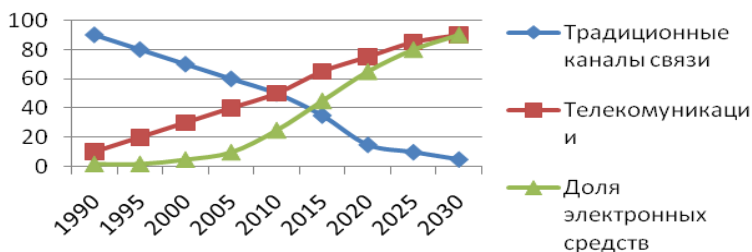


Рисунок 1 — Прогноз развития информационной среды для человека

Сложившаяся ситуация во многом является следствием отсутствия до настоящего времени нормативно правовых актов, регламентирующих вопросы, связанные с практическим применением ИТ.

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод, что информационные технологии в государственном и муниципальном управлении являются перспективной сферой развития, но в то же время законодательным органам необходимо наиболее детально рассмотреть регламентирующие нормативно правовые акты, а именно по моему мнению, создать более эффективный аппарат контроля и развития информационных технологий в государственном и муниципальном управлении.

*Научный руководитель — канд. пед. наук
Н. Н. Зайцев*

¹ Малитиков Е. М. Электронное правительство — цивилизационная неизбежность // Федеральная газета. — 2009. — № 1. — С. 4-5

А. В. Артеменко

*Томский государственный университет систем управления
и радиоэлектроники, г. Томск*

СИТУАЦИОННЫЕ ЦЕНТРЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА, НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

Сегодня в нашей стране активно создаются ситуационные центры (СЦ), представляющие комплексные информационно-аналитические системы поддержки принятия управленческих решений. Данное обстоятельство обусловлено тем, что в условиях модернизации всех сфер жизнедеятельности актуализируется потребность в обоснованной, с научно-практической точки зрения, и оперативной оценке последствий выбора определенной альтернативы при принятии государственных решений.

Идея создания СЦ за рубежом стала весьма актуальна еще с 1970-х¹ гг. В России первым СЦ стал оперативный штаб по ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы в 1986 г. На основе отработанных в нем решений был создан СЦ руководства МЧС. В 1994 г. СЦ был создан Совете безопасности при Президенте РФ. В феврале 1996 г. был введен в строй СЦ в резиденции Президента РФ.

В настоящий момент в мире существует около трехсот СЦ. Один из самых технически оснащенных СЦ находится в распоряжении правительства Германии и служит для углубленного анализа социальных, экономических и политических проблем. В России на сегодняшний день насчитывается порядка 40 СЦ, и их число постоянно увеличивается. Одновременно с этим расширяется функционал, что связано с возрастающими информационными запросами органов управления.

Необходимость использования СЦ в органах власти закреплена в Указе Президента РФ от 12 мая 2009 г. № 536 «Об основах стратегического планирования в РФ» и «Стратегии национальной безопасности РФ до 2020 года». В Указе обозначена необходимость строить и организовывать работу по контролю и управлению в области стратегического планирования с использованием системы СЦ органов государ-

¹ Ильин Н. И Система СЦ в ОГВ — основа профессионального государственного управления // CONNECT. — 2011. — № 6. — [Электронный ресурс]. — режим доступа: <http://www.xn—e1afqmbhc3a.xn—p1ai/pressa/ilyin.pdf>, свободный (дата обращения 15.10.2015).

ственной власти. Для этого на базе системы СЦ предполагается организовать мониторинг и комплексный анализ уровня развития Российской Федерации и состояния национальной безопасности на федеральном и региональном уровнях. Согласно п. 107 Стратегии за СЦ закрепляется важная функция — информационная и информационно-аналитическая поддержка ее реализации.

СЦ по степени сложности, масштабу и решаемым задачам обычно подразделяют на три типа:

- стратегические СЦ: возможность долгосрочного прогноза;
- оперативные СЦ: управление сложным объектом в режиме реального времени;
- персональные СЦ: получение экспресс-оценок от специалиста и его оповещения по ходу текущей работы.

Процесс создания и функционирования СЦ является технологически сложным, требующим глубоко предварительного анализа объекта управления. Данное обстоятельство обуславливает появление ряда «узких» мест:

- отсутствие де-факто системы взаимодействия между существующими СЦ органов власти и управления;
- использование ограниченного перечня источников информации;
- отсутствие типового нормативно-правового обеспечения деятельности СЦ / правовая неурегулированность рассматриваемой сферы отношений;
- отсутствие финансового обеспечения научных исследований, направленных на методическую поддержку развития СЦ;
- использование СЦ в основном в качестве больших залов, в которых смонтированы масштабные панели отображения данных.

Проведенный анализ показал, что зачастую в качестве основного функционала СЦ выделяют лишь управление оперативными мероприятиями при возникновении чрезвычайных ситуаций, а также проведение обучения и отработки действий. Вместе с тем сегодня одним из базовых приоритетов во внутренней политике является вопрос обеспечения устойчивого социально-экономического развития страны и ее отдельных частей. В рамках данного направления глупо было бы не использовать потенциал, заложенный в СЦ как инструменте поддержки принятия управленческих решений, позволяющим реализовать следующие возможности:

- мониторинг динамики и основных тенденций в изменениях инструментов и параметров социально-экономической политики;
- осуществление предварительной экспертной и модельной оценки последствий изменений в бюджетной, кредитно-денежной,

налоговой, социальной и других политиках с точки зрения их влияния на ключевые индикаторы социально-экономического развития;

— построение кратко-, средне- и долгосрочных прогнозов социально-экономического развития.

Подобные решения представляются востребованными при осуществлении комплексного планирования и прогнозирования социально-экономического развития регионов. На сегодняшний день в ряде субъектов РФ созданы СЦ. Лидерами функционирующих региональных СЦ являются Уральский ФО (СЦ не создан только в Курганской области) и Южный ФО (СЦ не созданы в республике Адыгея и республике Калмыкия), в Сибирском ФО по данным на июль 2015 года ситуация представлена в таблице 1.

Таблица 1

Ситуационные центры в субъектах Сибирского ФО

СЦ созданы	СЦ создаются или модернизируются	Планируется создание СЦ	СЦ нет
1. Полномочный представитель Президента РФ в СФО	1. Республика Алтай	1. Новосибирская область	1. Республика Тыва
2. Алтайский край	2. Республика Бурятия	2. Томская область	2. Республика Хакасия
3. Красноярский край	3. Иркутская область		3. Забайкальский край
	4. Омская область		4. Кемеровская область

Отстающими в направлении внедрения и развития системы региональных СЦ является Северо-Кавказский ФО¹.

Подводя итоги, стоит еще раз отметить, что программно-аппаратный комплекс должен обеспечить функционирование СЦ в режимах моделирования и прогнозирования, стратегического, кризисного и оперативного управления.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
А. А. Сидоров*

¹ Н. И. Ильин. Система распределенных ситуационных центров: вопросы информационной безопасности. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://infoforum.ru/conference/conference/program/cid/18>, свободный (дата обращения 20.05.2015).

Е. А. Волосникова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Роль информационных технологий в развитии не только общества, но и государства в целом заключается в ускорении процесса получения, распространения и использования новых знаний. Поэтому применение информационного обеспечения в государственных органах, деятельность которых сопряжена с необходимостью обработки и анализа большого количества информации, сегодня становится всё более и более востребованным.

В целях создания и дальнейшего развития информационного пространства на территории Российской Федерации была разработана и утверждена Федеральная целевая программа «Электронная Россия 2002-2010 гг.». По итогам 2010 года она была завершена, в результате чего был преодолен первый барьер, связанный с созданием общей системы внедрения ИКТ в государственное управление. Это обусловило принятие Федеральной целевой программы «Информационное общество 2011-2020 гг.», которая затрагивает не только сферу государственного и муниципального управления, но и социальную сферу, сферы культуры и здравоохранения.

На уровне Новосибирской области по настоящий момент идет реализация региональной целевой программы «Развитие государственных информационных систем, информационного общества и формирование электронного правительства Новосибирской области на 2012-2016 годы». Положительными предпосылками реализации данной программы являлись наличие подготовленной базы для перехода к электронному документообороту, а также опережение темпов развития сферы услуг связи Новосибирской области по сравнению со среднероссийскими показателями.

В результате реализации региональной целевой программы за период 2012-2015 годы число государственных служащих, непосредственно работающих в сфере ИКТ, достигло 2951 человек (где 1256 госслужащих имеют образование в сфере ИКТ, 889 человек - число госслужащих, прошедших переквалификацию по данному направлению). Кроме того, к защищенной сети Правительства Новосибир-

ской области (ViPNet) были подключены свыше 500 рабочих мест в исполнительных органах государственной власти НСО. Также были запущены обновленные версии официальных сайтов Правительства НСО и Губернатора НСО и 18 электронных сервисов на базе государственной информационной системы «МАИС», создан «Информационно-аналитический портал Новосибирской области».

На текущий момент основными нерешенными проблемами в сфере внедрения IT-технологий в государственное управление Новосибирской области являются недостаточная развитость системы электронной подписи, автоматизированной системы запросов, несовершенство нормативно-правовой базы, регулирующей сферу ИКТ, отсутствие полной автоматизированной системы технических и технологических запросов, разработка пользовательского интерфейса сайтов, модульных систем запросов органов государственной власти Новосибирской области без учета информационных и функциональных потребностей пользователя и т. д.

Решениями данных проблем могут послужить развитие нормативных правовых актов, регулирующих формирование и использование региональных информационных систем и ресурсов, а также нормативно-правовые акты в сфере обеспечения информационной безопасности, которые позволят преодолеть фактор сдерживания развития юридически значимого документооборота, внедрение системного подхода при решении задачи информатизации государственного управления, расширение функционала сайтов органов государственной власти, усовершенствование планирования финансирования программ в сфере информатизации государственного управления с учетом экономической нестабильности и изменчивости IT-оснащения и т. д.

Таким образом, на текущий момент программа находится на ходе своего выполнения с незначительными отступлениями от изначального проекта программы. Однако значительная часть проблем не решена или возникла в ходе реализации программы. Отсюда решение этих проблем нуждается в дальнейшем исполнении с учетом общих тенденций развития информационного общества в стране.

*Научный руководитель — канд. пед. наук, доцент
М. М. Геращенко*

Д. В. Ефремов, Е. А. Попенко

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

Информационные технологии окружают нас повсюду. Их эффективное использование является залогом успешного функционирования компании. В данной работе рассматривается проблема внедрения и использования информационных систем с большим функционалом для автоматизации процессов управления в государственном университете.

В Дальневосточном федеральном университете (ДФУ) существует система «Тандем», предназначенная для автоматизации деятельности административно — управленческого персонала университета, деятельности по управлению образовательным процессом, научно-исследовательской деятельности, финансово-хозяйственных процессов обеспечения жизнедеятельности высшего учебного заведения, а также повышения качества и доступности предоставляемых услуг и сервисов университета абитуриентам, студентам и выпускникам.

Система может выполнять большое количество функций, от хранения и управления информации об оборудовании до составления расписания, связывая все подразделения университета. Рассмотрим работу данной системы на примере процесса подачи документов студентом (рисунок 1).

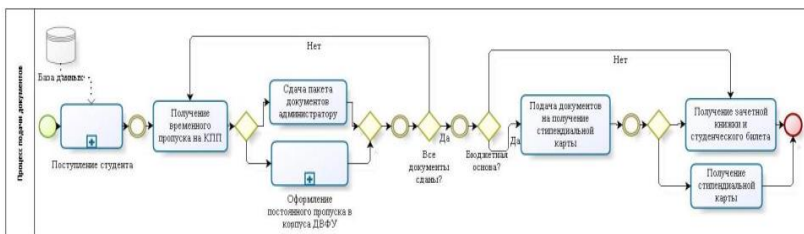


Рисунок 1 — Процесс подачи документов

На рисунке 1 представлен процесс подачи документов студентом. Первым этапом является процесс поступления, на котором абитуриенту необходимо предоставить весь пакет документов, которые необходимы для дальнейшей работы ВУЗа со студентом. Для получения пропуска в корпус ДВФУ студенту необходимо подойти в административный кор-

пус университета, при этом, изначально получив временный пропуск на контрольно-пропускном пункте (КПП). Для получения постоянного пропуска студенту необходимо предъявить две печатные фотографии 3x4 и памятку о проживании, если студент проживает в общежитии.

В то же время студенту необходимо сдать пакет документов администратору: копия паспорта с пропиской, копия СНИЛС, копия ИНН, сертификат о прививках и результаты флюорографии.

Если студент был зачислен на бюджетную основу обучения, ему необходимо предоставить администратору документы для оформления стипендиальной карты: копия паспорта, выписка с расчетного счета (если таковой имеется), СНИЛС.

Исходя из этого, можно выделить следующие проблемы, которые возникают в процессе подачи документов студентом:

- повторяющийся процесс подачи одних и тех же документов (2 раза администратору и сотруднику ОМС);
- отсутствие доступа в учебные административные корпуса без временного пропуска, получаемого на главном КПП (чаще всего абитуриент не знает о пропускной системе);
- большая затрата времени на подачу документов (в среднем, 3 дня).

Рассмотрим подпроцесс поступления в ДВФУ, представленный на рисунке 2.

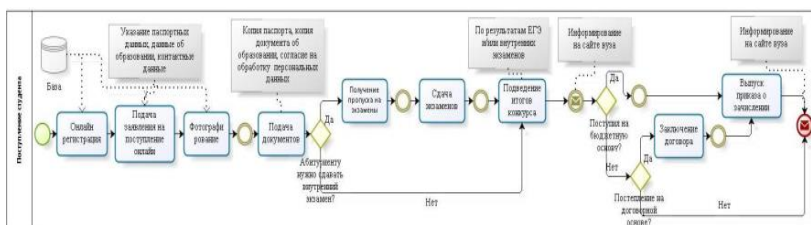


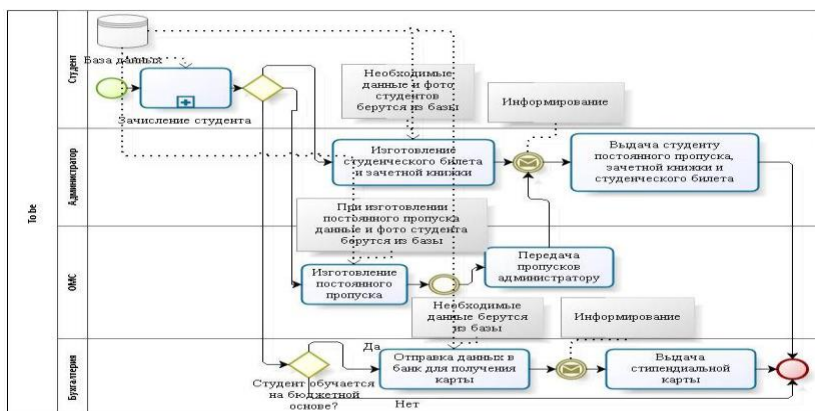
Рисунок 2 — Процесс поступления на программу обучения

Для подачи заявления в приемную комиссию абитуриенту необходимо зарегистрироваться на портале ДВФУ. Заполняя заявление и учетную карту, абитуриенту необходимо приложить отсканированные файлы всех необходимых документов. При подаче пакета оригиналов документов абитуриент фотографируется. Фотографии также направляется в персональную карточку студента, в систему «Тандем».

Если студент зачислен на первый курс, то система автоматически экспортирует учетную карточку студентов в подсистему управления контингентом, где на их основе создаются учетные карточки студен-

тов. Подсистема работы с контингентом учащихся хранит в себе всю информацию о студентах. При необходимости из системы можно получить все необходимые документы.

Существующая единая система подачи пакета документов, необходимых для получения студенческого билета, зачетной книжки, стипендиальной карты и постоянного пропуска в корпуса ДВФУ, не используется. Рассмотрим, как бы изменился процесс подачи документов студентом при использовании данной системы (рис. 3).



*Рисунок 3 –Получения первично необходимых документов:
как должно быть*

Для студента процесс значительно упрощается, теперь он подает документы только в процессе поступления на программу и не дублирует свои действия. В процессе предоставления оригинала документов он получает временный пропуск, от приемной комиссии.

Администратор берет все необходимые документы из системы для создания личного дела студента, и также фотографию на студенческий билет и зачетную книжку. Для изготовления постоянного пропуска и банковской карты Бухгалтерия и сотрудник ОМС получают информацию из системы. О готовности документов студент узнает от администратора и ему нужно только их получить.

Данный алгоритм процесса помогает значительно сократить затрачиваемое время студентом. А для администратора сократить время на создание и поиск документов. Таким образом использования технологий в управления значительно упрощает процесс.

*Научный руководитель — канд. техн. наук, доцент
Г. Ф. Павленко*

Я. А. Казанчева

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ИС «УЧЕТ СТОИМОСТИ РЕКЛАМЫ В ЭФИРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ТЕЛЕКОМПАНИИ»

С развитием телекоммуникаций увеличивается поток информации, обрабатываемый телекомпаниями. Большую часть этого потока занимает реклама. Требуется не только подготовить и выпустить рекламный продукт, но и обработать документальную сторону дела.

Обычно, совершение сделки включает много человеческого ресурса и занимает массу времени. Сотрудникам необходимо предоставить информацию о параметрах услуги клиенту, согласовать договор, а также предоставлять данные о статусе заказа. Компании нуждаются в упрощении, удешевлении, ускорении и увеличении эффективности производства. Информационные технологии необходимо внедрять на всех этапах работы организаций для решения выше указанной проблемы.

Одной из важных ИТ-составляющих производства — является информационная система. Её использование рационально только в том случае, если она отвечает важным требованиям: оптимизирует временные, трудовые, финансовые затраты и увеличивает эффективность всей деятельности.

Первый этап проектирования ИС — предпроектное обследование предприятия. При моделировании действующей ситуации и ABS-анализа, работа маркетингового отдела занимает высокие затраты на сотрудников и низкую производительность труда. Согласно этому к проектируемой ИС предъявляются требования.

На втором этапе моделируется ситуация после внедрения ИС с учётом выполняемых ею функций. Снова проводится функционально-стоимостной анализ, итоги которого показали экономические изменения в снижении затрат на обработку одного заказа и увеличении производительности. Тем самым обосновывается полезность использования ИС.

После полного обследования компании составляется техническое задание на разработку ИС согласно ГОСТ. В основе ТЗ лежат функции, которые должны быть автоматизированы. У ИС для учёта стоимости рекламы в эфире телекомпанией следующий список:

1. Регистрация, идентификация и регистрация клиента

2. Отправка-получение заявки клиента, регистрация заявки
3. Предоставление необходимой информации для сотрудничества
4. Уведомление о заявке договорного отдела
5. Формирование квитанции на оплату
6. Просмотр информации о загруженном и свободном времени
7. Просмотр истории заказов, оплат

Обязательный пункт ТЗ — продукты проекта. Прикладное ПО: ИС для автоматизации деятельности маркетингового отдела, его бизнес-процесса «Учёт стоимости рекламы в эфире». Средством разработки ПО является платформа Denver, пакет которой включает веб-сервер APACHE, СУБД MySQL. Средством поддержки БД будет автоматическое добавление данных системой и, в качестве контроля, корректировка менеджера.

Проектирование прикладного ПО выполняется с использованием унифицированного языка UML, методологии SADT (методы функционального моделирования — IDEF0, IDEFX1).

Базовое ПО: рабочий сервер с полной документацией компании, интернет, клиент-серверная локальная компьютерная сеть, ПК, ОС WINDOWS.

По результатам использования системы заказчик получит:

1. Комфортное для клиента информирование об услугах и условиях сотрудничества
2. Единовременное получение заявки с отправлением и оперативная ответная реакция
3. Электронный документооборот, структурированная загрузка данных в БД
4. Надёжная электронная БД, позволяющая быстро и легко просматривать необходимые документы

Разрабатываемый проект системы может быть использован в другой телекомпании, где работа маркетингового отдела производится неэффективно вручную.

На этапе инициации проекта, то есть в самом начале жизненного цикла системы, производится оценка рисков. Данный проект с низкой долей вероятности имеет группу негативных рисков.

Целесообразность проектирования информационной системы определяться большей частью из всего набора — положительными рисками, которые являются новыми возможности для реализации бизнеса.

*Научный руководитель — канд. техн. наук, доцент
Г. Ф. Павленко*

Ким Ми Фа

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УЧЕТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НОТАРИАЛЬНОЙ КОНТОРЫ

Нотариальная контора предоставляет юридические услуги клиентам. Начиная с удостоверения доверенностей, заканчивая составлением завещаний и выдачей свидетельств о праве на наследство.

С каждым днем количество клиентов нотариальной конторы увеличивается. Их консультация занимает все больше времени, в виду того, что документы, требуемые для предоставления услуг, меняются. Следить за деятельностью организации и изменениями в юридической сфере становится сложно. Возникает необходимость вести учет клиентов и услуг нотариальной конторы.

Необходимо выявить недостатки в работе нотариальной конторы и разработать такую информационную систему, которая смогла бы облегчить ее функционирование.¹ Внедрение информационной системы поможет повысить эффективность основной деятельности нотариальной конторы и завоевать значительную долю растущего рынка нотариальных услуг.

Обследование деятельности нотариальной конторы показало, что все данные о клиентах и предоставленных им услугах хранятся в бумажном виде. Так как работники нотариальной конторы должны вести реестр регистрации нотариальных действий, каждая предоставленная услуга, ее цена и ФИО клиента фиксируются. Это, в первую очередь, увеличивает время работы с одним клиентом, затрудняет поиск и обновление данных, а также может привести к утрате важной информации.

В соответствие с выявленными проблемами, информационная система должна выполнять следующие функции:

- Авторизация и аутентификация работников нотариальной конторы;
- Просмотр предоставляемых услуг и возможность их изменения;
- Занесение нового клиента в базу;

¹ Соловьев И. В., Майоров А. А. Проектирование информационных систем. Фундаментальный курс: учебное пособие для вузов: Издатель Академический проспект, 2009. 398 с.

- Поиск информации о клиентах и услугах нотариальной конторы;
- Учет деятельности нотариальной конторы.

Внедрение информационной системы поможет автоматизировать бизнес процессы организации. Результатами проекта станут:

- 1 Снижение времени консультации клиента;
- 2 Повышение оперативности доступа к информации о личных данных клиента;
- 3 Повышение оперативности доступа к информации о деятельности организации;
- 4 Повышение надежности информации о поступивших заявках и результатах их обработки;
- 5 Возможность своевременного обновления информации (изменение цены за услугу, изменение пакета требуемых документов для предоставления услуги);
- 6 Возможность быстро оценить результаты деятельности нотариальной конторы.

Внедрение информационной системы ведет к оптимизации работы нотариальной конторы, а именно упрощает процесс консультации клиента, нахождения и обновления информации. Позволяет экономить время, уделяемое каждому клиенту, за счет чего повышается эффективность и продуктивность работы предприятия.

Данная система может быть использована в любой нотариальной конторе и позволит улучшить ее функционирование.

*Научный руководитель — канд. техн. наук, доцент
Г. Ф. Павленко*

В. В. Колпаков

*Поволжский институт управления имени П. А. Столыпина —
филиал РАНХиГС, г. Саратов*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОБИЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТА ПРИ РАБОТЕ С НАСЕЛЕНИЕМ

Одной из важных причин внедрения информационных технологий на сегодняшний день является многофункциональная универсальность применения технических инноваций — в управлении, политике, спорте и т. д. Важным элементом деятельности органов государственной власти и местного самоуправления, гражданского общества и бизнес-сообщества является вопрос информационного сопровождения. В связи с этим стоит обратить внимание на разработку и использование мобильных приложений органам государственной власти и местного самоуправления, бизнес-сообщества и гражданского общества, чтобы предоставить информацию пользователям т. е. населению.

Зачем же необходимо органам власти и организациям разрабатывать и использовать мобильные приложения? В первую очередь разработка и запуск официальных мобильных приложений органов государственной власти и местного самоуправления, общественных организаций, бизнес-сообщества позволит информировать общество о текущей деятельности, обеспечить доступ к фото и видеоматериалам, аудиозаписям, опубликованным на соответствующих сайтах.

Итак, чтобы подготовить эффективное мобильное приложение следует определить базисные ценности, которые должны быть заложены в каждом из приложений.

Основным предназначением мобильного приложения является его функциональное применение. Утилиты, загружаемая пользователем для использования должна предоставлять доступ к полному объему информации размещенной на официальном сайте соответствующего органа или организации. Информация в приложении должна быть адаптирована под характеристики пользовательских устройств — разрешения и размеры экранов, объем постоянной памяти и т. п.

Повсеместное распространение таких мобильных устройств как смартфоны и планшетные компьютеры, умные часы и Smart-TV пред-

определило, что изменение таких настроек приложений как: тип, размер и цвет шрифта, уровень яркости, отображение данных в ландшафтной ориентации, возможность запуска приложения после ввода цифрового пароля, идентификация по отпечатку пальца или снимку лица пользователя посредством фронтальной камеры устройства должны быть по умолчанию доступны для изменения в параметрах приложения.

Очевидно, что пользователю должен быть предоставлен выбор на какой программной платформе использовать мобильное приложение: iOS, Android, Windows 10, Blackberry OS, Tizen, SailFish OS, Symbian OS, Java, проприетарные операционные системы производителей. Недопустимы ситуации, когда из-за операционной системы пользователю недоступна часть функций. Например, оплата счетов и услуг была недоступна без заранее созданных посредством персонального компьютера шаблонов в ранних версиях мобильного приложения «Сбербанк-Онлайн» для Android-устройств, в отличие от iOS-устройств.¹

Вместе с тем ключевым фактором использования пользователями мобильного приложения является поддержка приложения разработчиками, создавшими его. Внедрение новых функций, устранение возможных ошибок и неточностей должно осуществляться на постоянной основе с целью создания благоприятных условий для использования мобильного приложения.

Следующей отличительной чертой приложения является интеграция формы обратной связи, а в случае органов государственной власти и местного самоуправления — электронной приемной. Это в свою очередь позволяет пользователю обратиться в органы власти, организацию или учреждение, посредством мобильного устройства без записи и участия в личном приеме должностными лицами или получить консультацию обратившись к разработчикам приложения.

Другой отличительной чертой мобильных приложений должна стать опция push-уведомлений. Подобная функциональность определено будет полезна при работе с обращениями граждан, позволяя обратившимся узнать результаты рассмотрения их заявлений. Уведомлениями об изменении статуса, оповещающие пользователей приложений сегодня реализованы в различных приложениях, например, в таком приложении как «Почта России», извещающем пользователя о движении почтового отправления. Но по отношению к обращениям граждан в работе мобильных приложений органов государственной власти и местного самоуправления на данный момент не используются.

¹ Волков Е. Мобильный банк под надежной охраной // Российская газета. — 2015. — 13 апреля.

Важным аспектом распространения мобильных приложений является присутствие их в официальных магазинах соответствующих платформ: iOS — App Store, Android — Google Play, Windows 10 — Windows Store, BlackBerry OS — BlackBerry World и т. д.¹ Размещение мобильного приложения в официальном магазине позволяет считать его проверенным, т. е. безопасным для загрузки и использования на пользовательском устройстве.

С другой стороны, важно опубликовать на официальном сайте органа государственной или муниципальной власти информацию с указанием прямой ссылки для загрузки приложений, чтобы избежать установку приложений-клонов, содержащих угрозы для данных и устройства пользователя. Именно при установке приложений, осуществляющих банковские транзакции, наиболее часто встречаются мошеннические схемы.

Таким образом, варианты использования и применения приложений достаточны разнообразны — публикация новостных сообщений, размещение анонсов о мероприятиях, предоставление архива мультимедийного контента, такого как например фотографии, аудиозаписи, видеосюжеты. Разработка и использование мобильных приложений благоприятно сказывается на таком важном процессе как работа с обращениями граждан, что в результате позволяет наладить конструктивный между органами государственной власти, органами местного самоуправления, бизнес-сообществом и гражданским обществом.

*Научный руководитель — д-р полит. наук, профессор
О. Н. Фомин*

¹ Толюпа Е. А. Метод обеспечения безопасности пользователей Интернет-магазинов мобильных приложений // Прикладная дискретная математика. Приложение. — № 7. — Томск: Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего профессионального образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», 2014. — С. 101 — 103.

А. А. Лелетка

*Новосибирский государственный педагогический университет,
г. Новосибирск*

**ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ НОВЫХ ФОРМ
ПРОСВЕТИТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РОСКОМНАДЗОРА (НА ПРИМЕРЕ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ САЙТА
«ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ. ДЕТИ»)**

Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (далее — Роскомнадзор) реализует новые формы просветительской деятельности. Так, 1 сентября 2015 года был открыт информационно-развлекательный портал «Персональные данные. дети» для молодежной целевой аудитории, основная задача которого — освещение вопросов, связанных с защитой прав субъектов персональных данных.

Активное развитие IT-сферы и сети Интернет, в качестве постоянных пользователей которой выступают подростки, требует от представителей Роскомнадзора реализации различных форм просветительской деятельности и адаптации значительного объема информации под интересы и потребности данной целевой аудитории.

В качестве наиболее подходящего для точного позиционирования был выбран домен. ДЕТИ. Он представляет собой платформу, объединяющую русскоязычные сайты для детей и родителей; предлагаемый пользователям контент носит познавательный характер.

В результате работы фокус-группы, в которую входили потенциальные посетители данной платформы, был проведен анализ плюсов и минусов реализации проекта. Большая часть респондентов оценила проект как хорошую площадку для формирования у детей навыков поведения в сети Интернет, адаптированность сложной информации для детского понимания. В качестве положительных моментов также был отмечен продуманный дизайн и подбор цветовой и шрифтовой палитры.

В качестве основного недостатка 98 % участников назвали непродуманность некоторых элементов концепции портала:

— неактуализированность и несовременность основных персонажей (девочка Галя и мальчик Вася), которые вступают в коммуникацию с ребенком;

— отсутствие контента во вкладке «Мультимедиа» (пользователи хотели бы видеть здесь материалы, касающиеся истории персональных данных; инфографику, отражающую важную статистику; сообщения об интересных фактах обнародованиях персональных данных, например материалы Эдварда Сноудена);

— повышенная сложность ряда игр («Лабиринт» и «Найди 10 отличий»), представленных в соответствующей вкладке «Игры»;

— непродуманность ряда вопросов, предложенных в итоговом тесте, проверяющем уровень освоения основных терминов и понятий (в качестве примера некорректного вопроса большая часть участников фокус-группы назвала «Что ты знаешь о персональных данных?»).

В связи с тем, что портал «Персональные данные. дети» функционирует всего два месяца, вышеуказанные замечания являются закономерными результатами апробирования нового проекта просветительской направленности. В случае их устранения и внедрения новых форм обратной связи с пользователями (использование SMM-технологий) и организаторской деятельности (проведение мастер-классов, специальных курсов для детей и родителей по безопасному поведению пользователей в интернете) проект может достичь максимальной действенности и эффективности.

*Научный руководитель — канд. филол. наук, доцент
И. Г. Катенева*

Е. А. Маштакова, В. А. Храмова

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

МОДЕЛИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТУДЕНТОВ СО СТРУКТУРНЫМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ УНИВЕРСИТЕТА

Ежегодно выпускниками Дальневосточного Федерального университета становится более 8 тысяч студентов. Перед тем, как студент получит документ об образовании, ему необходимо подтвердить отсутствие какой-либо задолженности перед университетом.

На сегодня, данный процесс имеет множество недостатков. Для определения проблем, с которыми сталкивается выпускник, рассмотрим алгоритм получения отметок в обходной лист.

После защиты выпускной квалификационной работы каждый выпускник получает обходной лист — документ, который необходимо заполнить печатями и подписями из нескольких инстанций, к которым относятся:

- библиотека;
- общежитие;
- студенческий городок;
- выпускающая кафедра;
- бухгалтерия;
- военно-учетный стол.

В библиотеке студент должен подтвердить, что не имеет на руках никаких учебных пособий либо сдать имеющиеся и/или оплатить задолженность за возвращенные не во время книги.

Далее студенту необходимо отправиться к коменданту общежития, в котором он проживал/проживает. Получив подпись коменданта, выпускник должен посетить студенческий городок и получить отметку там. При этом стоит отметить, что действия выполняются в строго указанной последовательности.

После посещения студенческого городка необходимо получить отметку в бухгалтерии об отсутствии задолженности по оплате общежития, обучения или прочим платежам.

Выпускающая кафедра также должна поставить печать в обходном листе. В случае, если выпускником были сданы все учебные материалы кафедры, электронная и печатная версия ВКР, то студент получает отметку.

Одним из последних пунктов является получение аттестата о среднем общем образовании. Вместе с данным документом выпускник получает памятку, которую необходимо предъявить администратору и зафиксировать ее номер в журнале учета.

После прохождения всех перечисленных этапов студент может получить диплом.

С помощью стандарта BPMN была разработана модель, описывающая данный процесс (рисунок 1). Целью создания модели являлось выявление недостатков, существующих в системе на данный момент.

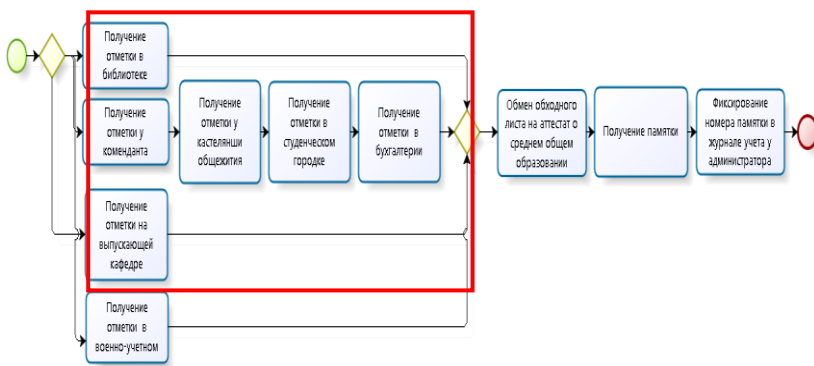


Рисунок 1 — Модель, описывающая процесс заполнения обходного листа (as is)

При рассмотрении процесса заполнения обходного листа были выявлены следующие проблемы:

- отсутствие общей базы данных (большое количество бумажной документации, дублирование информации, ее недостоверность, затраты большого количества времени на поиск необходимых сведений);
- большие временные затраты на выполнение данного процесса (до 5 дней).

Для оптимизации процесса заполнения обходного листа выпускником и последующего получения диплома предлагается разработать автоматизированную информационную систему учета задолженностей студентов в ДВФУ.

Данная ИС будет выполнять следующие функции:

- хранение данных о студентах — позволит добавлять, обновлять, изменять, удалять записи о студентах, хранить их контактные и личные данные, оперативно получать необходимую информацию;
- хранение данных о задолженностях студентов перед инстанциями университета — позволит добавлять, обновлять, изменять, удалять записи о задолженностях;

- ведение записи отметок из военно-учетного стола;
- ведение учета отметок о выдаче аттестата;
- формирование отчетов (о выпускниках, получивших аттестат, допущенных к получению диплома и др.);
- автоматическое оповещение студентов и инстанций;
- интеграция со специализированными системами библиотеки и бухгалтерии, с личным кабинетом студентов, а также платежными системами;
- разграничение уровня доступа;
- архивация.

Процесс получения диплома выпускником ДВФУ представлен на рисунке 2.

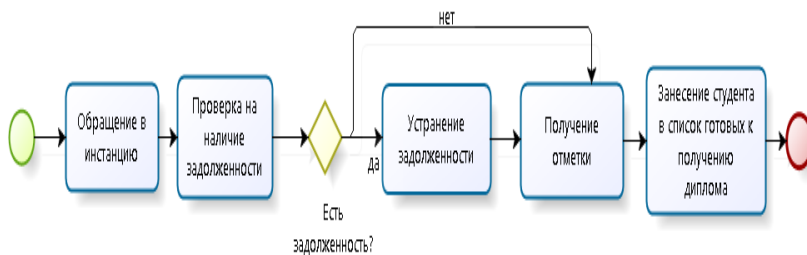


Рисунок 2 — Диаграмма, описывающая процесс получения выпускником ДВФУ отметок в обходной лист (to be)

Благодаря внедрению данной информационной системы будут выполнены следующие задачи:

- сократится количество бумажной документации
- будет упразднен процесс заполнения обходных листов;
- упростится и будет формализован процесс выставления задолженности;
- увеличится скорость предоставления отчетов;
- упростится процесс ведения учета выпускников;
- исчезнет проблема дублирования информации;
- сократится время на подтверждение отсутствия задолженности студента перед университетом.

Научный руководитель — канд. техн. наук, доцент
Г. Ф. Павленко

Е. Е. Мелехова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВИДЕО-КОНФЕРЕНЦ-СВЯЗИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ И В УПРАВЛЕНИИ БИЗНЕСОМ

Как известно, мир технологий постоянно совершенствуется, технический прогресс идет быстрыми темпами. Современный человек должен успевать очень много. Время является ценным ресурсом, сэкономить который помогает такой вид интерактивного общения как видеоконференцсвязь (ВКС). Для успешного управления в любой области, необходимо постоянное взаимодействие всего аппарата управления, как между собой, так и с объектом управления. Особенно это касается органов государственной власти, крупных сетевых, международных компаний. Использование ВКС повышает эффективность управления.

Существует 2 вида ВКС: аппаратные и программные, отличаются возможностями, принципами работы и ценой. Аппаратная система это специальное, отдельное оборудование с уже установленным программным обеспечением. Вторые представляют собой программное обеспечение для видеоконференцсвязи, его можно установить на компьютер или мобильное устройство, выступающее в роли терминала ВКС или даже сервера ВКС. Выбор зависит от цели использования ВКС:

- 1) Проведение онлайн-встреч и совещаний между сотрудниками компаний (особенно в территориально-распределенных структурах);
- 2) Организация обучающих или экспертных вебинаров;
- 3) Трансляции выступлений руководителей;
- 4) Проведение онлайн-собеседований при наборе персонала
- 5) Осуществление пресс-конференций и маркетинговых мероприятий онлайн;
- 6) Презентации рынку, продажи продуктов и услуг компаний
- 7) Обслуживание клиентов онлайн, видеоконсультации.

Если проанализировать отраслевую специфику, то можно определить, что ВКС наиболее популярны в госсекторе (14 %), сфере образования и науки (13,4 %). Менее 10 % набрали такие отрасли, как ИТ, финансы, консалтинг, телекоммуникации, фармацевтика и медицина, торговля, машиностроение и энергетика.

По оценкам 2015 года произошли следующие изменения на российском рынке видеоконференцсвязи. Третий год подряд снижаются объёмы рынка ВКС как в России, так и за рубежом. Сокращение в РФ за 2014 год составило примерно 7 %, показатели составили 80 млн. долл. в год, что соответствует уровню 2011 года. В других странах динамика почти не отличается: за 2014 год выручка мирового рынка видеоконференцсвязи снизилась на 6,8 % по сравнению с 2013 годом.

Расчёты эффективности внедрения ВКС показывают, что введенные технологии стоят столько же, сколько 22 человека, отправленных в командировку. Для больших компаний, государственных учреждений введение ВКС целесообразно. К тому же увеличивается эффективность управления, так как усиливается взаимодействие между подразделениями.

Например, в Сибирском отделении Сбербанка России используют аппаратные и программные ВКС фирмы Polycom. Данная компания обеспечивает наиболее качественным оборудованием производства США. ВКС проходят каждую неделю для управляющего персонала для того, чтобы обеспечить взаимодействие региональных подразделений с головным офисом. Также Сбербанк регулярно проводит вебинары для формирования более высокой компетенции сотрудников.

Также целесообразно было бы использовать ВКС для обеспечения более открытой государственной политики, применять интерактивные переговоры с населением. Особенно важно взаимодействие с молодым поколением. Онлайн встречи со студентами вузов могли бы повлиять на политическую активность молодежи с одной стороны, с другой — органы власти получали бы новые, прогрессивные идеи.

Итак, применение видеоконференцсвязи прогрессивное решение для многих компаний и государственных учреждений. ВКС снижает расходы, повышает эффективность управления.

Научный руководитель — Е. Н. Кольман

А. А. Михалева

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

РОЛЬ ИНФОРМАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Информатизация органов государственной власти и органов местного самоуправления стала неотъемлемым технологическим средством, которое не только обеспечивает своевременную обработку запросов, но и способствует выработке и принятию обоснованных решений. Рациональное решение влияет на эффективность органов государственной власти, а также на экономическое и политическое благополучие страны. Кроме этого, информатизация органов государственного управления способствовала возникновению электронного правительства, благодаря которому улучшилось взаимодействие граждан с органами государственной власти и органами местного самоуправления, а для развития демократического государства открытость и доступность к информации очень важна. В настоящее время информационные системы органов государственного управления координируются на всех уровнях органов власти и имеют единую базу разработки и внедрения.

Информация в современном обществе является важнейшим источником власти. В эпоху информационного общества произошла информатизация общественной жизни. Основной сферой информатизации стала государственное и муниципальное управление. Под информатизацией государственного, регионального и муниципального управления понимается организационный процесс создания информационно-технологической среды для удовлетворения информационных потребностей органов власти различных уровней, взаимодействующих с ними организаций и граждан на основе формирования и использования информационных ресурсов¹. Важная роль информации в органах государственного и муниципального управления — построение связей между государством и гражданским обществом. Важнейшим фактором, определяющим эффективность органов государственного и муниципального управления, является уровень их информационного обеспечения. Основу информационного обеспечения составляют ин-

¹ Титоренко Г. А. Информационные технологии управления: учеб. пособие для вузов. — 2-е изд., доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — С. 386

формационные технологии. Созданию и внедрению информационных систем и технологий в сферу государственного и муниципального управления способствовало принятие Общегосударственной программы информатизации России и развитие современного рынка¹. Все высшие органы государственной власти используют в своей деятельности информационные технологии, которые определяют эффективность их работы, а также обоснованность принятых ими управленческих решений. Большое значение придается созданию систем нормативной правовой информации, которая содержит нормативные и правовые документы законодательной и исполнительной власти РФ, а также высших судебных органов. Основную роль в информационном обслуживании структур органов государственной власти выполняют информационные и информационно-аналитические центры. Эти центры являются центром всей информационной системы органов государственного управления. Поэтому в настоящее время во всех регионах РФ работают, модернизируются и вновь создаются информационные, информационно-аналитические, ситуационные центры, которые решают задачи социально-экономического, аналитического и организационно-управленческого характера. Ведущее место в информационном обслуживании органов государственной власти и органов местного самоуправления занимает Федеральная служба государственной статистики. В рамках Общегосударственной программы информатизации России на уровне муниципалитетов стали создаваться городские информационные центры, которые выполняют функции по дальнейшей разработке, расширению и сопровождению муниципальной информационной системы, а также по решению задач информатизации города. Но на практике можно заметить значительные проблемы в работе городских ситуационных центров. И главной причиной этих проблем является отсутствие должного финансирования проектных работ. Поэтому в России процесс информатизации управления каждым городом проходит медленно и имеет ряд технологических, социально-хозяйственных и финансово-экономических проблем.

*Научный руководитель — канд. филос. наук, доцент
О. А. Полюшкевич*

¹ Титоренко Г. А. Информационные технологии управления: учеб. пособие для вузов. — 2-е изд., доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — С. 391

Л. И. Мясоедова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ САЙТА
ДЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ПГТ. ПРОМЫШЛЕННАЯ»
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

На данном этапе развития общества информация приобретает все большее значение. Деятельность людей, групп, коллективов и организаций в современном мире все в большей степени начинает зависеть от их информированности и способности эффективно использовать данный ресурс. Развитие информационных технологий во многом упрощает процесс поиска и обработки информации.

Самым удобным способом поиска необходимой информации является использование Интернет-ресурсов. Люди ищут в сети Интернет совершенно разнообразную информацию, в том числе и касающуюся деятельности органов управления как регионального, так и муниципального уровня. Все граждане РФ имеют равные права доступа к данной информации. Органы управления всех уровней обязаны предоставить эту информацию на своих официальных сайтах. Существует Федеральный закон РФ от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», в котором определены основные требования к тому, какая именно информация должна содержаться на сайте.

Актуальность исследуемой темы состоит в том, что по Федеральному закону РФ от 09.02.2009 № 8-ФЗ органы управления любого уровня обязаны на своем официальном сайте предоставлять информацию о деятельности органа управления в соответствии с требованиями вышеуказанного закона. Однако эти требования очень часто не соблюдаются, в особенности это касается органов управления на муниципальном уровне.

Цель: исследовать соответствие сайтов органов управления Кемеровской области, Промышленновского района и пгт. Промышленная требованиям Федерального закона РФ от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ, выявить основные проблемы и разработать модель сайта, соответствующего всем требованиям вышеуказанного закона.

В ходе работы были составлены таблицы по критериям, которые были составлены на основе требований Федерального закона РФ от

9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ. Для каждого сайта была составлена отдельная таблица, в которой по каждому критерию была выставлена оценка по 5-тибалльной шкале, написан комментарий.

На основе анализа сайта органа управления Кемеровской области на соответствие требованиям был сделан вывод о том, что в целом сайт соответствует требованиям Федерального закона. Существует ряд недостатков, однако они легко поправимы.

На основе анализа сайта органа управления Промышленновского района на соответствие требованиям был сделан вывод о том, что в целом сайт соответствует требованиям Федерального закона, однако ряд информации отсутствует. Присутствует устаревшая информация. Эти недостатки не портят общего впечатления о сайте и заметны лишь в том случае, если ты ищешь именно эту информацию.

На основе анализа сайта органа управления пгт. Промышленная на соответствие требованиям был сделан вывод о том, что сайт не соответствует большому количеству требований Федерального закона РФ от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ. Оформление сайта на низком уровне. Большинство требований или не соблюдается, то есть информация отсутствует вообще, или информация предоставлена в малом количестве. Часть сведений уже устарели и не обновлялись несколько лет. Некоторые данные приходится очень долго искать. Однако присутствуют и некоторые плюсы, такие как предоставленная в полном объеме некоторая информация об органе управления.

Основные проблемы, выявленные при анализе сайта органа управления пгт. Промышленная на соответствие Федеральному закону РФ от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ, состоят в том, что отсутствует большой объем информации, который должен быть предоставлен на сайте, часть информации не обновляется годами. Оформление сайта на очень низком уровне. Часть сведений очень трудно найти.

С учетом проблем, выявленных при анализе сайта органа управления пгт. Промышленная на соответствие Федеральному закону РФ от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ, была разработана модель сайта, соответствующая всем требованиям данного Федерального закона и позволяющая решить все основные проблемы сайта органа управления пгт. Промышленная.

Научный руководитель — Г. С. Таракановская

Е. С. Ошмарина

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

АНАЛИЗ ВОСПРИЯТИЯ ИНФОРМАЦИИ НА САЙТЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ РАЗНЫМИ ВОЗРАСТНЫМИ ГРУППАМИ

Информационно-коммуникативные технологии являются важнейшим фактором в формировании современного общества. Поэтому каждый человек должен иметь возможность доступа к этим технологиям. Наша страна Россия также вошла в стадию информатизации. Сейчас всё большую популярность набирает использование Интернет-ресурсов. Для нахождения той или иной информации граждане разных возрастов посещают сайты федерального, регионального и муниципального уровня. Так к сайтам регионального уровня установлены определённые требования на основании Федерального закона от 09.02.2009 № 8-ФЗ (ред. от 04.11.2014) «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления».

Актуальность исследуемой темы возрастных особенностей восприятия информации на сайтах органов власти связана с тем, что в 2007 году РФ была ратифицирована Окинавская Хартия. Основной целью, которой является информатизация жизни населения и обеспечение равного доступа к информации независимо от возраста и других факторов.

Гипотеза: с увеличением возраста жителей Республики Хакасия возрастают проблемы использования сайта Правительства Республики Хакасия и восприятия той или иной информации, представленной на нём.

Цель: изучить особенности восприятия информации на сайте Правительства Республики Хакасия жителями разных возрастов данного субъекта Российской Федерации и разработать рекомендации по устранению существующих проблем в использовании сайта каждой возрастной группой.

Основными нормативно-правовыми актами, которые регламентируют создание сайтов на территории Российской Федерации, являются: Окинавская Хартия и Федеральный закон от 09.02.2009 № 8-ФЗ (ред. от 04.11.2014) «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления».

Был взят сайт Республики Хакасия <http://www.r-19.ru> для выявления соответствия его структуры и наполняемости. Затем был проведён анализ по 5-ти балльной шкале.

Вывод, который можно сделать на основании анализа соответствия сайта Республики Хакасия положениям ФЗ от 09.02.2009 № 8

Главным минусом, выявленным с самого начала работы, является то, что в заголовке сайта отсутствует информация, что данный сайт является официальным порталом Правительства Республики Хакасия.

Особое внимание обращает информация, представленная в полном объеме о руководителях органа, его структурных подразделениях, полномочиях, информация об участии органа в целевых и иных программах, а также статистическая информация о деятельности Правительства Республики и результатах, связанных с ней. Также хочется отметить раздел «О Хакасии», в котором очень подробно и интересно представлена информация о том, как добраться, где остановиться, что посетить в республике.

Была разработана анкета для опроса жителей Республики Хакасия разных возрастов, чтобы изучить доступность материалов, представленных на сайте. Было опрошено порядка 92 человек. Данная анкета была размещена на следующем Интернет-ресурсе: <http://goo.gl/forms/JaN2JSXjmA>

Основной целью опроса было: узнать о том, смогли ли граждане найти ту или иную информацию о Правительстве Республики Хакасия (его подразделения и полномочия), а также узнать, как жители оценивают доступность информации представленной на сайте во всех его разделах.

На основании результатов данного опроса, можно сделать вывод, что с увеличением возраста граждан, возникает всё больше и больше «барьеров» с нахождением и восприятием информации, представленной на сайте Правительства Республики Хакасия. В ходе этого мною были разработаны рекомендации по устранению выявленных проблем

Научный руководитель — Г. С. Таракановская

Ю. А. Сидорова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ПРОБЛЕМЫ АВТОМАТИЗАЦИИ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

В современной медицине переход на современные ИТ обеспечивает ряд новых возможностей и интеграцию с системами цифровой диагностики. Это улучшает качество сервиса обслуживания клиентов (пациентов), сокращает время обследования, увеличивает точность диагностики, позволяет проводить удаленные консультации, обследования, анализ и удаленную обработку первичной информации в высокоспециализированных центрах, а также предоставляет возможности долговременного хранения информации о пациентах в цифровой форме.

В Российском здравоохранении учет данных в бумажном и электронном виде имеет свою специфику в каждом регионе. В качестве примера процесс автоматизации в здравоохранении рассмотрим деятельность ГБУЗ НСО «Городская поликлиника № 24», которая находится по адресу г. Новосибирск ул. Станиславского 52. Поликлиника является современным многопрофильным лечебно-профилактическим учреждением, обслуживающим 24543 взрослого населения и 4525 детского населения. В составе поликлиники имеются: 2 терапевтических отделений, педиатрическое отделение, стоматологическое отделения, женская консультация. В подразделении так же входят отделение лучевой диагностики с кабинетом УЗИ и эндоскопии, клиническая, биохимическая лаборатория, межрайонное отделение функциональных исследований, отделение восстановительного лечения. Имеется компьютеризированное отделение медицинской статистики и регистратуры, а так же компьютеризированные кабинеты участковых врачей и специалистов.

В целях повышения доступности первичной медико-санитарной помощи населению с 2010 года регистратура поликлиники подключена к автоматизированной информационной системе «Городская электронная регистратура». С 2013 года внедрена медицинская информационная система Барс (МИС). Так же МУ использует в работе такие программы, как: Excel-Microsoft office, Microsoft Word office.

Внедрение Барс-Web МИС (Введение электронных карт пациентов) позволяет МУ осуществлять следующие действия:

– БАРС. Web Мониторинг Медицинского страхования (Счета-реестры, выгрузки по пролеченным больным и др. отчетность);

- Аптека (Отпуск рецептов ДЛО по штрих-коду);
- кластеры системы здравоохранения: онкологический, офтальмологический (Включение пациентов в Регистры профильных больниц);
- БАРС. Web-Единая Регистратура, взаимодействие граждан и МУ по системе БАРС. Web МИС (Обмен информацией о записи на прием, также удаленная запись на прием и обследование);
- БАРС. Web-Мониторинг Здравоохранения, которое контролирует региональное Министерство (Информирование об услугах ЛПУ через web-портал).

При работе медицинского учреждения с информационной системой БАРС. Web-МИС были выявлены следующие проблемы:

- Во-первых, использование информационных решений осложняет лечебный процесс, увеличивает и копирует бумажный документооборот, отвлекает врача от его непосредственной работы.
- Во-вторых, низкая компьютерная грамотность персонала ЛПУ вынуждает привлекать специалистов информационные технологии для работы.
- В-третьих, недостаток сформированных и грамотных специалистов, которые будут специализироваться на автоматизации в здравоохранении.

IT технологии, внедряемые в медицину, должны преследовать следующие цели:

- решение задачи учета и ведения требуемой документации;
- развитие аналитических схем принятия решений и контроля над использованием ресурсов;
- создание единого совершенного лицензионного программного обеспечения с соответствующей системой защиты;
- повышение уровня компьютерной грамотности медицинского персонала и привлечение к работе в области медицины квалифицированных специалистов.

Решение перечисленных проблем способствует более качественному наблюдению за здоровьем граждан.

*Научный руководитель — канд. пед. наук, доцент
М. М. Геращенко*

Д. М. Черемисова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ НАЛОГОВОЙ ДЕКЛАРАЦИИ ПО НДС С ПРИМЕНЕНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Ведение бухгалтерской отчетности — это сложный и трудоемкий процесс, который в бумажном виде позволяет допускать ошибки и неточности и усложняет процесс налогового администрирования. Для упрощения ведения бухгалтерского учета существуют информационные системы, позволяющие автоматизировать процесс учета, наиболее распространённая из них «1С: Предприятие».

Проблема совершенствования налогового администрирования является актуальной на протяжении нескольких лет, в течение которых налоговое законодательство претерпело неоднократные изменения, вследствие которых появилась потребность в новой форме и формате налоговой декларации по НДС. Согласно закону от 28.03.2014 № 134-ФЗ, с 01.01.2015 декларацию по НДС исключительно в электронной форме по телекоммуникационным каналам связи через оператора электронного документооборота обязаны представлять налогоплательщики НДС (в т. ч. налоговые агенты), лица, указанные в п. 5 ст. 173 НК РФ, налоговые агенты — неплательщики НДС (или освобожденные от исполнения обязанностей налогоплательщика) при осуществлении определенных видов деятельности. В электронной форме или на бумажном носителе — налоговые агенты — неплательщики НДС.

Новая налоговая декларация по НДС, утвержденная Приказом № 558 содержит 12 разделов. Данная декларация ориентирована на электронный формат, что значительно упрощает работу, как и бухгалтерам, так и администрирующим органам, так как они получают наиболее полный объем информации, но в более удобной форме.

Для упрощения проверки ИНН/КПП происходит интеграция с веб-сервисом ФНС, которая реализуется в ряде конфигураций «1С: Предприятие» таких как: «Бухгалтерия предприятия», «1С: Управление небольшой фирмой», «1С: Розница», «Управление торговлей» и другие конфигурации. Еще один плюс использования 1С в ведении отчетности — это ее способность сохранять историю изменения КПП организации и контрагентов.

С 01.01.2015 изменены в правила ведения книг покупок и продаж, журнала учета счетов-фактур (ПП от 29.11.2014 № 1279 «О внесении

изменений в постановление Правительства РФ от 26.12.2011 № 1137»). Обмен электронными счет фактурами — гарантия идентичности документов у продавца и покупателя, что позволяет упростить работу налоговых органов при проверке счёт-фактур. Вести юридически значимый обмен электронными счёт-фактурами можно непосредственно из программы «1С: Предприятие». Стандартное решение «1С: Библиотека электронных документов» вставляется в любые конфигурации на платформе «1С: Предприятие». Оно дает возможность формировать, подписывать и отправлять электронные документы «в один клик», также отменяет ручной ввод документов, уменьшая вероятность допущения ошибки, осуществляет автоматическое заполнение журналов и реестров, входящих/исходящих электронных документов, а также создает их архив.

Налоговые органы вправе потребовать от налогоплательщика представить пояснения или внести исправления в течение 5 дней (п.3 ст.88 НК РФ), если в ходе налогового контроля обнаружена ошибка в декларации, или противоречия между сведениями в документах, представленных налогоплательщиком, и сведениями, полученными инспекцией в ходе налогового контроля. Программы «1С: Предприятие» упрощают связь между налоговыми органами и налогоплательщиком, реализуя методику оперативного представления пояснений на запросы налоговых органов и представления, в случае необходимости, уточненных деклараций.

Для решения проблемы эффективности налогового администрирования и упрощения ведения отчетности необходимо продолжать процесс модернизации и информатизации процесса предоставления отчетности, вводя в действие новые серверы и программы, для этого необходимо дополнительное финансирование, также нельзя исключать и человеческий фактор, как налоговые специалисты, так и специалисты предприятий нуждаются в постоянном профессиональном росте, чему могут поспособствовать обучающие курсы повышения квалификации. Нельзя забывать и о технической стороне, необходимо отладить работу между налоговыми органами и организациями посредством информационных сетей настолько, чтобы техническое обеспечение не допускало сбоев в работе, надежно защищало информацию, хранящуюся на их серверах.

*Научный руководитель — канд. пед. наук, доцент
М. М. Геращенко*

А. П. Черницова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ПРОБЛЕМА ПРИМЕНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СУДОПРОИЗВОДСТВЕ

В современном мире становится очевидным факт внедрения информационных технологий во все сферы жизни общества. Ни одна из сфер не может обойтись без их использования в своей деятельности. Так и российское судопроизводство не является исключением.

Объективной необходимостью является внедрение достижений в области информационных технологий в современное отечественное судопроизводство, обусловленной недостаточным и неэффективным информационным обеспечением деятельности судей, в частности, оснащённостью рабочих мест, их компьютеризации, разработкой новых систем сбора, обработки, анализа, хранения и передачи правовой информации надёжным путем, обеспечением защиты данной информации от несанкционированного доступа.

Проведенное исследование позволило выделить следующие проблемы информатизации судопроизводственной сферы:

- Неполное оснащение учреждений новейшими технологиями, современной техникой;
- Неудовлетворительный уровень обеспеченности судей правовой информацией в электронном виде, причина чего заключается в невысоком уровне информационного обеспечения;
- Нежелание отказываться от использования устаревших традиционных технологий в документообороте, что значительно увеличивает сроки рассмотрения судебных дел и вынесения соответствующих решений, а также требует больших затрат трудовых ресурсов;
- Несовершенство систем, обеспечивающих информатизацию судебной деятельности, ввиду чего данная деятельность оказывается затруднительной.

Наличие проблем означает, что на данный момент информатизация судебной деятельности находится на самой начальной ступени своего развития. Поэтому следует обратить особое внимание на решение данных проблем и на дальнейшее развитие исследуемой области.

Однако необходимо сказать, что наше государство уже стоит на пути к решению существующих проблем: происходит постепенный переход к автоматизированной системе «Правосудие», целью которой является: переход на автоматизированную работу всего комплекса су-

допроизводственной деятельности, а также обеспечение осуществления всех задач, которые положены перед судебными органами (судейское сообщество, суды общей юрисдикции, Судебный Департаментом при Верховном Суде РФ).

Исходя из всего вышесказанного, можно обозначить следующие пути решения обозначенных проблем в судопроизводственной деятельности с точки зрения ее информационного обеспечения:

- Продолжение мероприятий, направленных на развитие и усовершенствование ГАС «Правосудие» посредством ее информационного и технического переоснащения и развития;
- Создание специальных комплексов для сбора, обработки, хранения и передачи различных данных с целью создания единого информационного пространства судов различного типа;
- Разработка определенных условий для обеспечения электронного судопроизводства (например, для подачи жалоб и исковых заявлений в электронном виде и т. д.);
- Внедрение информационно-коммуникационных технологий в целях осуществления видео-конференц-связь и web-трансляции;
- Обеспечение безопасности информационной сферы в целом, и защиты судебной информации в частности по объективным причинам;
- Обучение работников с целью скорейшего перехода на новые информационные технологии и их эффективной эксплуатации в судопроизводственной деятельности (в том числе ГАС «Правосудие»).

Таким образом, необходимо отметить, что современная судебная система, сложившаяся в России не совершенна и требует дальнейшего реформирования и развития посредством внедрения современных информационных технологий. Это позволит населению получить неограниченный и быстрый доступ к деятельности судов, что окажет положительное влияние на уровень информированности общества; улучшить качество правосудия посредством общественного контроля; снизить сроки рассмотрения дел в суде; поможет побороть проблему коррумпированности в данной сфере, а также окажет позитивное влияние на развитие современного общества и государства в целом.

Научный руководитель — М. Д. Подхватилина

РАЗДЕЛ III
КОМПЕТЕНЦИИ
В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ:
ФОРМИРОВАНИЕ, ОЦЕНКА
И РАЗВИТИЕ

В. С. Артюшина, Ю. А. Шемчук

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА
СО СТУДЕНТАМИ 1 КУРСА КАК ФАКТОР
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
HR-МЕНЕДЖЕРА (МОНИТОРИНГ 2012, 2015)**

Большинство поступающих в ВУЗы при выборе нового учебного заведения и своей будущей профессии руководствуются чужим мнением или репутацией вуза, забывая о своих личностных и психологических особенностях и возможностях формирования необходимых для выбранной профессии качеств и компетенций. Совокупность таких компетенций и качеств ложится в основу профпригодности. Зачастую, корреляция между этими качествами и компетенциями велика по причине неосознанного выбора профессии абитуриентами.

Профориентационная работа в вузе со студентами первого курса позволяет уменьшить разрыв между реальными качествами индивида и качествами, необходимыми для профессии в ходе профдиагностики, профконсультирования и коррекционных мероприятий с первым курсом. Актуальность выбранной темы исследования связана с тем, что профориентационная работа со студентами 1 курса является важным условием для дальнейшего формирования и развития профессиональных компетенций будущего HR-менеджера в ходе обучения в вузе. Цель исследования — провести мониторинг результатов профориентационной работы со студентами за 2012 и 2015 гг. Задачи исследования: проанализировать данные по профориентационной работе со студентами за 2012 и 2015 гг.; выявить влияние профориентационной работы на развитие профессионально важных качеств, компетенций, лежащих в основе профпригодности будущих HR-менеджеров. Объект исследования — профориентационная работа со студентами СИУ РАНХиГС групп 12118 и 12119 по направлению подготовки «Управление персоналом». Предмет исследования — профпригодность студентов как фактор профессионального развития будущего HR-менеджера.

В исследовании принимали участие 40 студентов первого курса и четвертого курса СИУ РАНХиГС по направлению подготовки управление персоналом в 2012 и в 2015 гг. В ходе исследования были применены методики: тест Д. Голланда по определению типа личности;

диагностика лидерства Е. Жарикова; опросник Спилбергера-Ханина; а также изучение мотивов выбора вуза и специальности. По результатам исследования в 2012 году было выявлено, что на первом курсе сформированность профессиональных качеств имела следующие значения. Так, у 40 % опрошенных уровень лидерских способностей высокий, при этом у 45 % уровень личностной ситуативной тревожности в норме, а также выявлено — 50 % студентов социальный тип личности, подходящий для HR-менеджера. В целом количество профпригодных студентов составляет 45 %. Количество студентов, у которых могут возникнуть сложности при обучении по специальности и в будущей работе составляет 35 %, а оставшиеся 20 % — минимально подходят для работы с людьми и в управлении. Следовательно, была выявлена необходимость проведения мероприятий по повышению уровня профпригодности.

Со студентами первого курса проводилась профориентационная работа, направленная на увеличение уровня профпригодности и готовности развития профессиональных компетенций при обучении в вузе (профдиагностика, информирование об особенностях работы в сфере управления персоналом, о самоорганизации студентов; тренинги развития адаптивности, лидерства, командообразования).

Результаты исследования 2015 года показали, что уровень профпригодности студентов 4 курса увеличился до 65 %, по сравнению с 1 курсом, что значит, что данная группа будущих специалистов по своим личностным характеристикам полностью профпригодна для профессии HR-менеджера. Но стоит отметить, что при этом 35 % студентов остались в группе, которой необходимо дальнейшее саморазвитие. У них могут возникнуть проблемы при работе в сфере HR-менеджмента, им может быть сложнее справляться с поставленными задачами в сфере управления персоналом. Из этого следует, что профориентационная работа с первым курсом оказала положительное влияние на развитие у студентов профессиональных качеств, на что указывает увеличившееся число профпригодных студентов. Таким образом, профориентационная работа в вузе со студентами 1 курса является важным направлением работы по формированию профессионально важных качеств и компетенций будущих HR-менеджеров.

В исследовании принимали участие: Бирюкова Л. А., Гуляева А. А., Зайцева К. С., Кирова С. В., Марковская А. И., Рытикова В. Н.

*Научный руководитель — канд. социол. наук, доцент
Т. В. Черняк*

Д. С. Бакулина

*Новосибирский государственный аграрный университет,
г. Новосибирск*

ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОСТИ СОТРУДНИКОВ

Большое значение для руководителя имеет инновационный уровень организации, т. к. при наличии успешно работающих реализованных инновационных проектов в научно-технической сфере, использованием результатов научно-технической деятельности, имеющей необходимую инфраструктуру и кадров для осуществления такой деятельности организация может производить конкурентоспособную продукцию (услуги).

В своей концепции Т. Ю. Базаров определяя компетенции, наиболее значимые для современного российского общества, выделял такие кластеры, как инновационность, диалогичность и лидерство.¹

Чтобы повысить инновационность своей организации все большее количество организаций стараются привлекать и развивать своих сотрудников с помощью игровых технологий (геймификации).

Совсем недавно слова «геймификация» не существовало. А произошло оно от осознания одного мощного фактора — мы все любим играть в игры. Геймификация — это использование элементов игры, ее частей, техники, дизайна для неигрового контекста: бизнеса, маркетинга, организации работы сотрудников, обучения и тренингов, инновационного управления — и этот список продолжает расти.

В своих исследованиях *доцент кафедры правовых исследований и бизнес-этики в The Wharton School, University of Pennsylvania*, Кевин Вербах обнаружил сотни компаний, вовлеченных в геймификацию, и многие из них делают это достаточно давно, но просто не знают, как это назвать.²

Одной из основных задач геймификации, является рост вовлеченности участников в процесс основной деятельности.

¹ Кудрявцева Е. И. Компетенции и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций: монография / Е. И. Кудрявцева. Сев. — Зап. Ин-т упр. — фил. РАНХиГС. — СПб.: ИПЦ СЗИУ РАНХиГС, 2012. — С.89

² Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса / Кевин Вербах, Дэн Хантер; пер. с англ. А. Кардаш. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015 — С.13 — 25

Геймификация внутри организации — это сильный способ мотивировать сотрудников работать эффективнее, видеть больше смысла в своей работе, быть более инновационными.

Культура инноваций, в которой сегодня нуждаются компании, не может вырасти в среде с четко регламентированными бизнес-процессами. Инноваторам в такой среде необходимо не только разрешение «выходить за рамки», но и соответствующее пространство, условия, поощрение этих инноваций. Здесь может помочь геймификация — в виде конкурсов на разработку и реализацию различных творческих идей. Как правило, на корпоративных порталах компаний всегда присутствует раздел типа «Есть идея», в котором все желающие могут публиковать творческие идеи на любую тему. Также, можно предложить сотрудникам не просто «мозговой штурм», а «мозговой штурм» по принципу «Миссия невыполнима» («Как бы мы занимались привлечением сотрудников, если бы в стране запретили общение?») или по принципу «антипроблема» («Что нам сделать, чтобы наши сотрудники как можно больше уволились?»). Стимулировать творчество, выражение идей можно также при помощи экспертных рейтингов. Например, мы призываем сотрудников писать в корпоративные блоги полезные статьи.¹

В истории геймификации существуют несколько успешных примеров, когда игра позволяла сделать открытие или что-то усовершенствовать. Самое известное — построение коллективными усилиями геймеров 3D модели фермента, разрушающего белок вируса ВИЧ. Другой пример — Министерство труда и пенсий Великобритании разработало интернет-платформу «Улица идей». На ней работники ведомства делятся своими идеями по улучшению работы.²

Компании производят игры не только, чтобы заработать деньги, но и для того, чтобы люди почувствовали себя «крутыми». Геймификацию можно рассматривать как некую индикацию для людей в организации, в различных областях деятельности, они должны обдумать опыт разработчиков игр, интегрировать эту более успешную развлекательную систему в организацию.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
И. Э. Толстова*

¹ Кизим А. А., Козырь Н. С., Пятков В. С. Интернационализация бизнеса: транснациональные корпорации, эволюция подходов. // Наука и экономика. — 2011. — № 1–5. — С.8 — 13

² [Электронный ресурс]. URL: <http://megamozg.ru/post/13776/>

А. А. Блудков, К. Маркович

Академия социального управления, г. Москва

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ:
ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ГБОУ ВО МО
«АКАДЕМИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ»)**

Вопросам трудоустройства студентов и выпускников посвящены многие исследования в рамках социологии молодежи и труда, социологии и экономики образования.

В настоящее время существует множество сетевых ресурсов с помощью которых можно разместить свое резюме в сети Интернет, а также ознакомиться со свободными вакансиями в различных организациях. Но на таких сайтах редко встретишь резюме студента, выпускник понимает, что это у него нет должного опыта работы и в рейтинге, формируемом сайтом, он будет занимать довольно низкие позиции. Но тем не менее выпускников вузов без опыта готовы принять на работу 70 % российских компаний — это показали результаты социологического опроса, проведенного Исследовательским центром портала Superjob среди 1000 представителей компаний-работодателей.

Опросы последних лет свидетельствуют о стабилизации ситуации: в 2013 году молодых специалистов принимал на работу 71 % компаний, в 2014 — 72 %, в нынешнем — 70 %.¹

Изучив анализ статистики запросов работодателей и предпочтений студентов, мы решили предложить свое решение проблемы трудоустройства студентов, не имеющих опыта работы — создать собственный сетевой ресурс.

Цель нашей работы: Разработать систему трудоустройства выпускников вузов (на базе АСОУ).

Задачи нашей работы:

1. Создать сайт на основе данных об успеваемости и рейтингов внеучебной деятельности студентов.
2. Внедрить систему в сферу информационных технологий государственного и муниципального управления.

¹ Выпускников вузов без опыта работы готовы принять на работу 70 % российских компаний [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.superjob.ru> (дата доступа 01.03.2015).

Составные элементы базы данных:

1) Успеваемость (Учебные баллы): зачеты, экзамены, курсовые работы студентов, результаты практики студентов в организациях, итоговый государственный экзамен, выпускная квалификационная работа студента.

2) Внеучебная деятельность: научно-исследовательская работа студентов, публикации студентов в сборниках материалов конференции и публикации научно-исследовательских работ, деятельность студентов в студенческих, общественных и иных организациях.

На стартовой странице разместится расширенный поиск, а также фотографии и ссылки на вузы, с которыми мы сотрудничаем. Работодателю может воспользоваться расширенным поиском выпускников по данному вузам либо искать претендента на работу в конкретном, интересующем его вузе.

Поскольку существуют два вида поиска, рассмотрим каждый из них:

1. Глобальный поиск. Критерии отбора указываются работодателем. В ответ на запрос система выдает список студентов, сортируемый по заданным параметрам, из которого работодатель выбирает интересующих его людей.

2. Поиск среди студентов одного вуза. Работодатель выбирает конкретный вуз и осуществляет поиск в базе данных этого вуза.

В первую очередь наша система будет интересна: студентам (возможность получить приглашение на работу по специальности от работодателя сразу после окончания образовательной организации), работодателям (возможность найти потенциальных, перспективных и готовых работать выпускников), государству (решение проблемы безработицы молодых специалистов), вузам (возможность усовершенствовать свои центры трудоустройства).

В целом работа системы заключается в том, что работодатель сам ищет выпускника, соответствующего его критериям и запросам. В то же время студент, на протяжении всего обучения, будет стараться продвигаться по рейтингу вверх, что поспособствует улучшению успеваемости в учебе и развитию студента во внеучебной деятельности.

На ранних этапах нашей работы мы планируем использовать базу данных студентов ГБОУ ВПО МО «Академия социального управления», а в дальнейшем начать сотрудничество с вузами Московской области

*Научный руководитель — канд. филос. наук, доцент
Д. И. Аксеновский*

Н. С. Бочарова, В. А. Швец

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**ФАКТОРЫ-МОТИВАТОРЫ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ
СТУДЕНТОВ ФАКУЛЬТЕТА ГОСУДАРСТВЕННОГО
И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Мотивация — основа любой деятельности, особенно учебно-профессиональной. Мотивированный студент достигает наиболее высоких результатов. Поэтому наше исследование о том, какие факторы являются наиболее актуальными для современных студентов, что стимулирует их к учебе.

В середине XX века появилась одна из самых известных ныне теорий мотивации трудовой деятельности — двухфакторная теория. В 1959 году опубликован главный труд исследовательской группы Ф. Герцберга¹, который был переведён на русский язык только в 2007 году. В нём представлены методологические основы, методика и результаты одного из самых продуктивных для экономики труда социологических исследований. Именно оно стало основой построения нами двуфакторной теории учебно-профессиональной деятельности.

Цель нашего исследования — составить рейтинг факторов-мотиваторов студентов в соответствии со степенью их влияния на профессиональное становление в учебном процессе. Были использованы такие методы, как психологическое тестирование и социологический опрос. Объектом нашего исследования стала группа студентов СИУ РАНХиГС факультета государственного и муниципального управления в количестве 180 чел.

Наше исследование проходила в несколько этапов:

1. Проведение тестирования и опроса о значимости факторов-мотиваторов и гигиенических факторов.
2. Анализ полученной информации.
3. Составление рейтинга факторов-мотиваторов, релевантных для учебной деятельности студентов.
4. Обобщение всех полученных результатов.

¹Герцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б. Б. Мотивация к работе; пер. с англ. Д. А. Куликова. — М.; СПб.: Вершина, 2007. -240 с.

Тестирование продемонстрировало, что факторы-мотиваторы в целом наиболее актуальны для студентов в сравнении с гигиеническим факторами. Актуальность гигиенических и мотивационных факторов в средних баллах показана в таблице 1.

Таблица 1

Соотношение актуальности факторов

Курс	Гигиенические факторы	Мотивационные факторы
1	25,3	27,1
2	21,3	25,6
3	22,7	23,7

Социологический же опрос, который был направлен на изучение степени влияния тех или иных релевантных факторов-мотиваторов, позволил создать их рейтинг. Рейтинг факторов-мотиваторов показан в таблице 2.

Таблица 2

Рейтинг факторов-мотиваторов

Факторы — мотиваторы	Количество выборов
1. Факт получения образования	89
2. Компетентные преподаватели	84
3. Интересные занятия	79
4. Получение новых знаний	68
5. Престиж учебного заведения	53
6. Самосовершенствование	48

Стоит отметить, что в этот рейтинг вошли только те факторы, которые набрали подавляющее число голосов, то есть помимо них в общую структуру факторов включено большее количество.

Возвращаясь к теме нашего исследования, а именно релевантности факторов, было изучено соотношение релевантных факторов мотиваторов к общему их числу. Результат этого исследования таков: из 10 основных факторов-мотиваторов 5 являются релевантными учебной деятельности, т. е. в исследуемой группе учебная деятельность вполнину мотивирована стремлением к профессиональному становлению.

*Научный руководитель — канд. психол. наук, доцент
И. В. Доронина*

А. А. Букреева

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ДИВЕРГЕНТНОЕ МЫШЛЕНИЕ У СТУДЕНТОВ ПЕРВОГО КУРСА ИНСТИТУТА

Цель: изучение творческого потенциала студентов 1 курса, в частности своей группы.

Задачи: 1) Изучить научную информацию по данной теме

2) Провести тестирование группы и сделать анализ полученных результатов и своей деятельности.

Актуальность: Не секрет, что почти все наше обучение направлено на формирование конвергентного мышления. И как результат этого обучения — поиск единственно правильного ответа по типу экзамена ЕГЭ. Поэтому студенты, поступая в ВУЗ, действуют в определённых рамках, чтобы этого избежать нужно рассмотреть, что же такое дивергентное мышление и можно ли его развивать.

Изучение дивергентного мышления: существует два типа мышления: конвергентное и дивергентное. Конвергентное мышление — это линейное мышление, логическое мышление, предполагающее одно единственно правильное решение задачи. Обычно ассоциируется с тестами IQ и свойственно классическому типу преподавания. Предполагает точное следование инструкции или последовательности действий по решению задачи.

Дивергентное мышление ¹(от лат. *divergere* — расходиться) — метод творческого мышления, заключающийся в поиске множества решений одной и той же задачи. В отличие от линейного конвергентного, этот тип мышления иногда называют параллельным. Дивергентные способности проявляются в умении выдвигать большое количество интересных и необычных идей, в отказе от стереотипов. Хороший пример дивергентного мышления — мозговые штурмы.

В процедуре мозгового штурма есть два этапа: этап конвергентного мышления — задающего рамки проведения этого мероприятия, и есть этап дивергентного мышления, когда идёт генерация идей.

Характеристики дивергентного мышления:

Беглость — означает количество идей, возникающих за единицу времени.

¹ Практическая психология Учебник / Под ред. д-ра психол. наук, проф., акад. БПА М. К. Тутушкиной — 4-е изд., перераб., доп. — СПб.: Издательство «Дидактика Плюс», 2001. — 320 с.

Оригинальность — умение мыслить нестандартно, отходить от заданных рамок, установленных правил, исключение шаблонных или стереотипных решений.

Чувствительность — способность быстро переключаться с одной идеи на другую, умение видеть необычное в незначительных деталях, находить противоречия.

Образность — использование ассоциаций для выражения собственных идей, работа с символами и образами, поиск сложностей в простых вещах и простоты в сложных понятиях.

Заключение: Большинство студентов первого курса имеют только конвергентное мышление, дивергентное при этом совсем не желают развивать. В бизнесе наиболее важным является способность руководителя найти и сформулировать проблему. Этой способности как раз и не хватает, и об этом часто упоминается. Вся система образования (от ВУЗа до МВА) строится на обучении решать проблемы, но в меньшей мере — выявлять их. Поэтому необходимо создавать такую атмосферу, в которой бы человек хотел работать, творчески развиваться, придумывать нестандартные пути решения. Для этого и существуют в ВУЗах студенческие отряды, советы и клубы, бизнес — инкубаторы, творческие проекты, научные конференции, встречи с интересными людьми.

*Научный руководитель — канд. психол. наук, доцент
С. Д. Юдина*

Е. А. Булатова

*Новосибирский государственный аграрный университет,
г. Новосибирск*

СИСТЕМА КРІ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА

Проблема неявных факторов, воздействующих на общую эффективность организаций, заставляет искать все новые приемы работы с персоналом. Исследователи фактически разделились на два лагеря. Первые ориентированы на так называемые «строгие» HRM-системы, направленные на жесткое формирование деятельности сотрудников. Иные стараются показать, что строгость в построении HRM-работы — наследие прошлого, когда предполагалось, что работники будут следовать целям, сформулированными топ-менеджментом организаций, т. к. их работа регламентирована в соответствии с этими целями. Неадекватные действия в области HRM могут разрушить конкурентное преимущество компании, т. к. часто приводят к блокированию развития новых компетенций и к неадекватному использованию или неиспользованию имеющихся. Стремление HRM-специалистов к созданию стабильных систем с высокой предсказуемостью в конечном итоге приводят к истощению мотивации персонала¹. Что поможет избежать данных проблем?

Российские управленцы довольно часто заимствуют у иностранных коллег методы управления персоналом, мотивации, которые с удовольствием применяют в своей практике. Одним из таких «приобретений» является система KPI, или система ключевых показателей эффективности.

Ключевые показатели эффективности (англ. Key Performance Indicators) — система оценки, которая помогает организации определить достижение стратегических и тактических (операционных) целей. Их использование позволяет компании оценить свое текущее состояние. KPI дает возможность производить контроль деловой активности работников и организации в целом в реальном времени.²

¹ Кудрявцева Е. И. Компетенции и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций: монография / Е. И. Кудрявцева. Сев. — Зап. Ин-т упр. — фил. РАНХиГС. — СПб.: ИПЦ СЗИУ РАНХиГС, 2012. — С.23

² [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rabota.ru/rabotodateljam/upravlenie_personalom/kpi_dlja_nachinajuschih.html

КРІ — это инструмент измерения поставленных целей. Недопустимо применять данный термин в том случае, когда показатель никак не связан с целью, то есть не образуется исходя из ее содержания. Технологии постановки, пересмотра и контроля целей и задач положили начало концепции, ставшей основой современного менеджмента и называется Управление по целям.¹

Основоположником «Управления по целям» стал Питер Друкер (нем. Peter Ferdinand Drucker (1909—2005)). Именно П. Друкер смог превратить менеджмент из непопулярной и неуважаемой в 50-е гг. XX в. специальности в научную дисциплину, актуальную по сей день. Он также является основоположником системы оценки достижения результатов — целей через КРІ.²

КРІ позволяют руководителю не уделять внимание отдельным фрагментам бизнеса, а видеть сильные и слабые стороны компании в целом. И не только видеть, но и анализировать факторы, положительно и отрицательно влияющие на рост предприятия. К тому же, с помощью ключевых показателей эффективности можно без труда проследить влияние на конечный результат того или иного процесса внутри организации.³

Таким образом, можно сказать, что система КРІ может стать незаменимым помощником как в мотивации и стимулировании работников в компании, постановки целей и задач перед каждым сотрудником, так и в достижении общей цели организации. Система ключевых показателей может стать одним из направлений инновационной деятельности менеджера для достижения целей организации.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
И. Э. Толстова*

¹ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/chto-takoe-kpi-i-kak-s-nimi-rabotat>

² КРІ (ключевые показатели эффективности). Как внедрить систему КРІ в компании. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gd.ru/articles/3584-kpi>

³ Как правильно создать работающую систему КРІ на предприятии. Вишнякова М. В., управляющий партнер РМ ТЕАМ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://alfabank.ru/f/1/retail/salary/alfaprof/recommend/KPI.pdf>

Е. И. Гольдберг, В. А. Савич

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ОЦЕНКА ПРОФПРИГОДНОСТИ И ПОТЕНЦИАЛА БУДУЩИХ HR-МЕНЕДЖЕРОВ (МОНИТОРИНГ 2008—2015 ГОДЫ)

Поступая в вуз, первокурсники должны адаптироваться к новой жизненной среде. Именно на первом курсе формируется отношение студента к учебе, к будущей профессии, студент проходит этап трудового воспитания и обучения. Для того, чтобы процесс адаптации проходил более успешно, студенту необходимо быть более ориентированным и профессионально пригодным для будущей профессии. Профессиональная пригодность студентов является одним из важнейших факторов его потенциала будущего профессионала и развития будущей карьеры.

Так, HR-менеджерам необходимы: социальная направленность личности, высокая адаптированность, организаторские и коммуникативные способности, лидерские качества, поскольку своей работе менеджер должен работать с персоналом, принимать решения, влиять на работу сотрудников, нести ответственность и взаимодействовать с людьми.

Актуальность выбранной темы связана с тем, что в действительности, абитуриент, поступая в вуз на определенную специальность, не всегда обладает профессионально важными качествами личности, не осведомлен о будущей профессии и имеет о ней поверхностное представление.

Цель исследования — провести сравнительный анализ профессиональной пригодности студентов первого и четвертого курса, выявленный в 2008-2015 годах. Задачи исследования: оценить профессиональную пригодность студентов и разработать рекомендации для ее повышения в процессе обучения в вузе. Объектом исследования выступали студенты первого и четвертого курса кафедры управления персоналом. Предмет исследования — профессиональная пригодность студентов к деятельности HR-менеджеров.

В ходе исследования была применена методика Дж. Голланда позволяющая выявить следующие тенденции в профессиональной пригодности студентов. У большинства студентов первого курса доминирующим типом личности является социальный, менее выражен-

ным — предприимчивый. Из этого следует, что большинство первокурсников сделали правильный выбор, поступив на специальность «Управление персоналом», т. к. для профессии менеджер по персоналу больше подходит социальный тип личности. Студенты четвертого курса с предприимчивым типом личности тоже профессионально пригодны для профессии, но необходимо обратить внимание на те, не до конца отработанные и развитые навыки, которые позволили бы им более комфортно чувствовать себя в профессиональной среде.

Анализируя показатели с 2008 по 2015 год было выявлено, что с каждым годом студенты 1 курса более сложно переносят адаптацию к новым условиям, более нервозно реагируют в стрессовых ситуациях. С 2008-2015 год возрастает личностная тревожность студентов первого курса, что говорит о том, что студенты с каждым годом становятся более чувствительными, более сложно переживают процесс адаптации. Результаты анализа лидерских способностей показали, что студенты первого курса 2015 года и студенты четвертого курса 2015 года в основном имеют среднюю выраженность лидерских качеств. Показатели коммуникативных и организаторских способностей у четвертого курса выше и находятся на среднем уровне, тогда как студенты первого курса на данном этапе обучения имеют, в основном низкий уровень этих качеств. Выявленные в ходе мониторинга 2008-2015 года тенденции и особенности профпригодности студентов в разные годы позволят использовать данные этих исследований в работе преподавателей кафедры и кураторов групп при обучении и работе со студентами.

Исследование проведено студентами 4 курса специальности управления персоналом: Вдовиной О. В., Горбенко К. В., Карасевой Ю. А., Котеневой А. В., Храмцовой И. А., Чераневой С. Е.

*Научный руководитель — канд. социол. наук, доцент
Т. В. Черняк*

В. К. Гунин

Волгоградский государственный университет, г. Волгоград

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОПТИМИЗАЦИОННО-КВАЛИМЕТРИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В условиях финансового кризиса, сопровождающегося отсутствием достаточного объема финансовых ресурсов, существует потребность в поиске новых методов управления кадровым потенциалом предприятия, нацеленных на достижение поставленной цели при невозрастающих материальных затратах. Как известно, эффективность работы организации находится в прямой зависимости от эффективности управления персоналом, поэтому создание благоприятных условий для работы персонала в условиях кризиса является первостепенной задачей¹. Реализация этой функции начинается в фазе создания организации, когда определяется ее цель и направления деятельности. По мере развития предприятия требуется определенная корректировка в методах и формах осуществления контроля, а также в используемых критериях оценки труда всех категорий персонала. Залогом долговременной и успешной деятельности предприятия выступает своевременное фиксирование ошибочных действий и возможность их исправления до наступления «точки невозврата»

Принимая во внимание, что система управления персоналом является трудно формализованным процессом и то, что наряду с объективными оценками присутствуют субъективные моменты с их индетерминизмом, неоднозначностью и неопределенностью свойств и показателей, мы считаем, что назрела необходимость в разработке оптимизационно-квалиметрической модели управления персоналом. И именно результаты мониторинга персонала должны стать информационным источником, обеспечивающим успешное функционирование данной модели.

Суть оптимизационно-квалиметрической модели управления персоналом состоит в максимизации эффекта от использования потенциа-

¹ Морозова Н. И. Эволюция общества в сторону накопления элементов социализации — ведущая тенденция современного общественно-экономического развития // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 1. С. 64-69.

ла каждого работника на предприятии. Этого можно достичь, если будет выполняться следующий методологический принцип: каждый работник должен заниматься работой, которая соответствует уровню его знаний и практическому опыту, чтобы сложность выполняемых работ соответствовала квалификации исполнителя. Научная новизна модели состоит в том, что в отличие от существующих, в ней учитываются важность должностей и сложность выполняемых работ, а также имеется возможность реализовать принципы соответствия, перспективности и сменяемости персонала. Кроме того, появляется возможность включить в модель не только существующий набор признаков, но и видоизменять их по мере развития организации.

Если представить работу модели в виде цикла, то начальным этапом будет прогнозирование вектора управления предприятия, базирующееся как на прошлом опыте, так и учитывающее позитивные и негативные тенденции, возможные в будущем, которые могут повлиять на выбранное направление. При выстраивании модели стремящейся к намеченному оптимуму достаточно найти «пограничные состояния равновесной системы» с обозначением его границ, которые располагаются как в сторону прогрессивного, так и регрессивного направления. Введение этого нового понятия автора при системном подходе к управлению станет достаточным условием эффективного формирования стратегических планов. А обозначенные границы позволят своевременно предпринимать корректирующие и упреждающие действия для предотвращения прогнозируемых сбоев.

Такой подход обеспечивает возможность вариативности реального управления в условиях неопределенности. Практическое значение модели определяется возможностью ее применения для дальнейшего развития методологии квалиметрического моделирования.

*Научный руководитель — д-р экон. наук, доцент
Н. И. Морозова*

Н. А. Демиденко, А. Ю. Ширшова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К КОМПЕТЕНЦИЯМ HR-МЕНЕДЖЕРА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА (2014—2015 ГОДЫ)

Вузы при подготовке кадров опираются на государственные образовательные стандарты. Однако, в последнее время одной из острых проблем является несоответствие знаний, умений и навыков, профессиональных компетенций молодых специалистов тем требованиям, которые к ним предъявляют компании-работодатели.

Актуальность выбранной темы исследования связана с изучением изменений в требованиях работодателей в условиях кризиса (2014-2015 гг.) к знаниям и навыкам выпускников на примере специальности «Управление персоналом»¹ на основе исследования 2014 года по данной проблеме. Это позволит вузам повысить качество подготовки специалистов, в результате чего молодые специалисты смогут найти работу в соответствие с требованиями рынка труда, несмотря на сложную экономическую ситуацию.

Цель исследования — провести анализ требований работодателей к специалистам в сфере HR- менеджмента в условиях кризиса (2014-2015гг.). Задачи исследования: выявить изменения в структуре вакансий по сферам деятельности; определить рейтинг специальностей, востребованных на рынке труда города; провести сравнительный анализ требований работодателей к специалистам по вакансиям в сфере управления персоналом в 2014 и в 2015 гг. Объект исследования — ситуация на рынке труда города в 2015 году. Предмет исследования— требования работодателей к менеджерам по управлению персоналом по вакансиям на сайтах поиска работы. В ходе исследования были решены все задачи, а именно: выявлен рейтинг востребованных на рынке труда города сфер деятельности и специальностей; выявлено место востребованности специалистов в сфере управления персоналом среди других специальностей; изменения в требованиях работодателей к специалистам в сфере HR- менеджмента и т. д.

Всего г. проанализировано 2094 вакансии на сайтах поиска работы HeadHunter, Rabota.ru и Superjob.ru за 2015 гг.. В ходе исследования

¹ Черняк Т. В., Русакова Н., Сухорукова Е. Современный HR-менеджер в оценке работодателей. //Журнал «Кадровик» № 9, 2015. С.142- 147.

проводился анализ востребованности специалистов в сфере управления персоналом и в сферах строительства, оптовой и розничной торговли, маркетинга, управления, финансов, транспорта, медицины, IT, производства. Результаты показали, что преобладающей отраслью экономики на данный момент является производство — 516 (24,6 %) вакансий. На втором месте в 2015 году — IT сфера — 252 (12,03 %) вакансий. Отрасль управления — насчитывает 131 (6,3 %) вакансий в 2015 году, 194 вакансии — в 2014 году. Таким образом, наблюдаем снижение числа предложений по вакансиям для HR-менеджеров на рынке труда в 2015 году в сравнении с прошлым годом, причиной тому, как считают исследователи, является кризис. По итогам анализа представлен рейтинг вакансий по управлению персоналом в 2014-2015 гг. Наиболее часто встречающейся вакансией в сфере HR, как в 2014, так и в 2015 году, остается универсальный менеджер по персоналу. В настоящее время работодатели, занимаясь поиском работников в области управления персоналом, в большей степени отдают предпочтение специалистам с профильным образованием и опытом работы в данных сферах.

Были выявлены требования работодателей к профессиональным качествам, среди которых они выделяют: уверенный пользователь ПК, знание технологии подбора и оценки и т. д. В 2015 году к ним добавляются способность работать с большим объемом информации, гибкость/ креативность подходов в работе, развитые коммуникативные навыки и т. д. Важным для работодателей как в 2014, так и в 2015 году остаются личностные качества специалистов: стрессоустойчивость, коммуникабельность и т. д. И так, в 2015 году так же, как и год назад, наиболее важными требованиями к выпускникам остаются: высшее образование по специальности; опыт работы в данной сфере; набор определенных профессиональных компетенций и личностных качеств. В 2015 году некоторые работодатели хотят найти сотрудника с более глубокими знаниями, дополнительными курсами повышения квалификации в области профессии. Так, работодатели приветствуют наличие у своих потенциальных сотрудников квалификации магистра по определенному направлению подготовки, однако так считают лишь 3 % работодателей, которые, по мнению авторов, будут стремительно увеличиваться в будущем.

*Научный руководитель — канд. социол. наук, доцент
Т. В. Черняк*

М. П. Дроздова*Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск***СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА В УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
КОМПЕТЕНЦИЯХ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА
ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ**

Обучение в вузе предполагает формирование управленческих компетенций, которые будут необходимы студентам в их будущей профессиональной деятельности.

И поэтому целью нашего исследования стало изучение стиля лидерства как группы управленческих компетенций будущего менеджера по управлению персоналом.

Для достижения цели решались следующие задачи:

1. Анализ профессионального стандарта для менеджера по управлению персоналом для формирования блока управленческих компетенций¹.

2. Диагностика стиля лидерства у студентов направления «Управление персоналом» СИУ филиала РАНХиГС.

3. Анализ полученных результатов

Проанализировав профессиональный стандарт менеджера по управлению персоналом мы составили модель управленческих компетенций для данной профессии.(см. таблицу 1)

*Таблица 1***Модель управленческих компетенций будущего менеджера
по управлению персоналом**

Компетенция	Описание
Владение развитыми коммуникативными способностями	Эффективно взаимодействовать с коллективом, профсоюзами
Умение работать с кадровым резервом	Формирование кадрового резерва
Владение способностью эффективно организовывать групповую работу	Умение строить эффективную команду

¹ Профессиональный стандарт менеджера по управлению персоналом: приказ Министерства труда и социальной защиты от 6 октября 2015г.№ 69/н. — с.15

Исходя из данных, можно сказать о том, что на наш взгляд к лидерству относятся следующие управленческие компетенции: владение развитыми коммуникативными способностями, владение способностью эффективно организовывать групповую работу, умение работать с кадровым резервом. Ведь именно данные компетенции требуют развитых лидерских качеств менеджера.

Тестирование студентов направления «Управление персоналом» по методике И. Адизеса «Соотношение стилей работы»¹ показало соотношение представленности стилей (см. таблицу 2).

Таблица 2

Соотношение стилей работы студентов направления «Управление персоналом» (в %)

Направление	Производитель	Интегратор	Администратор	Предприниматель	Лидер
УП	20	25	10	10	35

Исходя из теории И. Адизеса эффективный лидер должен сочетать в себе стили производителя и интегратора, т. е. уметь справляться с ежедневной рутинной работой, уметь настаивать на своей точке зрения. А также он должен уметь мотивировать и вдохновлять свой персонал. И конечно же, он должен уметь вести за собой свою команду. Как мы видим из таблицы среди студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом» 35 % потенциальных лидеров. Это довольно высокий показатель. Эти студенты смогут эффективно совмещать стиль производителя и интегратора.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что управленческие компетенции взаимосвязаны со стилем лидерства. Обучение в вузе предполагает развитие, как лидерских качеств, так и формирование важных управленческих компетенций для будущего менеджера по управлению персоналом.

*Научный руководитель — канд. психол. наук, доцент
И. В. Доронина*

¹ Адизес И. Стили менеджмента: эффективные и неэффективные. — М. Альпина-Паблишер, 2013. — с. 30-35

Е. С. Дян, А. Э. Лебедева, В. И. Чернявская

*Томский государственный университет систем
управления и радиоэлектроники, г. Томск*

РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Большинство российских промышленных организаций на сегодняшний день сталкивается с серьезными управленческими вызовами, связанными с усложнившимся доступом к рынкам капитала; необходимостью производить продукцию с большей добавленной стоимостью; повышением эффективности труда; поиском новых рынков сбыта и тщательной оценкой рисков.

На сегодняшний день российская промышленность переживает период «застоя». В целом, это обусловлено состоянием кризиса в мировой экономике, и в частности, в России. Одна из главных причин стагнационного сценария развития российской экономики лежит во внутренней среде предприятия (оборудование и человеческие ресурсы). В сложившейся ситуации на российских промышленных предприятиях особое внимание уделяется снижению издержек и повышению эффективности использования человеческих ресурсов. Несмотря на то, что разработано огромное количество моделей формирования и функционирования команд, в действительности, они сложны для применения их на практике. На сегодняшний день отсутствуют модели, позволяющие осуществлять эффективный мониторинг проектных команд в реальных условиях организации. В таком случае, целесообразно использование портфельного подхода в функционировании деятельности предприятия. Между понятиями «команды» и «инвестиционного портфеля» много общего. Оба понятия подразумевают целенаправленно сформированную совокупность, общая эффективность которой намного выше, чем эффективность отдельного ее элемента.

Целью данной работы является разработка моделей управления, основанных на принципах портфельного подхода, что позволит повысить инвестиционные возможности промышленных предприятий, производительность труда и квалификацию персонала.

Качественная система управления персоналом должна представлять собой логичную совокупность методов подбора, оценки, мотива-

ции, обучения и развития персонала. На сегодняшний день существуют два подхода к управлению персоналом: американский и японский. Японский подход можно охарактеризовать патерналистским отношением к сотрудникам и групповой формой работы. При этом, американская модель предполагает индивидуальную форму работы и потребительское отношение организации к сотруднику, как к использованию его ресурсов.¹

Российскому кадровому менеджменту ввиду своих национальных особенностей стоит сочетать в себе принципы данных подходов к управлению персоналом.

Результатом работы стало создание моделей, позволяющих эффективно управлять персоналом российских промышленных предприятий. Так, внедрение первой модели предполагает формирование эффективной команды на основе материальной мотивации кадров согласно индивидуальному вкладу в работу предприятия, что позволит повысить производительность труда. Данная модель рассчитывается по интегральному показателю:

$$\overline{K}_{yч} = \sum_{i=1}^N w_i \times K_i$$

Вторая модель позволит дать оценку имеющейся команде, выявить ее слабые стороны, предложить подходы к их корректировке, мотивировать персонал к достижению максимальных показателей эффективности работы и повышению своей квалификации. Расчет производится по следующей формуле, основанной на бонусе сотрудника.

$$B_i = K_i \times C_i \times BP'$$

Таким образом, в работе были предложены две модели управления командой проекта, основанные на принципах портфельного подхода, которые позволят значительно снизить риски и повысить производительность труда на промышленном предприятии.

*Научный руководитель — канд. техн. наук, доцент
С. П. Куксенко*

¹ V. Chernyavskaya, Y. Dyan, E. Spirina — Modern human resource management: International experience. Материалы IV Международной студенческой научно-практической конференции на иностранных языках «Современные тенденции мирового сотрудничества», Новосибирск: СибАГС, 2015. — С. 19.

С. О. Жукова, И. С. Сотникова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**ВОСТРЕБОВАННОСТЬ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ
СИБИУ РАНХИГС НА РЫНКЕ ТРУДА
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
(МОНИТОРИНГ 2007, 2015)**

Рынок труда постоянно диктует свои правила. Какие-то направления профессиональной деятельности становятся более популярными и востребованными, а значит, более высоко оплачиваемы, но самые востребованные профессии могут быть не связаны с соответствующим уровнем оплаты труда. Какие-то вакансии уходят на второй план из-за перенасыщения рынка соответствующими специалистами.

Актуальность данной темы связана с тем что, образование и рынок труда на сегодняшний день представляют собой два противоположных полюса. 40 % потенциальных молодых работников, которые ежегодно выпускаются из российских ВУЗов, осваивают престижные специальности, но далеко не профессии, востребованные на рынке труда.

Цель исследования — выявить востребованность специальностей СибИУ на рынке труда города Новосибирска в 2015 году.

Задачи исследования:

1. Провести сравнительный анализ востребованности специальностей,
2. Определить причины востребованности / не востребованности специальностей, с чем это может быть связано.

Объектом исследования является рынок труда города Новосибирска.

Предметом исследования — востребованность специальностей СИУ.

В ходе проведенного исследования был проанализирован рынок труда города Новосибирска по самым популярным сайтам, таким как НГС, HeadHunter, superjob и др.. И было выявлено, что самой востребованной специальностью является экономика. По этой специальности в среднем размещено около 400 вакансий на одном сайте. Второе место занимает РИСО — 300 вакансий. Закрывает тройку самых востребованных специальностей менедж-

мент. На сайтах размещено около 200 вакансий. А в 2007 году лидирующие позиции занимали такие специальности как менеджмент, экономика, управление персоналом.

В ходе проведённого исследования можно сделать вывод о том, что востребованность той или иной профессии постоянно меняется, и, как подсказывает статистика, образование не является определяющим в профессии, главное не терять гибкость, просматривать новости дня и трансформироваться согласно меняющейся ситуации.

*Научный руководитель — канд. социол. наук, доцент
Т. В. Черняк*

А. С. Зяблицкая, А. Е. Кривошеева

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**МЕТОД НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО
ПРОЕКТА КАК СПОСОБ ФОРМИРОВАНИЯ
И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ
HR-МЕНЕДЖЕРОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

В настоящее время в систему профессионального образования внедряется компетентностный подход. Овладение компетенциями в сфере управления персоналом студентов — будущих менеджеров государственного и муниципального управления необходимо для успешности их профессиональной деятельности. Одной из основных идей компетентностного подхода заключается в том, что компетентность означает способность мобилизовать полученные знания, умения, опыт и способы поведения в условиях конкретной ситуации, конкретной деятельности. Именно метод научного исследования позволяет приобрести новые знания и развить в процессе его проведения профессиональные навыки будущего менеджера.

Это определяет актуальность проведения исследования с целью выявления представлений о данном методе исследования, понимания значимости профессиональных компетенций в сфере управления персоналом, а также определение эффективности формирования и развития профессиональных компетенций у студентов, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом» с помощью данного метода.

Анализ образовательного стандарта и учебного плана по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» позволил установить, что в них предусмотрена дисциплина «Основы управления персоналом», целью изучения которой является формирование у обучающихся компетенции «способность применять технологии и методы кадровой работы». На наш взгляд, этого недостаточно для владения всем кругом управленческих компетенций в данной сфере.

В исследовании применялись методы анализа документов, анкетирования.

Анализ анкет, целью которых являлось определение уровня сформированности и развития профессиональных компетенций у студентов

в процессе метода научно-исследовательского проекта показал, что большинство опрошенных студентов имеют объективные, хотя и разнородные, не систематизированные и не всегда конкретные представления о данном методе.

В результате проведенного исследования было установлено, что благодаря практическому взаимодействию в значительной мере формируется главная черта исследовательского поведения — поисковая активность. Следовательно, главной целью применения данного метода способствует формированию способности самостоятельно, творчески осваивать и перестраивать новые способы профессиональной деятельности и эффективно выстраивать процесс ее функционирования.

Студенты отметили в большей степени общекультурные компетенции, которые в большей степени формируются и развиваются благодаря использованию метода научно-исследовательского проектирования. Предпочтение они отдали таким компетенция как способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; способность к самоорганизации и самообразованию. Среди общепрофессиональных компетенций отмечены как высоко развитые умения грамотно и четко формулировать речь.

Анализ эффективности применения метода научно-исследовательского проектирования как способа формирования профессиональных компетенций у будущих HR — менеджеров показал, что, данный метод способствует формированию и развитию много их профессиональных компетенций, что объяснимо, принимая во внимание работу с научными аспектами в процессе данного метода.

Полученные данные свидетельствуют, что у студентов — будущих менеджеров в основном сформировано представление о содержании и значимости данного метода с целью формирования компетенций в сфере управления персоналом в профессиональной деятельности.

С целью повышения эффективности формирования компетенций в сфере управления персоналом необходимо внести изменения в образовательный процесс в части применяемых способов и методов формирования компетенций, а также в учебные планы в отношении количества часов на изучение дисциплин.

*Научный руководитель — канд. социол. наук, доцент
Т. В. Черняк*

И. А. Иванова

*Красноярский институт железнодорожного транспорта —
филиал ИрГУПС, г. Красноярск*

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

В условиях современной экономической ситуации управление персоналом характеризуется постоянной сменой стратегий, методов и инструментов управления. Все это происходит под воздействием таких факторов, как развитие технологий, быстрые изменения в конкурентной среде, социальная и культурная мобильность общества, изменение политической ситуации на международной арене и т. д.

В таких условиях широкое распространение получило применение компетентностного подхода. Оно обусловлено рядом объективных причин, главная из которых, изменение производственной сферы в связи с ускорением инновационных процессов. На сегодняшний день, обучение стало частью бизнес-процесса в организации. В условиях глобализации и мобильности трудовых ресурсов очень важным аспектом является формирование профессиональных компетенций как уже работающего персонала, так и будущих работников.¹

Существует довольно большое количество определений термина «профессиональная компетенция». Существует два подхода: американский, который основан на поведении сотрудника и европейский, основанный на создании стандарта выполняемых работником обязанностей, в котором описывается его деятельность и результаты этой деятельности с функциональной точки зрения. В настоящее время целесообразно применять интегрированный подход, рассматривающий одновременно как функциональные аспекты, так и аспекты поведенческого характера.²

Планомерное формирование профессиональных компетенций и создание модели компетенций отдельно для каждой категории работ-

¹ Чуланова О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2015. — 73 с.

² Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Чуланова О. Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография. — М.: ИНФРА-М, 2013. — 156 с.

ников дает руководству возможность максимально эффективно решать целый ряд кадровых вопросов: во-первых, повысить качество отбора работников при ликвидации потребности в персонале, во-вторых, заранее определить часть критериев, необходимых для проведения эффективной и объективной оценки персонала.

Формирование профессиональных компетенций — это длительный планомерный процесс, направленный на развитие знаний, умений, навыков и личностных качеств, способствующих эффективному и качественному выполнению производственных задач, стоящих перед работником. Этот процесс можно условно разделить на несколько этапов: подготовительный (период обучения в старших классах при получении общего образования); обучение в среднеспециальном и высшем учебных заведениях; повышение квалификации и переобучение в процессе профессиональной деятельности.

Для успешного развития персонала необходимо сформировать модель компетенций для каждой категории работников с учетом самых разнообразных характеристик, в которых будут подробно описаны стандарты для выполнения конкретной работы в конкретной организации, а так же, те стандарты поведения, которые регулируют деятельность как конкретной категории персонала, так и всей организации в целом. Качественное содержание модели должно основываться на следующих критериях: соответствие целям организации, полезность для всех участников, оптимальность, измеримость и наличие системы учета, доступность для понимания и прозрачность.

Создание модели компетенций — это своего рода представление о том, что происходит с работниками, их деятельностью и ее результатами в настоящее время, и что произойдет с ними в дальнейшем. Эффективность модели напрямую зависит от ее содержания, а результат ее использования — от качества организации системы управления персоналом.¹

Таким образом, модель компетенций способствует решению целого ряда кадровых вопросов, регулирует поведение персонала, четко структурирует взаимоотношения между работниками, позволяет повысить качество оценки их деятельности, тем самым способствует более эффективной работе всей организации в целом.

*Научный руководитель — канд. пед. наук, доцент
Н. А. Анисимова*

¹ Чуланова О. Л. Управление персоналом на основе компетенций: Монография. — М.: ИНФРА-М, 2014. — 122 с.

А. А. Косовец

Сибирский институт бизнеса и информационных технологий, г. Омск

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЕКРУТИНГОВЫХ ПРОБЛЕМ В КРУПНЫХ КОМПАНИЯХ

Безработица, банкротство крупных организаций и понижение уровня жизни в Омске привели к глобальным изменениям на местном рынке труда. Однако, несмотря на это, текучесть кадров и невозможность адекватного подбора персонала в крупных компаниях лишь усилилась. Далее речь пойдет о возникших проблемах омских рекрутеров, их анализе, оценке и возможных способах устранения этих проблем.

В рамках данной работы проведено исследование с целью выявления проблем и ошибок при подборе персонала крупными федеральными компаниями в городе Омске. Само исследование выполнялось в форме прохождения собеседования на вакантную позицию. Для исследования были выбраны 3 компании:

- 1) ПАО «Ростелеком»;
- 2) ПАО «Сбербанк»;
- 3) ООО «Магазин знаний».

Поводом для выбора этих компаний послужили такие факты, как: длительное время присутствия сообщений об открытой вакансии на досках объявлений, сайтах, посвященных поиску работы, и даже таргетинговой рекламы в социальных сетях. На процесс отсеивания и отбора также повлияли гневные и отрицательные отзывы работников и бывших работников об аппарате кадрового управления указанных компаний.

В компании «Ростелеком» постоянно открыта вакансия менеджера по продажам на протяжении нескольких лет. Работники, как правило, не задерживаются дольше месяца. Собеседование там проходит в несколько этапов: HR-менеджер на первом этапе не объясняет всех служебных обязанностей потенциального работника и многие из них замалчивает, позже несогласованная специфика работы отпугивает потенциальных работников, это происходит в тот момент, когда они начинают приступать к «неожиданным» обязанностям. Ощущается слишком большое количество временных, трудовых и материальных затрат на поиск и подбор персонала.

В ПАО «Сбербанк» наблюдается колоссальная растрата рекламного бюджета на позиции «оператор контакт-центра», многоуровневый отбор менеджерами по персоналу потенциальных кандидатов.

Однако после положительных решений о приеме кандидатов направляют на проверку отделом безопасности, после чего большая часть соискателей, успешно прошедшая все этапы отбора, отсеивается. Многие соискатели отказываются от предложения о работе после прочтения ложных отзывов о работе в компании, чаще всего написанных конкурентами или проблемными сотрудниками.

В связи с расширением в ООО «Магазин знаний» постоянно требуются сотрудники отдела продаж, на вакансию также откликается колоссальное количество кандидатов, однако после собеседования их обязывают пройти испытательный срок с довольно странными обязанностями, не относящимися к рабочему процессу, после чего большая часть соискателей просто отказывается. Тем, кто прошел испытания, в работе отказывают, ссылаясь на недостаточный уровень компетенции соискателей. Однако на собеседовании в приоритет не ставят ни опыт, ни компетенции.

Во всех трех компаниях можно выделить одну главную проблему: нарушение взаимосвязи кадрового отдела с прочими подразделениями компаний. Причиной этого служит отсутствие нацеленности на результат у кадровых менеджеров и производство «человекочасов» вместо квалифицированного отбора персонала. Нужно лишь замотивировать тех, кто привык мотивировать других. Также необходимо произвести ректруктуризацию процессов отбора персонала, изменив порядок следования этих процессов. Следует обратить внимание на связанность некоторых процессов отбора с дальнейшими трудовыми процессами и компетенциями соискателя. Усиление котроллинга в кадровой среде этих компаний также окажет положительное влияние.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
Е. В. Иванова*

К. А. Лебедева

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ПРОГРАММНЫЙ ПОДХОД К ВНЕДРЕНИЮ ПРИНЦИПОВ ТАЛАНТ-МЕНЕДЖМЕНТА В ПРАКТИКУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В современных условиях самая успешная экономическая модель — это экономика знаний. И в интересах каждой организации иметь сотрудников с наиболее высоким интеллектуальным потенциалом.

В 2011 году по инициативе ОАО «Новосибирское авиационное производственное объединение им. В. П. Чкалова» было принято решение о создании промышленно-образовательного кластера. В него, кроме самого предприятия, вошли: Новосибирский государственный технический университет, Новосибирский авиационный технический колледж и Новосибирский авиастроительный лицей. Неформально подшефными учебными заведениями также стали муниципальные образовательные учреждения: школы № 18, № 36, № 57, № 111, № 153, № 169, № 177, № 178.

В настоящее время работа промышленно-образовательного кластера в филиале ПАО «Компания «Сухой» НАЗ им. В. П. Чкалова» является важным направлением, поскольку в его рамках реализуются такие задачи, как: организация взаимодействия с подшефными учебными заведениями, проведение всероссийских конкурсов профессионального мастерства по различным компетенциям, а также профориентационная работа со школьниками и студентами профильных специальностей. Все задачи направлены на осуществление фундаментальной цели — подготовки компетентного, гибкого, конкурентоспособного специалиста, способного к продуктивной профессиональной деятельности, быстрой адаптации в условиях развивающегося производства, владеющего технологиями в своей специальности, а также умением использовать полученные знания при решении профессиональных задач.

Программа развития компании до 2020 года предполагает снижение объема набора персонала по сравнению с предыдущими периодами. Так, если в 2014 году было принято 1312 сотрудников, то плановый набор персонала в 2015 году составляет 430 человек, что в более чем 3 раза меньше по сравнению с предыдущим периодом. Однако, уже сейчас, во второй половине года, просматривается тенденция к

тому, что и эти показатели не будут достигнуты. Руководство осознает необходимость «штучного» набора, отвечающего не только необходимым квалификационным требованиям к должностям, но и высоким требованиям к потенциалу развития у будущих сотрудников.

В связи с этим необходим программный подход к реализации талант-менеджмента в филиале ПАО «Компания «Сухой» НАЗ им. В. П. Чкалова».

В качестве одного из мероприятий предлагается ввести у школьников элективный курс, в котором старшеклассникам будут даваться основы 3д-моделирования. В качестве задачи этого курса не будет ставиться обучение подростков всем законам, нюансам использования программы и сложностям создания 3д моделей. Основная цель — привить школьникам пространственное мышление, развить интерес к созданию объемных конструкций. Представить инженерную работу, в первую очередь, как увлекательный процесс творчества, а не череду монотонных расчетов.

Ключевой целью должно стать налаживание более тесного взаимодействия с подшефными учебными заведениями в вопросе подготовки выпускников, обладающих необходимыми профессиональными и общекультурными компетенциями. Для этого подразделениям предприятия необходимо провести работу по формулировке ожидаемых знаний, умений и навыков, которые необходимы «молодым талантам», а также анализу «проблемных зон» выпускников, на которые в учебных заведениях следует обратить особое внимание в процессе обучения.

Еще одним важным направлением работы в рамках программного подхода к реализации талант-менеджмента является рост интереса студентов к будущей сфере деятельности, а также стремления внести вклад в развитие предприятия и отрасли в целом. В связи с этим важно внести изменения в существующую систему оплаты практик студентов, а также усовершенствовать профориентационные мероприятия, проводимые для студентов и учащихся.

Таким образом, результатом исследования станет программа мероприятий, направленных на внедрение принципов талант-менеджмента в практику управления персоналом в филиале ПАО «Компания «Сухой» НАЗ им. В. П. Чкалова».

*Научный руководитель —
И. П. Бушуева*

А. И. Марченко, М. А. Чернова

*Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск
Правительство Новосибирской области, Инспекция государственного
строительного надзора, г. Новосибирск*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

Проблема повышения профессиональной компетентности государственных гражданских служащих в настоящее время широко обсуждается научным сообществом, поскольку напрямую влияет на эффективность функционирования государственной гражданской службы в современном обществе (органов государственной власти).

Профессия государственного гражданского служащего носит комплексный и двойственный профессиональный характер, поскольку с одной стороны она предполагает наличие знаний в специализированной области профессиональной деятельности, например компетенции для служащего Инспекции государственного строительного надзора по специальности «Архитектура и строительство» (согласно квалификационным требованиям, указанным в должностном регламенте государственного гражданского служащего Новосибирской области). А с другой стороны, должность государственного гражданского служащего, направлена на деятельность, связанную с принятием управленческих решений и работы согласно должностному регламенту государственного гражданского служащего, что приводит к необходимости владения управленческими компетенциями.

Эффективность деятельности служащего напрямую зависит не только от профессиональных знаний, но и от способностей реализации управленческих решений, осуществления управленческих функций (планирование, анализирование, организованность, коммуникативность, взаимодействие).

Поэтому при подготовке, переподготовке, повышении квалификации кадров актуально и необходимо уделять внимание не только специализированной стороне профессиональной деятельности, но и не отставать служебную деятельность на второй план. Необходим индивидуальный подход к каждому служащему,

и рассматривать служащего как личность, его профессиональные навыки с разных сторон, не упуская из внимания управленческую сторону.

Квалификация государственных служащих более высоких должностей в отличие от государственных служащих менее высокого ранга зависят от стратегических целей государства и выбранной стратегии конкурентного преимущества.

Повышение квалификации профессиональных кадров необходимо проводить по возможности в высших учебных заведениях по направлению «Государственное и муниципальное управление».

Необходимо непосредственно привлекать государственных служащих к участию в научных конгрессах, конференциях, симпозиумах, научных конференциях, ведь насколько они компетентны, профессиональны, умеют подстраиваться под активно развивающуюся и меняющуюся окружающую среду, зависит результат работы всей системы государственного управления.

*Научный руководитель — д-р филос. наук, доцент
А. З. Фахрутдинова*

М. А. Пермякова

*Тюменский государственный университет,
Финансово-экономический институт, г. Тюмень*

КОМПЕТЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Главным фактором конкурентоспособности персонала и организации в целом является компетенция, которая позволяет определять способности персонала к инновационной деятельности, а также уровень и интеллектуальный потенциал персонала и предприятия. При этом нужно отличать смежные понятия, как компетенция и компетентность персонала.

В управленческой терминосистеме понятие компетенция появилось благодаря ученому В. Макелвила в конце XX в. Под компетенцией он понимал ряд проблем или сферу деятельности, в которой человек обладает определёнными знаниями, умениями и навыками¹.

Компетенция персонала в рамках организации подразумевает грамотное целенаправленное сочетание знаний, умений и способностей сотрудников, которые ей требуются в определенный период времени для достижения намеченных целей и планируемых результатов. Компетенции персонала могут подвергаться анализу и прогнозу. В зависимости от имеющегося потенциала персонала выделяют системные, инструментальные, межличностные компетенции. В зависимости от способа реализации выделяют базовые, специальные, интеграционные компетенции².

Процесс формирования компетенций персонала является ключевым элементом системы управления человеческим ресурсами, которые являются основным преимуществом любой организации. Модель компетенции управленческого персонала для организаций включает общефирменные и профессиональные компетенции.

Методика оценки уровня развития компетенций управленческого персонала подразумевает прохождение ряда этапов: формирование

1 Уидетт, С., Холлифорд, С. Руководство по компетенциям / С. Уидетт, С. Холлифорд. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Изд-во «НИРО», 2011. — С. 142-149.

2 Пушкарева, К. А. Компетенции персонала как фактор качества образования / К. А. Пушкарева // Перспективы науки и образования. — 2014. — № 1. — С. 112 — 116.

мнения об имеющейся компетенции сотрудника; составление плана и программы для обучающегося в соответствии с имеющимися компетенциями сотрудника; контроль и коррекция формирования обучаемого; проведение мероприятий для повторного (при необходимости) обучения сотрудника; подведение итогов учебной деятельности сотрудника, а также выявление полученных компетенций в процессе обучения¹.

Грамотное и своевременное выявление различных компетенций персонала и их развитие позволит повысить интеллектуальный потенциал организации, конкурентоспособность персонала и организации в целом.

Рассмотрим особенности компетенций персонала на примере ОАО «СБЕРБАНК», на долю которого приходится 29,4 % совокупных банковских активов. Персонал является ключевым элементом развития деятельности данной организации. По аналитическим данным, 15 % руководящих сотрудников Сбербанка не укладываются в установленные банком нормы компетенции и являются потенциальными кандидатами на замещение.

Анализ системы формирования и развития компетенций персонала позволил выделить ряд проведенных мероприятий для сотрудников банка: функционирование системы оценки персонала по ключевым корпоративным компетенциям «5+», программа «Сбербанк 500» по развитию управленческих компетенций.

Проанализировав систему мероприятий Сбербанка в области компетенций, можно сказать, что наличие специалистов, обладающих достаточными компетенциями для взаимодействия с современными клиентами банков, остается на высоком уровне. Персонал рассматривается как эффективный трудовой ресурс, обеспечивающий стабильно высокий уровень доходности банка и повышающий конкурентоспособность организации в целом. Поэтому выявление соответствующих потенциальных компетенций персонала и их развитие позволит повысить интеллектуальный потенциал предприятия, конкурентоспособность персонала и предприятия в целом.

*Научный руководитель —
А. А. Данилюк*

1 Ксенофонтова, Х. З. Процесс формирования компетенций управленческого персонала на промышленный предприятий корпоративного типа / Х. З. Ксенофонтова // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Белинского. — 2011. — № 24. — С. 319 -325

В. Р. Сагитова, Е. М. Яшанова

*Казанский кооперативный институт Российского университета
кооперации, г. Казань*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ У БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Профессионально-психологическая подготовка — современный вид профессиональной, прикладной, специально организуемой подготовки сотрудников таможенных органов. Ее цель — подготовить специалистов таможенного дела к преодолению психологических трудностей профессиональной деятельности, сформировать у них профессионально-психологическую подготовленность и тем самым обеспечить успешное решение стоящих перед ними задач.

Основными задачами профессионально-психологической подготовки выступают: вооружение должностных лиц таможенных органов прикладными психологическими знаниями; формирование профессионально-психологических навыков и умений (аналитико-психологических; технико-психологических; тактико-психологических); профессиональное развитие психологических качеств (способностей), важных для успешного осуществления профессиональной деятельности; повышение профессионально-психологической устойчивости; развитие профессионально-психологической ориентированности личности, выражающейся в постоянном внимании, стремлении, привычке к выявлению и учету психологических аспектов при выполнении любых профессиональных действий¹.

Специалисты таможенных органов обязаны владеть различными знаниями, умениями и навыками. Ведущее место среди них занимают знания экономического и правового характера. Высоко ценятся также умения и навыки общаться с людьми². Таможенник в профессионально-психологической сфере должен знать основы управления в таможенных органах, уметь анализировать конкрет-

¹ [Электронный ресурс]. URL: www.customs.ru

² Барамзин С. В. Управление качеством таможенной деятельности. — М.: РИО РТА, 2011. — 356 с.

ные ситуации, учитывать их последствия; знать психологические особенности таможенной деятельности; этнопсихологические особенности населения государств¹.

Теоретический анализ данной проблемы в таможенном деле был подкреплен эмпирическим исследованием на 42 студентах первокурсниках Казанского Кооперативного Института РУК, факультета «экономики и таможенного дела», специальность таможенное дело. Им была предложена разработанная автором статьи анкета из 16 вопросов, касающихся особенностей обучения на специальности таможенное дело. Исследование проводилось в апреле 2015 года. По результатам исследования были получены следующие ответы: 57,1 % опрошенных считают, что у них есть личная склонность к таможенному делу, они уверены в правильности своего выбора и хорошо представляют свою будущую профессию. 35,7 % студентов имеют смутное представление о выбранной профессии и надеются, что оно прояснится в начале практической деятельности. 28,6 % считают, что программа недостаточно полно отражает потребности профессиональной деятельности и столько же студентов не могут оценить достаточный объём знаний. Вообще не задумывались над вопросом о том, достаточно ли они получают знаний в институте 30,95 % опрошенных. 35,71 % опрошенных считают, что не развитие способностей определяет успех профессиональной деятельности, а реальные условия трудоустройства и построения карьеры. Большинство студентов считают, что знания иностранных языков и специальные технические знания являются определяющим успехом будущей профессии.

При анализе и сопоставлении ответов на вопросы 6 и 13 оказалось, что студенты дают противоречивые ответы. Так, в вопросе «Какими, по вашему мнению, чертами характера должен обладать профессионал по вашей будущей профессии?» 30,9 % опрошенных ответили — предприимчивость и социальная активность, 28,6 % — личная организованность и дисциплина, 26,2 % — развитые чувства долга и ответственности и 0 человек выбрали первый вариант коммуникабельность — общительность. В ответах на вопрос «Какие вы имеете способности к данному виду деятельности?» практически большинство пишут первым пунктом — коммуникабельность.

¹ Кухаренко В. Б. «Модернизация таможенной службы». — М.: ИЦ «Классика», 2011. — С.46-60, 93-164.

Приоритетностью практических навыков и умений большинство студентов определяет, как навыки анализа ситуации и разработки решений, а также умение находить подходы к человеку и мотивировать его деятельность. Ценностью в данном направлении студенты считают глубокие знания в данной профессии и возможность карьерного роста. Большинство студентов, вернее три четвертых не работают. Большинство будущих выпускников планирует работать и осуществлять контроль над соблюдением законодательства в области таможенного дела.

Е. Е. Портянкина

*Саратовский социально-экономический институт РЭУ
им Г. В. Плеханова, г. Саратов*

ЗНАЧЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ЭКОНОМИКЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Персонал является главным ресурсом любой организации независимо от направления ее деятельности. Понятие «персонал» подразумевает все человеческие ресурсы организации: сотрудники, партнеры, которые привлекаются к реализации некоторых проектов, эксперты или консультанты, которые могут быть привлечены для проведения исследований, разработки стратегии, реализации конкретных мероприятий и так далее.¹

В последнее время в теории и тактики менеджмента часто встречается термин «кадровый потенциал». Термин «кадровый потенциал», полностью отличается от понятия «персонал» или «кадры». В контекст данного понятия включаются не только кадры, но и определенный уровень синергетического характера работы сотрудников предприятия для достижения заданных целей.²

Цель реализации кадрового потенциала предприятия — организовать группу высококвалифицированных кадров, способных обеспечить конкурентоспособность предприятия в нестабильных рыночных условиях, повысить эффективность производства и труда, улучшить качество трудовой жизни, решить социальные проблемы коллектива.

В современных социально-экономических условиях предприятия нередко сталкиваются с проблемами получения объективной оценки соискателей на рынке труда. Не секрет, что, человеческий ресурс подразумевает под собой некую стоимостную оценку, так как он способен приносить в будущем доход предприятию.

¹ Колбасенко О. Е. Модель социально-психологического влияния внутри-корпоративной социальной ответственности на формирование лояльности персонала организации // Актуальные проблемы управления: теория и практика. Материалы международной (заочной) научно-практической конференции. 2014. С. 64-66.

² Гладышева А. В., Горбунова О. Н. Современные теоретические подходы к дефиниции «кадровый потенциал предприятия» // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 6. С. 68–71.

Так же можно выделить такую проблему, как удержание работников, прошедших обучающие курсы за счет организации. Зачастую «новоиспеченные» квалифицированные кадры покидают предприятие, в котором проходили обучение в пользу других организаций с наибольшей заработной платой.

Исходя из вышеперечисленного можно предложить ряд необходимых мероприятий по развитию формирования кадрового потенциала:

- развить системы непрерывного образования (Life-long learning);
- внедрить в учебные программы вузов дополнительные образовательные программы в сфере инновационной деятельности;
- подготовить менеджеров предприятий в сфере внедрения и управления инновационной деятельностью;
- разработать образовательные программы для реализации инноваций в формирующихся основных кластерах региона, субсидировать обучение в них;
- создать мероприятия по увеличению доступности образования;
- контролировать эффективность использования бюджетных средств;
- поощрять защиту кандидатских и докторских диссертаций в приоритетных областях экономики региона, путем увеличения заработной платы, выплаты грантов и стипендий;
- увеличить расходы на образование.

Развитие кадрового потенциала благоприятно влияет на положение предприятия на рынке в целом, кадровый потенциал является важнейшей конкурентообразующей силой в предпринимательском секторе, его можно и нужно развивать, чтобы создать стабильно-функционирующий климат предприятия в нестабильных условиях современной экономики.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
О. Е. Колбасенко*

О. И. Сенченко

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Переходный период от одной системы социально-экономических отношений к другой всегда связан с разного рода трудностями, соответственно чему возникает ряд управленческих проблем в сфере государственной службы. Специфика этих проблем определяется необходимостью освоения нового социально-экономического и профессионального опыта специалистами государственной службы, в соответствии с новыми вызовами времени.

К теоретическим и прикладным вопросам профессионального и личностного развития в сфере государственного управления, ученые обратились сравнительно недавно, и пробел в разрешении данной проблемы до сих пор остается незаполненным. На сегодняшний день не фокусируется должный интерес на вопросах развития профессионально и личностного развития. Мероприятия, которые проводятся в рамках данного направления являются недостаточно эффективными, а также не акцентируется внимание на индивидуальных стратегиях развития государственных служащих.

В настоящее динамичное время, внешние условия с каждым днем становятся все более сложными и неординарными, постоянно меняются правила игры и к современным реалиям приходится адаптироваться — все больше возрастает потребность в компетентных, подготовленных и «выносливых» кадрах. Соответственно, для государственного служащего возникает проблема, заключающаяся в нехватке профессиональных знаний, умений, навыков и что не маловажно психологической устойчивости.

Рассматриваемая проблема имеет научно-практическую значимость, ведь основной формой активности личности является именно его профессиональная деятельность. Большая часть жизни человека посвящена профессиональной деятельности, а значит, инструментом для реализации себя и достижения определенного социального статуса является именно профессия.

Основой для качественного перелома в кадровой работе является профессиональное и личностное развития государственных служащих, что по своей сути, предполагает осознанную работу над собой, высокую степень самоорганизации, развитую рефлексивную культуру.

Необходимо рассмотреть массу аспектов для того чтобы выявить плюсы и минусы развития современных специалистов. А главное найти «болевы точки» и определились оптимальную траекторию прогрессивного становления государственного служащего в системе личностно-профессионального развития. Для этого в первую очередь необходимо рассмотреть систему компетенций госслужащего.

Таблица 1

Общая модель компетенций государственного служащего.

Блок компетенций	Основные компетенции
Общекультурные компетенции	<ul style="list-style-type: none"> — Анализ политических событий и тенденции, ответственное участие в политической жизни; — Сбор и анализ информации в сфере деятельности органа государственной власти; — Внешние и внутренние коммуникации; — Готовность к сотрудничеству с коллегами; — Соответствие профессионально-этическим требованиям к специалисту государственной службы; — Способность в условиях изменяющейся социально-экономической практики к переоценке накопленного опыта, анализу своих возможностей, готовности приобретать новые знания, использовать различные средства и технологии обучения.
Профессиональные компетенции	<ul style="list-style-type: none"> — Знание основ законодательства, а также нормативно-правовой базы регламентирующую, деятельность государственного служащего; — Владение знаниями в области государственного управления; — Умения в области документооборота и делопроизводства (качественный документооборот); — Ориентация в новых средствах и технологиях обработки информации; — Анализ, синтез и интерпретация информации; — Навыки принятия решений;
Личностные компетенции	<ul style="list-style-type: none"> — Системность мышления; — Ориентация на достижение результата; — Мотивация и стрессоустойчивость; — Самоорганизация личности; — Обучаемость и гибкость. — Ответственность и инициативность; — Нестандартность мышления и лидерство.

Отталкиваясь от таблицы 1, необходимо рассмотреть проблему профессионального и личностного развития через призму акмеологии-

ческого подхода. В рамках данного подхода — осуществляется переход от рассмотрения человека как некоторой производной общественных явлений к его пониманию как субъекта, личности, способной решать личные и общественно значимые проблемы¹. Данный подход покажет нам то, что личностное развитие и профессиональное развитие находятся в прямой зависимости друг от друга. Так же в диалектике профессионально-личностного развития большое значение имеет понятие ценности. Формирование личностных ценностей начинается задолго до того, как человек получает какой-либо опыт профессиональной деятельности. Поэтому являясь единицей жизнедеятельности, личностные ценности самым непосредственным образом могут детерминировать поведение специалиста. Вместе с тем, выступая в роли скорее динамического, чем статического образования, личностные ценности имеют тенденцию не только изменяться, но и заменяться другими под влиянием различных обстоятельств². Поэтому сформированное ценностное отношение к профессионализму побуждает человека к активному личностно-профессиональному развитию.

Обеспечение условий для развития госслужащего является необходимым, поскольку по роду своей деятельности он находится в некоторой зависимости от степени понимания им общих задач и своего места в процессе их решения, от умения отстаивать свою четкую позицию, учитывая принцип приоритета государственного интереса.

Главным решением проблемы профессионально-личностного развития государственного служащего, является создание модели направлений профессионального и личностного развития, с помощью которой повысится уровень профессиональной активности, качества условий труда, мотивации сотрудников к профессиональной деятельности, а также улучшится качество жизни сотрудника в целом.

*Научный руководитель — канд. филос. наук
О. А. Полошкевич*

¹ Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. — Воронеж: НПО «МОДЭК», 2014. — С.55.

² Кобелева О. В. Психолого-акмеологические факторы формирования жизненных ценностей руководителя. — Ульяновск: Дис. канд. психол. наук, 1998. — С. 22-29.

С. К. Турдубаев

*Новосибирский военный институт внутренних войск имени генерала
армии И. К. Яковлева МВД России, г. Новосибирск*

ПОНЯТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ОФИЦЕРА ВНУТРЕННИХ ВОЙСК МВД РОССИИ

Преобразования, происходящие во внутренних войсках МВД России, свидетельствуют об увеличении в составе войск количества военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов. Это предъявляет особые требования к командирам подразделений внутренних войск МВД России в вопросах их компетентности. Развитие управленческой компетентности офицера — командира подразделения внутренних войск МВД России — высокозначимая проблема, обуславливающая результативность служебно-боевой деятельности подразделений и частей внутренних войск МВД России.

Актуальность проблемы обусловлена необходимостью осмысления и разрешения сложившихся противоречий между:

— потребностями внутренних войск МВД России в командирах подразделений с необходимым уровнем развития управленческой компетентности и низким уровнем ее сформированности;

— необходимыми профессиональными и морально-нравственными качествами командира подразделения и существующими качествами, их реальными способностями и возможностями по воспитанию и обучению подчинённых военнослужащих внутренних войск МВД России¹.

Разрешению сложившихся противоречий будет способствовать педагогическое сопровождение развития управленческой компетентности командира подразделения внутренних войск МВД России.

Понятие «сопровождение» этимологически² сходно с такими понятиями, как совместное передвижение, содействие, помощь одного

¹ Зайцев Н. Н. Педагогическое сопровождение развития управленческой компетентности командиров подразделений курсантов вузов внутренних войск МВД России: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Санкт-Петербургский военный институт внутренних войск МВД России. Санкт-Петербург, 2014.

² Федяева Е. В. К вопросу формирования культурной компетенции посредством изучения фразеологического фонда языка // Языковое образование в вузе:

человека другому в преодолении трудностей, а сущность педагогического сопровождения развития указывает на близость понятия к технологии сопровождения развития управленческой компетентности командиров подразделений внутренних войск. Следовательно, осуществляется развитие профессиональных качеств личности офицера, совершенствуются управленческие знания, навыки, черты характера, приобретается опыт управленческой деятельности. Педагогическое сопровождение характеризуют следующие отличительные признаки: погруженность в повседневную служебно-боевую деятельность; охват различных сфер воинской деятельности; протяженность во времени; наличие мотивации к самосовершенствованию.

Педагогическое сопровождение развития управленческой компетентности командиров подразделений внутренних войск МВД России представляет собой поэтапное, ориентированное на сущность, структуру и содержание управленческой компетентности командиров подразделений внутренних войск МВД России, интеллектуально-профессиональную иерархию¹ развитие личности офицера.

Педагогическое сопровождение развития управленческой компетентности командиров подразделений внутренних войск МВД России, осуществляемое в системе командирской подготовки и в процессе повседневной служебно-боевой деятельности обеспечивает профессионально-нравственное самосовершенствование командира подразделения, наделяет новыми знаниями, способствует переходу с одного уровня развития на другой, при этом, каждый последующий уровень его компетентности характеризуется качественным ростом.

*Научный руководитель — канд. пед. наук
Н. Н. Зайцев*

теоретический и прикладной аспекты сборник статей международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Г. М. Мандрикова. 2015. С. 150-154.

¹ Карпов В. В., Зайцев Н. Н. Развитие управленческой компетентности командиров подразделений посредством педагогического сопровождения их деятельности // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2014. № 3. С. 160-169.

Е. С. Уманская

Северо-Кавказский федеральный университет, г. Ставрополь

**СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УЧРЕЖДЕНИЙ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
Г. СТАВРОПОЛЯ**

Для российских учреждений социальной защиты населения все более значимой становится проблема формирования современной системы управления. Рыночные закономерности экономики все в большей степени диктуют общие правила жизнедеятельности и для бюджетных отраслей. Задачи выживания, функционирования и развития, стоящие перед социальными службами, с особой остротой ставят вопрос освоения установленных в мировом менеджменте методов управления и их интеграции в отечественную науку и практику.

Исследование особенностей формирования и функционирования в системе социальной защиты населения такого многозначного и полифункционального явления как организационная культура является серьезной задачей не только для российских теоретиков, но и весьма перспективным ресурсом для руководителей-практиков.

Так как организационная культура не имеет явно выраженного проявления, то ее изучение имеет определенную специфику. Любая организация обладает уникальной культурой, причем, чем старше организация, тем более «закоренелая» сложившаяся культура. И если ее не учитывать, то это может препятствовать желаемому темпу и качеству внедрения изменений¹.

Социологическое исследование было проведено на базе НИЛ «Прикладные исследования социально-экономических и политических проблем». Анкетный опрос сотрудников учреждений социальной защиты населения проводился в трех учреждениях социального обслуживания населения города Ставрополя. Количество опрошенных работников учреждений социальной защиты населения составило 82 человека, в том числе: 26,8 % респондентов — сотрудники ГУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможно-

¹ Истомина А. П. Методика ОСАИ в исследовании базовых представлений в организационной культуре вуза. — Социологическое образование: достижения, проблемы и пути развития». — Хабаровск: ДВИУ — филиал РАНХиГС, 2014. — с. 201-206.

стями», 39 % — сотрудники ГУ «Центр психолого-педагогической помощи населению», 34,1 % — сотрудники ГУ «Центр социальной помощи семье и детям».

В ходе опроса были определены наиболее значимые, по мнению сотрудников учреждений социальной защиты населения, ценности для организаций, в которых они работают. В данном вопросе мы попросили респондентов пронумеровать предложенные нами варианты ответов в порядке убывания их значимости для организации. На первом месте оказалось высокое качество работы (57,3 %); на втором — интересы клиента (54,9 %); на третьем — улучшение социального благосостояния (39,0 %). Как видим из ранжирования ценностей организации, положительной оценки заслуживает тот факт, что среди них со значительным преимуществом по ранговому весу доминируют качество работы и интересы клиента. Это говорит об ориентации деятельности обследуемых учреждений на внешние задачи, связанные с главным их предназначением, — качественное обслуживание клиентов, нуждающихся в социальной помощи и поддержке. Затем с некоторым отрывом в ранговом весе (15 % — 17 %) от выше указанных следуют такие ценности как улучшение социального благосостояния сотрудников и имидж организации, что также говорит о сбалансированности заботы организации о своем имидже во внешней среде и значимости социального благосостояния сотрудников. Настораживает тот факт, что нижнюю часть ранговой таблицы ценностей обследуемых организаций заняли забота о сотрудниках, профессиональный рост каждого сотрудника, дисциплина и строгий порядок, поддержание хороших отношений с коллегами по работе, взаимопомощь сотрудников в работе и способность к изменениям и постоянному развитию.

Для сотрудников организаций социального обслуживания населения необходимы профессиональные нормы, которыми руководствуются работники для регулирования своих действий, поэтому в анкетном опросе мы задали вопрос о наличии в учреждении кодекса этических норм и стандартов профессиональной этики. Подавляющее большинство ответов (86,6 %) были положительными.

Как отмечают сотрудники учреждений, социальное обслуживание населения происходит строго по государственным, краевым и внутренним стандартам учреждений.

Абсолютно все респонденты подтвердили наличие должностных инструкций для каждого работника учреждения.

Важными индикаторами уровня развития организационной культуры являются степень конфликтности коллектива организации и способности их разрешения.

Организационный конфликт — это противоречие, возникающее между руководителем и подчиненным, между сотрудниками, отделами организации по вопросам распределения ресурсов, из-за неправильно сформулированного руководителем задания, либо из-за субъективной предрасположенности к конфликтам и т. п.

Двое из трех респондентов (63,4 %) указали на наличие конфликтов в учреждении. О частоте конфликтов были получены такие ответы: редко — 54,9 %, время от времени — 17,1 %, часто — 0 % (около трети респондентов не ответили на данный вопрос). Эти ответы говорят о невысокой частоте конфликтов в учреждениях, попавших в выборку.

В вопросе о способах разрешения конфликтов 68,3 % опрошенных специалистов отметили вариант ответа «ведение переговоров» и только 2,4 % — штрафы и административные взыскания. Это говорит о достаточно высокой культуре конфликтного поведения опрошенных специалистов и коллективов учреждений.

Подводя итоги, необходимо еще раз отметить, что организационная культура — это тонкий инструмент в руках руководителя, с помощью которого можно привести организацию к успеху, процветанию и стабильности, но при неумелом или неуместном использовании возможны прямо противоположные результаты. Поэтому организационную культуру учреждений социальной защиты необходимо изучать, следить за ее формированием, совершенствовать и регулировать ее изменения.

*Научный руководитель — канд. социол. наук, доцент
А. П. Истомина*

П. И. Усачева, М. А. Шишанина

*Томский государственный университет систем
управления и радиоэлектроники, г. Томск*

РОЛЬ ЛИДЕРА В STARTUP-ПРОЕКТАХ

Модернизация экономики РФ актуализирует развитие стартап-компаний как значимых элементов национальной инновационной системы. По данным РБК большая часть венчурных инвестиций за 2014 год направлена в ИТ-сектор (440,6 млн. долларов). Также анализ исследований рынка инвестиций показал, что на сегодняшний день инвесторы предпочитают вкладывать в проекты на ранней стадии развития (pre-seed).¹

Под стартапом принято понимать временные структуры, существующие для поиска воспроизводимой и масштабируемой бизнес-модели.² Как правило, стартапы обладают следующими особенностями:

- наличие новаторской идеи или продукта;
- маленькая по размерам и молодая по возрасту участников команда проекта;
- востребованность идеи на рынке;
- сплоченная в идейном отношении команда;
- высокий риск краха проекта.

Данные особенности формируют особые межличностные отношения в стартапах, в которых особое место уделяется управлению и роли лидера в проекте. Лидер в проекте, как правило, выступает в роли идейного вдохновителя. Множество известных компаний, выросших из стартапов являются тому подтверждением: Hewlett-Packard (Уильям Хьюлетт и Дэвид Паккард), Microsoft (Билл Гейтс), Apple Computer Inc. (Стив Джобс), ВКонтакте (Павел Дуров), Google (Сергей Брин).

От лидера и его стиля управления напрямую зависит принятие ключевых решений по целевым задачам. В общепринятом смысле лидер — это член группы, добровольно взявший на себя значительную меру ответственности в достижении групповых целей.

¹ Объем венчурных инвестиций в России [Электронный ресурс] // портал бизнеса и технологий [Официальный сайт]. — URL: <https://vc.ru/p/russian-venture-market/> (дата обращения 15.10.2015)

² Бланк С. Настольная книга основателя. — Москва: Альпина Паблишер, 2013. — 616 с.

Не менее важными являются и особые качества лидера:

- способность отстаивать интересы коллектива;
- информированность о рабочих задачах группы;
- способность организовать коллектив на решение задач;
- готовность к риску, принятию решений при высокой степени неопределенности;
- умение создавать условия для самореализации своих последователей.

На рис.1 наглядно показаны психологические характеристики лидера.



Рисунок 1 – Модель лидера

Анализ литературы показал, что в стартапах можно выделить следующие модели лидерства: «интегратор», объединяющий всех заинтересованных в проекте лиц; «предприниматель», генерирующий новые идеи и идущий на риск; «исполнитель», выполняющий работу; «администратор», отвечающий за контроль и достижение результатов.

Использование выше представленных моделей должно быть обусловлено целями, которые стоят перед лидером стартапа. Роль «интегратора» актуальна для проектов, которые ориентированы на эффективность в долгосрочном периоде, «предпринимателя» — на долгосрочную результативность, роль «исполнителя» подходит для краткосрочной результативности, а «администратора» для краткосрочной эффективности.

Подводя итог, следует еще раз подчеркнуть значимую и определяющую роль лидера в стартапе, выступающую в качестве основы эффективной реализации проекта.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
А. А. Сидоров*

Н. Е. Храмченков

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

РАЗРАБОТКА КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Внедрение компетентного подхода к работе с управленческими кадрами в сферы здравоохранения является приоритетным направлением управления отраслью.

В Распоряжении Председателя Правительства РФ от 22 апреля 2010 г. № 636-р «О федеральной программе «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010-2015 годы)» отмечается, что происходящие в настоящее время в Российской Федерации фундаментальные изменения в экономической и социальной структуре общества, направленные на создание инновационной экономики, обуславливают необходимость привлечения высокопрофессиональных и мотивированных управленческих кадров во все сферы общественной жизни. В системе охраны здоровья граждан успешная реализация государственной программы «Развитие здравоохранения» требует от управленческих кадров высокого уровня сформированности компетентности как в области оперативного управления, так и стратегическом развитии медицинских организаций и отрасли в целом.

В тоже время, как показывает наше исследование, в условиях роста самостоятельности и ответственности руководителей медицинских учреждений актуальной проблемой становится совершенствование процедур подбора, подготовки и профессионального развития управленческих кадров.

Руководителям, занятым управленческой деятельностью на любом уровне для достижения поставленных целей необходимы специальные компетенции. Как отмечается в ряде исследований, управленческие компетенции универсальны для специалистов в различных отраслях: такие компетенции, как умение пробуждать в работниках инициативу, стремление к успеху, способность привлекать в организацию профессионалов и удерживать их, работать на уровне высоких стандартов — важные составляющие эффективного управления, являющиеся одновременно и базовыми компетенциями управленческих кадров.

Изучение подходов к определению управленческих компетенций руководителя в сфере здравоохранения показывает, что, они представ-

ляют собой сложно интегрированный комплекс профессиональных знаний, опыта и индивидуально-личностных качеств, выраженных в терминах наблюдаемого поведения и обеспечивающих успешность деятельности в специфичных условиях функционирования медицинских организаций.

Разработка компетентностной модели руководителя медицинской организации как многоцелевого инструмента позволит проводить оценку уровня сформированности управленческих компетенций действующих руководителей и прогнозировать эффективность деятельности при отборе кандидатов на руководящую должность, разрабатывать индивидуальные планы профессионального развития и карьерного роста.

Нами на основе изучения теоретических положений, документов, экспертного опроса разработана компетентностная модель руководителя медицинской организации. Модель представляет собой организованную структуру, состоящую из кластеров компетенций, их поведенческих индикаторов и методов оценки. Основой данной модели является поведенческий индикатор — включающий в себя стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях руководителя, обладающего конкретной компетенцией.

Компетентностная модель руководителя в сфере здравоохранения включает 16 компетенций. Компетенции сгруппированы в четыре блока — организаторский, коммуникативный, лидерский и интеллектуальный, каждый из которых представлен четырьмя компетенциями. В организационный блок входят такие компетенции как планирование; организаторские способности; принятие решений; постановка целей. В коммуникативный — работа в команде, готовность к сотрудничеству, уважение других мнений и решений, соблюдение этики общения. Лидерский блок представлен компетенциями: умение оказывать влияние на сотрудников; стремление к профессиональному росту; направленность на достижение успеха; инновационный потенциал. В интеллектуальный блок входят компетенции: сбор и анализ информации; генерирование идей; способности к устной и письменной коммуникации; знание теории и практики управления.

Модель представлена тремя уровнями: первый уровень — отрицательные компетенции и стандарты поведения, не желательные для работы на управленческой должности. Второй уровень включает минимальный набор требований, необходимый для допуска на руководящую должность. Третий уровень позволяет выполнять задачи с большой долей эффективности.

При апробации модели для оценки уровня сформированности компетенций у руководителей медицинских организаций Сибирского

федерального округа в ходе повышения квалификации по программе подготовки управленческих кадров в сфере здравоохранения в 2013-2015 гг. нами применялись следующие методы оценки: игровое моделирование; самооценка, проблемное интервью, психологическое тестирование, наблюдение в ходе проектной деятельности. Использование большого количества методов позволяет получить разностороннюю информацию.

Полученные результаты позволили установить, что не все руководители медицинских организаций проявляют соответствующие компетенции, только 36 % руководителей обладают выраженными лидерскими качествами, у остальных управленческие компетенции не в полной мере соответствуют компетентностной модели.

Анализ программы повышения квалификации и методов обучения показал, что при направленности в целом на формирование требуемых компетенций, отраженных в разработанной модели, она не позволяет обеспечить необходимый уровень у всех участников.

Таким образом, разработанная нами в ходе исследования компетентностная модель руководителя медицинской организации может применяться для оценки уровня сформированности управленческих компетенций, формировании кадрового резерва руководителей, а также при разработке программ профессиональной подготовки и повышения квалификации, что будет способствовать внедрению компетентностного подхода в управление кадрами в сфере здравоохранения.

*Научный руководитель — канд. социол. наук доцент
Н. Н. Богдан*

Е. П. Шастунова

*Сибирский государственный университет путей сообщения,
г. Новосибирск*

ПОВЫШЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ

Развитие компетенций руководителей имеет первостепенное значение в крупных компаниях, где велика роль руководителей среднего звена как основных проводников стратегии организации. С ростом самостоятельности структурных подразделений ОАО «РЖД», отказа от жесткой централизации возросла роль руководителя, остро встал вопрос развития профессиональных и личностных компетенций, благодаря наличию которых они оказывают влияние на уровень вовлеченности персонала, а также формируют представление о единой корпоративной культуре.

В нашей работе мы анализировали сумму компетенций руководителя, организованных и структурированных в виде модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД» 5К+Л. Требования к уровню развития отдельных компетенций при этом выступают как ориентиры личностного и профессионального совершенствования руководителей.

В ОАО «РЖД» было запланировано, что к 2015 году все руководители ОАО «РЖД» достигнут уровня развития компетенций «2». Программы обучения руководящих кадров направлены непосредственно на достижение этой цели. В рамках существующих программ для обучения руководителей широко применяются как традиционные, так и активные методы обучения. Прохождение обучения сопровождается оценкой развития профессиональных и личностных компетенций по методикам Ассесмент-центра, «Бизнес IQ», «Бизнес-Профиль РЖД». Предполагается, что в ОАО «РЖД» созданы все условия для развития компетенций у руководителей организации. Насколько эффективно реализуются эти условия в обучении руководителей структурных подразделений ОАО «РЖД», расположенных на полигоне Западно-Сибирской железной дороги, показало наше исследование.

Мы преследовали цель оценить результативность развития профессиональных и личностных компетенций руководителей. В работе было проанализировано более 20 документов, содержащих описание процесса и результатов обучения и оценки руководителей структур-

ных подразделений полигона, проинтервьюировано 9 экспертов, осуществляющих в рамках своей профессиональной деятельности работу по организации обучения и оценки руководителей, проанкетировано 35 руководителей и специалистов и 21 студентов-целевик, зачисленный в группу дополнительной управленческой подготовки, что позволяет говорить о репрезентативности исследования.

Самым тревожным оказался тот факт, что при обучении руководителей развитию личностных компетенций уделяется меньшее внимание, чем профессиональным, и соответственно уровень их развития оказался ниже, чем уровень развития профессиональных компетенций. По данным проанализированного отчета об оценке руководителей методом Ассесмент-центр за 2014 год общий средний балл по компетенциям руководителей составил 1,04 балла при целевом значении 2. Наименьшее значение имеет компетенция «Лидерство». Это подтвердил анализ 28 справок о прохождении обучения руководителей полигона, взятых нами на линейных предприятиях. По компетенциям «лидерство» и «креативность и инновационность», обучение проходит реже всего.

Анкетирование руководителей и заместителей по кадрам показало, что большинство из них оценивают уровень развития корпоративных компетенций как достаточный, самооценка снижена по компетенциям «клиентоориентированность», «лидерство», «креативность». Заместители по кадрам также выделяют данные компетенции как наиболее проблемные. Результаты проведенного наблюдения, также подтверждают сделанный вывод.

Мы дополнили данные исследования руководителей результатами исследования студентов-целевиков, которое проводилось нами осенью 2014 года. Оценке подлежала только компетенция «лидерство». Студенты отмечают у себя средний уровень развития лидерских умений и способностей, что подтвердило и наблюдение в процессе деловой игры.

Анализ технологии обучения действующих руководителей показал, что на полигоне заботятся не только о развитии профессиональных компетенций у руководителей, но также и о личностных, значительная часть обучающих программ проводится с использованием активных методов. В первом квартале 2015 года обучение прошли 108 руководителей, но вот процедуру оценки прошли только 21 руководитель, что составляет 19,4 % от прошедших обучение. Самооценка руководителей отличается от оценки Ассесмент-центра, у руководителей нет реального представления об уровне развития у них Корпоративных компетенций. Это может говорить о том, что до них не доводятся результаты оценки. По технологии составления индивиду-

ального плана развития в нем требуется указать развиваемую компетенцию, руководители должны составлять данные планы самостоятельно, однако они не владеют достаточной информацией, что порождает формальное отношение к составлению индивидуальных планов. Руководители составляют их только потому, что этого требуют правила, что влияет на эффективность последующего обучения.

В регламенте «Оценка персонала» подробно расписано, кто проводит оценку руководителей, распределена ответственность за проведение оценки, но нет никаких указаний на то, что результаты оценки должны доводиться до работника, который ее проходил.

Таким образом, мы понимаем, что основная проблема заключается не в том, что не обеспечивается должный уровень образования руководителей, а в том, что результаты оценки по итогам обучения не доходят до самих руководителей и специалистов по управлению персоналом на линейном предприятии. Именно в этом мы видим основную причину недостаточной сформированности корпоративных компетенций.

Мы обозначили цели, которых необходимо достичь в совершенствовании работы по развитию компетентности руководителей и предположили мероприятия, которые необходимо выполнить для реализации этих целей. Расчет показал, что работы по нашему проекту занимают один месяц, в течение которых дополнения и изменения в документах ОАО «РЖД», могут быть согласованы на соответствующем уровне. При успешном согласовании, дальнейшая реализация предложений будет осуществляться уже специалистами кадровых служб.

Результат от реализации проекта связан с повышением производительности труда. Так как производительность труда руководителей напрямую не оценивается, мы предполагаем, что произойдет рост производительности труда подчиненных, руководители которых повысили свою компетентность, а, значит, и качество принимаемых управленческих решений. Социальная эффективность проекта также проанализирована нами для субъектов различного уровня.

Научный руководитель — К. В. Солоусова

О. С. Шмидт

*Кузбасский государственный технический университет
им. Т. Ф. Горбачева, г. Кемерово*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НАЙМА ПЕРСОНАЛА НА МУНИЦИПАЛЬНУЮ СЛУЖБУ

Как и для любых других организаций, муниципальным организациям нужны квалифицированные специалисты. Подбор персонала — сложный процесс, от которого зависит эффективность деятельности организации и перспективы ее развития. Основной задачей при подборе персонала становится выбор современных технологий и методов, которые позволят минимизировать ошибки в подборе персонала и подобрать достойных кандидатов.

Администрация города Кемерово является постоянно действующим исполнителем — распорядительным органом, сформированным в соответствии с Уставом города Кемерово.

На муниципальную службу в Администрацию города Кемерово может быть принят гражданин, достигший 18-лет, это связано с профессиональной служебной деятельностью муниципальных служащих, особыми требованиями, ограничениями и запретами, а также высокой ответственностью за выполнение функций¹.

Для поступающих на муниципальную службу законодательством устанавливаются квалификационные требования замещения должностей муниципальной службы. Такими требованиями являются: уровень профессионального образования, стаж муниципальной службы, профессиональные знания и навыки, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей².

В Администрации города существует кадровая комиссия, которую возглавляет Глава города. На данной комиссии рассматриваются вопросы приема на работу лиц, которые впервые поступают на муниципальную службу в Администрацию города.

В Администрации города Кемерово используются самые простые и естественные технологии отбора персонала, такие как:

1. Анализ документов;

¹ [Электронный ресурс] // <http://www.kemerovo.ru/>.

² Постановление Главы города Кемерово от 27.07.2007 № 108 «О должностях муниципальной службы и квалификационных требованиях, необходимых для их замещения».

2. Проверка рекомендаций;
3. Психологическое тестирование;
4. Профессиональное тестирование.

Но на сегодняшний день развитие системы подбора персонала не стоит на месте, существуют различные современные технологии найма и отбора персонала. Наиболее эффективные из них представлены в таблице 1:

Таблица 1

Технологии найма персонала

Название технологии	Характеристика технологии
Компетентностный подход	В основе этой технологии лежит понятие модели компетенций. Для каждой оцениваемой должности может быть разработана модель компетенций, которая будет являться стандартом для найма персонала и оценки качества выполнения работы.
Профильные бизнес-кейсы	В результате этой технологии должны проявляться компетенции, которые будут являться ключевыми для конкретной должности. Оцениваемый должен изучить ситуацию и принять решение. Также в бизнес-кейс могут быть вовлечены дополнительные герои, ими могут являться будущие коллеги, с которыми испытуемый будет взаимодействовать ¹ .

Главной целью найма персонала является повышение качества работы муниципальных служащих. Поэтому данной системе необходимо уделять особое внимание, изучать ее, модернизировать и совершенствовать.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
Н. М. Анферова*

¹ Егоршин А. П. Основы управления персоналом. Учебное пособие Издательство: Инфра-М, 2011. — 352 с.

РАЗДЕЛ IV
СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ
УПРАВЛЕНИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ
ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

К. М. Р. Абасова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ФИЛОСОФИЯ ЖИЗНЕННОГО УСПЕХА

Во все времена людей будут интересовать вопросы: «Кто я?», «Что есть этот мир вокруг меня?», «Для чего жить?». Найти ответы на эти вопросы сложно, но возможно, так с момента возникновения философской науки, этим вопросам отводилось огромное значение. Множество авторов стремились постичь смысл человеческого бытия и его сущность:

(Ф. Бэкон, Т. Гоббс, Е. В. Грунт, Р. Декарт, И. Кант, Л. Н. Коган, Ф. Ницше, Ж-Ж. Руссо)

В наше время, эта тема по-прежнему актуальна, так в 1998 год, студенты 4го курса НГУ ответили, что жизненный успех — это интересная работа, взаимопонимание, любовь, достижение определенных целей, согласия с собой. Такие ответы свидетельствуют о нравственном здоровье студентов, об их жизненной неискушенности и душевной не испорченности.

Как бы ни было, существует общая закономерность в мышление и поведение людей при достижении ими жизненных целей и успеха, это дает основание говорить об универсальной формуле жизненного успеха. Существует несколько формул успеха: успех приходит только к тем, кто мыслит категориями успеха, движущим механизмом достижения жизненного успеха является планирование, желание определяет содержание планов, вера стимулирует настойчивость в их реализации.¹

Интерес к этой проблеме обостряется в критические, переломные периоды истории. В обществе он проявляется в обостренном внимание к выработке новых способов постижения человека, в поисках путей его целостного изучения. Изучив этот вопрос в различные исторические эпохи, можно выделяется несколько периодов, так в античной философии, главным представителем который, был Эпикур, существовали приверженцы философии гедонизма, эвдемонизма (Сократ, Аристотель, Гельвенций, Дидро) и прагматизма (Пирс, Джеймс, Дьюн).

Следующий период посвящен античной эре. Личность в ту пору не противостояла обществу, личность была частью общества. В этот период человек различает свои намерения, мотивы своих действий, результаты поступков.

¹ Малинина Е. Д. Философия жизненного успех: Практическое руководство — 1 изд. — Москва.: Изд-во МПСИ, 1999. — С. 15–27.

Период — средневековья связывается с развитием христианства. Характерной чертой этого периода стала неразрывная связь человека с общиной. Все подходы и философии, относящиеся к этому периоду, по-разному подходят к определению понятия: «личность» и «жизненный успех» и в соответствии с ними, в философии сложились две позиции относительно природы человека. Согласно одной, человеческая природа социальна, согласно другой она определяется биологическими факторами.

Помимо этого, взаимоотношения личности и общества включают два взаимосвязанных процесса — самореализацию и социализацию. Очевидно, что общим признаком для этих ценностей является духовность, в которой и вопрошается человеческая природа.¹

В современном мире вполне закономерен всплеск общественного и научного интереса к феномену успеха, так как процессы трансформации нашего общества неизбежно затронули мировоззрение молодёжи. Понятие успеха обладает непосредственной связью с ценностными ориентациями личности. Формируя систему ценностных приоритетов, они служат основой определения жизненной стратегии человека. Именно поэтому изучение феномена успеха и его смыслового содержания, имеет большую значимость в науке.

Вместе с тем исследование данного вопроса не ограничивается только потребностями научного знания. Определение доминирующих стратегий успешного индивидуального поведения обладает и высоким уровнем практической значимости. Важно не только выяснить, как складываются в обществе и отчего зависят новые модели успеха, какие факторы влияют на достижение успеха, но и выработать способы и технологии формирования успешности в различных сферах собственной жизненной направленности.

*Научный руководитель — канд. социол. наук, доцент
Т. В. Климова*

¹ Богдан, Н. Н. Технология успеха: учебное пособие. — 1 изд. — Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2013. — С. 11–18

А. Е. Бабаева

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ
СТУДЕНТОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ
«ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ»**

Трансформации в системе российского образования актуализируют проблему профессиональной самоидентификации студентов. Интерес вызывает выбор профессии абитуриентами в сфере государственного и муниципального управления. Несмотря на тотальную критику чиновничества, проблемы с трудоустройством в органах власти, большое число абитуриентов, наряду с юридическими и экономическими специальностями, выбирают профессию именно по направлению государственного и муниципального управления. По результатам опроса Всероссийского центра изучения общественного мнения, 34 % от числа абитуриентов, поступающих в вузы, осуществляют выбор профессии по этому направлению. Зачастую, выбор носит неосознанный характер и происходит по настоянию родителей. Факторы, влияющие на принятие решения, являются скорее не рациональными, а стереотипными. Нами проведенное исследование («Профессиональная идентификация студентов». 2014 год. СИУ РАНХиГС. Объем выборки — 40 % от генеральной совокупности) актуально для выяснения степени остроты данной проблемы в студенческой среде Сибирского института управления.

В результате исследования было выявлено, что только 55 % студентов выбрали профессию по направлению государственное и муниципальное управление, потому что имеют интерес к данной профессии. Но при этом, вариант ответа «соответствие профессии моим способностям» выбирают лишь 20 % от 55 % тех, кто проявляет интерес. А 32 % составляют студенты, которые сделали выбор профессии неосознанно и по настоянию родителей. Первопричиной, по которой студенты выбирают данное направление, является желание занять высокий статус в обществе и иметь престижную работу (45 % от общего числа респондентов). Вуз выбирают студенты по критерию престижа и благоустройства учреждения, где проходит обучение и подготовка кадров органов власти (60 %). Все вышперечисленное заставляет задуматься о правильности и адекватности выбора профессии, с точки

зрения реализации личностных, заложенных в человеке, качеств для эффективной работы на благо общества, так как, прежде всего работа государственного служащего направлена именно на благо общества. Понимание профессии и раскрытия своих способностей, соответствующих данной профессии, приходит только к 3-4 курсу обучения, и выражается в желании работать в государственных органах. Если на первых курсах обучения 40 % студенты желают работать по специальности, то к 3-4 курсу у многих наступает разочарование в профессии и отсутствие желание работать в органах власти. Именно поэтому, в нашем обществе много людей, которые имеют высшее образование, но работать по специальности не хотят и не могут. Из этого вытекает проблема их трудоустройства.

Профессиональная идентификация студентов по направлению «Государственное и муниципальное управление» является актуальной и злободневной проблемой, но, в большинстве случаев, решение ее зависит от личностных качеств студента. Важную роль в выборе профессии играет общественное мнение, которое влияет в современном неустойчивом мире на профессиональный выбор, в результате чего характерна стереотипность и неосознанность с точки зрения реализации заложенных в человеке личностных качеств.

В связи с чем, автор предлагает следующие пути решения проблемы:

1) чтобы искоренить первопричину необходимо сформулировать стратегию социально-экономического развития государства и общества, под влиянием которой будут формироваться ценности молодежи (девальвируются многие фундаментальные ценности, когда ослабевают терминальные ценности), а для этого необходим временной период и много сил.

2) Создать методику по проверке индивидуальных особенностей абитуриентов и их соответствие профессии, и на этой основе давать рекомендации в отношении выбора специальности. Таким образом, мы сможем определить действительно способных и соответствующих требованиям абитуриентов, которые желают работать на гос. и мун. службе, а главное эффективно учиться. Также это окажет позитивное влияние на формирование профессионалов гос. и мун. службы.

3) у студентов должна быть заинтересованность в профессии в период обучения: кроме теории необходима и постоянная практика, включенность в процесс.

*Научный руководитель — д-р соц. наук, профессор
А. В. Новокрещёнов*

В. В. Белых

*Саратовский государственный университет им. Н. Г. Чернышевского,
г. Саратов*

МЕДИАКОМПЕТЕНТНОСТЬ ЛИЧНОСТИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ВОСПРИЯТИЯ ИМИДЖА ЛИДЕРА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Проблема изучения медиакультуры и медиакомпетентности личности имеет важное значение для современной системы гуманитарного знания. Медиакультура сегодня рассматривается как совокупность множества действующих в обществе информационно-коммуникативных средств. При этом важно подчеркнуть мнение о том, что «ведущие программ масс-медиа, а также режиссеры, сценаристы, производители, финансирующие тот или иной проект, могут существенным образом влиять на траектории социокультурных и духовно-нравственных процессов»¹.

В научной психологии проблеме изучения медиакультуры посвящены работы таких исследователей как Ю. Б. Бабаева, А. Бригзз, П. Винтерхофф-Шпурк, А. Е. Войскунский, Д. Е. Григорова, О. Веннингер, Д. Лемиш, Н. Луман, Г. С. Мельников, В. Кагельман, П. Кобли, Р. Харрис, М. В. Жижина и др. В работах Н. А. Адровой, К. Базэлгэта, С. Дж. Бэрна, И. В. Вайсфельда, Е. Л. Вартановой Д. Е. Григоровой, Л. С. Зазнобиной, Я. Н. Засурского, Л. Мастермана, Б. Мак-Махона, В. А. Монастырского, Е. Е. Прониной, А. В. Спичкина, А. В. Федорова, Э. Харта, А. В. Шарикова исследуются вопросы теории и практики формирования медиакомпетентности личности и медиаобразования. Медиакомпетентность связана с медиаобразованием, направленным на формирование осознанного критического отношения к потребляемой информационной продукции; профилактику медиааддикций (телевизионная зависимость, интернет-зависимость и т. д.); обучение навыкам защиты от манипулятивных стратегий и влияний масс-медиа; приобретение практических навыков в выявлении ложных сведений и искажений в получаемой информации.

В нашем исследовании была поставлена цель — изучения психологических факторов, определяющих особенности восприятия имиджа лидера в молодежной студенческой среде. Для реализации цели была

¹ Винтерхофф-Шпурк П. Медиапсихология. Основные принципы. Харьков: Изд-во гуманит. университет, 2007. С.15.

использована методика семантического дифференциала. При создании характеристик шкал семантического дифференциала применялась классификация архетипов (Марк М., Пирсон К.)¹, на основе, которой были сформулированы шкалы оценивания. В качестве объектов оценивания выступили — «лидер, который вызывает доверие», «лидер, который не вызывает доверия», «идеальный лидер», «Я — лидер», «успешный лидер», «неудачливый лидер», «типичный лидер». Для анализа и обобщения статистических данных применялся факторный анализ. Выборка была представлена студентами Саратовского государственного университета. Данная группа составила 60 человек, из них 40 девушек и 20 юношей, возрастной разброс которой составлял 18–22 года. В ходе факторного анализа были выделены 2 фактора.

Фактор 1. «Способность проявлять поддержку — агрессивность».

На положительном полюсе данного фактора были обнаружены следующие значения факторных весов: оказывает поддержку (0,90); ценит домашний очаг (0,70); берёт на себя ответственность (0,67); обладает весёлым нравом (0,56). Все эти качества представлены в архетипах «Славный малый», «Правитель». Объекты, имеющие значимые факторные веса: лидер, который вызывает доверие (1,12); успешный лидер (0,95); идеальный лидер (0,90). На отрицательном полюсе данного фактора: ведёт себя агрессивно (-0,65); разрушает устоявшиеся порядки (-0,57). Объекты, связанные с этими характеристиками, распределены следующим образом — Я — лидер (-1,52); типичный лидер (-0,64); лидер не вызывающий доверия (-0,50); неудачливый лидер (-0,47).

Фактор 2. «Достижение цели — одиночество».

На положительном полюсе данного фактора были обнаружены следующие значения факторного веса: понимает мир (0,74); реально смотрит на жизнь (0,69); активно познаёт мир (0,68); храбрый человек (0,68); поощряет устремления других людей (0,67); эффективно руководит людьми (0,64); способен эффективно преодолевать неприятности (0,61); компетентный (0,61); всем доверяет (0,58); стойкий человек (0,58). Объекты, получившие положительные оценки по данному фактору распределились следующим образом: лидер, который вызывает доверие (1,4), Я — лидер (0,94) и идеальный лидер (0,29). Актуализированы такие архетипы как: «Простодушный», «Славный малый», «Творец», «Герой». На отрицательном полюсе данного фактора факторные веса распределились следующим образом: одинок в своих убеждениях (-0,76); играет роль лидера (-0,7). Объекты, получившие

¹ Марк М., Пирсон К. Герой и бунтарь. Создание бренда с помощью архетипов / Пер. с англ. под ред. В. Домнина, А. Сухенко. — СПб.: Питер, 2005. — 336 с.: ил. — (Серия «Маркетинг для профессионалов»).

отрицательное значение: неудачливый лидер (-1,43); успешный лидер (-0,87) и лидер не вызывающий доверие (-0,38). Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что на уровне группового сознания в студенческой среде зафиксирован определенный стереотип при восприятии образа «Лидера», который сформирован медиа-средствами. А именно, успешный лидер молодежной средой воспринимается как человек, способный оказать поддержку, обладающий веселым нравом, способный принимать ответственные решения, при этом одинокий в своих убеждениях, играющий роль лидера. Образ типичного лидера воспринимается как агрессивный, разрушающий устоявшиеся порядки, причем он идентифицируется по этим характеристикам с образом — Я-лидер. Актуализирующиеся архетипы для образа «Идеальный лидер» и «Лидер, вызывающий доверие» — «Славный малый», «Правитель», «Простодушный», «Герой», «Творец»; для образа «Типичный лидер» — «Бунтарь».

Таким образом, анализируя влияние медиа-средств на создание имиджа лидера в молодежной среде, можно говорить о том, что развитие медиакомпетентности может быть связано с расширением репертуара значимых для осуществления управленческой деятельности набора ролевых позиций, отражающих высокий уровень рефлексии, способности осмысленно принимать решения и брать за них ответственность, принятие социально-значимых ценностей, которые могут быть актуализированы в таких архетипических образах как «Мудрец», «Искатель», «Проявляющий заботу».

*Научный руководитель — канд. психол. наук, доцент
С. П. Попова*

В. А. Бережинская

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

РАЗЛИЧИЯ ПО ПОКАЗАТЕЛЮ КРЕАТИВНОСТИ У МАТЕМАТИЧЕСКИ ОДАРЕННЫХ И ХУДОЖЕСТВЕННО ОДАРЕННЫХ ДЕВОЧЕК

Проблема одаренности представляет собой комплексную проблему, стоящую на стыке различных дисциплин.¹ В настоящее время к ней наблюдается повышенный интерес, особенно в вопросах, касающихся выявления, обучения и развития одаренных детей².

Методы и методики: для диагностики показателя креативности испытуемым предлагалось заполнить тест Торренса.

Для оценки значимости различий использовался t- критерий Стьюдента для несвязанных выборок.

Эмпирическая база. Исследование проводилось в продолжении предыдущего исследования³ на базе лицея г. Новосибирска, в нем приняли участие 60 девочек (возраст 12-16 лет), из них в классах с математическим уклоном обучаются-44, а в классах с художественном уклоном-16.

Процедура исследования. В ходе квазиэкспериментального исследования указанные группы девушек выполняли вербальную и образную батареи теста Торренса и тест «Прогрессивные матрицы Равена».

Результаты и обсуждение. В ходе исследования результаты получились следующие: по времени выполнения теста Равена художественно-одаренные девочки не отличаются от математически одаренных. (t-Стьюдента = 1,31 при p=0,198), по показателю правильных ответов в серии II художественно-одаренные девочки не отли-

¹ Синенко В. Я., Раннее выявление одаренности у детей / В. Я. Синенко, С. Г. Плотников, А. Сампайу да Круш — Н.: изд-во НИПКиПРО, 2012. — с.18

² Плотников, С. Г., Одаренность: Современные зарубежные подходы и модели / С. Г. Плотников // Сибирский учитель: научно-методический журнал. — Н.: 2009. — № 6. С. 25

³ Плотников, С. Г., Различия в латеральной асимметрии и личностных особенностях одаренных подростков / С. Г. Плотников, В. Ю. Соловьев, Е. А. Колесникова // Сибирский учитель: научно-методический журнал. — Н.: 2015. — ISSN 1817-6488. — 2015 — № 2. — с.62-65

чаются от математически-одаренных (t -Стюдента=0,000367 при $p=0,993$), по образной беглости (субтест Торренса № 3) между художественно-одаренными и математически-одаренными девочками нет разницы (t -Стюдента=1,22 при $p=0,227$), по шкале вербальной беглости художественно-одаренные девочки имеют более высокое значение чем математически одаренные (t -Стюдента=3,22 при $p=0,0026$).

Выводы. 1. Нами обнаружено различие только по вербальной беглости между художественно-одаренными и математически одаренными девочками, при чем у художественно-одаренных значение более высокое.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

С. И. Бигдай

*Сибирский государственный университет путей сообщения,
г. Новосибирск*

ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Проблема адаптации специалистов является одной из ключевых в социологии и психологии управления. При этом отечественными и зарубежными исследователями особое внимание уделяется изучению адаптационных ресурсов молодых специалистов. Вместе с тем в теории и практики управления выявлены ряд факторов, влияние которых на процесс адаптации окончательно не изучено. Они включают в себя и факторы, приводящие человека к экзистенциальным ситуациям, в которых обостряются проблемы свободы, выбора и ответственности за свои действия. Как найти оптимальный выход из подобных ситуаций? Поиск ответа на данный вопрос делает востребованным исследование экзистенциальных проблем адаптации молодых специалистов.

Анализ литературы по проблеме позволил установить, что существует несколько основных трактовок «адаптации». В исследовании принято за основу определение Кибанова А. Я., который определяет данный процесс как взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.¹ При этом установлено, что в ходе этой «вработываемости» многие проблемы, появляющиеся у молодого специалиста, либо не являются незначительными, либо перетекают в другую категорию проблем — экзистенциальную.

Согласно философии экзистенциализма при стрессовых ситуациях индивид может принять волевое решение, в котором проявится его экзистенция — его внутреннее бытие, накопленные ценности и мораль. Но что может привести к такого рода стрессовым ситуациям? Как было замечено многие проблемы, возникающие у молодого работника, могут быть соотнесены с рядом экзистенциальных проблем. В исследовании осуществлено их «наложение» на процесс адаптации. В результате установлено, что проблема ответственности,

¹ Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник — М.: ИНФРА-М, 2005. — С. 358.

выбора, свободы сопровождают процесс адаптации, являются его своеобразным «фоном».

Принимая во внимание, что эти категории в большей мере относятся к сущности человеческого бытия, можно предположить, что в процессе адаптации молодой специалист попадает, говоря словами М. Хайдеггера, в «просвет» бытия¹. Работник, сталкиваясь с устоявшимися условиями работы, формального и неформального общения внутри организации, не в силах менять существующие правила и порядки. В данном случае возникает конфликт ценностей его личного бытия и ценностей организации. Как в этих случаях поступать? Решать каждому. В этом проявляется сущность экзистенции.

Онтологические, праксиологические, аксиологические и другие противоречия, возникающие в процессе адаптации, могут быть классифицированы по основаниям экзистенции. И тогда проблемы личностного и профессионального роста, морального отношения к выполняемой деятельности будут относиться к категории — «ответственности». Проблемы установления неформальных отношений и исполнения трудовых функций — к категории «выбора»; а проблемы расширения трудовых функций, распределения личного и трудового времени, конформности — к категории свободы.

Возможность применения данной классификации в теории и практики управления опирается на перспективу долгосрочного изучения проблемы. Предполагается проведение лонгитюдного эмпирического исследования, по результатам которого будут сформулированы предложения по учету влияния экзистенциальных проблем на адаптацию молодых специалистов.

*Научный руководитель — канд. филос. наук
Н. В. Лукьяненко*

¹ Хайдеггер М. Письмо о гуманизме // Время и бытие: Статьи и выступления — М.: Республика, 1993. — С. 192 — 221.

Н. С. Бочарова, В. А. Швец

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ДИАГНОСТИКА МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ В ВУЗЕ

Мотивация играет важнейшую роль в эффективности процесса обучения и трудовой деятельности. Мотивированный человек более ответственный, более результативный и более успешен в деятельности.

Целью нашего исследования стало рассмотрение мотивационных и гигиенических факторов как элементов управления в ВУЗе и на этой основе формирование рекомендаций по эффективному управлению учебным процессом.

Исследование проводилось в четыре этапа:

1. Теоретический и методологический анализ мотивации трудовой деятельности.
2. Формирование программы социологического исследования на основе работы исследовательской группы под руководством Ф. Герцберга.
3. Пилотное исследование гигиенических и мотивационных факторов в представлениях о будущей профессии студентов в СИУ РАНХиГС.
4. Обобщение результатов, совершенствование методики.

Суть изначального исследования Ф. Герцберга заключалась в опросе рабочих на предмет факторов к их мотивации на работе. Наше же исследование было направлено на выявление актуальных факторов мотивации студентов. Таким образом, мы сменили выборку и предмет опроса.

В исследовании приняло участие 200 человек. На основе опросов составлен рейтинг популярности тех или иных мотиваторов и демотиваторов студентов.

В результате исследования получены следующие рейтинги:

1. Факторы-мотиваторы (от первого до шестого места): компетентные преподаватели, интересные занятия, факт получения образования, интерьер учебного заведения, встречи со специалистами, получение новых знаний.
2. Факторы-демотиваторы: неудобное расписание, некомпетентные преподаватели, неинтересные пары, учебная нагрузка, высокая плата за обучение, психологический климат.

На основе полученных данных мы сформулировали следующие выводы:

1. Факторы-мотиваторы имеют большую актуальность для студентов, в сравнении с гигиеническими факторами. В среднем, по резуль-

татам тестирования, у каждого из трёх (первый, второй и третий) курсов факторы-мотиваторы преобладают по баллам актуальности на 2,5 балла.

2. Ведущими в рейтинге факторов-мотиваторов являются такие факторы, как компетентные преподаватели, интересные занятия, факторов-демотиваторов — неудобное расписание, некомпетентные преподаватели. Эта информация может быть использована для дальнейших исследований, или применена на практике преподавателями ВУЗов.

На основании полученных данных сформулированы рекомендации по совершенствованию управления учебным процессом:

1. Для преподавателей использовать полученный рейтинг и определить, как именно и в какой степени следует мотивировать студентов в учебно-профессиональной деятельности.

2. Для руководства вуза вышеупомянутый рейтинг позволяет дать вектор стимулирования деятельности преподавателей и в учебной деятельности студентов.

*Научный руководитель — канд. психол. наук, доцент
И. В. Доронина*

А. Ф. Вагнер

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ОЦЕНКА КРИТЕРИАЛЬНОЙ ВАЛИДНОСТИ ВЕРБАЛЬНОЙ БАТАРЕИ ТЕСТА КРЕАТИВНОСТИ Е. ТОРРЕНСА

В современной психологии огромный интерес вызывает развитие творческого мышления и креативности.¹ Однако, для развития креативности её необходимо оценивать, методик которые позволяют это делать достаточно достоверно не много, наиболее признанной из них является тест Е. Торренса, хотя публикаций посвященных его психометрической проверке также немного. В нашем исследовании сделана попытка оценить критериальную валидность вербальной батарее даного теста.

Для проверки критериальной валидности использовался коэффициент линейной корреляции К. Пирсона, с помощью него оценивалась значимость связи между шкалами Е. Торренса со средним баллом экспертов по показателю «креативный», полученным с помощью методики групповая оценка личности (ГОЛ).

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе филиала МПГУ в г. Новосибирске, в нем приняли участие 51 студент (средний возраст 24,5 года).

Процедура исследования. В ходе исследования испытуемые выполняли вербальную батарею теста Е. Торренса, после чего заполняли листы ГОЛ, из которых был взята оценка по показателю «креативный», усредненная по всем экспертам.

Результаты и обсуждение. В ходе проведенного исследования между средней оценкой «креативности» по ГОЛ и шкалами вербальной батарее теста Е. Торренса не обнаружено значимых корреляционных связей, т. е. либо данная батарея обладает неудовлетворительной критериальной валидностью, либо студенты не могут качественно оценивать друг друга по показателю креативности.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

¹ Синенко В. Я., Раннее выявление одаренности у детей / В. Я. Синенко, С. Г. Плотников, А. Сампайу да Круз — Н.: изд-во НИПКИПРО, 2012. — 88с.

Т. Ю. Виноградова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**СВЯЗЬ ОБЩИХ СПОСОБНОСТЕЙ
С КОГНИТИВНЫМ СТИЛЕМ
«ИМПУЛЬСИВНОСТЬ-РЕФЛЕКСИВНОСТЬ»**

В современной науке все больше изучается процесс вынесения суждений экспертами, выясняется то, за счет чего экспертные оценки могут быть эффективными.¹ Установлено, что наряду с интеллектом на этот процесс могут влиять и когнитивные стили, однако до сих пор не получила должного внимания связь когнитивно-стилевых особенностей с общим интеллектом, именно данная гипотеза проверялась в нашем корреляционном исследовании.

Для диагностики общих способностей был использован КОТ (краткий ориентировочный тест), определение когнитивного стиля осуществлялось с помощью методики «Сравнение похожих рисунков» Дж. Кагана, оценка значимости различий осуществлялась с помощью Н-критерия Крускала-Уоллиса, значимости связей с помощью коэффициента ранговой корреляции Ч. Спирмена.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе Сибирского института управления — филиала РАНХиГС г. Новосибирска, в нем приняли участие 73 студента, из них оказалось: медленный неточный тип — 8 человек (10,96 %), рефлексивный — 26 (36,52 %), импульсивный — 23 (31,51 %), быстрый точный — 16 (21,92 %).

Результаты и обсуждение. В ходе исследования было обнаружено, что количество ошибок в тесте Дж. Кагана статистически значимо связано как с числом ошибок ($R_s=0,32$ при $p<0,01$), так и с числом пропущенных заданий ($R_s=0,36$ при $p<0,01$) в кратком ориентировочном тесте. Обнаружено также, что импульсивные и медленные-неточные делают больше ошибок в КОТе, чем рефлексивные и быстрые и точные ($p=0,024$).

Научный руководитель — С. Г. Плотников

1 Плотников С. Г., Взаимосвязь когнитивных способностей с качеством экспертного суждения / С. Г. Плотников, К. Е. Каргальцева // Наука. университет. 2015 материалы XVI международной научной конференции 1 апреля 2015 г. — Новосибирск: Новый Сибирский Институт, 2015. — с. 64-67

К. И. Волошина

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

СВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ СВОЙСТВ С УСПЕШНОСТЬЮ АДАПТАЦИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ У МЕНЕДЖЕРОВ РОЗНИЧНЫХ ПРОДАЖ

В условиях рыночной конкуренции растёт спрос на специальные программы диагностики и сопровождения сотрудников в период их трудоустройства и адаптации. Грамотная система подбора и обучения персонала обеспечивает постоянный рост числа квалифицированных и наиболее ценных кадров в штате компании, а также помогает избежать издержек, таких, как текучка кадров. Однако даже если штат сотрудников подобран максимально тщательно, перед организацией может возникнуть множество трудностей, связанных с явлением профессиональной адаптации. Связано это с нашей точки зрения с тем, что на процесс адаптации сильно влияют индивидуально-психологические качества сотрудников, так как они вынуждены следовать ожиданиям окружающих, играть определенные роли.¹

Исходя из этого в нашем исследовании, мы проверяли гипотезу о том, что существует связь между личностными свойствами менеджеров розничных продаж и успешностью их адаптации на рабочем месте.

Методы и методики. Психодиагностический метод, реализованный методиками: 1. Фрайбургский личностный опросник (FPI — test);² 2. Опросник Келлермана — Плутчика-Конте (LSI);³ а также анализ данных объективной оценки эффективности труда (чек — листы). Для оценки значимости различий между группами использовался U-критерий Манна — Уитни

Всего в эксперименте приняли участие 25 человек (23 женщины и 2 мужчин) в возрасте от 19 до 48 лет (средний возраст — 31,2)

¹ Плотников С. Г., Методы активного социально-психологического обучения: учебно-методическое пособие. / С. Г. Плотников. — Н.: НВВКУ (ВИ), 2010. — с.76

² Собчик, Л. Н. Диагностика межличностных отношений / Л. Н. Собчик. — М. — 2009.— 482 с.

³ Романова, Е. С. Механизмы психологической защиты. Генезис. Функционирование. Диагностика / Е. С. Романова, Л. Р. Гребенников. — Мытищи: «Талант». — 1999. — 144с.

В ходе исследования сотрудники, недавно принятые на работу, тестировались дважды: сразу после первичного обучения и после прохождения ими стажировки на рабочем месте, которая длилась в течение 1,5 месяцев.

Результаты и обсуждения. За время проведения исследования были уволены 4 человека, из чего мы можем заключить, что не все участники исследования успешно прошли этап адаптации.

При сравнении уволенных сотрудников с оставшимися нами обнаружено статистически значимые различия по ряду шкал, а именно уволенные сотрудники имели более высокие значения по шкалам «общительность» ($U=10$, $p=0,021$), «экстраверсия» ($U = 5,5$, $p= 0,004$), «маскулинность» ($U = 13$, $p = 0,043$) и «проекция» ($U = 9,5$, $p = 0,016$).

Вывод. Полученные в данной работе результаты, позволяют утверждать, что гипотеза нашего исследования подтвердилась, для менеджеров розничных продаж имеются такие личностные свойства высокие значения, по которым, уменьшают вероятность успешной адаптации.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

К. И. Голик*Иркутский государственный университет. г. Иркутск***САНКЦИИ И ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ
ЛИЧНОСТИ**

Экономические санкции против России — одна из главных тем ушедшего года. В настоящей статье мы попытаемся установить корреляционные взаимосвязи санкций и составляющих инновационной активности личности (на примере Восточно-Сибирского региона). Инновационная активность личности — это источник побуждения инновационного потенциала личности, т. е. ресурсе социально-психологических отношений личности в деятельности.¹ ИАЛ имеет системную организацию и состоит из трех компонентов, являющихся его подсистемами — «психологическая готовность», «развивающий» и «внедряющий».² Интеллектуальная и творческая активность являются наиболее обобщенными компонентами развивающей подсистемы инновационной активности личности. Аналогичные принципы существования характерны для внедряющего компонента инновационной активности личности (ИАЛ), т. е. для социальной и экономической активности. Что касается системообразующего фактора инновационной активности личности — психологической готовности, то она реализуется через поисковую активность, являющуюся пусковым механизмом для развивающего и внедряющего компонентов ИАЛ.

В американской психологической энциклопедии под ред. Р. Корсини и А. Ауэрбаха, в отечественных словарях И. М. Кондакова и В. П. Зинченко, как и во многих других, трактовки слова «санкции» нет. Комментарий по нему дает А. Л. Свенцицкий в своем «Кратком психологическом словаре»: «Санкции (незыблемый закон) — любые средства социального воздействия, используя которые какая-либо социальная группа или общество в целом побуждают индивидов вести себя в соответствии с определенными нормами. Санкции могут быть позитивными (вознаграждающими поведение, соответствующее ожиданиям) и нега-

¹ Терехова Т. А. Инновационная активность личности: подходы, формы, механизмы / Т. А. Терехова, А. О. Шишкина // Психология в экономике и управлении. — 2013. — № 2. — С. 142–149.

² Терехова Т. А. Концепция структуры инновационной активности личности / Т. А. Терехова // Психология в экономике и управлении. — 2015. — Т. 7, № 1. — С. 5 — 15.

тивными (наказывающими за отклонения от социальных норм), а также формальными (легальные ограничения) или неформальными (например, словесное порицание)». Под санкциями мы будем понимать средства психологического воздействия, в основном отрицательные, которые отдельные люди, социальные группы и общество используют для того, чтобы определенным образом влиять на поведение людей.

Экспериментальная база исследования состояла из жителей г. Иркутска в возрасте от 21 до 60 лет. Всего в исследовании приняли участие 620 человек, в том числе 40 % мужчин и 60 % женщин.

В процессе исследовательской работы для изучения взаимосвязи санкций на инновационную активность личности были использованы специализированные семантические дифференциалы для оценки инновационной активности личности (А. О. Шишкина) и отношения к санкциям (Т. А. Терехова). Специализированный семантический дифференциал для оценки инновационной активности личности позволяет исследовать пять основных компонентов личности отражающих инновационную активность — это поисковая активность, социальная активность, творческая активность, интеллектуальная активность и экономическая активность. Каждый компонент инновационной активности личности находится в комплементарных отношениях (взаимодополняемость друг друга). В этой системе они стремятся к балансу, поскольку репрезентируют одно явление — инновационную активность личности. Специализированный семантический дифференциал для оценки отношения россиян к санкциям включает 32 дескриптора, образующих 6 шкал (осуждение, наказание, содействие согласию, игнорирование уступчивости, запрещение санкций, уменьшение споров).

На основании полученных данных нами были установлены корреляционные взаимосвязи санкций и инновационной активности личности.

В таблице 1 показаны корреляционные взаимосвязи каждой из видов инновационной активности с факторами санкций.

Таблица 1

**Корреляционный анализ санкций
и инновационной активности личности**

Факторы санкций ИАЛ	Наказание	Уменьшение споров	Содействие согласию	Запрещение санкций	Осуждение	Игнорирование уступчивости
А	1	2	3	4	5	6
Поисковая активность	$r=0,47;$ $p=0,04$	$r=0,35;$ $p=0,05$	$r=0,4;$ $p=0,01$	$r=0,39;$ $p=0,03$	$r=0,41;$ $p=0,02$	$r=0,39;$ $p=0,02$

А	1	2	3	4	5	6
Социальная активность	$r=-0,401$; $p=0,27$	$r=0,58$; $p=0,06$	$r=-0,54$; $p=0,001$	$r=-0,38$; $p=0,038$	$r=0,37$; $p=0,03$	$r=0,49$; $p=0,013$
Экономическая активность	$r=0,39$; $p=0,032$	$r=0,44$; $p=0,12$	$r=0,39$; $p=0,039$	$r=0,36$; $p=0,048$	$r=0,43$; $p=0,02$	$r=0,38$; $p=0,004$
Творческая активность	$r=0,37$; $p=0,03$	$r=0,35$; $p=0,051$	$r=0,47$; $p=0,03$	$r=0,36$; $p=0,04$	$r=0,38$; $p=0,035$	$r=0,38$; $p=0,037$
Интеллектуальная активность	$r=0,39$; $p=0,03$	$r=0,38$; $p=0,037$	$r=0,83$; $p=0,02$	$r=0,41$; $p=0,037$	$r=0,53$; $p=0,002$	$r=0,37$; $p=0,04$

Мы видим, что все 6 факторов санкций имеют сильную связь с каждым из составляющих видов инновационной активности личности. Поисковая активность взаимодействует со всеми шестью факторами санкций, поскольку является объединяющим компонентом структуры инновационной активности личности. Интеллектуальная активность личности, как и поисковая, взаимодействует со всеми факторами санкций, поскольку проявляется в любых обстоятельствах, в любой сфере деятельности человека. Творческая активность в большей степени связана с фактором содействие согласию. Шкала содействие согласию раскрывает способность человека гибко мыслить, находить новые способы решения проблемы. Данное свойство личности, проявляется в творческой деятельности и общении как оригинальность, созидательность и новизна. Социальная активность проявляется в факторе уменьшение споров. Уменьшение споров подразумевает обсуждение, уход от столкновения различных точек зрения, поэтому социальная активность проявляется во взаимоотношениях между людьми при решении проблем. Экономическая активность взаимодействует со всеми факторами санкций, так как все шесть факторов отражают экономическую сторону жизни человека.

Каждая из видов инновационной активности личности нашла проявление в каждом факторе экономических санкций. Это говорит о том, что санкции оказали сильное воздействие на разные сферы жизнедеятельности жителей Восточной Сибири.

*Научный руководитель — д-р психол. наук, профессор
Т. А. Терехова*

И. А. Гончарова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ВЛИЯНИЕ НА ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ УЧАСТНИКОВ ТРЕНИНГОВ РАЗЛИЧНЫХ ПСИХОТЕРАПЕВТИЧЕСКИХ МОДАЛЬНОСТЕЙ

В современной практической психологии всё больше проводится тренинговых занятий¹. Однако, далеко не всегда проводится оценка тех эффектов, которые они оказывают на участников. Продолжая исследование, которое проводилось на кафедре психологии СИУ-РАНХиГС по оценке эффектов терапевтических тренингов², в настоящей работе мы предполагаем, что одной из основных целей психотерапевтических вмешательств на тренинговом занятии, является изменения психического состояния участников, таким образом, гипотеза нашего исследования состоит в том, что тренинги различных терапевтических модальностей могут оказывать неодинаковое влияние на психические состояния участников.

Методы и методики. Диагностика психических состояний осуществлялась методиками: САН и «Рельеф психических состояний». Оценка различий между группами проводилась с помощью U-критерия Манна-Уитни, а оценка значимости различий сдвигов значений в группах, проводилась с помощью T-критерия Вилкоксона

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе психологических центров г. Новосибирска, в нем приняло участие 36 человек, из которых, 15 мужчин и 21 женщина. Они были разбиты на 2 группы: 22 человека приняли участия в тренинге гуманистической модальности, а 14 — приняли участие в тренинге трансперсональной модальности.

Процедура исследования. Все испытуемые были протестированы до тренингов, затем были проведены тренинги, после которых было проведено второе тестирование.

¹ Плотников С. Г., Активное социально-психологическое обучение психологов: теория и методы: учебно-методическое пособие. / С. Г. Плотников, Д. К. Войтюк, Е. А. Карпикова — Н.: Филиал МПГУ в г. Новосибирске, 2011. — с.6

² Плотников С. Г., Влияние духовно-энергетических технологий осознания на трансформацию системы ценностных ориентаций / С. Г. Плотников, А. И. Бабина, Р. И. Ласточкин, А. А. Татарова // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии /Сб. ст. по материалам XLVI междунар. науч. — практ. конф. № 11 (46). Новосибирск: Изд. «СибАК», 2014. с.187-191

Результаты и обсуждение. До тренинга у участников трансперсонального тренинга по шкалам «Самочувствие» и «Настроение» методики САН показатели были выше, чем в группе у участников гуманистического тренинга ($p < 0.01$), по шкалам методики «Рельеф психических состояний», значимых различий не обнаружено. Аналогичная картина была и после тренингов, также шкалам «Самочувствие» и «Настроение» методики САН в группе тренинга трансперсональной модальности показатели были выше, чем в группе участников гуманистического тренинга ($p < 0.001$).

Оценивая влияние каждого тренинга на своих участников, нами обнаружено, что в тренинге гуманистической модальности произошло снижение показателей самочувствия и настроения в методике САН ($p < 0.05$). В методике «Рельеф психических состояний» показатели «психические процессы» и «поведение» увеличились на уровне значимости $p < 0.01$, а показатели «физиологические реакции» и «переживания» увеличились на уровне значимости $p < 0.01$. В тренинге трансперсональной модальности, нами обнаружены по всем шкалам методики САН произошли увеличения показателей ($p < 0.01$). В методике «Рельеф психических состояний» показатели «физиологические реакции» увеличились на уровне значимости $p < 0.05$, все остальные показатели, в данной методике, увеличились с достоверностью $p < 0.01$.

Выводы. 1. Тренинги влияют на психическое состояние участников. 2. Результаты, полученные нами, не позволяют сделать вывод, что влияние тренингов различных психотерапевтических модальностей не одинаково.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

А. Л. Джаноян

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ВЛИЯНИЕ РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СФЕРЫ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА НА ИХ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЙ СТАТУС В ГРУППЕ

Первое, что появляется в жизни каждого человека, — это «другой». Человек приходит к пониманию и осознанию самого себя, уже имея опыт существования «других» и сосуществования с ними. Человек — существо биосоциальное, а, следовательно, формирование полноценной личности происходит только в обществе, коллективе, социуме.¹ Познание себя и другого всегда взаимосвязаны и составляют главное и специфическое содержание потребности в общении с другими людьми. Далеко не всегда отношения с «другими» складываются легко и гармонично. Уже в группе детского сада существует множество конфликтов между детьми, которые являются результатом искаженного пути развития межличностных отношений².

В последнее время развитию эмоциональной сфере детей уделяется все больше внимания, высказываются мнения, что наряду с развитием познавательной сферы данное развитие является одной из составляющих психологической готовности детей к школе.³

¹ Плотников С. Г., Оценка неосознаваемого отношения к детям с ОВЗ в классах инклюзивного обучения / С. Г. Плотников, Е. А. Андрюшина, М. Ш. Нимаева // ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРАКТИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД: сборник статей Международной научно-практической конференции (23 мая 2015 г., г. Уфа). — Уфа: РИО МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2015. — с.116

² Плотников, С. Г., Межличностные отношения детей с ОВЗ в коллективе сверстников в системе инклюзивного дошкольного образования / С. Г. Плотников, М. Ш. Нимаева // ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗЛИЧНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ: сборник статей Международной научно-практической конференции (10 сентября 2015 г., г. Челябинск). — Уфа: АЭТЕРНА, 2015. — с.380

³ Плотников С. Г., Психологическая готовность детей к школе: есть ли снижение? / С. Г. Плотников, Кисельникова А. И. // Система оценки качества образования в условиях инновационных процессов [Текст]: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием; г. Новосибирск, 21-22 марта 2009г.: в 3 т. Т. II /ГБОУ ДПО НСО НИПКиПРО — Новосибирск: Издательство НИПКиПРО, 2009. — с.135

Наше исследование посвящено изучению влияния эмоционального развития дошкольников на их социометрический статус.

Методы и методики. В работе использовались социометрическая процедура для дошкольников «Два домика» Н. В. Нижегородцева, В. Д. Шадриков и методика «Эмоциональные лица» Н. Семаго. Выявление различий в уровне исследуемого признака между группами осуществлялась с помощью U-критерия Манна-Уитни

Эмпирическая база. В исследовании приняло участие 56 детей старшего дошкольного возраста, посещающих старшие подготовительные группы детского сада. Возраст дошкольников 6,5 лет. Дети случайным образом были распределены в контрольную и экспериментальную группы по 28 человек.

Процедура исследования. Перед началом исследования дети обеих групп были продиагностированы. Затем в течение двух месяцев с экспериментальной группой психолог занимался 2 раз в неделю по 1 часу по программе развития эмоциональной сферы, с детьми контрольной группы в данное время проводились занятия по музыке. После окончания программы вновь была проведена диагностика.

Результаты. Сравнение различий в разностях между экспериментальной и контрольной группами после формирующего эксперимента с помощью U — критерия Манна — Уитни показало, что после проведения формирующего эксперимента в экспериментальной группе уменьшились отрицательные выборы другими детьми ($p < 0,01$), увеличился уровень дифференцировки лицевой экспрессии ($p < 0,01$)

Вывод. Проведенные занятия по программе развития эмоциональной сферы дошкольников может признано успешным, так как в результате развивающих занятий у детей улучшилась способность распознавать эмоции по мимике лица, и уменьшилось количество отрицательных социометрических выборов в группе.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

М. П. Дроздова

Сибирский институт управления филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ЭФФЕКТИВНОГО
СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ
СИУ — ФИЛИАЛА РАНХИГС**

В наши дни эффективное функционирование организации зависит от того, какой руководитель стоит во главе и какой стиль управления он использует. Поэтому целью нашего исследования стало изучение методов диагностики эффективного стиля управления студентов СИУ филиала РАНХиГС.

Для достижения цели решались следующие задачи:

1. Изучить профессиональные стандарты в области менеджмента.
2. Провести диагностику стилей управления.
3. Изучить стили успешных представителей профессий

Гипотеза исследования: для будущей деятельности студентов направлений подготовки Сибирского института управления будут эффективны стили производителя и администратора.

Под стилем управления мы понимаем манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным ¹И. Адизес выделяет 4 стиля управления: производитель, интегратор, администратор и предприниматель. ²

Взяв за основу его теорию и изучив профессиональные стандарты мы предположили какой стиль управления будет наиболее эффективен для студентов управленческих специальностей.

Итак, исходя из будущих должностных обязанностей государственного и муниципального служащего для студентов данного направления будет эффективен стиль производителя. Ведь для стилия производителя необходимо справляться с ежедневной рутинной работой, проводить в жизнь свою политическую и стратегическую линию.

Для студентов, обучающихся по направлениям «Управление персоналом» и «Менеджмент» будет эффективным стили администратора. Для стилия администратора главное — организовывать систему планирования и контроля, оценивать результаты, брать на себя ответственность за подчиненных.

¹ Гольдштейн Г. Я. Основы менеджмента. — Таганрог: ТРТУ, 2003. — с.55

² Адизес И. Стили менеджмента: эффективные и неэффективные. — М: Альпина-Паблишер, 2013. — с. 30-35

Тестирование студентов управленческих направлений подготовки, таких как «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом» и Менеджмент СИУ филиала РАНХиГС показало распределение стилей управления в процентном соотношении (см. таблицу 1).

Таблица 1

Соотношение стилей работы студентов факультета ГМУ (в %)

Направление подготовки	Производитель	Интегратор	Администратор	Предприниматель
ГМУ	35	30	20	15
УП	25	20	30	25
Менеджмент	20	15	35	30

Таким образом, можно сделать вывод о том, что наши предположения и мнение самих студентов об их эффективных стилях управления оказались схожими. Для студентов управленческих специальностей будут эффективными стили управления производителя и администратора, что полностью соотносится с их будущими должностными обязанностями.

В заключении хотелось бы сказать о том, что методика И. Адизеса является универсальным методом диагностики эффективного стиля управления. Для каждого успешного руководителя очень важно знать, какой стиль будет эффективен именно для него в конкретной организации.

*Научный руководитель — канд. психол. наук, доцент
И. В. Доронина*

Г. С. Дудик

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

РЕЗУЛЬТАТЫ ЕГЭ КАК ПРЕДИКТОР УСПЕШНОСТИ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

В современном обществе ведется активный поиск предикторов успешности обучения в высшем учебном заведении, т. к. известно, что учебная успешность является составной частью профессиональной успешности.¹

Наше исследование направлено на изучение связи результатов ЕГЭ с показателями успешного обучения в вузе, т. е. на выяснение могут ли быть результаты ЕГЭ информативны в качестве такого предиктора.

Методы и методики: были использованы результаты единого государственного экзамена при поступлении и результаты академической успеваемости студентов за время обучения в вузе, оценка значимости различий осуществлялась с помощью t-критерия Стьюдента для несвязанных выборок.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе Сибирского института управления — филиала РАНХиГС г. Новосибирска, в нем приняли участие 323 студентов, в том числе с отличием окончили 48 человек, отчислено — 28 человек.

Результаты и обсуждение. В ходе исследования были обнаружены значимые различия между группой студентов, закончивших вуз, с отличием от других групп студентов по всем предметам вошедшим в ЕГЭ, а также по суммарному показателю ЕГЭ (все отличие значимы на уровне $p < 0,0001$).

Выводы. Показатели единого государственного экзамена могут быть использованы в качестве предиктора успешности обучения в высшем учебном заведении.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

¹ Качество психологического образования: единство теории и практики: коллективная монография/Под ред. Л. И. Боровикова, Д. К. Войтюка — Новосибирск. Изд-во НИПКиПРО. 2013 — с. 249

К. А. Елгина

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРОЛЬ КАК МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ

Сегодня одним из основных дискурсов политической и экономической жизни становится разговор о прогрессирующем процессе модернизации общества. Перестройка основных экономических и политических базисов приводит к переменам в общественной среде и обнажает скрытые до этого момента проблемы. Одной из таких проблем становится социальный контроль.

Практически с момента своего появления социальный контроль понимается как способ публичного воздействия общества в лице общественности на личность с целью регуляции ее поведения и приведения его в соответствие с общепринятыми в данной общности нормами. В этом ключе о социальном контроле первыми заговорили американские социологи Э. Росс и Р. Парк. Это определение очень верно демонстрирует нам основную функцию социального контроля, однако, нам видится, что сущностная глубина этого понятия восходит очень далеко, к истокам формирования человечества как разумного вида.

Исторический процесс формирования норм социального контроля не может быть однозначно охарактеризован, он носит глубинные формы и содержит в себе глубочайшие корни сохранения человечества как вида живой природы и объекта социальной действительности. Нормы социального контроля возникают в доисторический период первобытного общества, приблизительно до 3000 года до н. э. и имеют своей основой, формирующиеся в этот период социальные стереотипы и ритуалы.

В этот период человечество находится в очень близком, практически пограничном состоянии с животным миром и, опираясь на этот факт, мы можем наиболее явно зафиксировать, что внутри «звериного сообщества» также как и внутри человеческого, присутствуют традиционализм, нормы и контроль.

Отдавая отчет тому, что нормы социального общежития проявляют свое существование у самых истоков развития человеческой цивилизации, автор предполагает, что стабильное функционирование социальной системы невозможно без отлаженной структуры социального контроля.

Оборотной стороной социального контроля является социальная аномия — процесс прогрессирующей безнормности. Одновременно с

этим социальная аномия представляет собой ослабление социального контроля, она является следствием отказа от норм морали, сформированных в советский период, и отсутствия апробированных нововведенных нравственных рамок внутри современного общества.

Ежедневно мы сталкиваемся с проблемой отсутствия новых норм социального контроля, адекватных современному социально-экономическому этапу развития России. В новых условиях социальный контроль обретает иную форму: то, что в советское время было совершенно недопустимым, отвергаемым нормами общественной морали, в настоящее время уже не вызывает отторжения в широких слоях населения. Социальный контроль утратил свою жесткость, функцию регулирования общественного порядка.

Таким образом, проявления социальной аномии мы видим повсеместно, начиная с семьи, которая все чаще не отвечает своему изначальному призванию — осуществлению процесса воспитания и социализации личности, заканчивая более широкими общественными сферами и бытовыми вопросами. Среди них набившие уже оскомину проблемы коррупции, спекуляции, сплетен, распускаемых, в том числе и объектами сплетен, с целью привлечь к себе внимание. Примеры можно перечислять бесконечно.

Состояние социальной аномии приводит к застою в общественном развитии. Формы социального контроля приобретают агрессивный характер по социальному, национально-расовому, религиозному признакам.

Четко определенное содержание норм социального контроля — залог стабильности общества. Социальный контроль стоит у его истоков и позволяет общественной системе сохранять свою целостность, не исключая её самобытности.

В настоящих условиях невозможно ожидать, что процесс формирования сильного и устойчивого ценностно-нормативного ряда социального контроля в Российской Федерации пройдет быстро и безболезненно. Безусловная неизбежность затяжного процесса поиска новых форм социальной жизни, связана с приобретением устойчивости и определенности в политических и экономических основах российской государственности.

Дать оценку степени трансформации понятия «социальный контроль» и его значимости в сознании граждан позволило применение одного из важнейших методов социологического исследования — глубинного интервью. Опрос был направлен на анализ норм, ценностей и смыслов, претерпевших изменения в периоды: с 60-х годов XX века до 90-х и 10-х годов XXI века. В опросе участвовали представители раз-

личных слоев населения, структурированных по нескольким кластерам, формируемым по возрастным и социально-статусным признакам.

Становится очевидным, что социальный контроль как саморегуляция общественных отношений, в следствии глубинных политико-экономических потрясений, произошедших в нашей стране в последние десятилетия, существенно утратил свою регулирующую функцию. Нормы, ценности доминирующие в нашем обществе в предшествующее десятилетие уже не являются фактором обеспечивающим социальную стабильность. В этих условиях мы видим, что всё большую роль начинает играть государственное регулирование, усиливается централизация власти, появляются нормативные правовые акты, касающиеся тех сфер, которые в прошлом регулировались социальными нормами, традициями, ритуалами. Государство постепенно берет на себя несвойственную ему функцию и как видим не всегда успешно.

Социологические исследования ведущих исследовательских центров России, а также глубинное интервью, проведенное автором, показывают, что в обществе назрела потребность возврата к тем ценностям, которые лежали в основе общественных отношений в предыдущий исторический период. Лозунг, заключенный в словах песни «Раньше думай о Родине, а потом о себе» не вызывавший ни у кого сомнения в его справедливости, сегодня вновь становится востребованным. Об этом говорят массовые обращения к органам власти прекратить пропаганду насилия, разврата, обмана, которые до сих пор внушаются населению через средства массовой информации, интернет, и особенно молодому поколению, как образцы успешной жизни.

Возникает угроза самому существованию человека. Когда рушится семья, когда нормой жизни становятся добрачные и внебрачные половые связи и со стороны общества это явление воспринимается как норма, можно сказать, ослабевает инстинкт самосохранения. Настоятельной потребностью для современной России является здоровое общество. Остановить нравственный распад может только жесткий социальный контроль общества за самим собой.

*Научный руководитель — д-р социол. наук, профессор
А. В. Новокрещёнов*

Ю. С. Еременко

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТЕРАПЕВТИЧЕСКИХ ТРЕНИНГОВЫХ ЗАНЯТИЙ

В составе профессионального обучения психологов всё большее место занимают методы активного социально-психологического обучения.¹ Однако в связи с этим встает вопрос о том, каким образом оценивать результаты освоения программы обучаемыми, кроме того это упирается в общую для практической психологии проблему — оценки эффективности тренинговых занятий. С. И. Макшанов определяет тренинг как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации, т. е. центральной категорией здесь выступает категория *изменения*.² Исходя из этого, мы можем говорить о том, что эффективность терапевтических тренинговых занятий определяется, тем: состоялись ли заданные изменения или нет. В нашем исследовании в продолжении исследования³ мы проверяли гипотезу о влиянии тренинговых занятий на функциональное и эмоциональное состояние участников.

Методы и методики: для контроля экспериментального эффекта испытуемым предлагалось соотнести свое состояние с определенной оценкой на шкале теста САН, разработанного сотрудниками Московского медицинского института имени И. М. Сеченова: В. А. Доскиным, Н. А. Лаврентьевой, М. П. Мирошниковым и В. Б. Шарай и теста «Рельеф психического состояния личности» А. О. Прохорова.

¹ Плотников С. Г., Методы активного социально-психологического обучения: учебно-методическое пособие. / С. Г. Плотников. — Н.: НВВКУ (ВИ), 2010. — 288 с.

² Плотников С. Г., Активное социально-психологическое обучение психологов: теория и методы: учебно-методическое пособие. / С. Г. Плотников, Д. К. Войтук, Е. А. Карпикова — Н.: Филиал МПГУ в г. Новосибирске, 2011. — 34с.

³ Плотников С. Г., Влияние духовно-энергетических технологий осознания на трансформацию системы ценностных ориентаций / С. Г. Плотников, А. И. Бабина, Р. И. Ласточкин, А. А. Татарова // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии /Сб. ст. по материалам XLVI междунар. науч. — практ. конф. № 11 (46). Новосибирск: Изд. «СИБАК», 2014. с.187-191

Для оценки достоверности сдвига в значениях исследуемого признака T-критерий Вилкоксона.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе МКУ центр «Родник», основной отдел «Алиса» г. Новосибирска, в нем приняли участие 16 человек, проходивших 2-х-дневный терапевтический тренинг.

Процедура исследования. В ходе эксперимента, построенного по доэкспериментальному плану с предварительным и итоговым тестированием на одной группе в качестве экспериментального воздействия, использовался терапевтический тренинг гуманистической терапевтической модальности.

Результаты и обсуждение. В нашем исследовании были выявлены положительные изменения в шкалах теста САН: самочувствие ($p=0,0023$) и активности ($p=0,0078$). В шкале настроение сдвига между медианами выборок не обнаружено ($p=0,122$). В тесте «Рельеф психического состояния личности» были отмечены положительные сдвиги в шкалах психические процессы ($p<0,0001$), физиологические реакции ($p=0,0026$), переживания ($p=0,0045$) и поведение ($p=0,0003$).

Выводы. В ходе эксперимента было выявлено, что у участвующих в терапевтическом тренинге людей положительно изменились как функциональное, так и эмоциональное состояние, что может быть свидетельством эффективности терапевтических интервенций.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

У. С. Зайцева

Кемеровский государственный университет, г. Кемерово

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПОЛИТИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА В СОВЕТСКИЙ И ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОДЫ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА КЕМЕРОВО)

Актуальным направлением качественных исследований в социологии является проблема формирования и трансформации политического пространства, в том числе визуальных маркеров власти.

Французский социолог П. Бурдьё трактует социальное пространство как символическую сферу, представляющую собой поле, в котором с помощью занимаемых позиций осуществляется социальные распознавания. С точки зрения сетевого подхода (М. Кастельс) политическое пространство — это пространство потоков, которое надстраивается над физическим пространством.

Политическое пространство обладает рядом особенностей, такими как: *связь с территориальной локализацией* (пространственная протяженность политических процессов предполагает физическое измерение), *неоднородность по структуре* (какой-либо политический лидер или политическая идея может оказывать разные степени воздействия на объект) и *многомерность* (положение актора в пространстве может быть проинтерпретировано с разных углов зрения, в зависимости от условий).

Для проведения анализа политического пространства советского и постсоветского периодов были использованы фотографии города Кемерово 1960-1990 годов, взятые из базы данных фотофонда ГКУ КО «Государственного Архива Кемеровской области».

Как способ воздействия на общественное сознание в Советском Союзе активно использовались технологии, предполагающие зрительное воздействие. Символика, в той или иной степени отражающая коммунистические идеи, выполняла функцию социальной рекламы, которая была призвана стимулировать социальную активность масс. Основными ресурсами распространения коммунистических ценностей были плакаты на фасадах зданий, освящение дорог, крыши домов и т. д.

Наравне со зрительными образами, особую функцию воздействия на массы выполняли политические лозунги («Имя и дело Ленина —

бессмертны», «Слава КПСС» и т. д.), которые также присутствовали на фасадах зданий в виде плакатов, освящения или кованных профилей.

Особое значение приобретала символика красного и алого цветов: красные звёзды, красные фоны плакатов и т. д. Красный цвет, воздействуя на психологию восприятия человека, выполнял функцию сигнализации в сознании чувства единства, отчасти он олицетворял кровь угнетённых классов, пролитой в борьбе за освобождение.

Происходил процесс активного конструирования политического пространства за счёт средств визуализации. Сама визуализация выступала инструментом формирования общественного сознания.

Для постсоветского социально-политического пространства города в целом характерно: отсутствие политической символики, провозглашающей однопартийную систему и ценности единственно верной идеологии; отсутствие прямых идеологических и политических призывов в виде плакатов и лозунгов (акцентирование внимания населения на продуктах маркетинговой и рекламной деятельности); территориальная наполненность зонами досуга (кафе, торговые центры и т. д.); многообразие цветовой гаммы, использование различных цветов, от части ассоциирующихся с конкретными организациями.

Что касается современного политического пространства города, то можно выделить следующие особенности: визуализация как инструмент воздействия на сознание жителей используется в политике в зависимости от сложившейся социально-политической ситуации (например, перед выборами); за счёт распространения информационно-коммуникативных технологий происходит виртуализация политического пространства.

Кроме того, в современном социально-политическом пространстве частично сохранились «видимые» культурные следы (рудименты) напомянавшие о советском периоде: конструкции домов и архитектурных сооружений отсылают нас к политике Советского Союза, памятник В. И. Ленину, название улиц и площадей (площадь Советов) и т. д.

Таким образом, в постсоветском политическом пространстве города заметно сократилось число зримых образов власти. Современная визуализация политического пространства носит больше ситуативный характер; наблюдается тенденция к виртуализации публичной политики.

*Научный руководитель — доцент, канд. социол. наук
Е. А. Маженина*

С. Г. Ивлева

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЖИЗНЕННОГО ВЫБОРА СТАРШЕКЛАССНИКОВ

В современной психологии часто уделяется внимание особенностям и скорости взросления подростков, и особенностям их профессионального выбора¹. Эта проблематика изучалась и в г. Новосибирске, так, например, описывались представления старшеклассников с ограниченными возможностями о своей профессиональной и жизненной перспективе². В нашем исследовании мы проверяли гипотезу о сдвиге периода взросления и соответствующем отдалении значимых жизненных событий.

Методы и методики: для сравнения ожиданий старшеклассников использовался социологический опрос.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе выборок 2015 и 2005 годов.

Процедура исследования. Было проведено социологическое исследование учащихся 11х классов Аэрокосмического лицея им. Ю. В. Кондратюка, г. Новосибирска (18 юношей и 12 девушек).

Результаты и обсуждение. Полученные в результате социологического опроса результаты существенно отличались от результатов, полученных в исследовании на старшеклассниках³ 2005 года. В ходе

¹ Плотников, С. Г., Выраженность профессионального выбора и профессиональные склонности современных старшеклассников / С. Г. Плотников // Психолого-педагогическое обеспечение инновационных процессов в образовании [Текст]: материалы Всероссийской научно-практической конференции, 12-14 ноября 2007г, г. Новосибирск: в 2 ч., — Новосибирск: Издательство НИПКиПРО, 2007. — Ч. I. — с. 286

² Агавелян Р. О., Изучение профессионального и жизненного самоопределения подростков с ограниченными возможностями в городе Новосибирске: Методические рекомендации / Р. О. Агавелян, Н. Б. Мигулина, С. Г. Плотников. — Н.: изд-во НИПКиПРО, 2006. — 42 с.

³ Плотников, С. Г., Оценивание современными старшеклассниками своей профессиональной и жизненной перспективы / С. Г. Плотников // Социокультурные проблемы современного человека: сборник материалов III международной научно-практической конференции, г. Новосибирск, (22-26 апреля 2008г.) / под ред. О. А. Шамшиковой, Н. Я. Большуновой. — Новосибирск: Издательство НПУ, 2009. — Ч. III. — 550с. — с. 82-86

сравнительного анализа выяснилось, что возраст, в котором старшеклассники ожидают осуществления жизненных событий, возрос в среднем на два с половиной года. Старшеклассники 2015 года намерены значимо позже вступать в брак ($t=2,50$ при $p<0,05$) и предполагают, что первый ребенок у них появиться тоже позже ($t=2,85$ при $p<0,01$), чем старшеклассники 2005 года. Кроме того, современные одиннадцатиклассники предполагают, что и достаточный для себя заработок они получают в значительно более позднем возрасте, чем одиннадцатиклассники десять лет назад ($t=3,57$ при $p<0,001$)

Выводы.

– Представления о своем будущем у современных старшеклассников существенно изменились

– У современных старшеклассников еще более высокие запросы к своему будущему социальному и финансовому статусу чем у старшеклассников 10 лет назад.

– Старшеклассники 2015 предполагают наступление большинства жизненных событий позже, чем старшеклассники 2005.

– Девушки ожидают наступление значимых событий в более раннем возрасте, чем юноши — но и здесь сохранилась тенденция на увеличение возраста.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

Ю. Б. Исакова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

СВЯЗЬ АКАДЕМИЧЕСКОЙ УСПЕВАЕМОСТИ С ОБРАЗНОЙ И ВЕРБАЛЬНОЙ КРЕАТИВНОСТЬЮ

В мире проведено множество исследований, посвященных установлению отношений между успеваемостью в школе и психометрическим интеллектом, и с каждым годом их число возрастает. Работ, посвященных связи школьных оценок с уровнем креативности значительно меньше, видимо из-за того, что эта связь менее однозначна¹. В нашем исследовании мы проверяли гипотезу о связи показателя академической успеваемости с уровнем креативности.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе школ г. Новосибирска в нем приняли участие 50 школьников 6 — 8 классов.

Испытуемые выполняли образную и вербальную батареи теста Э. П. Торренса, затем результаты теста сравнили со средним значением их годовых оценок по всем предметам.

В нашем исследовании обнаружено, что средний балл успеваемости положительно связан как с показателем невербальной беглости ($R_{xy} = 0,55$ при $p < 0,01$), так и с показателем вербальной беглости ($R_{xy} = 0,42$ где $p < 0,01$), т. е. чем больше вариантов творчески генерирует ребенок, тем выше показатель его успеваемости.

Выводы. Установленные результаты позволяют утверждать, что, чем выше показатель креативности, тем выше успеваемость, что ставит несколько под сомнение теорию Дж. Рензулли о двух видах одаренности: школьной и творчески продуктивной.²

Научный руководитель — С. Т. Плотников

¹ Синенко В. Я., Раннее выявление одаренности у детей / В. Я. Синенко, С. Г. Плотников, А да Круш Сампайу. — Н. Изд-во НИПКиПРО. 2012 — 18 с.

² Плотников, С. Г., Одаренность: Современные зарубежные подходы и модели / С. Г. Плотников // Сибирский учитель: научно-методический журнал. — Н.: 2009. — № 6. С. 29

М. П. Камышева

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ПОКАЗАТЕЛЯМИ ОПЕРАТИВНОЙ ПАМЯТИ И УСПЕШНОСТИ ОКОНЧАНИЯ ВУЗА

В настоящее время не редко высказываются мнения о снижении качества высшего образования.¹ В связи с этим ведется активный поиск предикторов успешности обучения в высшем учебном заведении, т. к. известно, что учебная успешность является составной частью профессиональной успешности,² а в качестве важного предиктора успешной профессиональной деятельности ставят психологическую готовность к ней.³ Наше исследование отвечает на вопрос, может ли быть предиктором успешного обучения и окончания вуза студентом его показатель оперативной памяти.

Методы и методики: для выявления показателей оперативной памяти использовался тест, встроенный в ППП «Практика» МГУ, а для оценки определения успешности окончания использовались результаты итоговой аттестации студентов. Для оценки различий между группами использовался критерий t-Стьюдента для несвязанных выборок, для оценки значимости связи между показателями использовался коэффициент линейной корреляции К. Пирсона.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе Сибирского института управления — филиала РАНХиГС г. Новосибирска, в нем приняли участие 294 студента, в том числе с отличием окончило 37 человек, отчислено — 28 человек.

¹ Войтюк Д. К., Качество психологического образования: рефлексия проблем профессиональной подготовки психологов: монография. / Д. К. Войтюк, С. Г. Плотников, А. да Круш Сампайу — Н. Изд-во НИПКиПРО. 2013 — с. 3

² Качество психологического образования: единство теории и практики: коллективная монография/ Под ред. Л. И. Боровикова, Д. К. Войтюка — Новосибирск. Изд-во НИПКиПРО. 2013 — с. 249

³ Войтюк Д. К., Рефлексивная оценка проблем профессиональной подготовки психологов в системе ценностей психологического образования / Д. К. Войтюк, С. Г. Плотников, А. да Круш Сампайу // Качество психологического образования: единство теории и практики: коллективная монография/ Под ред. Л. И. Боровикова, Д. К. Войтюка — Новосибирск. Изд-во НИПКиПРО. 2013 — с. 17.

Процедура исследования. В ходе корреляционного исследования производилась оценка различий показателей оперативной памяти у групп с разной академической успешностью, отдельно в группе закончивших институт с отличием, оценили связь между показателями оперативной памяти и процентом четверок в приложении к диплому.

Результаты и обсуждение. Парное сравнение трех указанных групп студентов между собой не обнаружило значимые различия в показателях оперативной памяти. Кроме того, внутри выборки студентов, окончивших вуз с красным дипломом, нами не обнаружено значимых корреляционных связей с количеством и процентом четверок и показателями оперативной памяти.

Выводы. В нашем исследовании не была обнаружена связь между показателями оперативной памяти и успешностью окончания вуза, то есть высокие показатели оперативной памяти не могут являться предиктором успешности обучения в высшем учебном заведении.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

Н. С. Караева, О. А. Широчкина

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ТВОРЧЕСКОЕ ВОЗРОЖДЕНИЕ — ОСНОВА УСПЕШНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В современном мире становится необходимым качественно и осознанно проявлять себя, свои способности и быть творческим лидером. Наступает другая эпоха в сфере управления, и рынок труда требует от нового поколения иных навыков и компетенций, нежели несколько лет назад! Креативное мышление, творческий подход — важные составляющие для современного лидера.

Можно ли научиться креативности или она нам дана с рождения?! Злободневный вопрос, на который давно дан обоснованный ответ: созданы мы творцом, а значит в нас заложено творчество. Мы лишь должны любить, уважать, доверять и уделять время и внимание своему творческому ребенку или творческому потенциалу, тогда мы дадим ему право жить, а не существовать внутри себя.

Студенты, приходящие в вузы не умеют креативно мыслить, причиной этого является линейная система образования. В связи с этим становится актуальным создание курса тренингов, в течение которого студенты смогут почувствовать своего творческого ребенка. Каждый способен стать креативным человеком, если разрушит собственные психологические рамки. Мы предположили, что творческое возрождение повысит у студентов мотивацию учиться, развиваться, идти к своей мечте.

Цель данной работы — проведение тренингов для того, чтобы увидеть динамику, как человек воспроизводит в себе творческий потенциал.

Важнейшими задачами являются:

1. сформировать креативное мышление;
2. развить логическое и творческое полушария;
3. показать живые практики на каждый день для развития в себе творческого потенциала.

Для достижения цели авторы работы применяли следующие методы:

1. интегральный коучинг — это целостный метод обучения, который соответствует двухуровневой системе карьерного развития (вертикального и горизонтального развития);

2. методы сопоставления и анализа качественных и количественных показателей, полученных при наблюдении в течение тренингов;

3. методы интегральной практики, разработанные американским психологом К. Уилбером.

В течение тренингов авторы проанализировали с помощью обратной связи и наблюдения особенности мышления студентов. Во-первых, линейное образование повлияло на формирование бинарного мышления. Для расширения сознания авторы использовали различные практики интегральной жизни, действовавшие на развитие собственного нелинейного творческого пространства. Во-вторых, современное образование направлено на личностное развитие, но существует не менее важная составляющая чело-века — индивидуальность. Авторы уделяли внимание именно внутреннему духовному миру каждого студента, тем самым направляя фокус внимания на свою индивидуальность, в которой и заключен творческий ребенок. В-третьих, авторы заметили, что групповая работа, где выполняются различные творческие задания и исключен дух соперничества, приводит к истинному сотрудничеству, в том числе и качественному управлению в команде.

Для творческого возрождения авторы предлагают следующие методы:

1. осознание, что внутри каждого человека находится творец;
2. установление контакта или связи со своим внутренним «Я», в том числе со своей творческой индивидуальностью;
3. применение различных практик и игр для развития творческого полушария;
4. ведение творческого дневника для того, чтобы записывать и рисовать собственные достижения, мечты, наблюдения, творческие шаги и др.
5. писать утренние страницы и ходить только со своим творческим ребенком на свидания в различные места.

Таким образом, авторы пришли к выводу, что для успешного управления, где каждый мотивирован на результат, важно активизировать творческий потенциал. Высвобождение себя из психологических рамок повышает уровень качества работы, сотрудничества, осознанности студентов.

*Научный руководитель — канд. психол. наук, доцент
С. Д. Юдина*

А. Е. Ковалькова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ОСОБЕННОСТИ ПЕРЦЕПТИВНЫХ ИЛЛЮЗИЙ У СТУДЕНТОВ С КОГНИТИВНЫМ СТИЛЕМ «ПОЛЕЗАВИСИМОСТЬ-ПОЛЕНЕЗАВИСИМОСТЬ»

В современной психологии всё больший интерес вызывает проблематика процессов оценки и принятия решений, а также различных условий и факторов, влияющих на данные процессы¹. В нашем исследовании мы проверяли гипотезу о связи когнитивного стиля полезависимости/поленезависимости на влияния иллюзии Мюллера-Лайера. Согласно теории полезависимые испытуемые полагаются на внешнее видимое поле, сложно преодолевают его влияние, им необходимо больше времени, чтобы «увидеть» нужную деталь в сложном изображении. Другие испытуемые, напротив, контролируют влияние зрительных впечатлений, опираясь на некоторые внутренние критерии, преодолевают влияние видимого поля легко, быстрее находят деталь в сложном изображении (это явление получило название поленезависимости)².

Методы и методики: оценка иллюзии осуществлялась по методу ММИ, а для определения когнитивного стиля использовался тест Готтшальдта. Для оценки значимости различий использовалась линейная корреляция Пирсона и t-критерий Стьюдента для двух несвязанных выборок.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе вуза СИУ-РАНХиГС г. Новосибирска, в нем приняли участие 79 студентов экспериментальная группа — 79 человека (средний возраст 19,5 года).

Процедура исследования. С интервалами в две секунды. Испытуемым были предъявлены 400 стимульных пар, в каждой из которых

¹ Плотников С. Г., Влияние мотивации одобрения на выраженность когнитивных иллюзий при вынесении оценки у студентов-психологов / Плотников С. Г., Бронникова Д. В. // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения: сборник материалов XL Международной научно-практической конференции / Под общ. ред. С. С. Чернова. — Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2014. — С.11-16

² Холодная М. А., Когнитивные стили. О природе индивидуального ума/Холодная М. А.// 2-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 384 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»).

соотношение длин отрезков было различным. В ответ на каждое предъявление они должны были нажать одну из трех кнопок на цифровой клавиатуре справа, а именно: 1 или < — если левая линия кажется длиннее правой; 2 или стрелку вниз — если не можете принять решение; 3 или > — если правая линия кажется длиннее левой.¹ После выполнения эксперимента испытуемые выполняли тест Готтшальдта.

Результаты и обсуждение. Не обнаружено значимых корреляционных связей между показателями теста Готтшальдта и пороговыми показателями. После чего группа была разбита на две подгруппы «Полезависимые» и «Полезависимые» и эти две группы сравнивали по пороговым показателям. Было обнаружено единственное статистически значимое различие ($p=0,006$), что у полезависимых верхний порог в восходящих рядах ниже, чем у полезависимых, установленный факт может говорить о том, что полезависимые менее подвержены систематической ошибке привыкания, быстрее опознают различия между стимулами.

Выводы. 1. В исследовании не выявлено влияния особенностей перцептивных иллюзий у студентов с разными когнитивными стилями. 2. Когнитивный стиль «полезависимость/полезависимость» не влияет на подверженность иллюзии Мюллера-Лайера. 3. Полезависимые испытуемые менее подвержены систематической ошибке привыкания.

Научный руководитель — С. Т. Плотников

¹ Плотников С. Г., Общий психологический практикум. / С. Г. Плотников, Д. К. Войтюк // Н.: Из-во СибАГС, 2010. — с. 113

М. В. Козырева

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

СВЯЗЬ СТИЛИСТИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СТУДЕНТОВ С ВЫРАЖЕННОСТЬЮ ФЕНОМЕНА «КОГНИТИВНОЙ ЛЕНИ»

В современных психологических исследованиях всё больший интерес вызывает проблема процессов оценки и принятия решений, а также условий и факторов, влияющих на данные процессы.¹ Так, например, описывались психологические особенности испытуемых подверженных такой когнитивной иллюзии как «склонность к подтверждению»², оценивалась связь толерантности к неопределенности с «эффектом игнорирования длительности»³ В нашем исследовании мы проверяли гипотезу о связи стилистических особенностей с выраженностью такого феномена как когнитивная лень.

Для исследования был использован психодиагностический метод реализованный следующими методиками: Шкала «Доверие интуиции» из опросника С. Эпстайна «Рациональный-Опытный» в адаптации Т. В. Корниловой, С. А. Корнилова⁴ и «Мельnbrуский

¹ Плотников, С. Г. Диагностика личностных свойств старшеклассников, опосредствующих процесс принятия решений. / С. Г. Плотников. — Н.: НИПКиПРО, 2005. — 135с.

² Плотников, С. Г. Психологические особенности старшеклассников, подверженных «смещению к подтверждению». / С. Г. Плотников / Тенденции современного образования: состояние и перспектива: Материалы Международной научно-практической конференции, 11-12 мая 2006 года, г. Новосибирск / Новосибирский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования. — Новосибирск: Изд-во НИПКиПРО, 2006. — С.261

³ Плотников С. Г., Связь толерантности к неопределенности у студентов с эффектом «игнорирования длительности» / С. Г. Плотников, Д. В. Бронникова // Научные аспекты современных исследований: сборник статей Международной научно-практической конференции (28 мая 2015 г., г. Уфа). — Уфа: РИО МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2015. — с.326

⁴ Корнилова Т. В., Корнилов С. А. Интуиция, интеллект и личностные свойства (результаты апробации шкал опросника С. Эпстайна) // Психологические исследования. 2013. Т. 6, № 28. С. 5. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 16.10.2015)

опросник принятия решений» в адаптации Т. В. Корниловой¹. Для оценки различий между подгруппами был использован U-Критерий Манна-Уитни.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе ВУЗов города Новосибирска СИУ-РАНХиГС, Новосибирский филиал МПГУ.

В исследовании приняло участие 67 человек — в возрасте от 18 до 35 лет; из них 57 женщины и 10 мужчин. Средний возраст испытуемых — 19,5 лет

Процедура исследования. Испытуемые заполняли опросники, после чего им предлагалось сделать три задачи составляющих тест на когнитивную рефлексию, предложенный Ф. Шейном². После чего мы сравнивали результаты подгруппы решивших две и более задачи из теста Ф. Шейна, с подгруппой испытуемых, которые ни одну задачу не сделали верно.

Обсуждение результатов.

Студенты, показавшие хорошие и отличные результаты, имели более высокие показатели по шкале «использование интуиции». И в данном случае это помогло им справиться с заданиями, не допустив или допустив минимальное количество ошибок.

Выводы: подводя итоги, проведённого нами исследования мы можем говорить о том, что гипотеза нашего исследования нашла подтверждение, студенты, кто больше использует свою интуицию демонстрируют меньшую выраженность такого феномена как «когнитивная лень».

Научный руководитель — С. Г. Плотников

¹ Корнилова Т. В. Мельбурнский опросник принятия решений: русскоязычная адаптация // Психологические исследования. 2013. Т. 6, № 31. С. 4. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 16.10.2015).

² Канеман, Д. Думай медленно — решай быстро: пер. с англ. / Д. Канеман,. — М.: АСТ, 2013. — с.88

И. В. Коробейникова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

СВЯЗЬ СТРАТЕГИЙ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ С СОЦИОМЕТРИЧЕСКИМ СТАТУСОМ У ПОДРОСТКОВ

В современном обществе возрастает число различных напряжений и противоречий между интересами различных групп, между интересами той или иной группы и интересами индивида. Особенно сложно в такой ситуации протекает процесс социализации у подростков, так как переходный возраст сам по себе содержит массу предпосылок к увеличению конфликтности. В данном исследовании мы изучаем связь между предпочитаемой стратегией поведения в конфликте и социометрическим статусом подростка.

В исследовании приняли участие учащиеся 8-х классов — 45 человек (29 мальчиков, 16 девочек).

Методы и методики. Для диагностики стратегий поведения в конфликте был использован тест Томаса, социометрический статус определялся с помощью процедуры социометрии. Достоверность различий между группами определялась с помощью *t*-Стьюдента для несвязанных выборок.

Результаты и обсуждение. «Звезды» отличаются тем, что они значительно реже прибегают к такой стратегии как приспособление, их отличие по данной шкале от предпочитаемых достоверно на уровне $p < 0,05$ $t = 2,75$, а от пренебрегаемых $p < 0,1$ $t = 1,95$. К сожалению, число отвергаемых среди наших испытуемых недостаточно для того, чтобы сделать однозначные выводы, однако, на уровне тенденций можно утверждать, что их отличие от «звезд» значительно, особенно по таким шкалам как соперничество ($p < 0,05$) и компромисс ($p < 0,07$) — «звезды» по сравнению с отвергаемыми значительно более склонны к соперничеству и к компромиссу, а отвергаемые более всего склонны к такой стратегии как избегание, хотя их отличие от «звезд» по данной шкале статистически незначимо.

Вывод. Подростки с различным социометрическим статусом предпочитают разные стратегии поведения в конфликте.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

Ю. П. Котенёва

*Новосибирский государственный технический университет,
г. Новосибирск*

СТРАТЕГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО РАЗНЫМ ПРОФИЛЯМ НАПРАВЛЕНИЯ «МЕНЕДЖМЕНТ»

Трудоизбыточная конъюнктура рынка труда по экономическим направлениям подготовки, обуславливает необходимость изменения способов выхода выпускников вуза на рынок и последующего закрепления в профессии. Опыт работы является ключевым критерием в принятии решения о трудоустройстве выпускника. Признается, что сдвинулись сроки выхода на рынок молодых специалистов и фиксируется тенденция смены последовательных траекторий профессионального становления (обучение, а затем работа) на параллельные (обучение-работа-обучение). Так, по оценкам С. Рощина, В. Рудакова, более 70 % обучающихся, начиная с третьего курса трудоустроены¹. В многочисленных исследованиях анализируются способы трудоустройства обучающихся разных направлений подготовки², разных вузов.

Ввод практики распределения студентов по профилям обучения, обозначает необходимость анализа стратегии трудоустройства обучающихся по близким направлениям подготовки. Требуется проверка гипотезы об отсутствии (наличии) значимых различий в стратегиях трудоустройства выпускников, обучающихся по родственным направлениям.

Проверка гипотезы осуществлялась на эмпирических данных опроса обучающихся по направлению «Менеджмент» в рамках профилей — «Менеджмент организации», «Финансовый менеджмент», «Маркетинг» факультета бизнеса НГТУ. Сформирована репрезента-

¹С. Ю. Рощин, В. Н. Рудаков, Совмещение учебы и работы студентами российских вузов, экспертный сайт Высшей школы экономики [<http://vo.hse.ru/data/2014/06/28/1308782269/Roshchin-Rudakov.pdf>], дата обращения: 17.10.2015

²А. А. Борисова, Прогнозирование конкурентоспособного профильного трудоустройства выпускников вузов // Университетское Управление: практика и анализ. — 2015. — № 2. — С. 85-93.

Л. Г. Миляева, Анализ конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений Алт. гос. техн. ун-та, БТИ. — Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2009.

тивная выборка, достигнута 95 % достоверность результатов. Инструментарием сбора информации являлась анкета, содержащая 26 вопросов. Сбор данных осуществлялся с использованием онлайн сервиса проведения опросов iAnketa.ru.

Охарактеризуем полученные результаты. Большая часть студентов, обучающихся на четвертом курсе, совмещают учёбу с работой. Движущие мотивы к совмещению различаются. Так, будущие менеджеры ориентируются на формирование устойчивых связей и приобретение опыта работы. В то время как маркетологи называют доминирующим мотивом «материальное обеспечение» и «наработку практического опыта». Лишь, у половины обучающихся, текущая работа связана с получаемой специальностью.

Специфика профессиональной деятельности в области маркетинга накладывает ограничения на формы занятости: 86 % не официально трудоустроены. Работодатели, трудоустраивающие менеджеров и маркетологов, часто предоставляют возможность работать по гибкому графику. Для будущих «финансистов» такая возможность предоставляется реже.

Уровень заработной платы специалистов по рассматриваемым направлениям подготовки различается. Такая широкая специализация как менеджмент, чаще позволяет устроиться на работу с высокой оплатой труда (до 40 000 — 50 000 рублей). Верхняя граница заработных плат «маркетологов» и «финансистов» ограничена 20 000 рублями.

Исследование не выявило различий в каналах поиска работы. Наиболее результативными для всех студентов являются следующие каналы: рабочие сайты, ближайшее окружение и ярмарки вакансий.

Таким образом, поставленная гипотеза не нашла полного подтверждения. Выявлены значимые различия в стратегиях поиска работы у студентов, обучающихся в рамках одного направления, но по разным профилям.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
А. А. Борисова*

Д. С. Кулешова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ОЦЕНКА РЕТЕСТОВОЙ НАДЕЖНОСТИ ОБРАЗНОЙ БАТАРЕИ ТЕСТА КРЕАТИВНОСТИ ТОРРЕНСА

В современной психологии всё больше вызывает интерес проблематика развития одаренности детей их творческого и креативного мышления.¹

Отмечается роль таких метакогнитивных способностей как различение верных и тупиковых направлений решения, предчувствовать близость ответа.²

Для того чтобы развивать данные качества, необходимо производить их диагностику. Наиболее известная методика для этого является тест Торренса. Основными шкалами в батарее образной креативности в методике Е. П. Торренса являются оригинальность, беглость, разработанность, абстрактность названия, сопротивление к замыканию. Для того чтобы производить качественную оценку необходимо быть уверенным в стабильности диагностического инструментария, поэтому целью нашего исследования является определения ретестовой надежности шкал образной батареи теста Торренса.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на детях 3-4 классов, выборка из 47 человек (мальчиков-26; девочек-21). Тестирования проводились в сентябре 2014 и через год в сентябре 2015 годах. Связь между шкалами оценивалась с помощью корреляции Спирмена расчет, которого производился в программе «Stadia».

Результаты и обсуждение. Полученные в нашем исследовании значения корреляционной связи тест-ретест больше, чем 0.6 получились только по шкале «Беглость». По таким шкалам как «Разработанность» ($r=0.26$) и «Абстрактность» ($r=0.25$) обнаружена зна-

¹ Плотников, С. Г., Одаренность: Современные зарубежные подходы и модели / С. Г. Плотников // Сибирский учитель: научно-методический журнал. — Н.: 2009. — № 6. С. 25

² Николаева Е. И., Соотношение показателей общего и невербального интеллекта и креативности с оценками по предметам у учащихся четвертых классов / Николаева Е. И., Вергунов Е. Г., Плотников С. Г. // Вестник практической психологии образования. 2014, № 3 (40). — с. 106

чима положительная корреляция, но ее недостаточно, чтоб считать результаты по данным шкалам надежными. А между шкалами «Оригинальность», «Сопротивление к замыканию» значимые корреляции не обнаружены.

Вывод: Таким образом, по нашим результатам у теста Торренса единственной шкалой, имеющей удовлетворительную ретестовую надежность, является шкала «Беглость».

Научный руководитель — С. Г. Плотников

А. В. Курдюкова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**ПОДВЕРЖЕННОСТЬ ИЛЛЮЗИИ
МЮЛЛЕРА-ЛАЙЕРА ЛЮДЕЙ
С ИМПУЛЬСИВНЫМ-РЕФЛЕКСИВНЫМ
КОГНИТИВНЫМ СТИЛЕМ**

В современном, все более усложняющемся мире, возрастает зависимость важных решений от оценок, которые делают люди, перед тем как принять то или иное решение.¹ Хорошо известно также, что при вынесении оценок люди подвержены множеству когнитивных и перцептивных иллюзий, например, подвержены иллюзорной корреляции² или «подтверждающему заблуждению»³, поэтому важно исследовать внешние и внутренние условия субъекта, которые могут помочь очищать выносимые оценки от когнитивных и перцептивных искажений. В одном из последних исследований на данную тему обнаружено, что когнитивный стиль «импульсивность-рефлексивность» не связан с подверженностью такому когнитивному искажению как принятие случайной последовательности как неслучайной.⁴

¹ Плотников С. Г., Взаимосвязь когнитивных способностей с качеством экспертного суждения / С. Г. Плотников, К. Е. Каргальцева // Наука. Университет. 2015 Материалы XVI Международной научной конференции 1 апреля 2015 г. — Новосибирск: Новый Сибирский Институт, 2015. — с. 64

² Плотников, С. Г., Выраженность иллюзорной корреляции у студентов-психологов с разным уровнем общих способностей / С. Г. Плотников, В. О. Крупнова // Научные достижения современности: сборник статей Международной научно-практической конференции (03 сентября 2015 г., г. Челябинск). — Уфа: АЭТЕРНА, 2015. — с. 101-103

³ Плотников С. Г., Влияние актуализации мотива одобрения на вероятность появления «смещения к подтверждению» и уверенность в вынесенной оценке / Плотников С. Г., Плаксина Ю. Г., Тимашкова Я. Д. // Наука и современность: сборник статей Международной научно-практической конференции (8 ноября 2014 г, г. Уфа). — Уфа: РИО МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2014. — с.291

⁴ Плотников С. Г., Оценка случайности студентами-психологами с разной рефлексивностью / С. Г. Плотников, К. Е. Федорова // Психология и педагогика: прошлое, настоящее, будущее: сборник статей Международной научно-практической конференции (10 октября 2015 г., г. Челябинск). — Уфа: АЭТЕРНА, 2015. — с. 176

В нашем исследовании мы решили проверить гипотезу о том, что данный стиль не будет также влиять и на подверженность перцептивным иллюзиям, в частности иллюзии Мюллера-Лайера.

Методы и методики: Определение подверженности иллюзии Мюллера-Лайера осуществлялось с помощью метода минимальных изменений,¹ для диагностики импульсивности-рефлексивности был использован тест Когана, обе процедуры реализованы в ППП «Практика», разработанном на факультет психологии МГУ. Для сравнения оценки значимости различий между группами использовался тест t-Стьюдента для несвязанных выборок. Оценка значимости связей производилась с помощью коэффициента линейной корреляции Пирсона.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе СИУ РАНХиГС г. Новосибирска, в нем приняли участие 70 студентов-психологов.

Процедура исследования. В ходе эксперимента, группе студентов было предложено выполнить опыт по оценке иллюзии Мюллера-Лайера. После чего ими был выполнен тест Когана

Результаты и обсуждение. Сравнив пороговые показатели у импульсивных и рефлексивных испытуемых нами обнаружено лишь одно значимое различие — у импульсивных испытуемых оказался выше верхний порог в восходящем ряду ($p < 0,05$), не обнаружено также значимых корреляционных связей между результатами эксперимента и данными теста Когана. Установленные факты не позволяют утверждать, что импульсивность или рефлексивность испытуемых оказывает влияние на их подверженность исследуемой нами перцептивной иллюзии.

Вывод. Когнитивный стиль импульсивность-рефлексивность не связан с подверженностью перцептивной иллюзии Мюллера-Лайера.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

¹ Общий психологический практикум: практикум / сост. С. Г. Плотников, Д. К. Войтюк; под общ. ред. С. Г. Плотникова; СибАГС.— Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2010.— с. 111

М. С. Курипко

*Томский государственный университет систем
управления и радиоэлектроники, г. Томск*

ИССЛЕДОВАНИЕ МНЕНИЯ ЖИТЕЛЕЙ ТОМСКА ПО РАЗВИТИЮ ОБЩЕСТВЕННЫХ ПРОСТРАНСТВ: ЛАГЕРНЫЙ САД (СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ)

Общественные пространства — определенная городская территория, сложившаяся благодаря историческим, культурным, социальным и прочим признакам, созданная для общественного пользования¹. Организация таких мест — это одна из задач органов местного самоуправления на пути развития города и достижения главной цели — создания комфортных условий для проживания населения, направленных на повышение качества жизни.

Городское пространство должно отвечать требованиям времени и ожиданиям жителей. Соответственно, прежде чем предпринимать какие-либо действия в отношении изменения концепции развития той или иной части территории, целесообразно обратиться к изучению общественного настроения и выявлению пожеланий потребителя, в качестве которого выступает рядовой горожанин.

Практика учета позиции жителей в отношении развития общественных пространств посредством проведения социологических опросов была начата в Томске в 2015 году в рамках проведения Совета при мэре города. Являясь важным с разных точек зрения местом, Лагерный сад, как природный парк на правом берегу Томи, на территории которого находится мемориал боевой и трудовой славы томичей, представляется исключительно важной для города зоной. Данные обстоятельства послужили основанием для проведения соответствующего исследования.

Целью исследования — аккумулярование общественного мнения в части оценки текущего состояния и формирования перспективного образа Лагерного сада города Томска как общественного пространства. Опрос был проведен с 09.09.2015 г. по 20.09.2015 г. в виде формализованного интервью, включающего 69 вопросов. Объем выбороч-

¹ Городские общественные пространства [Электронный ресурс]: Официальный портал МО «Город Томск». Режим доступа: <http://admin.tomsk.ru/pgs/3fy>

ной совокупности — 1026 респондентов. Тип выборки — квотная. Контроль выборки осуществлялся по полу и возрасту.

Результаты проведенного социологического исследования показали, что большинство респондентов (91 %) проявляют пассивный интерес к вопросам формирования облика города. Наибольшее количество опрошенных (55 %) до интервьюирования не слышали об общественных пространствах и о работе, проводимой с ними в городе.

Анализ ответов на тему посещаемости верхней террасы Лагерного сада показал стабильную популярность локации (98 % респондентов посещают данное место) вне зависимости от сезона года времени суток. Мотивирующими факторами к посещению для 89 % опрошенных, как выяснилось, являются имеющиеся условия для рекреации и организации досуга. Оценка текущего состояния верхней террасы Лагерного сада показала, что данное место не нуждается в каких-то кардинальных изменениях, а лишь в поддержке текущего уровня существующей инфраструктуры и природной зоны: косметические благоустроительные работы (63 %), модернизация тропиной сети (44 %) и т. п.

Нижняя терраса Лагерного сада также довольно популярное место — 90 % респондентов посещают локацию, но, в отличие от верхней террасы, сезон года оказывает большое влияние на посещение (65 % опрошенных не бывают в зимнее время здесь). В целом нижняя терраса Лагерного сада является более проблемной зоной и нуждается в модернизации: локация характеризуется наличием мощной группы отталкивающих факторов (замусоренность территории — 35 %, недостаточная освещенность в темное время суток — 30 %, недоступность террасы — 23 % ответов). Также оценку «3» по пятибалльной шкале поставили 38 % респондентов уровню обустройства нижней террасы.

На вопрос о том, какие объекты необходимы на территории террасы, 55 % опрошенных ответили «фонари», 40 % — «пункты проката спортивного инвентаря», 28 % — «кафе на воде». Также 57 % респондентов за создание зоны пикника на нижней террасе Лагерного сада. Мнения по поводу установки пунктов общественного питания разделились: 43 % — за стационарные кафе, 43 % — против пунктов питания вообще, 14 % — за ларьки. Такая разрозненность в ответах говорит об отсутствии устоявшегося функционала местности и требует разработки и реализации концепции развития территории.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
А. А. Сидоров*

М. А. Литвяков

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

СВЯЗь ОБЩИХ СПОСОБНОСТЕЙ С ЭВРИСТИКОЙ ДОСТУПНОСТИ

В современной психологии всё больший интерес вызывает проблематика процессов оценки и принятия решений, а также «различных условий и факторов, влияющих на данные процессы»¹.

В нашем исследовании мы проверяли гипотезу о том, что существует связь между общими способностями человека и эвристикой доступности.

Методы и методики: для оценки общих способностей испытуемых применялся тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра². Для проверки подверженности эвристики доступности была взята задача из работы Плауса Скотта³. Для оценки различий между группами использовался t-критерий Стьюдента для несвязанных выборок, а для оценки значимости связей использовался коэффициент линейной корреляции Пирсона.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе вузов г. Новосибирска, в нем приняли участие 77 студентов-психологов.

Процедура исследования. В ходе эксперимента испытуемым предлагалось выполнить задачу из работы Плауса Скотта, затем тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра.

Результаты и обсуждение. В нашем исследовании испытуемым предлагалось решить задачу на эвристику доступности в которой спрашивалось сколько траекторий можно провести через фигуру А и фигуру Б. Далее испытуемым предлагалось сделать тест ТСИ. После чего проводился сравнительный анализ. Сравнивали по показателям ТСИ группу студентов, которая выбрала верный ответ с группой, вы-

¹ Плотников С. Г., Связь толерантности к неопределенности у студентов с эффектом «игнорирования длительности» / С. Г. Плотников, Д. В. Бронникова // Научные аспекты современных исследований: сборник статей Международной научно-практической конференции (28 мая 2015 г., г. Уфа). — Уфа: РИО МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2015. — с.326

² Плотников, С. Г. Диагностика личностных свойств старшеклассников, опосредствующих процесс принятия решений. / С. Г. Плотников. — Н.: НИП-КиПРО, 2005. — с.5

³ Плаус С. Психология оценки и принятия решений / Перевод с англ. — М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1998. — с.17

бравшей неверный. Значимых различий между группами нами не обнаружено.

Затем был проведен корреляционный анализ шкал ТСИ с показателем количества траекторий, проведенных через фигуру А и Б. Обнаружено, что значимых связей общих способностей с количеством траекторий через фигуру Б нет, а вот показатель количества траекторий через фигуру А имеет положительные корреляции с субтестами «Логический отбор» (LS) ($R_{xy} = 0,29$, $p = 0,014$), «Аналогии» (AN) ($R_{xy} = 0,24$, $p = 0,04$), и «Задания на счет» (RA) ($R_{xy} = 0,23$, $p = 0,043$),.

Выводы. 1. В результате нашего исследования было обнаружено, что нет связи между общими способностями и подверженности эвристики доступности. 2. Испытуемые имеющие более высокие логические и математические способности лучше видят менее доступные решения

Научный руководитель — С. Г. Плотников

И. Ф. Литошенко

*Новосибирский государственный аграрный университет,
г. Новосибирск*

ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ МОЛОДЕЖИ

Духовно нравственное воспитание — это один из аспектов воспитания молодежи, формирования ее личности, в том числе нравственных чувств, облика, позиции и его поведение. Сегодня исследования в данной области особенно актуальны, в связи с постоянным реформированием образования и положением института семьи.

В данной работе мы собираемся рассмотреть каким образом духовно-нравственное воспитание понимает философия и конкретно философию образования Фридриха Ницше. Данный философ был нами выбран, как человек, который дает начало множеству философских направлений в XX веке, в т. ч. его идеи были использованы представителями структурализма, постструктурализма, деконструктивизма, экзистенциализма и т. д.

Нашей целью является определить, путем исследования творческого наследия философа, то как он понимал образования и какие проблемы и пути решения он разработал.

Во-первых, Ницше определял образование, как структура выполняющее именно воспитывающую функцию. Настоящее образование, по мнению Ницше, «начинается только в воздушной сфере, которая простирается высоко над миром нужды, борьбы за существование и разных жизненных потребностей»¹

Во-вторых, Фридрих Ницше выделял две тенденции, к которым стремится всякие образовательные учреждения — «Во-первых, стремление к возможно большему расширению и распространению образования, а во-вторых стремление к его ограничению и ослаблению»², каковы цели и мотивы данного стремления? Ответ на этот вопрос мы так же найдем — «Как можно больше знания и образования, отсюда возможно большие размеры производства и потребления, а отсюда возможно большая сумма счастья — так приблизительно гласит фор-

¹ Ницше Ф., Полное собрание сочинений: В 13 томах. Т. ½: Несвоевременные размышления — Москва: Культурная революция, 2005 — С. 399

² Ницше Ф., Полное собрание сочинений: В 13 томах. Т. ½: Несвоевременные размышления — Москва: Культурная революция, 2005 — С. 358

мула. Здесь цель и результат образования — польза, вернее, нажива, возможно большая денежная прибыль»¹

В-третьих, в связи с проблемами, описанными выше. Ницше находит несколько путей их решения:

1. Объективный — путь изменения самих образовательных учреждений, в этой связи Ницше предлагает в первую очередь ориентировать ученика на изучение собственного языка, следующим ориентиром, после языка, для Ницше является изучение культуры древних греков;

2. Субъективный — изменение отдельной личности. Каждый отдельный ученик должен находить свой ориентир в учителе. Нужно найти «в качестве воспитателя, философа, настоящего философа, которому можно было бы подчиниться без дальнейших размышлений и доверять больше, чем самому себе»².

В-четвертых, Ницше вводит три мерила для оценки образования: «во-первых, его потребностью философии, во-вторых, его художественным инстинктом и, наконец, греческой и римской античностью как воплощенным категорическим императивом всякой культуры»

Так, в связи с вышесказанным, мы должны согласиться, что выдвинутые проблемы все еще актуальны, а главное были выявлены пути преодоления этих проблем, которые можно преодолеть не только реформированием образования, но и отдельными шагами каждой личности.

*Научный руководитель — канд. психол. наук
С. Д. Юдина*

¹ Ницше Ф., Полное собрание сочинений: В 13 томах. Т. ½: Несвоевременные размышления — Москва: Культурная революция, 2005 — С. 358

² Ницше Ф., Полное собрание сочинений: В 13 томах. Т. ½: Несвоевременные размышления — Москва: Культурная революция, 2005 — С. 179

Е. В. Михайлова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**ИЗУЧЕНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ
В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ**

Актуальность исследования вызвана тем, что негативные эмоции не позволяют человеку функционировать в полной степени, они разрушают человека.

Целью работы является тестирование с помощью опросника Басса-Дарки на определение уровня агрессии у студентов экономического факультета.

Задачи:

- 1) Проанализировать результаты теста Басса — Дарки
- 2) на основании результатов, выявить уровень агрессии юношей и девушек

В различных источниках приводятся разные интерпретации определения «агрессия». Все эти определения схожи между собой и показывают, что проявление агрессии несет исключительно негативный характер

В понятие «агрессия» Басса и Дарки включают: физическую агрессию, косвенную агрессию, раздражение, обиду, подозрительность, чувство вины и многое другое. Все они напрямую связаны между собою и негативно влияют на жизнь человека.

Предполагается, что уровень физической агрессии у юношей связан с их социальной ролью защитников, поэтому они готовы применить физическую силу. У женщин преобладает вербальная агрессия, так как они эмоциональнее мужчин, любят поговорить.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод: к сожалению, в настоящее время у людей преобладает патогенное (негативное) мышление, которое может вызывать заболевания различного характера, вести к депрессивному состоянию. Однако, по словам Орлова Ю. М. —доктора психологических наук, выход из сложившейся ситуации существует. Человек может поменять свою модель поведения, применяя саногенное (позитивное) мышление, которое порождает здоровье и благополучие. Решить данную проблему самостоятельно очень сложно ввиду необходимости самодисциплины, помощи квалифицированного специалиста. Я вижу выход из данной ситуации в организации и проведении психологических тренингов по развитию саногенного мышления, способствующих обучению, использованию позитивных аффирмаций, несущих исцеление души и тела.

Научный руководитель — канд. психол. наук С. Д. Юдина

М. А. Моисеева

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ

Психологический климат — это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей.¹

Социальная психология — это отрасль психологии, изучающая поведение людей, обусловленное их взаимодействием между собой.

Нужно обязательно различать понятия «социальное действие» и «социальное взаимодействие».

Социальная активность, которая направлена на других людей является социальным действием.

Обмен социальными действиями уже будет являться социальным взаимодействием.

Существуют два условия социального взаимодействия:

- участники взаимодействия должны обладать психикой и органами чувств, т. е. средствами, позволяющими узнать, что чувствует другой человек, через его действия, мимику, жесты, интонации голоса и т. д.;

- участники взаимодействия должны одинаковым образом выражать свои чувства и мысли, т. е. использовать одни и те же символы самовыражения.²

Таким образом, в каждой группе складываются свои нормы поведения, традиции и обычаи. Также возникают различные отношения, в том числе и нравственности. От этого зависит не только настроение и состояние человека, находясь в коллективе, но и его работоспособность.

Во многом психологический климат зависит от стиля управления руководителя. Для эффективной и продуктивной работы очень важен сплоченный коллектив. Поэтому руководителю необходимо анализировать психологическое состояние коллектива.

¹ Шепель Виктор Максимович — доктор философских наук, профессор Педагогической академии последипломного образования, академик РАЕН, заслуженный деятель науки РФ.

² Американский социолог русского происхождения П. Сорокин

Проблема психологического климата изучалась нами с помощью методик: социометрия, методика САН, методика А. Н. Лутошкина. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что в группе имеются лидеры, аутсайдеры и предпочитаемые.

*Научный руководитель — канд. психол. наук
С. Д. Юдина*

В. И. Нестеренко

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

РАЗЛИЧИЕ В КРЕАТИВНОМ МЫШЛЕНИИ МАЛЬЧИКОВ И ДЕВОЧЕК

В настоящее время очень много внимания уделяется ранней диагностике и развитию творческого мышления детей.¹ В некоторых исследованиях отмечается, что развитие креативности идет диахронически 1 у девочек и мальчиков,² в других, 1 что даже у подростков одного пола в зависимости 1 от их склонностей и способностей могут быть различия по вербальной и невербальной креативности.³ В данном исследовании мы проверяем гипотезу о более развитом творческом мышлении у девочек в отличие, от мальчиков того же возраста.

Методы и методики: для измерения креативного мышления подросткам предлагалось 1 пройти тест ТТСТ Е. Торренса.

Исследование проводилось на базе школ г. Новосибирска, в нём приняли участие 138 подростков: 76 девочек и 62 мальчика (Ср. возраст -13,2 года)

Подростки выполнили тест Е. Торренса: после чего мы сравнили результаты мальчиков и девочек. Нами обнаружено, девочки значительно превосходят мальчиков по показателям образной ($t=4,54$ при $p<0,001$) и вербальной креативности ($t=3,9$ при $p<0,001$).

Научный руководитель — С. Г. Плотников

¹ Синенко В. Я., Раннее выявление одаренности у детей / В. Я. Синенко, С. Г. Плотников, А. Сампайу да Круш — Н.: изд-во НИПКиПРО, 2012. — 88с.

² Плотников С. Г., Различия в латеральной асимметрии и личностных особенностях одаренных подростков /Плотников С. Г., Редингер А. А., Соловьев В. Ю. // Современный взгляд на будущее науки: сборник статей Международной научно-практической конференции (28 октября 2014 г., г. Уфа). — Уфа: РИО МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2014. — с.150

³ Плотников С. Г., Различия в показателях общих способностях и креативности у девочек, с художественными и математическими способностями / С. Г. Плотников, В. А. Бережинская // Проблемы и перспективы развития науки в россии и мире: сборник статей Международной научно-практической конференции (8 октября 2015 г., г. Казань). — Уфа: РИО МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2015. — с.212

Е. В. Орлова

*Новосибирский государственный аграрный университет,
г. Новосибирск*

ПРИЧИНЫ ДЕТСКОЙ ПРЕСТУПНОСТИ

Актуальность исследования вызвана тем, что участились случаи преступлений в возрасте 14-15 лет по статьям: (за убийство «(статья 105 УК РФ)», умышленное причинение тяжкого вреда здоровью «(статья 111 УК РФ)», умышленное причинение средней тяжести вреда здоровью «(статья 112 УК РФ)», похищение человека «(статья 126 УК РФ)», изнасилование «(статья 131 УК РФ)», насильственные действия сексуального характера «(статья 132 УК РФ)», кражу «(статья 158 УК РФ)», грабеж «(статья 161 УК РФ)», разбой «(статья 162 УК РФ)», вымогательство «(статья 163 УК РФ). Актуальность данной темы вызвана еще и тем, что, во-первых, в наше время проблема детской преступности стала одной из важных проблем. Во-вторых, рост числа преступлений происходит повсеместно, и с каждым годом такое явление, как детская преступность, набирает обороты. Возникновению девиантного поведения у детей способствует ряд факторов, с которыми необходимо бороться.

Цель: рассмотрение истоков возникновения проблемы преступности несовершеннолетних; расширение у подростков знаний в сфере уголовного кодекса Российской Федерации и информирование о том, что с 14 лет наступает ответственность за совершенное преступление, информирование подростков в сфере правовых отношений, воспитание правовой культуры.

Задачи: выявить причины возникновения детской преступности, предложить меры профилактики совершения преступления подростками.

Вывод: как свидетельствует статистика, более 70 % преступлений несовершеннолетние совершают в группе, так как подросток может проявить себя только в ней, потому что подросток слишком слаб, чтобы действовать в одиночку. Учитывая неполноту статистической информации (отдельные участники групповых преступлений не привлекаются к уголовной ответственности), можно утверждать, что совершение преступления подростком-одиночкой — скорее исключение, чем правило, но и в таких случаях всегда присутствует воздействие на несовершеннолетнего правонарушителя ближайшего социального окружения, группы за антисоци-

альной направленностью, к которой он принадлежит, принадлежал раньше. Преступность несовершеннолетних в крупных масштабах требует решительных, энергичных и целенаправленных действий.

Особое внимание следует уделить доминирующей в этом возрасте потребности в общении и склонности к группировке. Именно здесь подростки имеют возможность проявить себя и самоутвердиться как личность. По данным психологических исследований участников преступных групп молодежи первоначально объединяло: соседство по дому — 30,4 %, проживание на одной улице — 24,8 %, совместное обучение и работа — 10 %. Их антиобщественная направленность обуславливалась необходимостью удовлетворения потребности в общении при имеющейся узости, ограниченности интересов (их примитивизме), неумении организовать свой досуг, усиливающаяся комплексом объективных причин и затруднениями в нормативном времяпрепровождении. Полнокровное общение со сверстниками в официальной среде для подростков, оказавшихся в психологической изоляции, замещается асоциальным.

*Научный руководитель — канд. психол. наук, доцент
С. Д. Юдина*

А. А. Полищук

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

РАЗЛИЧИЯ В ТЕРМИНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЯХ У ПОДРОСТКОВ РАЗНОГО ПОЛА

Важнейшим вопросом в социализации ребенка является освоение им ценностей того общества, в котором он живет, поэтому вопрос ценностных ориентаций подрастающего поколения привлекает всегда пристальное внимание,¹ изучается связь этого процесса с различными социальными и экономическими факторами, например, материальным положением семьи.²

В нашей работе мы хотим изучить влияние гендерных характеристик испытуемых на формируемую у них систему ценностных ориентаций. В исследовании принимали участие 248 человек, учащиеся девятых классов, 119 девочек и 129 мальчиков.

Для диагностики ценностных ориентаций нами использовался ОТЕЦІ (опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина), значимость различий в средних оценивалась с помощью t-Стьюдента для несвязанных выборок.

В ходе исследования нами обнаружено, что мальчики и девочки различаются по шкале «достижения», у девочек более высокий показатель, т. е. они больше ориентированы на достижение более конкретных и ощутимых результатов, ставят более конкретные цели и с большим намерением готовы их добиваться.

Выводы. Система ценностных ориентаций у мальчиков и у девочек не идентична.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

¹ Плотников С. Г., Система ценностных ориентаций новосибирских подростков 15-16 лет. / С. Г. Плотников // Правовые и психологические проблемы современной школы. — Н.: 2000. С25.

² Плотников С. Г., Система ценностных ориентаций новосибирских подростков 15-16 лет. Влияние материального положения семьи на её формирование. / С. Г. Плотников // Материалы XXXVIII Международной научной студенческой конференции «Студент и научно-технический прогресс»: Экономика, часть 1. Н.: НГУ, 2000 — с.102-103

Т. В. Попова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ВЛИЯНИЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ НА УРОВЕНЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СОТРУДНИКОВ

Управленческая практика в качестве эффективного метода воздействия на организационное поведение работников рассматривает организационную культуру. Прикладные и теоретические исследования, проведенные в целом ряде стран с целью осмыслить составляющие экономического успеха крупных компаний и корпораций, пришли к однозначному заключению, что в основе их успеха лежит эффективное использование организационной культуры. Известно также, что использование социально-психологических методов может изменять социально-психологический климат в коллективе,¹ следовательно, можно предположить, что стаж работника в организации (продолжительности периода нахождения под непосредственным воздействием данной организационной культуры) должен оказывать влияние на уровень организационной культуры.

Методы и методики. Психодиагностический метод, представленный опросником «Уровень организационной культуры» И. Д. Ладанова, оценка значимости различий между группами производилась с помощью U-критерия Манна-Уитни.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе крупной торговой организации г. Новосибирска. В исследование приняли участие 50 человек — персонал данной торговой организации, в возрасте от 23 лет до 35 лет.

Процедура исследования. Все сотрудники были разделены на две группы: в первую группу вошли сотрудники, работающие в компании 5 лет и более, во вторую — со стажем работы не более 6 месяцев. После разделения на группы, сотрудники каждой группы заполнили опросник И. Д. Ладанова.

С помощью методики было выявлено состояние каждой группы по выделенным структурным составляющим организационной культу-

¹ Плотников С. Г., Активное социально-психологическое обучение психологов: теория и методы: учебно-методическое пособие. / С. Г. Плотников, Д. К. Войтюк, Е. А. Карпикова — Н.: Филиал МПГУ в г. Новосибирске, 2011. — с.10

ры: работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль. Такое разграничение позволило понять, в каком состоянии находятся области организационной культуры у группы новичков и у опытных сотрудников, которые уже давно находятся под воздействием организационной культуры данного торгового предприятия. В группе давно работающих сотрудников медианы показателей были такие: работа 7 баллов, коммуникации 9 баллов, управление 9 баллов, мотивация и мораль по 8 баллов, общий показатель 245 баллов.

В группе новичков: работа 7 баллов, коммуникация 8 баллов, управление 8 баллов, мотивация и мораль по 7 баллов, общий показатель 234 балла. Статистический анализ результатов не выявил значимых различий между показателями обследованных групп.

Общие показатели организационной культуры в обеих подвыборках (245 и 234 балла) говорят о высоком уровне «ОК».

В группе опытных сотрудников секции коммуникации, управление, мораль и мотивация имеют результат, который относится к великолепному, секция работа характеризуется как мажорная. В группе новичков секции работа, мотивация и мораль можно охарактеризовать как мажорные, а коммуникации и управление относятся также как и у первой к великолепному результату.

Выводы: По результатам нашего исследования мы не можем говорить о влиянии длительности работы сотрудника в организации на показатель уровня его организационной культуры.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

К. Д. Пучков

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

**ВЫРАЖЕННОСТЬ СИМПТОМОВ
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
У МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СТАЖА РАБОТЫ**

В последнее время проблема профессионального выгорания у представителей различных профессий привлекает к себе значительное внимание¹. Не являются здесь исключением и медицинские работники, профессиональная деятельность которых предполагает эмоциональную насыщенность и высокое число факторов, вызывающих стресс, что негативно сказывается на состоянии медицинского персонала и, как следствие, у них могут развиваться различные психоэмоциональные и психосоматические расстройства.

В своей работе мы предположили, что с увеличением стажа у медицинских работников будет нарастать симптоматика эмоционального выгорания.

Методы и методики. Диагностика симптомов эмоционального выгорания осуществлялась с помощью методики В. В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания», для оценки значимости различий нами был использован t-критерия Стьюдента для несвязанных выборок.

В исследовании приняли участие 30 медицинских работников 18 медсестер и 12 врачей одной из подведомственных поликлиник г. Новосибирска с различным стажем работы.

Ход исследования. По стажу работы, испытуемые были разделены на 2 группы: 1 группа: стаж работы 1-15 лет в количестве 15 человек; 2 группа стаж работы 15-30 лет также в количестве 15 человек. Затем участники каждой из групп заполнили бланк методики В. В. Бойко.

Результаты исследования подтверждают гипотезу, что устойчивое проявление синдрома «эмоционального выгорания» у медицинских работников, связано с количеством лет работы в должности.

¹ Плотников С. Г., Мотивационные предпочтения и профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исправительной системы /С. Г. Плотников, А. В. Мальцева, Я. А. Каргаполова // Психология мотивации: прошлое, настоящее, будущее: сборник статей Международной научно-практической конференции, посвященной 85-летию В. Г. Леонтьева (25-29 ноября 2014 г, г. Новосибирск). — Новосибирск: НГПУ, 2015. — с. — 225

Испытуемые с большим стажем имеют значимо более высокие значения практически по всем шкалам методики В. Бойко, наиболее сильные различия по шкале «Резистенция» t -Стьюдента равно 3,57 при $p=0,001$, по шкале «Истощение» — t -Стьюдента равно 3,93 при $p=0,001$ и по шкале «Психосоматические и психовегетативные нарушения» t -Стьюдента равно 4,54 при $p<0,001$.

Таким образом, подводя итоги, можно сделать выводы о том, что стаж работы в должности оказывает существенное влияние на показатели симптомов эмоционального выгорания у медицинских работников

Научный руководитель — С. Г. Плотников

О. П. Рассохина

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ВАЖНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

За последние годы в исследованиях эмоциональный интеллект рассматривают как важный компонент лидерства, эмоциональный интеллект является основой личных и управленческих компетенций.

Лидеры, обладающие высоким эмоциональным интеллектом, имеют возможность управлять своей эмоциональной сферой, в связи с этим их поведение более адаптивно к общественной среде, эти люди с меньшими усилиями добиваются поставленных задач в процессе взаимодействия с партнерами.

Цель работы — определить, какими качествами эмоционального интеллекта обладают студенты 2 курса специальности управление персоналом, и над какими качествами им нежно поработать для их совершенствования.

Понятие «эмоциональный интеллект» сравнительно новое и молодое, однозначного понимания того, чем является эмоциональный интеллект, ещё не сложилось. Питер Салоуэй в 1990 году в статье под названием «Эмоциональный интеллект» отмечал, что последние несколько десятков лет представления и об интеллекте, и об эмоциях коренным образом изменились. Разум перестал восприниматься как некая идеальная субстанция, эмоции как главный враг интеллекта, и оба явления приобрели реальное значение в повседневной человеческой жизни.

По мнению Голумана, эмоциональный интеллект (англ. Emotional intelligence, EQ) — группа ментальных способностей, которые участвуют в осознании и понимании собственных эмоций и эмоций окружающих, способность распознавать, оценивать эмоции, а также управлять этими эмоциями.¹

Неосознанные эмоции находятся в подсознании, которое управляет нашим поведением, и именно подсознание составляет основу личности любого человека. Кроме того, фундаментальные этические позиции в жизни возникают из лежащих в основе эмоциональных способностей.

¹ Голуман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ; — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. — С. 38-40.

Есть случаи, когда, несмотря на дефицит эмоционального интеллекта, многие руководители достигали мастерства; но в быстро меняющейся реальности явное преимущество получают те, у которых высока эмоциональная экология. Поэтому возрастает роль эмоциональных компетенций в достижении мастерства руководителя.

Конечно, важно понимать, что эмоциональный интеллект не является чудодейственным средством и не гарантирует отличный итоговый результат, но если его игнорировать, то и ничто другое не обеспечит должного результата.

Итак, для достижения успеха руководителя важны не только познавательные способности, а больше эмоциональная компетентность по мере усложнения работы и большего сотрудничества в конкурентной борьбе.

Для того чтобы более точно разобраться что такое эмоциональный интеллект, автор провел исследование на студентах второго курса специальности управление персоналом. Респондентам был предложен тест, который определял следующие черты их эмоционального интеллекта: эмоциональная осведомленность; управление своими эмоциями; самомотивация; эмпатия; управление эмоциями других людей. В большей степени у студентов развита эмоциональная осведомленность (40 %), далее идет эмпатия (35 %), следующее качество управление своими эмоциями (15 %), самомотивация (8 %) и управление своими эмоциями (2 %).

В меньшей степени у студентов развиты такие качества как: управление своими эмоциями (63 %) респондентов, эмоциональная осведомленность (13 %), эмпатия (12 %), самомотивация (8 %), управление эмоциями других людей (4 %).

Таким образом, мы определили, какие качества развиты хорошо, а над какими нудно работать и развивать.

*Научный руководитель — канд. социол. наук
Т. В. Климова*

Т. Е. Ребенок

*Новосибирский государственный аграрный университет,
г. Новосибирск*

ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ У МОЛОДЕЖИ

Актуальность вызвана социально-экономическими и политическими трансформациями, происходящими в российском общества на рубеже XX-XXI веков, которые привели к системным сдвигам во всех сферах социальной жизни, в том числе в образе жизни, актуализировав проблему здорового образа жизни российского населения в целом и молодёжи, в частности. Образ жизни это качественная характеристика определённых типов жизнедеятельности людей, показатель уровня их социализации, формируется под влиянием материальной и духовной жизни общества.

Цель: выявление факторов формирования и путей оптимизации здорового образа жизни у студентов юридического факультета первого курса

Задачи: проанализировать и обобщить теоретические подходы в изучении здорового образа жизни;

— уточнить понятие, здоровый образ жизни»;

— выявить факторы, способствующие здоровому образ жизни, особенности его трансформации в контексте общественно-исторического развития, показатели и критерии здорового образа жизни;

Вывод: на формирование и развитие здорового образа жизни, влияют: экономические, экологические, социальные, информационные и политические факторы. Здоровье напрямую зависит от образа жизни человека и его социального самочувствия. Режим труда и отдыха, дня, питания, сна, привычки могут, как способствовать развитию здоровья, так и оказывать на него деструктивное влияние. Развитие социально активной, гармоничной личности возможно только при ведении здорового образа жизни, когда человек в полной мере может реализовать его духовный и физический потенциал. Это требует целенаправленного формирования личности и сознания, при котором здоровье становится осознаваемой жизненно необходимой ценностью. Требуется не только формально-декларативный подход молодых людей к здоровому образу жизни, но и его реализация в повседневной деятельности. Здоровое поведение должно быть неотъемлемой частью человеческой культуры и способствовать духовному и физическому развитию.

Научный руководитель — канд. психол. наук С. Д. Юдина

О. А. Сафьянова

*Кузбасский государственный технический университет
им. Т. Ф. Горбачева, г. Кемерово*

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ВУЗЕ

В современных условиях, характеризующихся высокими темпами изменения социально-экономической среды общества, профессиональный успех человека зависит не только от уровня умственного развития, но и от его способности к познанию себя и окружающих, а также регулированию своих и чужих эмоций и эмоциональных состояний.

Эмоциональный интеллект, или EQ, таким образом, является важнейшей составляющей личности современного человека. Как отмечает С. Кови¹, «развитие сильного эмоционального интеллекта — одна из сложнейших задач», которая направлена на рост самосознания, самопознания, способности успешно участвовать в социальном взаимодействии. Учитывая то, что проблемы, с которыми сталкивается человечество в 21 веке, становятся сложнее, значение EQ увеличивается в мировом масштабе.

Проявление интереса в научной и деловой среде к EQ, начавшееся в конце 20 века, позволило продвинуться в деле того, как его развивать. Однако, в настоящее время развитием EQ на научной основе занимаются далеко не все организации, чья деятельность связана с обучением и образованием.

В этом отношении следует обратить внимание на развитие EQ у обучающихся в вузе студентов. Гипотетически, проблема состоит в том, что вуз, который должен готовить людей к профессиональной жизни, имеющий слабые позиции в развитии эмоционального интеллекта студентов, рискует остаться «храмом знаний», так и не став практико-ориентированным учреждением. Чтобы достичь обратного, вузу необходимо встраивать в свои процессы операции, направленные не столько на развитие умственного интеллекта (УИ), который сопоставим с IQ, но на развитие эмоционального интеллекта. Возможно, имеет смысл предусмотреть закрепление «эмоциональных компетенций» в стандартах высшего образования. В таком случае возникает вопрос: есть ли у вуза ресурс, с помощью которого можно обеспечить развитие EQ?

¹ Кови Ст. Р. Восьмой навык: От эффективности к величию. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — с. 68,69.

С точки зрения УИ в вуз на место преподавателя сложно попасть тому человеку, который не в состоянии обучать людей. Повышение квалификации ППС также призвано не давать УИ преподавателя опуститься на низкий уровень. Таким образом во всех университетах имеется определенный фильтр, не позволяющий «недостойным» обучать.

Однако, если мы посмотрим на другую сторону интеллекта преподавателя — эмоциональную, которая, по идее должна контактировать с аналогичной стороной интеллекта студента, то мы увидим, что подобного фильтра здесь нет. Те преподавателя, у которых EQ невысок все-таки «наполняют сосуд», а не «разжигают факел».

Так, может возникнуть конфликт в восприятии рациональной и эмоциональной сторонами интеллекта студента информационного потока, исходящего от преподавателя. Как отмечает Д. Гоулман¹, в нас работает отточенный эволюцией механизм — «чем сильнее чувство, тем больше преобладает эмоциональный ум и тем меньше влияния оказывает ум рациональный». Поэтому, когда преподаватели стремятся работать исключительно с рациональным умом студентов, у последних могут возникнуть проблемы с пониманием учебных материалов. И даже когда у студента появляется заинтересованность, готовая перейти в вовлеченность, «рациональный» преподаватель может перечеркнуть ее, тем самым демотивировав своих учеников.

В определенном смысле, если все время обучать тем или иным курсам только рационально, академически правильно, то это не только не повысит, но и ограничит возможности обучающегося быть готовым действовать в ситуациях беспорядка и непоследовательности, которые происходят на практике.

Поэтому следует рассмотреть возможность построения системы развития эмоционального интеллекта и у преподавателей, и у студентов.

Научный руководитель — К. В. Томилин

¹ Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. — М.: АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009. — с.26

Р. Р. Сетдарова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ВЛИЯНИЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОЙ СИСТЕМЫ НА ВОСПРИЯТИЕ ИНФОРМАЦИИ

Профессиональная деятельность специалиста в любой области связана с восприятием множества разнообразной информации. В эпоху информатизации общества требования к полноте, точности восприятия информации профессионалом возрастают.

У каждого человека есть свои особенности в восприятии мира и другого человека с помощью органов чувств. Из элементарного мира для человека другой человек — самая сложная система для восприятия. В социальной психологии выделяют специальную область — восприятие человека человеком (социальная перцепция).

В одном из направлений современной психологии — НЛП (нейролингвистическое программирование) различия в восприятии мира и другого человека положены в основу классификации людей: визуалы, аудиалы, кинестетики.

Разумеется, любой человек в своей жизни, использует самые разные каналы восприятия. Он может быть по своей природе визуалом, и это не значит, что другие органы чувств у него практически не работают. Их можно и нужно развивать. Чем больше каналов открыто для восприятия информации, тем эффективнее идет процесс усвоения информации.

Не менее важным является исследование особенностей социального восприятия государственных гражданских служащих. Однако, данная проблематика в научной литературе представлена недостаточно. Для государственных служащих точность, полнота, системность восприятия информации очень важна. Так в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» указывается на необходимость госслужащими «соблюдать установленные правила публичных выступлений и компетентности в предоставлении служебной информации». Руководителю необходимо учитывать особенности восприятия информации при общении с подчинёнными, чтобы добиться максимального результата её усвоения.

Также исследование типов восприятия важно в учебном процессе, так как студенты часто выступают на семинарах, конференциях, курсах и других мероприятий. Использование знаний об особенностях типов восприятия поможет лучшему усвоению информации.

Цель нашего исследования — изучение особенности личностных типов восприятия и разработка рекомендаций по предоставлению информации, учитывая особенности каждого типа восприятия.

Объект исследования: восприятие

Предмет исследования: типы восприятия

Гипотеза данного исследования заключается в том, что если целенаправленно использовать различные способы предоставления информации, учитывая разные типы восприятия, то можно улучшить уровень восприятия этой информации.

Методы и методики. Для изучения личностных особенностей типов восприятия использовался тест «Аудиал, визуал, кинестетик» (диагностика доминирующей перцептивной модальности С. Ефремцева / методика на восприятие). Диагностика доминирующей перцептивной модальности С. Ефремцева служит для определения ведущего типа восприятия: аудиального, визуального или кинестетического.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе СИУ — филиала РАНХиГС г. Новосибирска, в исследовании приняло участие 76 человек (студенты 2 курса факультета «Государственное и муниципальное управление»).

В ходе исследования гипотеза была подтверждена.

При предоставлении информации конкретному человеку нужно учитывать его индивидуальные особенности восприятия. При предоставлении информации нескольким людям нужно использовать все возможные способы предоставления информации, учитывая все типы восприятия.

Также были разработаны рекомендации по предоставлению информации для лучшего результата её усвоения, учитывая разные типы восприятия.

Данные исследования важны как в процессе обучения, так и в дальнейшей профессиональной деятельности. Использование знаний об особенностях типов восприятия поможет лучшему усвоению информации.

*Научный руководитель — канд. психол. наук, доцент
С. Д. Юдина*

К. С. Скидан

*Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС,
г. Новосибирск*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ МИГРАНТОВ НА ПРИМЕРЕ УЗБЕКСКОЙ ДИАСПОРЫ

В последней четверти XX столетия время в странах Средней Азии происходил бурный рост численности населения, создающий труд избыточные ресурсы. Одновременно с этим происходит разрыв в экономическом развитии этого региона с Россией. Миграционный приток в Россию населения из стран Средней Азии происходит в условиях резкого сокращения естественного прироста населения в РФ и в экономическом плане в значительной мере удовлетворяет изменяющиеся потребности рынка труда. Именно в свете этих обстоятельств изучение адаптации мигрантов и психологических особенностей, помогающих им адаптироваться, становится особенно актуальным.¹

Целью исследования является определение связи социально — психологических особенностей мигрантов с процессом адаптации на примере этнических узбеков.

Методы и методики: Для исследования был использован метод анкетирования и психодиагностический метод, представленный методиками: методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса — Р. Даймонда, Копинг тест Р. Лазаруса, опросник САН В. А. Доскина, характерологический опросник К. Леонгарда). Значимость связи оценивалась с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Эмпирическая база: В исследовании приняло участие 30 человек — мужского пола, узбекской национальности (возраст от 20-63 лет). Из них 14 поваров, 6 официантов, 6 охранников и 4 бармена. Большая часть респондентов (27 человек) находится в браке, 11 человек из 30 не имеет детей. Все испытуемые проживают в России не более 8 лет.

Результаты и обсуждение. В ходе анализа обнаружено, что существует единственная значимая связь между шкалой «адапта-

¹ Козырева П. М. Процессы адаптации и эволюция социального самочувствия россиян на рубеже XX—XXI веков. М., 2004. С. 320.

ция» по методике диагностики К. Роджерса — Р. Даймонда и шкалой конфронтация теста Р. Лазаруса. Корреляция между показателем уровня адаптации и шкалой конфронтация копинг теста Р. Лазаруса статистически значимо отличаются от нуля. ($R_{xy}=0,37$, $P<0,05$)

Связь между количеством прожитых лет в России и индексом активности по опроснику САН положительна ($p<0,01$).

Выводы. Мигранты, придерживающиеся стратегии конфронтации, и обладающие высокой активностью, лучше адаптируются в новой стране.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

А. А. Соколова

*Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС,
г. Новосибирск*

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА СТУДЕНТОВ КАК ПРЕДИКТОРЫ УСПЕШНОГО ОКОНЧАНИЯ ВУЗА

В современной психологии всё больший интерес вызывает предсказания успешности деятельности по результатам предварительной диагностики. В частности, авторы в качестве важного предиктора успешной профессиональной деятельности ставят психологическую готовность к ней¹. В нашем исследовании мы оценивали возможность прогнозирования успешной учебной деятельности у студентов на основе их личностных качеств, в частности способностей и ценностных ориентаций.

Методы и методики: Для фиксации ценностных ориентаций использовался ОТеЦ (опросник терминальных ценностей), а для диагностики способностей КОТ (краткий ориентировочный тест). Для оценки различий между группами использовался t-критерий Стьюдента для несвязанных выборок, а для оценки значимости связей использовался коэффициент линейной корреляции Пирсона.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на студентах СИУ РАНХиГС набора 2011 года, в нем приняли участие 330 студентов, из которых 48 студентов окончило с красным дипломом.

Процедура исследования. При поступлении в 2011 году указанные группы были протестированы по указанным выше методикам. В сентябре 2015 года мы взяли данные о результатах окончания вуза и сопоставили с данными теста.

Результаты и обсуждение. В результате проверки t-Стьюдента для несвязанных выборок мы не обнаружили значимых различий между группами, закончивших обучение в ВУЗе с красным дипломом и тех, кто окончил обучение с обычным дипломом по шкалам опросника

¹ Войтюк Д. К., Рефлексивная оценка проблем профессиональной подготовки психологов в системе ценностей психологического образования // Д. К. Войтюк, С. Г. Плотников, А. да Круш Сампайу // Качество психологического образования: единство теории и практики: коллективная монография/Под ред. Л. И. Боровикова, Д. К. Войтюка — Новосибирск. Изд-во НИП-КиПРО. 2013 — с. 17.

терминальных ценностей и краткого ориентировочного теста. В группе тех, кто окончил ВУЗ с красным дипломом нами обнаружены значимые отрицательные связи между показателем «процент четверок» и шкалами «креативность» ($R_{xy}=-0,31$, $p=0,05$), «духовное удовлетворение» ($R_{xy}=-0,37$, $p=0,025$) и «семейная жизнь» ($R_{xy}=-0,35$, $p=0,033$), т. е. чем меньше четверок у студента, тем выше показатели по данным ценностям.

Выводы. 1. В нашем исследовании установлено, что личностные качества студентов не могут являться предикторами успешного окончания в ВУЗе. 2. В выборке красnodипломников, обнаружено, что некоторые ценности имеют отрицательную значимую связь с количеством четверок.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

А. А. Татарова

*Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС,
г. Новосибирск*

СВЯЗЬ СТИЛИСТИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СТУДЕНТОВ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ С ЭФФЕКТОМ ПРИВЯЗКИ

В продолжение исследования о связи стилистических особенностей с подверженностью когнитивным иллюзиям¹, в настоящем исследовании мы проверяем гипотезу, что эффект привязки или «якорный эффект» связан со стилистическими особенностями в принятии решений.

Методы и методики. Для диагностики стилистических особенностей принятия решений использованы шкала «Доверие интуиции» из опросника С. Эпстайна «Рациональный-Опытный» в! адаптации Т. В. Корниловой, С. А. Корнилова, «Мельнбрусский опросник принятия решений» в адаптации Т. В. Корниловой., шкала «Толерантности и интолерантности к неопределенности» С. Баднера, для оценки значимости связей использовался коэффициент линейной корреляции К. Пирсона.

Эмпирическая база. Исследование проводилось на базе СИУ-филиала РАНХиГС испытуемыми являлись студенты-экономисты первого курса, в количестве 31 человек (средний возраст 18 лет).

Процедура исследования. В ходе эксперимента испытуемым заполнить бланки опросников, после чего им предлагалось решить задачу: Представьте себе две урны, наполненные миллионами фишек. В одной из них 70 % красных фишек и 30 % синих, а в другой 70 % синих и 30 % красных. Из одной урны взяли наугад 12 фишек: 8 красных и 4 синих. Какова вероятность того, что фишки взяты из той урны, где красных фишек больше?

Результаты и обсуждение. В результате корреляционного анализа обнаружено, что чем ниже значения по шкале «Интолерантность к

¹ Плотников С. Г., «Связь толерантности к неопределенности у студентов с эффектом «игнорирования длительности» / С. Г. Плотников, Д. В. Бронникова // Научные аспекты современных исследований: сборник статей Международной научно-практической конференции (28 мая 2015 г., г. Уфа). — Уфа: РИО МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2015. — с.326

неопределенности» тем более правильный ответ на задачу дают испытуемые ($R_{xy} = -0,43$, $p = 0,014$). С другими шкалами статистически значимых связей не обнаружено.

Выводы. В результате нашего исследования было обнаружено, что существует связь между стилистическими особенностями принятия решений и эффектом привязки, наименее подвержены данному эффекту испытуемые, у которых не высокое неприятие неопределенности.

Научный руководитель — С. Т. Плотников

Ю. В. Терещенко

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ

В вопросах управления сложными социальными системами должен быть комплексный подход.¹ Успех организации определяется не только знаниями, не только прорывом в области техники и технологии, но в значительной степени нравственными принципами, по которым живет компания, ее общей культурой и духовным миром.

Организационная культура — основа жизненного потенциала организации. Опыт показывает, что процветающие компании, как правило, обладают высокой организационной культурой.

Исходя из предположения, высказанного в работе,² о том что определенными социально-психологическими методами можно изменять социально-психологический климат в коллективе, мы предположили, что определенным образом воздействуя на организационную культуру, мы можем воздействовать на социально-психологический климат в коллективе.

Методы и методики: Для проведения исследования испытуемым предлагалось пройти несколько методик: 1. «Оценка психологической атмосферы в коллективе», 2. «Интегральная удовлетворенность трудом» (Авторы-разработчики Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов), 3. «Уровень организационной культуры» (Автор-разработчик И. Д. Ладанов). Для оценки значимости сдвигов в показателях нами использован критерий Т-Вилкоксона.

Эмпирическая база. В исследовании принимали участие 50 сотрудников коммерческой фирмы. Все участники исследования

¹ Плотников С. Г., К вопросу о методологии разработки комплексной целевой программы «Совершенствование образования в городе Новосибирске». /С. Г. Плотников // Местное самоуправление и стратегия устойчивого развития крупного города: Материалы международной научно-практической конференции. 27-29 января 2004 года, Новосибирск, Н.: НИИРУ, 2004. с. 327

² Плотников С. Г., Активное социально-психологическое обучение психологов: теория и методы: учебно-методическое пособие. / С. Г. Плотников, Д. К. Войтюк, Е. А. Карпикова — Н.: Филиал МПГУ в г. Новосибирске, 2011. — с.10

имеют возраст от 20 до 35 лет, из них 27 женщин и 23 мужчин, образование участников исследования среднее специальное или высшее.

Процедура исследования. В ходе эксперимента, построенного по доэкспериментальному плану с предварительным и итоговым тестированием на одной группе в качестве экспериментального воздействия, использовалась программа развития культуры организации.

Результаты и обсуждение. В ходе нашего эмпирического исследования было получено, что до проведения мероприятий программы формирования оргкультуры социально-психологический климат был не сильно благоприятный — только 10 испытуемых (20 %) оценили психологическую атмосферу в коллективе как благоприятную, по 40 % испытуемых имели средний и низкий уровень, схожая картина была и с удовлетворенностью трудом. После проведения программы все показатели статистически значимо увеличились: «Оценка психологической атмосферы в коллективе» (Тэмп = 75 $p < 0,01$), «Интегральная удовлетворенность трудом» (Тэмп = 61 $p < 0,01$), «Уровень организационной культуры» (Тэмп = 259 $p < 0,01$).

Выводы. Управление организационной культурой является достаточно длительным процессом, он мало похож на быстрый ремонт неисправностей. Базовые предположения, лежащие глубоко в сознании, верованиях и поведении членов организации, невозможно изменить за короткий срок. Данный процесс предусматривает постоянную социализацию новых членов организации, бесконечное выяснение того, во что верят и что ценят в организации, неустанное внимание как к общему абстрактному взгляду на вещи, так и к конкретным деталям быта организации, и, наконец, правильного планирования всей этой работы. В результате выверенной программы управления организационной культуры можно оказывать благоприятное воздействие на социально-психологический климат в коллективе.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

К. В. Томилин

*Кузбасский государственный технический университет
им. Т. Ф. Горбачева, г. Кемерово*

ПРОБЛЕМЫ ПОИСКА МОДЕЛИ ОБРАЗОВАНИЯ XXI ВЕКА

Тенденции развития современного общества складываются из перспективы будущего, вызовов настоящего и опыта прошлого. Эпоха перемен — это эпоха поиска ответов на новые вопросы, которые связаны с потребностью в изменении парадигмы социального и экономического развития общества.

Дж. Рифкин¹ говорит о устаревании существующей промышленной инфраструктуры, которая вкупе с проблемами экологии и истощением ископаемых запасов, вынуждает человечество изменить существующую парадигму. Кризис, начавшийся в 2008 г. Стал потрясением, отразившем начало конца эры ископаемого топлива. Эра сотрудничества (постуглеродная эра), которая, согласно Дж. Рифкину, должна начаться не позднее середины XXI века из-за слияния интернет-технологий и возобновляемых источников энергии, существенно изменит вектор развития нашей цивилизации.

Совершенно очевидно, что экономика в новом тысячелетии претерпела структурные изменения, которые продолжают с возрастающим значением сегодня. В силу этого «система образования... в мире в целом превратилась в пережиток прошлого»².

Поэтому изменения в образовании необходимы с учетом движения цивилизации к новой эре. Эти изменения не могут ограничиться простой заменой дисциплин и учебных курсов на те, что отвечают ближайшим и отдаленным потребностям общества. Необходимо изменить и саму модель продуцирования в образовании, в особенности — в высшем.

Сегодня модель высшего образования, применяемая в университетах, отличается тем, что оставаясь неизменной, она функционирует в новой среде, характеризующейся непрерывностью роста объема и сложности информации и знаний при одновременном ускорении тем-

¹ Рифкин Джереми, Третья промышленная революция: как горизонтальные взаимодействия меняют энергетику, экономику и мир в целом [Текст] — М.: Альпина нон-фикшн, 2014. — С.11-21

² Там же, С.325.

пов их устаревания. Как отмечается современными исследователями¹, экстенсивные пути разрешения вопроса — удлинение времени обучения и дифференциация профессий — давно исчерпаны.

Очевидно, что поиск новой модели образования — важнейшее направление в условиях современной Российской и мировой действительности.

Согласованность в том, как должна выглядеть эта модель, однако, не наблюдается. В подтверждение этому можно привести обсуждение академической и деловой элитой России данного вопроса на Петербургском международном экономическом форуме 2014 г.² Опрос, произведенный Германом Грефом показал, что при том, что почти половина участников секции проголосовало за то, что существующую модель образования в РФ можно считать отстающей, искомая модель выглядит неоднозначной. Так, на вопрос «каким должен быть сегодня основной инструмент повышения качества российского высшего образования?» 39,1 % голосов были отданы «акценту на практико-ориентированном подходе к обучению», 27,3 % — «современному профессиональному менеджменту в управлении вузами», 18,3 % — «переходу на новые технологические платформы образования», 9,8 % — «развитию исследований мирового уровня», 5,4 % — «увеличению объема финансирования ведущих вузов».

Даже ориентация на то, чтобы стать университетом третьего поколения, в котором «к целям образования и исследований добавляется задача практического освоения новых знаний»³, не сможет помочь вузам перестроиться в соответствии с требованиями эпохи.

Равно как и бизнес-модель для бизнес-системы определяет ее основные возможности и результаты, так и модель университета для вуз-системы определяет выпускаемый ею продукт. В зависимости от качеств этого продукта экономика государства может либо процветать, либо угасать. Совокупно с этим, на здоровье экономики отражается и национальная идея. Ее слабость или отсутствие никогда не позволит сделать экономику развитой.

¹ Ассоциация Деминга [Электронный ресурс]. А. Б. Шур, Качество обучения: цели и средства, или к вопросу о том, как объять необъятное. — Режим доступа: <http://deming.ru/Statyi/ShurBiblioteka.htm> — Загл с экрана (дата обращения 25.10.2015г.)

² YouTube [Электронный ресурс]. Новые модели образования для экономики 21 века. ПМЭФ, 23.05.2014 — Режим доступа: <http://www.youtube.com/watch?v=UM1pirSAVzk> — Загл с экрана (дата обращения 25.10.2015г.)

³ Там же.

Возможно именно национальная идея, мощнейшим проводником которой всегда являлась сфера образования, сможет обеспечить экономику государства теми выпускниками, которые успешно встроит ее в общемировую экономику.

Ю. Т. Рубаник¹ предлагает и обосновывает концепцию качества, как важнейший элемент такой идеи. Автор отмечает, что в современных реалиях большинство предприятий страны структурно являются моделями механистической бюрократии, которая была основной производственной конфигурацией организаций индустриальной эпохи, но не может продуктивно работать в современных условиях. Из этого следует то, что изменения, необходимые современным организациям должны иметь фундамент, который нужно выстраивать через изменения в университетах. Развивая идею качества на уровне вуза и его структуры, мы получаем выпускников: предпринимателей, ученых и наемных работников, знающих достоинства данной модели и желающих перенести ее на свои организации. А разве может быть что-то более поучительное для внедрения в общественное сознание идеи качества, чем выстраивание в соответствии с ней модели вуза, как системы?

Кроме того, в истории России есть замечательные примеры изготовления многих высококачественных товаров².

Таким образом, в настоящее время назрела острая необходимость перемен в системе высшего образования. Выстраивание новой модели систем высших учебных заведений предлагается осуществлять исходя из идеи качества, которая может стать национальной во многом благодаря ее реализации в высшей школе.

*Научный руководитель — д-р экон. наук, профессор
В. В. Михальченко*

¹ Ассоциация Деминга [Электронный ресурс]. Ю. Т. Рубаник, Путь качества как национальная идея для России. — Режим доступа: <http://deming.ru/Statyi/PutKachKak.htm> — Загл с экрана (дата обращения 25.10.2015г.)

² Дж. Джуран, Качество в истории цивилизации. Эволюция, тенденции и перспективы управления качеством в 3-х т. [Текст] — Том II. — М.: РИА «Стандарты и качество», 2004. — С.112-136

Е. С. Чичерина

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ИЗМЕНЕНИЯ В ЭМОЦИОНАЛЬНОМ СОСТОЯНИИ СТУДЕНТОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СУБЪЕКТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ ВЕЛИЧИНЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

Динамика учебного процесса с его неравномерностью распределения нагрузок и интенсификацией во время экзаменационной сессии является своего рода испытанием для организма студентов, и может привести к переутомлению и истощению. Индикатором приближающегося истощения могут быть изменения в эмоциональном состоянии. В недавно проведенном исследовании отмечается, что на эмоциональное состояние больше влияет не объективный объем учебной нагрузки, а субъективная его оценка, т. е. то как сами студенты оценивают свою загруженность.¹

Для субъективной оценки объема учебной нагрузки в настоящем исследовании использовалась социологическая анкета, эмоциональные состояние студентов фиксировались методикой «Градусник», шкалой субъективного благополучия и шкалой «Ситуативная тревожность» теста Спилбергера. Для оценки значимости связи использовался коэффициент линейной корреляции К. Пирсона.

Исследование проводилось на базе вузов г. Новосибирска, в нем приняли участие 85 студентов 1-5 курса (средний возраст 20 лет).

В результате нами получено, что увеличения показателя субъективной оценки объема учебной нагрузки отрицательно связано с такими эмоциями как «Радость» ($R_{xy}=-0,24$, $p=0,026$) и «Отвращение» ($R_{xy}=-0,22$, $p=0,039$). С другими шкалами статистически значимых связей не обнаружено.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

¹ Плотников, С. Г., Различия в эмоциональном состоянии у студентов в зависимости от величины учебной нагрузки / С. Г. Плотников, О. В. Брюханова // Влияние науки на инновационное развитие: сборник статей Международной научно-практической конференции (3 октября 2015 г. Самара). — Уфа: РИО МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2015. — с.290-291

Ю. С. Шишмакова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

В настоящее время в организационной психологии все больше внимания уделяется нематериальным активам, социальному и человеческому капиталу предприятий. Одним из самых часто упоминаемых таких активов является организационная культура предприятия. Исходя из теоретических положений, с помощью различных социально-психологических интервенций пытаются воздействовать на социально-психологический климат групп¹ и тем самым управлять развитием оргкультуры предприятия. Однако исследований посвященных эффективности оценки таких вмешательств немного. Именно данному вопросу посвящено наше исследование.

Методы и методики исследования. Для оценки развития процессов оргкультуры использован опросник И. Д. Ладанова «Уровень организационной культуры», оценка изменений производилась с помощью критерия Т-Вилкоксона.

Исследование проводилось на базе торговой компании, с мая 2015 года по сентябрь 2015 года. В исследовании приняли участие 50 человек, в возрасте от 20 до 35 лет (27 женщин и 23 мужчины), образование участников исследования средне-специальное или высшее. При первичной диагностики до проведения программы развития оргкультуры индекс «ОК» был равен 171 балл, после 4-х месяцев занятий, которые были направлены на управление межличностным взаимодействием, командообразование, профилактику конфликтов и социально — психологическую адаптацию новичков индекс «Организационной культуры» стал равен 259 баллам ($p < 0,01$), что позволяет сделать вывод об эффективности программы.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

¹ Плотников С. Г., Активное социально-психологическое обучение психологов: теория и методы: учебно-методическое пособие. / С. Г. Плотников, Д. К. Войтюк, Е. А. Карпикова — Н.: Филиал МПГУ в г. Новосибирске, 2011. — с.10

Е. Е. Щербакова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

СВЯЗЬ МОНЕТАРНЫХ УСТАНОВОК С СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОЛОЖЕНИЕМ СЕМЬИ У СТУДЕНТОВ

В современном российском обществе усиливающийся процесс дифференциации молодежи проявляется не только в имущественном расслоении, которое имеет тенденцию к возрастанию, но и в разных по масштабности и долгосрочности планах, устремлениях, намерениях, системах ценностях и нравственных ориентиров¹. В нашем исследовании мы проверяли гипотезу о связи монетарных установок с социально-экономическим положением семьи.

Оценка монетарных установок в нашем исследовании производилась с помощью опросника А. Фернама «Шкала отношение к деньгам и денежное поведение» в адаптации С. Г. Плотникова и А. В. Шперлина², а монетарные стратегии определялись с помощью трех экспресс-методик А. Фернама и К. Рубинштейна³, сведения о материальном положении семьи выяснялось с помощью социологической анкеты. Для оценки связи использовалась корреляция Спирмена.

Исследование проводилось на базе СИУ — филиала РАНХиГС г. Новосибирска, в нем приняли участие 65 студентов (46 — ф, 19 — м).

В ходе проведения исследования было установлено, что социально-экономическое положение семьи положительно связано со шкалой преобладания монетарных ценностей ($R_s = 0,36$ при $p < 0,01$), т. е. чем выше общий доход в семье в месяц, тем больше преобладают монетарные ценности.

Научный руководитель — С. Г. Плотников

¹ Плотников, С. Г. Различия ценностных ориентаций в зависимости от уровня субъективного экономического благополучия / Плотников, С. Г., Шперлин А. В // Вестн. Том. гос. ун-та. — Томск. — 2014 — № 382. С. 188–195.

² Плотников С. Г. Оценка различий в стратегиях экономического поведения в зависимости от уровня субъективного экономического благополучия // Плотников С. Г., Шперлин А. В. Вестник НГУЭУ. 2014. № 2. С. 202–212.

³ Максименко А. А. Стратегии экономического поведения молодежи регионов России: политико психологический аспект. Дисс. канд. психол. наук. / А. А. Максименко. — СПб., 2004. — 271с.

РАЗДЕЛ V
УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ:
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ
И ТЕНДЕНЦИИ

А. С. Александрова

*Сибирский государственный университет путей сообщения,
г. Новосибирск*

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ

Развитие персонала является ключевым мотивирующим фактором, который оказывает непосредственное влияние на эффективную трудовую деятельность работников организации. Особенно сегодня, когда в условиях ускорения научно-технического прогресса, внедрения новых технологий в производство современных товаров и услуг профессиональные знания и навыки устаревают быстрее, чем когда-либо, а необходимая квалификация не может быть гарантирована базовым образованием.

Развитие персонала включает совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом организации в области обучения персонала, его переподготовки и повышения квалификации. Эти мероприятия охватывают вопросы профессиональной адаптации работников, их обучения, планирования деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения кадров, работы с кадровым резервом¹.

Для изучения влияния развития персонала на мотивацию сотрудников нами проведено исследование на примере Западно-Сибирской дирекции по управлению терминально-складским комплексом (З-Сиб ДМ) — структурного подразделения Центральной дирекции по управлению терминально-складским комплексом ОАО «РЖД».

Нами выдвинута гипотеза исследования: в настоящее время предлагаемые направления развития персонала оказывают недостаточное мотивационное воздействие на сотрудников З-Сиб ДМ.

Для проверки заданной гипотезы мы выявили преобладающие направления развития персонала, которые существуют в организации (1 этап), и проанализировали их влияние на мотивацию персонала организации (2 этап).

На первом этапе исследования мы сосредоточились на анализе ключевых направлений развития персонала, существующих в З-Сиб ДМ, предложенных В. М. Колпаковым, а именно обучении, адаптации,

¹ Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. — М.: 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2012

управлении деловой карьерой и ротации персонала¹, которые были взяты нами в качестве категорий единиц наблюдения для проведения контент-анализа документов холдинга ОАО «++РЖД». В документах подкатегории обучения упоминались гораздо чаще остальных — 33 раза, адаптации — 11, карьеры — 9, ротации — 4, из чего можно сделать вывод, что в развитии персонала в З-Сиб ДМ большее внимание уделяется обучению.

На втором этапе исследования проведено тестирование по В. И. Герчикову с целью выявления мотивационного профиля работников организации и оценки влияния обучения на их мотивацию. Было выявлено, что в организации превалирует инструментальный и профессиональный тип мотивации. Т. к. работники с профессиональным типом мотивации имеют активное, позитивное отношение к обучению, а с инструментальным — нейтральное или даже пассивно-негативное², можно сделать вывод, что гипотеза исследования подтверждена частично.

Таким образом, обучение, как основное направление развития персонала в З-Сиб ДМ, является мотивирующим фактором, но для определенной категории работников, имеющих профессиональный тип мотивации.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
Н. Н. Андреева*

¹ Колпаков В. М. Управление развитием персонала: Учеб. пособие для студентов вузов — К.: МАУП, 2006. — 712 с.

² Герчиков В. И., Опарина Н. Н., Володина Н. А., Самуйлова Л. Э., Милованова Ю. Р. Методическое пособие «Мотивация персонала» — М. — 98 с.

А. Ю. Антан, Д. А. Казанцев

Алтайский государственный университет, г. Барнаул

МУЗЕЙНЫЙ МАРКЕТИНГ: СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ

В настоящее время маркетинг, являясь неотъемлемой частью как коммерческих, так и некоммерческих организаций, проникает во все новые сферы деятельности. Более того, внутри каждой сферы появляются специфические направления, например, в культурно-досуговой сфере выделяют такие виды маркетинга как музейный, театральный, библиотечный и др.

Практика использования маркетинга в мировых музеях появилась еще в 80-х годах XX века, а спустя десятилетие оформилось определение музейного маркетинга. Сегодня под «музейным маркетингом» понимают «процесс управления музеем, направленный на реализацию его миссии и сохранение социально-культурной значимости путем изучения потребностей различных групп общества и групп влияния и удовлетворения их средствами музейной деятельности»¹. Применение музейного маркетинга позволяет определять, прогнозировать, создавать и удовлетворять потребности населения в музейных услугах, а также воздействовать на потенциальных спонсоров и партнеров.

В научной литературе выделяют две модели организации музейного маркетинга — американскую и французскую. Основанием для данной типологии выступает структура финансовых источников. В американской модели это внешние средства, поэтому маркетинговые коммуникации направлены на привлечение спонсоров, партнеров, фондов. Во французской — основное внимание уделяется исследованиям потребностей клиентов, а главным источником финансирования является государство. В России же сложилась промежуточная форма организации музейного маркетинга, для которой характерны элементы обеих моделей.

В свою очередь, структура музейного маркетинга представлена моделью 6Р, которая включает в себя: продукт, цену, место, персонал, партнеров и продвижение.

¹ Трофимова, И. Н. Разработка методики внедрения маркетинга в деятельность российских музеев: дис. канд. экон. наук. — Пермь: Нац. исслед. ун-т-Высшая школа экономики, 2014. — С. 13.

Среди коммуникационных инструментов комплекса продвижения музейных услуг выделяют: рекламу, связи с общественностью, направленные на стимулирование продаж, прямой маркетинг, печатные материалы, специальные средства продвижения, персональные каналы коммуникации и др.

Специфика музейной рекламы заключается в том, что рекламируется не его продукция и отдельные услуги, а музей в целом. «Реклама не только является стимулом для посещения музея, но и методом суммирования и оформления впечатлений»¹. Для распространения рекламы используют все традиционные каналы коммуникации.

Связи с общественностью (или PR) формируют облик музея и влияют на его будущее развитие. В качестве PR средств музеи могут использовать интервью с сотрудниками музеев, статьи в печатных изданиях, передачи на телевидении, посвященные музейной тематике.

Специальные мероприятия в музеях направлены на стимулирование продаж. К ним относятся выставки, форумы, ярмарки, конкурсы, интеллектуальные вечера, праздники и так далее.

Прямой маркетинг в музеях не только увеличивает сбыт, но и привлекает ресурсы в организацию. Используются такие инструменты как личные продажи, интернет-маркетинг и почтовая рассылка.

Печатные материалы (каталоги, буклеты, брошюры, проспекты, листовки, визитки, купоны и др.) используются музеями очень часто и направлены на стимулирование сбыта.

Анализ маркетинговой деятельности крупных российских музеев показывает, что культурные учреждения активно применяют для своего продвижения практически все коммуникационные инструменты. В условиях современной рыночной экономики музеям приходится пользоваться методами, применяемыми в коммерческом секторе. С одной стороны, это позволяет им повышать экономическую эффективность, а с другой — сохранять свою важнейшую роль в образовании и просвещении человека и общества.

*Научный руководитель — канд. филол. наук, доцент
Ю. В. Явинская*

¹ Шляхтина, Л. М. Основы музейного дела: теория и практика. Учеб. пособие. — М.: Высш. шк., 2005. — С. 163.

Н. С. Бакулина

*Сибирский государственный технологический университет,
г. Красноярск*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

В условиях постоянно меняющейся бизнес — среды в сравнении с технологическими, финансовыми, информационными и другими ресурсами организации человеческие ресурсы играют наиболее важную роль в ее развитии. Поэтому особое значение придается степени социальной эффективности организации, определяющейся как «удовлетворение потребностей и интересов ее персонала»¹.

Многообразие компонентов социальной эффективности находит свое отражение в личносно ориентированной социальной политики организации, которая представляет собой «мероприятия, связанные с предоставлением персоналу дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера»².

Как правило, основные положения социальной политики организации отражены в ее локальном акте «Коллективный договор», призванном в соответствии с Трудовым кодексом РФ регулировать социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

Несмотря на то, что коллективный договор содержит нормы трудового права, в настоящее время он является факультативным документом и носит рекомендательный характер. В этой связи разрешено включать в текст коллективного договора иные статьи нормативно-правовых актов и **положений, расширяющие социальные гарантии персонала с учетом финансовых возможностей организации.**

Обращаясь к практике государственных и коммерческих структур ОАО «РЖД, АО «ИСС», ФГБОУ ВО «СибГТУ», отметим некоторые разделы, присутствующие в каждом коллективном договоре, и рассмотрим их содержание на примере ФГУП «ГХК»

Изучая раздел «Условия и охрана труда», отметим ориентированность организаций на создание здоровых и безопасных условий труда, проведение профилактических работ по предотвращению производ-

¹ Консультирование в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие / под ред. Н. И. Шаталовой. — М.: ИНФРА-М, 2012. — С. 68.

² Шапиро А. С. Мотивация и стимулирование персонала: учебник. М.: ГроссМедиа, 2005. — С. 80.

ственного травматизма, лечение и обследование персонала в медицинских учреждениях и организацию реабилитационно-восстановительного и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей. Соответственно для персонала — это получение социальных льгот в виде путевок в санатории или другие зоны отдыха для поддержания своего здоровья.

В разделе «Пенсионные вопросы» описаны условия предоставления материальной помощи на приобретение лекарств за счет средств организации и помощь в оформлении документов при уходе на пенсию. Особо внимание уделено механизму социальной поддержки неработающим пенсионерам в виде материальных выплат, связанных с определенными событиями. Это можно рассматривать как конкурентное преимущество организации с позиции работодателя на рынке труда.

Особо отметим раздел коллективного договора ФГУП «ГХК», в котором признаются интересы и потребности молодежи как особой социальной группы. Это выражается в целевой подготовке молодых специалистов в высших и средних специальных учебных заведениях за счет средств организации, предоставлении гарантированного места для прохождения оплачиваемой производственной практики и возможности их участия в конкурсах профессионального мастерства, проводимых в организации, организациях отрасли или регионе на звание «Лучший по профессии». Данные мероприятия позволяют привлечь молодежь для работы в данной структуре, для организации — это обеспечение «замены» на будущее.

В разделе «Социально-бытовые условия» особый интерес представляют вопросы, связанные жилищными условиями персонала. Особенно это касается молодых работников либо приезжих специалистов. Соответственно организация наделяет персонал правами на предоставление служебных жилых помещений, обмен жилой площади по любым основаниям и доставку до работы служебным транспортом.

Таким образом, можно утверждать, что ФГУП «ГХК» соблюдает принципы социально-ответственной организации, задачи которой — повышение эффективности деятельности персонала и поддержание плодотворного сотрудничества, что обеспечивает привлечение и сохранение квалифицированных кадров.

*Научный руководитель — канд. пед. наук
Т. В. Шендель*

А. М. Батурин

*Новосибирский государственный технический университет,
г. Новосибирск*

ФОРСАЙТ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

В XXI веке бурно развиваются технологии, а в след за ними и бизнес-среда. С каждым годом появляется множество новых организаций. Для того чтобы организация могла успешно продолжать существовать на рынке, ей нужно максимизировать количество используемых инструментов. Для достижения поставленных целей и задач в последнее время стали использовать форсайт технологию. Инструментами форсайта являются как классические методы исследования, такие как мозговой штурм, фокус-группы, прогностические игры, так и специализированные, среди которых можно выделить контекстную схему, эволюционные кривые и конус технологический конус. Под «Форсайтом» понимается процесс систематического определения новых стратегических научных направлений и технологических достижений¹. Прежде чем утвердить форсайт — проект, он должен пройти 3 стадии: предфорсайт, форсайта и постфорсайта². Организация проведения форсайта включает в себя ряд последовательных шагов. включает в себя: оценку рынков и потребителей региона; сканирование состояния исследований и разработок; формирование групп экспертов; опрос экспертов; обработка результатов; выбор приобретенных направлений с учетом полученной на первом этапе информации, оценки рынков и потребностей региона; организация общественного обсуждения макета форсайта; утверждение и распространение результатов форсайта. Важно знать, что форсайт содержит 4 ключевых элемента³. Технология форсайта может распространяться как на территории страны, так и за ее рубежом. Если технологический прогноз разрабатывается только для территорий внутри страны, то он называется региональным. Основные варианты использования регионального форсайта: объединение в фор-

¹Martin B. R. Technology Foresight in a Rapidly Globalizing Economy // International Practice in Technology foresight. Vienna: UNIDO, 2002.

²Альманах «Наука. Инновации. Образование». Выпуск 5 «Форсайт: основы и практика применения» (февраль 2008).

³Инновационный менеджмент: учебное пособие / сост. Н. М. Цыцарова. — Ульяновск: УлГТУ, 2009. — 195 с.

сайт — проект на основе кооперации находящихся в данном регионе предприятий и создание региональных форсайт — центров. Из числа множества сторон, составляющих и задающих региональный форсайт, особенно выделяются несколько из них. Первая относится к начальной стадии разработки форсайта и связана с определением расходов. Вторая сторона относится к дальнейшему развитию форсайт — проекта. Смысл форсайт технологии заключается в том, что с помощью частных компаний государство определяет успешные технологии и рынки на 10-20 лет. Отличительная черта форсайт технологии заключается в определении направлений развития, наличии множества сценариев, этапы программы непрерывны.

Форсайт технология основывается на использовании метода обсуждения в процессе которого выявляются долгосрочные перспективы развития бизнес-среды. Использование данного метода потребляет огромное количество ресурсов, потому что в процессе обсуждения задействуются различные специалисты из слоев научной, центральной и региональной администрации. Массовое вовлечение в реализацию проекта местных компаний особенно важно для закрепления результатов регионального форсайта: участники смогут использовать результаты для пересмотра стратегии своего развития. Опыт реализации форсайта важен для осуществления политики регионального развития.

В заключении стоит отметить, что использования Форсайт технологий, пусть и с большими затратами, но позволяет в наше время, компаниям, нацеленным на устойчивое развитие и получение конкурентных результатов добиваться сохранения своих позиций на рынке и самим продуцировать изменения в отрасли.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
Е. С. Горевая*

С. А. Бедарева

*Сибирский государственный технологический университет,
г. Красноярск*

МЕСТО И РОЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СТРУКТУРЕ ОРГАНИЗАЦИИ

В 20-30-х годах прошлого столетия в «организациях начали возникать подразделения, занимающиеся вопросами, связанными с персоналом. С тех пор функции данных подразделений получили интенсивное развитие от вспомогательной технической работы до решения ключевых вопросов по управлению персоналом»¹.

В настоящее время управление персоналом в организации рассматривается как система. По мнению Г. В. Панасенко, функции данной системы можно представить как «логическую цепочку последовательных управленческих действий. Это кадровое планирование, подбор, расстановка, адаптация, мотивация и развитие персонала, работа с кадровым резервом, управление организационной культурой и социально-психологическим климатом организации, аттестация и оценка персонала, контроль его исполнительности, управление изменениями в статусе работника, кадровый учет, управление расходами на персонал, оценка эффективности управления»².

Таким образом, система управления персоналом выполняет обширный комплекс функций, что способствует достижению организационных целей. При этом, нельзя говорить о стандартном наборе функций, которые «должны быть» в организации, поскольку каждая из них отличается спецификой и масштабностью деятельности, персоналом, работающем в ней.

Реализация данных функций рассматривается нами как результат взаимодействия подразделения по управлению персоналом с линейными руководителями и топ-менеджерами. Поэтому структура организации под углом управления персоналом есть оптимальное распределение функциональных обязанностей, прав и ответственности между входящими в ее состав органами управления и персоналом. Причем, место и роль

¹ Анисимов В. М. Кадровая служба и управление персоналом организации: практическое пособие. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. — С. 113.

² Панасенко Г. В., Белокопытов Ю. Н., Кардашов В. И. Управление персоналом: курс лекций. — Красноярск: СибГТУ, 2014. — С. 23 — 25.

функций исследуемой системы в структуре организации определяются каждым специализированным подразделением и организационным статусом его линейного руководителя.

Исследуем систему управления персоналом в организации, занимающейся производством холодильной техники в России. Общая численность персонала в организации более 2100 человек. Соответственно, актуально говорить о создании системы управления персоналом в ней.

Рассмотрим отдел кадров данной организации, который представляет собой небольшую иерархическую структуру, во главе — директор по персоналу. Общая численность отдела — 8 человек, что не соотносимо с общей численностью персонала крупной организации. Поэтому преимущественно деятельность данного отдела носит рутинный характер и связана с документационным обеспечением управления. Однако, анализ локального документа «Положение об отделе кадров» позволил выделить дополнительные направления деятельности, реализующиеся в нем. Это отбор и найм нового персонала, его первичная адаптация, анализ расходов на персонал. Причем, их реализация — результат совместной деятельности отдела кадров с линейными руководителями подразделений организации.

Результаты, полученные методом наблюдения, показали, что функция кадрового планирования возложена на линейных руководителей подразделений, испытывающих потребность в персонале.

Особо отметим разработанные в организации мотивационные схемы, находящиеся в прямой зависимости от квалификации персонала, его практического опыта работы в должности. Уровень компетентности персонала выявляется посредством его аттестации. На основании чего определяется уровень оплаты труда сотрудника. Использование стандартизированного подхода в системе оплаты труда указывает на ее несовершенство.

В завершении отметим разносторонний характер деятельности отдела кадров в исследуемой организации. В то же время в зону его внимания не входят вопросы насыщенности труда работников в целях избегания монотонности, совершенствование системы оплаты труда, оценки персонала, его обучения и другие. Хотя целесообразно уделять особое внимание данным функциям, чтобы организация приблизилась к тому, что «должно быть».

*Научный руководитель — канд. пед. наук
Т. В. Шендель*

Я. Е. Благодарова

*Новосибирский государственный аграрный университет,
г. Новосибирск*

РЕАЛИЗАЦИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА СО НКО КАК ФАКТОР САМОРЕАЛИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРОВ БУДУЩЕГО

В Манифесте ЮНЕСКО «О публичных библиотеках» сказано, что свобода, процветание и развитие общества и личности принадлежит к основным человеческим ценностям. Этот тезис с уверенностью можно отнести к людям труда будущего, гражданам, обладающим не только большим интеллектуальным капиталом, но и характером добровольчества. В Руководстве ООН, 2001 года подчеркивается, что добровольчество определяется как форма свободно реализуемого социального поведения, на благо территориальному сообществу и обществу в целом, а также самому добровольцу, которая не мотивируется финансовыми соображениями. Понятно, что речь идет о новом виде трудовых ресурсов будущего — волонтерах.

С этой точки зрения персонал социально ориентированных некоммерческих организаций, называемый нами добровольцами или волонтерами, уже можно отнести к категории хорошо информированных граждан, способных осуществлять свои демократические права и играть активную роль в обществе не только в современных условиях, но и в будущем. Это своеобразный интеллектуальный капитал общества будущего.

По мнению многих ученых добровольчество и волонтерство демонстрируют нам новый вид гражданского труда, отличительными признаками которого, по мнению многих специалистов, изучающих НКО (Г. П. Бодренкова, В. Э. Гордина, С. И. Фалько, Е. Л. Шековой, Т. В. Юрьевой и В. Н. Якимца) являются, три фактора: бескорыстие, свобода выбора и польза другим.

Известно, что в своей деятельности социально ориентированные НКО, как и другие социально-экономические объекты, используют первоначальный спектр материальных ресурсов — труд, земля и капитал (А. Смит, К. Маркс и др.). Впоследствии к факторам производства стали относить такие ресурсы, как предпринимательские способности (В. М. Гурвич, Л. И. Лукичёва и др.). Наблюдая общемировую тенденцию развития, видные ученые отмечают, что мир вступает в новый

этап развития цивилизации, на котором движущей силой являются ценности, создаваемые умениями, знаниями и владением информацией.

Социологические опросы и анкетирования, проводимые нами в рамках кафедрального кружка НИРС показали, что основным мотивом у добровольцев при вступлении в ряды реализаторов социально ориентированных проектов является — высокий интеллектуальный уровень студента, образовательный мотив и социальная активность.

Так, результаты анкетирования 2014 года позволили ранжировать по степени важности мотивы работы в СО НКО волонтеров-студентов следующим образом:

70 % опрошенных лиц отметили это как интерес к инновационной форме социальной работы с населением;

5 % — возможность трудоустройства и 13 % — реальное оказание помощи нуждающимся людям;

5 % — вероятность установления и развития новых контактов (в том числе и международных) и 7 % — возможность выдвижения.

Анализируя научные источники вышеназванных авторов, а также практическую деятельность СО НКО НСО, можно утверждать, волонтеры, - это люди, стремящиеся к самореализации, к общению с единомышленниками, к профессиональному росту, активно ищущие среду поддержки в социуме, не требуя взамен материальных выгод. Это подтверждает в частности и работа волонтеров по СО проектам Новосибирского ГАУ и КК НИРС, таким, как «Адаптация» — К. Дудин, «КИД» А. Софронов, «Пенсионер-онлайн» — Э. Орлова, «Адаптация людей пожилого возраста к работе с онлайн услугами государственных учреждений и организаций» — А. Папулова и «Учитель — онлайн» — А. Снисарь, Я. Благодирова (научный руководитель, автор идей и разработчик трех последних проектов профессор Цукарев С. С.). В свою очередь, мы предполагаем, что применение и использование интеллектуального капитала СО НКО имеет ряд особенностей.

Во-первых, основными составляющими интеллектуального капитала волонтера являются его умения, знания и конкурентоспособные качества.

Во-вторых, актуальным направлением в обеспечении процессов образования социально ориентированных проектов является формирование информационной культуры добровольцев.

В-третьих, учитывая значимую роль волонтерства в развитии гражданского общества, логично предположить, что менеджмент СО НКО должен быть направлен не только на активное привлечение новых добровольцев, но и на мотивированное удержание опытных волонтеров.

В-четвертых, основными составляющими волонтерства являются человеческие, организационные, конкурентные ресурсы и формирование ценностных ориентаций, а материальная составляющая играет второстепенную роль.

В-пятых, так, как составляющие человеческого капитала волонтера СО НКО приобретают особое значение, не только для самой организации, но и в воспроизводстве человеческого капитала, то с точки зрения развития гражданского общества, этот фактор надо рассматривать как наиболее важный стратегический актив социально ориентированного движения.

Таким образом, можно сделать следующие обобщающие выводы:

1. добровольческий выбор, отражает личные взгляды и позиции каждого активного гражданина в жизни человеческого сообщества, стремящегося к улучшению качества жизни, личному совершенствованию и углублению самореализации;

2. волонтерство выражается, как правило, в совместной деятельности в рамках разного рода социально значимых проектов и способствует реализации основных человеческих потребностей на пути строительства более справедливого и мирного общества;

3. социально ориентированное движение способствует более сбалансированному экономическому и социальному развитию общества, созданию новых рабочих мест и новых профессий.

4. реализация интеллектуального капитала СО НКО способствует самореализации волонтеров будущего.

С учетом результатов, изложенных выше, считаем необходимым дальнейшую работу КК НИРС продолжать в направлении изучения роли СО НКО в формировании способности людей к самореализации, созданию и функционированию социальных сетей, способствующих воспроизводству социальной составляющей человеческого потенциала и являющимися основными факторам функционирования и развития волонтерского движения.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
С. С. Цукарев*

В. Ю. Владышевский

Красноярский институт железнодорожного транспорта — филиал ИрГУПС, г. Красноярск

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ОАО «РЖД»

Одной из главных задач современных организаций является эффективное использование потенциала персонала. Условием ее решения выступает внедрение системы мотивации, способной обеспечить лояльность сотрудников, качественную и продуктивную работу.

В ОАО «РЖД» организация эффективной и продуктивной работы, связанной с формированием мотивационного поведения персонала, а также совершенствование социальной политики для повышения лояльности сотрудников, имеет важное значение в условиях стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года.¹

Российские железные дороги относятся к кадрам как к стратегическому ресурсу. Предполагается, что повышение производительности и эффективности труда напрямую зависит от механизма мотивации трудовой деятельности, который является частью системы управления персоналом.

Система мотивации персонала многих современных российских компаний основана на материальном стимулировании, что является грубой ошибкой, так как деньги не являются ведущим мотивационным фактором. Понимая это, приоритетным направлением деятельности ОАО «РЖД» выдвигает формирование мотивационной среды, содержащей в себе симбиоз материальных и нематериальных стимулов.

Важными принципами системы мотивации являются: целенаправленность мотивационной политики; создание «прозрачной» и ясной системы оплаты и стимулирования; отсутствие «уровнительного похода» при определении размера оплаты труда; использование дополнительных мер стимулирования для сотрудников, результаты которых превышают средние показатели.

Одним из главных показателей лояльности персонала и эффективности мероприятий по формированию мотивационной среды явля-

¹ Стратегия развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года: утв. распоряжением Правительства РФ 17.06.2008, № 877. — М., 2008.

ется текучесть кадров, которая в последние 6 лет сократилась с 12 % до 8,4 %, за последние 5 лет не превышает 9 %, что говорит об эффективности проводимой политики.

В целях повышения престижности работы на железнодорожном транспорте и снижения уровня текучести кадров компания ежегодно увеличивает уровень заработной платы. Среднемесячная зарплата за 2014 год возросла на 5,6 % и составила 41125 рублей, что на 37 % выше уровня заработной платы по стране. При повышении заработной платы на 5,6 % производительность труда увеличилась на 10,6 % по отношению к 2013 году.

Одним из направлений в формировании мотивационной системы компании является реализация обучающих программ. Программы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации прошли более 20 тыс. человек, были реализованы программы стажировок с выездом за границу. С октября 2008 года сотрудники ОАО «РЖД» могут повышать свои управленческие компетенции по признанной в мире программе Executive MBA Стокгольмской школы экономики.

Приоритетное внимание компания уделяет совершенствованию социальной политики. В коллективном договоре основной акцент сделан на привлечении, развитии, удержании и мотивации работников. Адресность и персонализация предоставляемых льгот, гарантий и компенсаций является ведущим направлением развития социальной политики.

Однако, реализация всех представленных мероприятий, входящих в комплекс мотивационной системы, сопряжена с некоторыми трудностями. Несмотря на разнообразие применяемых и внедряемых методов стимулирования, большинство из них являются материальными. Вместе с тем, наблюдается неэффективность премирования как метода стимулирования, связанная с некорректным определением показателей результативности. Недостатками системы вознаграждения также являются различия в оплате труда работников и их руководителей и символический размер выплат.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что главной проблемой материального стимулирования является отсутствие «обратной связи», ядром которой выступает вознаграждение за результативность труда сотрудников и уровень его профессиональных компетенций.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
А. С. Данилова*

С. С. Волобуев

*Московский государственный университет информационных технологий, радиотехники и электроники — филиал МИРЭА,
г. Ставрополь*

ПРОБЛЕМЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

Одной из актуальных проблем современной российской действительности является упадок учреждений культурно-досугового типа, что обусловлено: сокращением числа учреждений культуры и досуга (с 1970 по 2010 год их общее число сократилось практически вдвое); слабым материально-техническим оснащением учреждений культуры и досуга (к 2010 году серьезный ремонт требовался 85 % из числа учреждений в сельской местности); недостаточностью финансирования данной сферы; работа в учреждениях культуры имеет низкий уровень социального престижа, что ведет к «старению» кадрового состава, высокому уровню текучести кадров, «вымыванию» профессионалов из отрасли.

Проведенный в апреле 2015 года экспресс-опрос сотрудников Министерства культуры Ставропольского края позволил выявить наиболее существенные проблемы в деятельности культурно-досуговых учреждений, а именно:

- устаревшая материально-техническая база многих учреждений культуры;
- недостаточный уровень финансирования данной сферы;
- низкий социальный престиж работников культуры;
- сокращение числа культурно-досуговых учреждений;
- социальная незащищенность работников культуры;
- аварийное или ветхое состояние подавляющего большинства объектов культуры и досуга в сельской местности;
- старение кадрового состава культуры и искусства (по Ставропольскому краю возраст работников в среднем составляет 50 лет);
- дефицит высококвалифицированных специалистов;
- недостаточно активное использование культурного и природного наследия для развития сферы туризма;
- отсутствие равного доступа населения края к источникам культуры.

В условиях кризиса и соответственно низком уровне финансирования данной отрасли хотелось бы особое внимание уделить проблеме

недостаточно активного использования культурного и природного наследия для развития сферы туризма. Для решения данной проблемы предлагаются следующие мероприятия: модернизация уже существующих на КМВ объектов туризма; создание программ по усовершенствованию сервиса в сфере туризма; построение инфраструктуры для комфортного экотуризма; брендинг территории Ставропольского края как обладателя уникальных памятников истории и природы, исторических объектов, связанных с пребыванием на Ставрополье известных деятелей искусства и культуры.

Также необходимо обратить внимание на проблему отсутствия в равной степени доступа населения края к источникам культуры. Для решения которой можно использовать следующие мероприятия: формирование единой сети культурных центров в населенных пунктах, соединяющих все учреждения культуры; для жителей отдаленных территорий проводить выездные выставки, кинопоказы, культурные и досуговые мероприятия; создание инфраструктуры для доступности гражданам с ограниченными возможностями в сфере культуры и досуга; создание программ и мероприятий для разной целевой аудитории при широком взаимодействии с учебными и коммерческими организациями; расширение перечня коммерческих услуг. Решение этих двух проблем и привлечет так необходимые отрасли культуры ресурсы, и позволит сформировать благоприятные условия решения остальных проблем.

*Научный руководитель — канд. социол. наук
Е. А. Авдьян*

А. А. Гуляева

*Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС,
г. Новосибирск*

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Большинство ученых, исследующих феномен организационной культуры, несмотря на различия в подходах, определяют ее как систему гласных и негласных норм и правил, принятых в организации, и придающих смысловую целостность совместной деятельности работников (Т. Ю. Базаров, Р. Л. Кричевский, П. В. Журавлев).

С целью изучения особенностей организационной культуры в сфере здравоохранения нами проведено исследование культуры в медицинских организациях.

Установлено, что отраслевая принадлежность организации отражается на типе культуры, направленности целей и характеристике ценностей. Цели медицинских учреждений — сохранение, поддержание, восстановление и охрана здоровья человека, преобладающими являются гуманистические ценности, отраженные в заповедях и принципиальных установках («не навреди», «служба другим, сгораю» и др.), и повышенные этические требования к работникам.

Анализ публикаций зарубежных авторов опыта показывает, что организационная культура в сфере здравоохранения может успешно применяться как инструмент управления персоналом (С. Ханди, У. Оучи, Э. Шейн и др.).

Так, в Швейцарии, отличающейся наиболее развитой медициной и являющейся мировым экспортером медикаментов, сложилась особая модель организационной культуры, наиболее полно отвечающая требованиям эффективной и рациональной работы медицинских учреждений. О. А. Страхова, Е. В. Шеппли рассматривают швейцарскую модель как наиболее эффективную и рациональную для российских медицинских учреждений. Фундаментальными принципами швейцарской модели являются культ труда и общее видение развития организации, высокая ценность человеческих ресурсов.

Изучение российского опыта позволяет сделать вывод, что в медицинских организациях нашей страны слабо выражена сопричастность сотрудников общему делу и стремление к развитию организации, недостаточен уровень преданности работников. Некоторые элементы организационной культуры не выражены, либо отсутствуют.

Наиболее ярко в медицинских организациях проявляется бюрократический тип организационной культуры (по типологии С. Ханди). Об этом свидетельствуют характеристики персональной ответственности врачей и среднего медицинского персонала, преобладание формальных правил и процедур, жесткое разделение труда. Значимое влияние на работу учреждений здравоохранения оказывают органы государственного управления, что приводит к формированию культуры власти.

Внедрение швейцарской модели организационной культуры в медицинские учреждения России позволит улучшить такие показатели как нацеленность на результат, качество предоставления медицинских услуг, сопричастность с организацией и единство трудового коллектива.

*Научный руководитель — канд. социол. наук, доцент
Н. Н. Богдан*

Е. В. Зоркальцева

Алтайский государственный университет, г. Барнаул

ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Сегодня перед отечественными предприятиями стоит вопрос эффективного управления, руководители осознают потребность в изменениях уже существующей системы. Большинство из них уже решили этот вопрос при помощи бюджетирования, которое является мощным инструментом управления, которым можно и нужно пользоваться.

Использование бюджетирования позволяет получать полную информацию о поступлениях и оттоках денежных средств. Выполнение анализа фактических значений по отношению к запланированным показателям дает возможность выявить закономерности, причины уменьшения фактических показателей, например выручки организации, а также сделать общие выводы о рентабельности бизнеса. Обработанная информация представляется руководству для принятия оптимальных решений. Как утверждает А. В. Молвинский, наличие бюджетирования — это одна из характеристик, по которым можно судить об успешности компаний¹.

Данный инструмент управления является относительно новым для России, но, несмотря на это, постоянно расширяются сферы его применения, а проблемы и последствия внедрения обсуждаются.

Существует положительный опыт применения бюджетирования в ряде российских предприятий, но процесс его использования в нашей стране идет достаточно медленными темпами. Изучением данной темы занимаются различные авторы: Пестравкин А. А., Чернина О. А., Суреева М. Н., Живаева Т. В., Ткаченко Г. А., Смирнов О. П., но, несмотря на интерес к сложившейся проблеме и степени ее изученности возникают трудности внедрения бюджетирования на отечественных предприятиях. Можно выделить ряд основных проблем, возникающих в интересующем нас процессе:

1. Неопределенность целей внедрения бюджетирования

Сопротивление изменениям со стороны руководителей отделов, которые не имеют отношения к финансовой работе. Не выработана привычка планирования доходов и расходов.²

¹ Молвинский А. В. Формирование годового бюджета компании. — Москва. — 2008. — С. 39

² Чернина О. А. Проблемы внедрения системы бюджетного управления. — Уфа — 2014. — С. 3

2. Непониманием со стороны персонала, необходимости внедрения бюджетирования и соответственно нет представления о том, какую пользу данные мероприятия могут принести организации¹.

3. Отсутствие подразделений, которые несут ответственность за сбор информации, необходимой для внедрения бюджетирования.

4. Неэффективная нормативная база предприятия или её отсутствие. Как правило, у организации за предыдущие периоды отсутствует производственная, экономическая и статистическая информация, либо эти данные непригодны для анализа. Для составления бюджетов нет специально разработанных форм.

5. В деятельности предприятий недостаточно активно применяется управленческий учет, а иногда и вовсе отсутствует. Как следствие, нет разделения управленческой и финансовой отчетности. Планирование и контроль данных осуществляется по принципу бухгалтерского учета. Затраты разделяются постатейно, как того требуют налоговые органы, и по данным группировкам производится анализ. Такой подход неэффективен для менеджмента предприятия.

6. Из выше обозначенной проблемы вытекает следующая: периоды планирования соответствуют налоговым отчетным периодам, что не приемлемо для организаций с сезонным характером работы.

7. Высокая стоимость внедрения бюджетирования. Для осуществления данного процесса, необходимы специалисты по планированию и конечно отдел бюджетирования. Сотрудникам организации требуются курсы повышения квалификации, возникает потребность в привлечении новых специалистов. Эксперты оценивают, что при составлении бюджетов компания тратит как минимум 50 % производственного потенциала специалистов.

8. Длительность становления процесса бюджетирования, которая может занимать от 4 до 7 месяцев.

9. Выбор бюджетов для формирования. В большинстве случаев компании либо выбирают лишние формы бюджетов, либо игнорируют необходимые для них.

На наш взгляд в современных условиях можно выделить три наиболее важные проблемы, с которыми сталкивается российская организация на стадии внедрения бюджетирования.

Первая, это проблема управленческого характера. Руководитель видит потребность в изменениях, связанных с управлением организации и принятие управленческих решений, но не понимает, как этому способствует внедрение бюджетирования. В связи с этим необходимо

¹ Живаева Т. В. Проблемы внедрения системы бюджетного управления — 2012- с 2

повышать уровень знаний менеджмента организации о данном процессе. Этого можно достичь путем проведения различных семинаров, которые будут рассказывать об эффективности управления организацией при помощи такого инструмент, как бюджетирование, которое позволяет обеспечивать непрерывный контроль финансового состояния предприятия, предоставлять информацию для анализа необходимости финансирования компании в целом или отдельного бизнес-проекта. Позволит разработать мероприятия по корректировке деятельности бизнес-единиц, в случае необходимости.

Вторая, это проблема слабо развитого управленческого учета или вообще его отсутствие. Так сложилась тенденция в российских предприятиях, что весь учет сводится к тому, чтобы «хорошо» отчитаться перед контролирующими органами. Отсюда вытекает и отсутствие отчетов, которые могли бы помочь в принятии управленческого решения руководителю организации, и не своевременность получения информации. Для понимания важности управленческого учета, необходимо провести анализ, который бы показал упущенные выгоды, возникшие из-за отсутствия актуальной информации в понятном формате.

И третья, это «стандартный» подход к становлению бюджетирования в организации. Стратегии компаний различны, так же различны отдельные разделы бюджета, в исполнении которых в большей степени заинтересовано высшее руководство экономического субъекта. Поэтому система бюджетирования, которая поставлена на аналогичном предприятии, может совершенно не удовлетворять потребности исследуемой организации.

Таким образом, внедрение системы бюджетирования в организации и решение проблем по этому внедрению приводят к созданию эффективного управления деятельностью организации, а так же способствует соблюдению выбранной стратегии.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
С. П. Балашова*

П. Г. Ковальчук

Северо-Кавказский федеральный университет, г. Ставрополь

**ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НЕКОММЕРЧЕСКИМИ
ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ОРИЕНТИРОВАННЫМИ
НА АДАПТАЦИЮ ВЫНУЖДЕННЫХ
ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ**

В последние годы в России значительно изменилась социально-экономическая и политическая обстановка. Наша страна столкнулась с такой тяжелой проблемой как массовая вынужденная миграция.

Под миграцией понимается перемещение людей из одной местности в другую с изменением постоянного места жительства. Термин «вынужденная миграция», в свою очередь, классифицирует мигрантов на две категории: беженцы и вынужденные переселенцы. Под беженцем понимается лицо, которое покинуло свою страну, оказалось в другой государстве в качестве иностранца и не может вернуться в свою страну вполне обоснованно опасаясь преследований в том смысле как они определены Конвенцией 1951г. Вынужденными переселенцами являются люди, вынужденно перемещенные с мест постоянного проживания внутри своей страны в результате вооруженного конфликта, внутренних беспорядков, систематического нарушения прав человека, а также в результате природных катаклизмов и бедствий, спровоцированных человеческой деятельностью.¹

Миграционные процессы в Ставропольском крае под влиянием общероссийских и региональных факторов претерпели существенные изменения, что нашло отражение в их географии, масштабах и причинах. При этом ведущим региональным фактором стало изменение геополитического положения Ставрополья. С распадом СССР регион стал приграничным. Несмотря на то, что непосредственно у края нет границы, совпадающей с государственной, он стал стратегической зоной, граничащей с территориями вооруженных конфликтов в Чеченской Республике, Ингушетии и Северной Осетии. Новое геополитическое положение породило массовую вынужденную миграцию в крае.

Осознавая сложность проблем вынужденной миграции, понимая опасность ее последствий, в Ставропольском крае стали создаваться

¹ Витковская Г. С., Кочарян А. В. Вынужденные миграции как социальная проблема // Миграция населения. — М., 1992. — С.140–146.

организации, решающие проблемы беженцев и вынужденных переселенцев. Сами мигранты, осознавая, что в адаптации к новым условиям им можно рассчитывать только на свои силы, стали объединяться в общественные организации для решения своих проблем. Сейчас в Ставропольском крае насчитывается более 50 переселенческих организаций. В своей деятельности этим организациям приходится сталкиваться со многими трудностями. Одной из главных проблем является эффективность управления.

Как показывает исследование, организационно-правовая форма имеет большое значение в деятельности общественных организаций, так как она указывает специфику деятельности, определяет цели и миссии организации, определяет порядок формирования управленческой структуры, регулирует отношения как внутри организации, так и с окружающими структурами. Исследование законодательства Ставропольского края показало, что правовая база общественных организаций недостаточно развита. Существует всего несколько законодательных актов, косвенно касающихся поддержки переселенческих организаций. Исследование определило наиболее распространенные организационно-правовые формы беженских объединений. К их числу, прежде всего, следует отнести общественные организации, фонды, некоммерческие партнерства, ассоциации и союзы.

Управление некоммерческой организацией является достаточно сложным процессом, на который оказывает влияние множество различных факторов. Одним из основных является отношение государства и общества к подобным организациям.¹

Проблемы управления тесно связаны с проблемой лидерства, так как в общественной организации лидер играет огромную роль, как в процессе формирования организации, так и в дальнейшем ее развитии. Потенциальным руководителем может быть каждый, но хороший лидер должен обладать набором специфических качеств.

Проведенное исследование выявило более 30 требований к лидеру некоммерческой организации, решающей проблемы мигрантов, начиная от профессиональных знаний в области законодательства, педагогики, психологии, экономики, и заканчивая общим кругозором, творческим подходом лидера. Лидер должен обладать навыками эффективного менеджера, т. е. он должен владеть методами оценки, стимулирования, планирования, прогнозирования и контроля; иметь ясное

¹ Лежебоков А. А. Особенности российской модели интеракции структур гражданского общества и государства / Научные проблемы гуманитарных исследований. — 2012. - № 1. — С. 198.

представление о целях и функциях, организационных структурах и перспективах развития организации.

Исследование показало, что очень важными для эффективного лидера являются личностные качества, направленные на внимательное отношение к людям. В современном обществе личность совершенно по-иному идентифицирует себя. Поведение лидера должно быть подчинено определенным этическим принципам, на которые он будет опираться в своей деятельности, а результаты его деятельности также во многом зависят от умений и опыта.

В результате исследования подтвердилось, что большинство лидеров имеет средний возраст, соотношение мужчин и женщин-лидеров практически равное, лидеры имеют достаточно высокий уровень образования, большинство из них имеют или имели ранее статус мигранта. Способности лидера объединяют в себе уровень его интеллекта и специфические знания, умения, навыки. Личностные черты лидера, выявленные в ходе исследования, во многом повторяют требования к эффективному лидеру, обозначенные ранее. Таким образом, были определены необходимые характеристики, способствующие становлению личности как лидера.

*Научный руководитель — д-р социол. наук, профессор
А. А. Лежебоков*

А. В. Кожевникова

*Кузбасский государственный технический университет
им. Т. Ф. Горбачева, г. Кемерово*

ОРГАНИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Организацию корпоративного повышения квалификации педагогов можно рассматривать как совокупность приемов, средств, способов, технологий, рационального сочетания методов и звеньев управленческой системы муниципальной образовательной организации, направленной на создание корпоративной системы ПК педагогов¹. Организация как функция управления ПК педагогов в системе корпоративного ПК находит свое проявление через организационные структуры, организационные процессы (функционирования, развития), организационные законы и организационную культуру².

Организацию корпоративного (внутрифирменного) обучения в системе внутри школьного ПК можно рассматривать как основу конкурентоспособности образовательного учреждения, востребованности её услуг на современном рынке образовательных услуг, так как педагог, систематически повышающий уровень своей компетентности, будет более профессионален, успешен и интересен как конкурент. В свою очередь, корпоративное ПК в муниципальной образовательном учреждении представляет собой самостоятельную ценность не только для работника, который имеет возможность постоянного повышения уровня собственной конкурентоспособности на внутрифирменном рынке труда, но и для организации. Это обусловлено тем, что систематически развивающийся специалист не может не оказывать влияние на развитие и эффективное функционирование самой образовательной организации.

В процессе исследования, в ходе анализа научной литературы [], были установлены преимущества корпоративного ПК по отношению к традиционному (ПК на курсах в институтах, центрах и др.) которые представлены в таблице 1:

Таблица 1

Сравнительный анализ систем ПК

Критерии \ Форма ПК	Корпоративное ПК (без отрыва от работы)	ПК в системе ДПО (с отрывом от работы)
Регулярность	<i>Систематическая</i>	<i>Периодическая</i>
Содержательность	<i>Выбирается в соответствии с выявленными проблемами в ОУ</i>	<i>Предлагается в соответствии с программами курсов</i>
Кадровый профессионализм	<i>Выбирается с учётом интересов и предпочтений учителей ОУ</i>	<i>Назначен в соответствии с программой курсов</i>
Технологии обучения	<i>Связаны, прежде всего, с органическим сочетанием учебной и практической деятельности в образовательной организации, адекватные потребностям конкретной образовательной организации</i>	<i>Ориентация на аспектно-фрагментарные образовательные цели</i>
Результативность обучения	<i>Повышают профессиональную компетентность все члены педагогического коллектива</i>	<i>ПК только отдельные члены пед. коллектива, знания одного не являются знаниями всей муниципальной организации</i>
ЗУНы	<i>Приоритет коллективного знания над индивидуальным; знания, полученные одним членом пед. коллектива, становятся знаниями всех членов коллектива</i>	<i>Знания, полученные отдельными членами педагогического коллектива, являются их интеллектуальной собственностью</i>
Использование УМК	<i>Комплексное использование учебно-материальной базы и преподавательского потенциала образовательной организации</i>	<i>УМК без привязки к условиям, потребностям ОУ</i>

В ходе проведённого исследования, было установлено, что организация корпоративного ПК педагогов в МОО, во многом, зависит от поэтапного и тщательного планирования работы по повышению уровня их квалификации. В ходе решения проблемы организации корпоративного ПК педагогов муниципального образовательного учреждения были выделены следующие этапы:

1. выявление профессиональных проблем и потребностей педагогов и организации в целом (опрос, анкетирование, статистические данные и др.);

2. создание творческих групп, профессиональных команд, команд по проекту и др., совместно работающих над выявленными профессиональными проблемами педагогов;

3. определение целей и задач каждой группы педагогов с учётом общих потребностей и интересов педагогов этих групп;

4. Выбор (подготовка) наставников или руководителей групп, команд;

5. Определение содержания, методов, технологий, форм корпоративного ПК, осуществляемого с разными группами педагогов и команд;

6. Организация обучения и анализ результативности и эффективности процесса корпоративного ПК педагогов муниципального образовательного учреждения;

7. Обеспечение диссеминации опыта педагогов, полученных в группах педагогов, созданных по профессиональным интересам, на всех педагогов муниципального образовательного учреждения.

Таким образом, в современных условиях необходимо новое понимание повышения квалификации педагогических кадров системы образования, основанное не на традиционном консервативном понимании, как курсы повышения квалификации, не учитывающее современные процессы в обществе. Очевидно, что при развитии корпоративного ПК педагогов расширяются возможности выбора форм повышения квалификации с учётом их профессиональных потребностей и возможностей как самого педагога, а так и возможностей и потребностей его муниципальной организации: финансовых, организационных и др.

*Научный руководитель — д-р социол. наук, профессор
Н. А. Заруба*

О. С. Комарчёва, Т. Е. Столбова

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

МОТИВЫ ВЫБОРА СПЕЦИАЛЬНОСТИ И ВУЗА СТУДЕНТАМИ (НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНТОВ КАФЕДРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ)

Проблема выбора профессии и вуза является одной из самых важных проблем для отдельно взятого человека. Выбор профессии и вуза, в котором можно освоить выбранную профессию — одно из самых ответственных и сложных решений, принимаемых в жизни. Не каждый старшеклассник готов это сделать это осознанно. Большинство выпускников делают это неосознанно или, как говорится «за компанию». Это влечет за собой разочарования.

Но выбор делать все-таки приходится, руководствуясь теми или иными мотивами. От того, что хочет получить студент от высшего образования, от будущей профессии, каких жизненных целей достичь, какие качества современного специалиста в себе сформировать, кто повлиял на его выбор, от всего этого зависит профессиональное будущее человека.

Целью исследования было проанализировать мотивы выбора студентами вуза и специальности. Задачи исследования: изучить факторы, способствующие и препятствующие процессу выбора студентов данного вуза; выявить предпочтения студентов при выборе специальности; провести анализ ведущих мотивов выбора специальности и вуза студентами в 2014, 2015 году; выявить важность факторов, влияющих на профессиональный выбор; проанализировать устойчивость профессионального выбора, удовлетворенность выбором вуза, факультета, специальности. Объектом исследования являются студенты СибИУ РАНХиГС 1 и 4 курсов специальности «Управление персоналом». Предмет исследования — мотивы выбора вуза и специальности. В исследовании принимали участие 146 студентов 1-го и 4-го курсов специальности «Управление персоналом». В ходе исследования были выявлены следующие ведущие мотивы выбора специальности студентами 1 курса: возможность сделать карьеру, престижность профессии, интерес к профессии, нежелание стать рабочим, соответствие способностям, складу характера. Факторы влияния на мотивы выбора вуза студентами 4 курса: самостоятельный выбор, влияние родителей, родственников и т. д. По итогам исследования были разработаны рекомендации вузу и кафедре по работе с будущими абитуриентами.

Научный руководитель — канд. социол. наук Т. В. Черняк

Д. В. Кравченко

*Ростовский государственный университет путей сообщения,
г. Ростов-на-Дону*

ГРАНУЛИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИИ КАК СПОСОБ ВЫБОРА ОПТИМАЛЬНОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ

Руководитель предприятия, при отсутствии всех ограничений, может принимать такое множество возможных управленческих решений, которое стремится к бесконечности. Количество решений напрямую зависит от ресурсов, которыми располагает предприятие. Каждое решение имеет свою область воздействия и степень воздействия, которые находятся под влиянием таких факторов, как количество ресурсов, которыми оно располагает, длительность воздействия на объект и свойства объекта. Объект по своей структуре может быть как простым (однокомпонентным), так и сложным, состоящим из системы элементов, обладающих разной степенью прочности связей. В результате управляющего воздействия, с объектом может произойти множество вариантов развития событий. В зависимости от влияния на связи между элементами, с объектом может произойти все, что угодно: от полного распада до укрепления и увеличения количества внутренних связей, что приведет к усложнению и развитию объекта, как системы. Также необходимо принимать во внимание то, что решение может оказывать влияние на несколько объектов одновременно, причем в разной степени¹. Что касается времени, то здесь тоже существуют различные варианты:

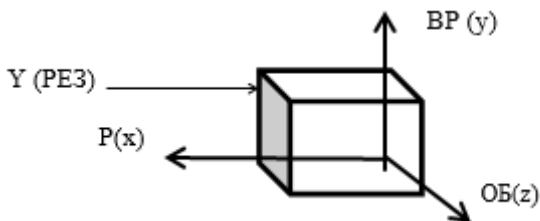
- 1) Субъект управления воздействует на объект непрерывно
- 2) Субъект управления воздействует на объект один раз
- 3) Субъект управления воздействует на объект циклично
- 4) Субъект управления воздействует на объект хаотично

Далее, составим математическую модель определения результата от влияния вышеперечисленных факторов:

Пусть P — вариант управленческого природоохранного решения
 R — ресурсы, которыми располагает предприятие
 W — длительность воздействия

¹ Кузина, Е. Л. Обоснование эколого-экономической оценки деятельности объектов железнодорожного транспорта // Инженерный вестник Дона, № 3, 2011

ОБ — объект воздействия
 РЕЗ — результат решения, выраженный в конечном состоянии
 объекта (объектов)
 $P \rightarrow \infty$ (при отсутствии ограничений)
 $0 < PC < \infty$
 Y — множество разнообразных результатов природоохранных
 решений
 $Y(\text{РЕЗ}) = \{P^{\text{ВРхОБ}} + \text{ОБ}^{\text{РхВР}} + \text{ВР}^{\text{РхОБ}}\}$
 Весь объем возможных результатов управленческих природо-
 охранных решений можно представить в виде трехмерной функции:



*Рисунок 1 — Множество вариантов
результатов управленческого решения*

Таким образом, РЕЗ является суммой всех возможных результа-
 тов, стремящейся к бесконечности. Для обработки информации всю
 совокупность вариантов разобьем на гранулы, группируя всю инфор-
 мацию по сходным признакам. Затем установим ограничения, позво-
 ляющие выбрать только те гранулы, которые помогут решить постав-
 ленные перед руководством предприятия задачи. Для примера, выбо-
 рем из нескольких вариантов природоохранных решений наиболее
 оптимальное, исходя из ограничения в ресурсах в рамках заданного
 диапазона.

Сравнивая рисунки, можно прийти к следующим выводам:

- 1) Решение (а) идеальное решение, подходящее максимально по всем критериям (рис 2).
- 2) Решение (в) не подходит т. к. затраты финансовых и временных ресурсов превосходят оптимальные значения (рис 3).
- 3) Решение (б) не подходит т. к. затраты трудовых ресурсов превосходят оптимальные значения (рис.4).

Установление ограничений является своеобразным ситом, которое
 позволяет выцеживать гранулы нужной формы и размера, а остальные
 отбрасывать. Используя данную методику, можно разработать про-
 граммный продукт, который значительно упростит и автоматизирует

многие моменты, связанные с выбором наиболее эффективного инновационно-инвестиционного природоохранного решения.

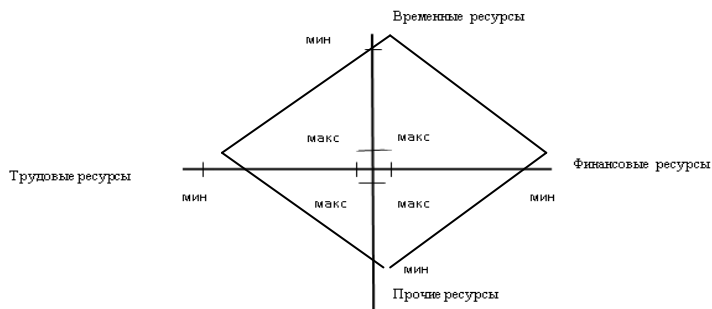


Рисунок 2 Вариант (а)

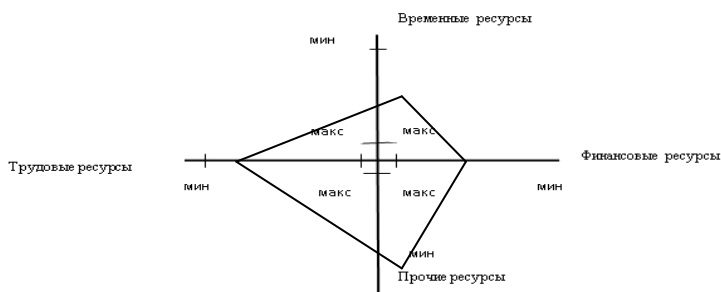


Рисунок 3 Вариант (б)

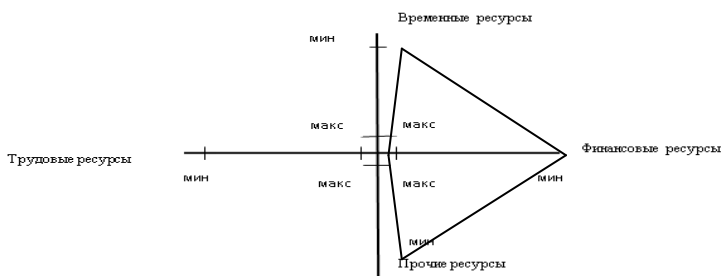


Рисунок 4 Вариант (в)

Научный руководитель — д-р экон. наук, доцент
Е. Л. Кузина

С. В. Кудряшова

*Новосибирский государственный аграрный университет,
г. Новосибирск*

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ КАК ФАКТОР ВЫЗОВА ВРЕМЕНИ

Поиск квалифицированных работников на данный момент в России является актуальной проблемой. Для решения данной проблемы необходимо увеличить эффективность отбора персонала с помощью новых инноваций в кадровом менеджменте.

Кадровые инновации (нововведения в кадровом менеджменте или инновационный кадровый менеджмент) сегодня рассматриваются как подсистема единой концепции управленческих инноваций в организации.

Технологии кадрового менеджмента можно разделить на новые, которые повышают эффективность работы управления кадровым потенциалом, так и традиционные технологии в кадровой работе организации нововведений.

Современная направленность инноваций в кадровой сфере связана со следующими задачами:

- 1) улучшение продуктивности деятельности;
- 2) эффективное обучение и развитие персонала;
- 3) улучшение рабочих взаимоотношений и создание творческой среды;
- 4) улучшение качества жизни;
- 5) стимулирование конструктивных идей;
- 6) повышение адаптивности персонала к нововведениям.

Среди функций инновационного менеджмента в кадровой работе С. С. Цукарев и С. С. Шибаева выделяют:

- организацию и проведение научно-аналитических работ в области развития кадровой работы государства, региона, отрасли, организации;
- организацию подготовки персонала, повышение его квалификации;
- поиск, набор, отбор кадров для организации;
- деловую оценку персонала;
- передвижение персонала внутри организации и др.

Для выполнения указанных функций организация должна располагать необходимыми инструментами реализации инновационного

управления. В качестве одного из таких инструментов следует выделить информационные технологии, используемые внутри компании.

В связи с этим, Голянич В. М. и Кудрявцева Е. И считают, что в качестве основных технологий, основанных на применении программного обеспечения и программных приложений, можно назвать:

1. Удаленный доступ и онлайн взаимодействие для решения типовых задач в области кадрового менеджмента

2. Создание баз данных учета и контроля кадровой статистики (трудовой дисциплины, динамики кадрового состава, анализа качества персонала и т. д.).

3. Проведение видеоконференций и вебинаров с участием сотрудников удаленных подразделений.

4. Каскадирование значимой информации (новостей) на персональную электронную почту сотрудников.

Нарастающую потребность в инновационных технологиях авторы аргументируют следующим рядом факторов: повышение уровня образованности персонала, технологизация управления и производства, изменение состава рабочей силы, формирование новой деловой этики, развитие процедур оценки достижений сотрудников, новая кадровая политика. Из этого следует вывод о том, что применение технологий, созданных в XX веке, невозможно.

Таким образом, можем сделать следующие выводы:

1. Грамотный и качественный найм персонала способен многократно повысить эффективность работы организаций, при этом система отбора персонала должна быть основана на постоянном совершенствовании методов работы с кадрами с использованием инновационных технологий;

2. Инновации в кадровой сфере являются необходимыми, а их отсутствие может говорить о кризисе тех организаций, направленность которых ориентирована на старые подходы.

3. Постоянное совершенствование инновационной подготовки студентов в вузе в направлении основному вызову времени, готовить не выпускников, а эффективных управленцев будущего.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
С. С. Цукарев*

Е. М. Луговская, Е. К. Малаховская

*Томский государственный университет систем
управления и радиоэлектроники, г. Томск*

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ КОРПОРАЦИИ ДЕТСКИХ ПРАЗДНИКОВ «ВОЛШЕБНИКИ»)

Согласно исследованиям «Ресурсного центра малого предпринимательства», небольшие компании с персоналом до 200 человек составляют 93 % от общего числа предприятий в России¹. Таким образом, можно говорить о том, что сформирован рынок с большой конкуренцией. В таких условиях для завоевания места в своей нише, а тем более для обретения лидирующих позиций, они должны прилагать немалые усилия. При этом просчеты и недостатки могут быть связаны как с качеством выпускаемой продукции (услуг), так и с эффективным управлением деятельностью. Второе положение актуализирует тему работы.

Управление подразумевает под собой воздействия на разные объекты: финансовые и человеческие ресурсы, бизнес-процессы и т. п. Однако, практика показывает, что руководители малого бизнеса уделяют большое внимание сокращению издержек и повышению цен для получения большей прибыли. В то же время вопросы грамотного управления и сопровождения бизнес-процессов остаются в стороне. Это, в свою очередь, служит причиной ряда серьезных проблем: неэффективное использование ресурсов (в том числе временных), простой оборудования и т. п. Одной из причин такого рода проблем является неграмотное построение работы с большим количеством информации, с которой приходится работать сотрудникам.

В условиях уровня рынка информационных технологий, крупные компании давно решают данную проблему используя разного рода автоматизированные системы. Малые же предприятия скептически относятся к их внедрению.

Данная проблема рассмотрена на примере деятельности малого предприятия города Томска «Корпорация детских праздников «Вол-

¹ Автоматизация малого бизнеса [Электронный ресурс] // Бизнес портал AltI [Официальный сайт]. URL: <http://alti.ru/finance/avtobiz-9.html> (дата обращения 22.09.2015).

шебники». Анализ его деятельности выявил большое количество бизнес-процессов, связанных с обработкой информации: прием заказов на организацию праздника, ведение реестра клиентов, планирование праздника, составление сметы и т. п. В связи с тем, что данная деятельность осуществляется «вручную», продуктивность сотрудников, занимающихся этим, — низкая, что влечет за собой ряд проблем всего предприятия:

- отсутствует единая база данных (БД) информации о клиентах, заказах и работниках, следствием чего является сложность в общении с клиентами, начислении заработной платы сотрудникам и т. п.;

- на принятие заказа и его оформление уходит много времени;
- связь с принтером осуществляется только с одного рабочего места, и, как следствие, — долгий процесс оформления документации;
- неэффективное использование рабочего времени менеджера, при составлении рабочего графика аниматоров, влекущее возможность появления ошибки (наложения времени) при большом объеме работ аниматоров;

- на поиск конкретного заказа уходит много времени: нет возможности отследить текущую загруженность сотрудников.

Рассмотрев сущность и причины выявленных проблем, определено, что одним из решений существующих проблем может стать внедрение автоматизированных сервисов обработки данных и автоматизации бизнес-процессов. Проведенный анализ позволяют рекомендовать такие недорогостоящие варианты как Рули24, 1С: Предприятие, Класс365.

Положительный эффекты от внедрения подобных систем в деятельность предприятия может быть выражены в следующих положениях:

- визуальное отображение актуальных заказов, необходимых ресурсов;

- упрощенное распределение аниматоров по заказам;
- систематизация БД клиентов и наработка баз знаний;
- снижение сроков работы, понижение утомляемости;
- увеличение конкурентоспособности и прибыли предприятия;
- повышение культуры менеджеров.

Таким образом, грамотное управление информацией в ходе реализации всех бизнес-процессов позволит решить ряд актуальных проблем и будет способствовать повышению эффективности всей деятельности.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
А. А. Сидоров*

Е. К. Малаховская

*Томский государственный университет систем
управления и радиоэлектроники, г. Томск*

ТИПОВЫЕ СТРАТЕГИИ ПРОДВИЖЕНИЯ МОБИЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ

В любом деле успех зависит от стратегии. В условиях развития современного общества продвижение мобильных приложений (МП) не является исключением из данного правила. Это исходит из особенностей рынка информационно-коммуникационных технологий.

Несмотря на то, что о значимости продвижения МП говорится не так давно, на данный момент сформировано, описано и апробировано множество способов по завоеванию и удержанию целевой аудитории. Однако в связи всё с теми же особенностями рынка в России существует проблема неэффективного использования ресурсов в ходе работы с потенциальным клиентом. Данное обстоятельство обуславливает необходимость грамотного подхода к управлению продвижением МП, целью которого является обеспечение приложению выгодных позиций с наименьшими затратами.

На рисунке 1 представлены три базовые стратегии продвижения МП, позволяющие разными путями достигнуть поставленной цели.

PUSH (попадание в ТОП)	INSTALLS (установки в рамках эффективного распределения ресурсов)	TARGET (установки за счет рекламы по узкоспециализированным площадкам)
<ul style="list-style-type: none"> • быстро завоевать максимальную аудиторию выйдя в ТОП; • за короткое время большое число установок; • покупка трафика; • для игр, сервисов знакомств, социальных сетей и т.п., которые бесплатны 	<ul style="list-style-type: none"> • дешевые установки за счет распределения маленького бюджета оптимальным образом; • изучение показателя соотношения цены и количества откликов по различным площадкам; • для тех, кто знает, сколько зарабатывает на своих пользователей и может рассчитать, сколько потратить для привлечения следующего клиента 	<ul style="list-style-type: none"> • тщательный анализ и воздействие на узкую целевую аудиторию в местах её скопления; • поиск дешевых установок (аналогично INSTALLS) среди конкретной аудитории; • обращение к пользователям напрямую, используя пресс-релизы или статьи; • для МП, имеющих узкую специализацию, например, банковских

Рисунок 1 — Стратегии продвижения мобильных приложений

Ключевыми факторами, влияющими на выбор стратегии продвижения, являются следующие элементы:

- рекламный бюджет;
- качество и количество целевой аудитории;
- свойства (функции) продукта.

Например, сервис такси от Яндекса — МП, рассчитанное на широкую целевую аудиторию — важно вывести в ТОП (стратегия № 1 — PUSH), в то время как для узкоцелевых продуктов (приложение для любителей игры в шахматы) нахождение в ТОПе не будет столь же эффективным.

На рисунке 2 соотнесены наиболее эффективные методы продвижения мобильных приложений со стратегиями.

	Обзоры на сайтах	
	AppStore Optimization (ASO)	
Оффлайн продвижение	PUSH	
Мотивированный трафик		
Мобильные баннерные сети		TARGET
Таргетированная реклама		
Расылка пресс-релизов		
Реклама в публице		INSTALLS

Рисунок 2 — Соотношение методов продвижения мобильных приложений со стратегиями

Каждый из методов имеет ряд особенностей: достоинств и недостатков. Например, «Оффлайн-продвижение» подразумевает под собой размещение информационных сообщений на наружных рекламных щитах, в прессе, на теле- и видео ресурсах. Данный способ позволяет охватить большое количество аудитории. Тем не менее, указанный элемент представляется достаточно дорогим (от 5000 рублей и больше) и в то же время не позволяет определить конверсию.

К не менее затратным методам относится «Мотивированный трафик». Его предоставляют специальные сервисы, такие как Clickku, WakeApp, MobioNetwork и др. Цена за 1 установку варьируется от

20 до 120 рублей. Однако его применение может обеспечить в день до 10000-15000 установок¹.

Вышеуказанные методы чаще всего подходят только для бесплатных мобильных приложений, рассчитанных на широкую аудиторию.

Рассылка пресс-релизов может не потребовать финансовых вложений, если производится самостоятельно (с помощью привлечения специализированных агентств рассылка на 100 адресов обойдется в среднем в 7000 рублей). Однако она требует грамотного составления текстов, большого количества времени. Данный метод может обеспечить 150-300 ежедневных установок МП.

Для продвижения узкоспециализированных приложений наилучшим образом подходит таргетированная реклама, например, в социальных сетях, таких как ВКонтакте, Одноклассники или Facebook. Стоимость одной установки в среднем обходится в 18 рублей, а за один день становится возможным обеспечить 1500-2000 установок² в зависимости от ёмкости группы.

Такой метод, как ASO (оптимизация страницы продукта в магазине мобильных приложений) относится к малобюджетным, но играет значительную роль при формировании предпочтений потенциального пользователя во время выбора нужного продукта ряда аналогичных приложений. Включает в себя работу с ключевыми словами, оптимизацию иконки и скриншотов (использование баннеров), работу с рейтингом и др.

В заключении акцентируется внимание на том, что грамотное продвижение мобильных приложений — основа успеха. Важно правильно сформировать стратегию продвижения, анализируя характеристики как самого продукта, так и его целевой аудитории.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
А. А. Сидоров*

¹ Топ-10 эффективных способов продвижения мобильных приложений [Электронный ресурс] // IT-портал SeoPult [Официальный сайт]. — URL: https://seopult.tv/programs/mobile/prodvizhenija_mobilnyh_prilozheniy/ (дата обращения 20.10.2015).

² Там же

А. А. Полосухина

Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС, г. Новосибирск

ГЕЙМИФИКАЦИЯ В БИЗНЕСЕ

В современном мире виртуальные игры могут заменять человеку реальную жизнь.

Научно-технический прогресс позволяет совершенствовать индустрию игр, и поэтому сейчас идея геймификации или игрофикации становится очень востребованной.

Геймификация — это применение подходов, характерных для компьютерных игр в программных инструментах для неигровых процессов с целью привлечения пользователей и потребителей, повышения их вовлечённости в решение прикладных задач, использование продуктов, услуг. История геймификации начинается с 1910 года, когда американская компания «Kellogg Company», производитель продуктов питания и быстрого приготовления, предлагает свою первую «награду» — забавную книгу переводных картинок «Страна джунглей», бесплатно за каждые две коробки хлопьев. Постепенно игровые методы в разных компаниях и в сфере обучения совершенствовались. Сейчас они оправдывают свою востребованность в мире, прогрессируя с удвоенной скоростью.

Однако, чаще всего мы сталкиваемся с тем, что во всех сферах жизнедеятельности очень сложно управлять персоналом и мотивировать его. С детства игра имеет свойство привлечь внимание, поэтому игры в деловой сфере используются для того, чтобы заинтересовать персонал в достижении новых целей и прогресса.

Современные дети выросли на играх, и это изменило их восприятие мира. Зачастую, с того момента, когда они начинают говорить, они учатся взаимодействовать с технологиями с помощью игр. Эта тенденция приобрела популярность с появлением устройств на iOS, таких, как iPad, и других мобильных технологий. Ученые и практическое медиаисследование CMS выявило, что 70 % родителей позволяют своим детям пользоваться данными устройствами.¹ Более того, исследование также показало, что с 2010 года 38 % детей возрастом меньше восьми

¹ Зикерманн, Г. Геймификация в бизнесе: как пробиться сквозь шум и завладеть вниманием сотрудников и клиентов / Гейб Зикерманн, Джоселин Линдер; пер. с англ. Иделии Айзятуловой. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 272 с.

лет пользовались смартфоном или планшетным компьютером, в том числе 10 % составили дети от года. Но сейчас тенденция использования высоких технологий становится всё выше и выше.

По результатам анкетирования, в котором участвовали студенты очной формы обучения второго и четвёртого курса возрастом от 18 до 23 лет было выявлено, что с явлением геймификации знакомы только 20 % опрошенных; 35 % слышали об этом явлении, но не интересовались им. Остальные 45 % вообще не знают о данном явлении. Однако, подавляющее большинство студентов считают, что игра не способна помочь в процветании бизнеса и процесса обучения. У молодёжи сформировался стереотип, что компьютерная игра предназначена только для развлечения, а бизнес — это очень серьёзная сфера и игра в ней неуместна.

Конечно, не для каждой компании подойдет использование геймификации. Необходимо точно соотносить бизнес-цели компании, корпоративную культуру, интересы и возраст людей, которые будут «общаться» с игровой оболочкой. К тому же, если и вносить игры в компанию, бизнес будет требовать все больше сложных решений, к этому нужно быть готовым.

Результаты исследования показали, что современная молодежь не знакома с явлением геймификации, поэтому следует практиковать данную идею в учебном процессе, чтобы воспитать компетентных профессионалов в сфере обучения и бизнеса.

Итак, геймификацию можно использовать в бизнесе для привлечения и стимулирования персонала. Кроме того, обучив основам игрофикации, может процветать новое дело и это весомое благо для постиндустриального общества, которому необходимы инновации.

*Научный руководитель — канд. филос. наук, профессор
Л. К. Аверченко*

И. Н. Раззорова

*Кузбасский государственный технический университет
им. Т. Ф. Горбачева, г. Кемерово*

МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР, СПОСОБСТВУЮЩИЙ РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

Мотивация сотрудников к работе является главной функцией руководящего звена организации (предприятия), занимающегося управлением и моделирующего организационное поведение коллектива в целом и каждого его члена в отдельности. Давно и широко изучается влияние внешних и внутренних факторов на мотивацию поведения человека.

При определении стратегии, способствующей повышению профессиональной компетенции сотрудников органов внутренних дел используются те же методы, что и в других общественных науках: сбор информации, наблюдение, личные беседы, анализ документов, сообщений, анкетные опросы, интервьюирование, экспресс-опросы, аналитические исследования, прогностические разработки и т. д.

Общая задача использования всех указанных методов — предвосхитить мотивацию сотрудника и направить его на выполнение общей задачи через определение закономерности и логики его действий.

В статье «Совершенствование механизмов контроля как фактора развития профессиональной компетенции следователей органов внутренних дел»¹ рассмотрен ряд механизмов, применяемых для повышения результативности труда. В том числе описан механизм разработки рекомендаций и методик работы сотрудников и критериев оценки их деятельности, как работодателем, так и сотрудником лично.

В данных тезисах рассматривается система управления мотивацией сотрудников органов внутренних дел, технология применения внешних и внутренних стимулирующих факторов, влияющих на трудовое поведение сотрудников органов внутренних дел. Особое внимание уделено выявлению различных мотивационных профилей сотруд-

¹ Вольфсон Э. Н., Раззорова И. Н. «Совершенствование механизмов контроля как фактора развития профессиональной компетенции следователей органов внутренних дел» / Э. Н. Вольфсон, И. Н. Раззорова, Вестник Кузбасского государственного технического университета. — 2013. — № 2. С. 161-162.

ников и необходимости разработки методик работы в соответствии с каждым из них.

Основным предназначением органов внутренних дел является охрана прав и свобод человека и гражданина, гарантированных Конституцией Российской Федерации. Исходя из этих целей и задач по обеспечению личной безопасности граждан и обеспечению общественной безопасности формируется стратегия управления мотивацией сотрудников и вырабатывается концепция трудового поведения.

Трудовое поведение — это та стратегия поведения, которую работник использует в организации¹. Особенности трудового поведения сотрудников органов внутренних дел являются: строгая регламентированность законодательством; разнообразие решаемых задач (выявление, пресечение и раскрытие преступлений, воспитательные, охранные и т. д.); эмоциональность труда, обусловленная высокой степенью ответственности за результаты труда, общением с широким кругом лиц, отсутствием достаточной информации, необходимой для принятия решений; наличие властных полномочий².

Любая мотивация как внешняя, так и внутренняя зависит от потребностей человека, желания удовлетворять социальные и физические потребности на том или ином уровне. Именно это и используют руководители в своей стратегии. В целях оптимизации применения различных способов мотивации специалисты условно делят всех сотрудников на несколько групп, чтобы дать руководителю необходимые рекомендации при определении стратегии руководства, а также для предотвращения и уменьшения риска чрезвычайных происшествий среди личного состава. Выработана и внедрена в практику схема предупреждения чрезвычайных происшествий.

Проблемы мотивационного профиля нашли свое отражение в теориях мотивации многих зарубежных ученых: А. Маслоу; теория ЕКО Альдерфера; теория Х и У Д. Мак Грегора; теория потребностей Д. Мак Клелланда; двухфакторная теория мотивации Герцберга; теория постановки целей Лока; процессуальные теории мотивации, авторство которых приписывается В. Вруму, Л. Портеру и Э. Лоулеру и др.

Большое внимание уделено этой проблематике и российскими учеными. Так в исследованиях, проведенных Ю. К. Балашовым и

¹. Шпаргалка по организационному поведению. / Москва: Издательство «Окей-книга», 2009 — 32 с. — (Скорая помощь студенту).

². Дубнякова А. И. «Современные исследования мотивации сотрудников органов внутренних дел» / А. И. Дубнякова, Психопедагогика в правоохранительных органах. — 2007. — № 2 (29). С. 19-21.

А. Г. Ковалем выделены несколько различных категорий сотрудников, характерных для всех коллективов¹.

При решении вопроса о выборе стратегии мотивации сотрудников органов внутренних дел удобнее использовать классификацию с точки зрения мотивов, предложенную Б. Ф. Квашой и Г. А. Витольник, которые изучали мотивацию сотрудников, проходивших службу в правоохранительных органах.²

Спектр морально-этических проблем, связанных с мотивацией действий сотрудников велик и вплетен в их частную жизнь и жизнь членов их семьи. Выбор профессии и успех в ней зачастую зависит и от окружения сотрудника (его семьи и друзей).

А. Б. Маркова, исследуя мотивацию сотрудников органов внутренних дел, выделила наиболее часто встречающиеся: хорошее пенсионное обеспечение; возможность самореализации с использованием личных качеств; возможность занять достойное положение в обществе; стремление продолжить юридическое образование;

Самыми значимыми стимулами мотивационного поведения сотрудников являются те, которые осознаны и последовательно воплощаются, то есть, большую роль играет внутренняя убежденность сотрудника и стремление к обучению, совершенствованию, получению морального удовлетворения от получаемых результатов. Руководитель обязан быстро решать вопрос о том, какие факторы способны вовлечь сотрудника в достижение общей цели, заставить его работать с интересом и стремиться развиваться в быстро меняющихся условиях.

*Научный руководитель — канд. филос. наук., профессор
Э. Н. Вольфсон*

¹ Балашов Ю. К., Коваль А. Г. «Методики построения мотивационного профиля персонала и разработки системы стимулирования» / Ю. К. Балашов, А. Г. Коваль, *Кадры предприятия*. — 2008. — № 8 [Электронный ресурс] / www.kapr.ru/articles/2002/8/427.html.

² Кваша Б. Ф., Витольник Г. А. «Воспитание личности сотрудника ОВД» / Санкт-Петербург, 1998.

³ Маркова А. Б. «Совершенствование профессиональной направленности сотрудников органов внутренних дел (на опыте работы с выпускниками ВУЗов МВД России)» / Санкт-Петербург, 2000.

А. В. Руднева

*Новосибирский государственный технический университет,
г. Новосибирск*

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ РИСКОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ МАЛОГО ИТ-ПРЕДПРИЯТИЯ

Научно-технический прогресс ставит каждого руководителя организации перед задачей внедрения системы менеджмента информационной безопасности (ИБ), в рамках которой необходимо определить риски. Для анализа рисков ИБ существуют различные методики, поэтому встает актуальная задача выбора наиболее эффективной методики для конкретных предприятий. В данной работе проведен их сравнительный анализ для компании, которая занимается разработкой платежной системы и системы начислений услуг ЖКХ.

Автором проведена оценка рисков ИБ на основании сведений об исследуемой компании: перечень конфиденциальной информации, номенклатура активов, угроз и уязвимостей. Для определения подходящей методики оценки проведен сравнительный анализ по выбранным критериям. В таблице 1 представлены результаты сравнительного анализа методик оценки рисков ИБ для компании.

Таблица 1

Сравнительный анализ методик оценки рисков ИБ для компании по разработке ПО

Критерий	Методика CORAS	Матричный подход	Расчетная методика
Методика требует использования специального ПО	да	нет	нет
В качестве входных данных используются активы организации	да	да	да
В качестве входных данных используются угрозы ИБ (риски ИБ) организации	да	да	да

Критерий	Методика CORAS	Матричный подход	Расчетная методика
В качестве входных данных используются уязвимости организации	да	да	да
В качестве входных данных используются вероятности реализации угроз	нет	нет	да
В качестве входных данных используются организационные и технические меры по обеспечению ИБ на предприятии	нет	нет	да
Для использования методики требуется экспертная оценка	да	да	да
Для использования методики необходимо хорошее знание нормативно-правовой базы	нет	нет	да
Возможно повторное применение методики при изменившихся входных данных	нет	да	да
Результаты методики	Приемлемые и неприемлемые риски реализации угроз ИБ. Номенклатура угроз ИБ, требующих наиболее пристального внимания	Ранжированный по влиянию на риски ИБ список средств контроля	Риски реализации угроз ИБ для активов. Приемлемые и неприемлемые риски реализации угроз ИБ

Наиболее простой в использовании, не требующей большого количества входных данных является методика на основе матричного подхода. Также данная методика в качестве результатов предлагает ранжированный список средств контроля, которые позволяют снизить риски реализации угроз ИБ для объекта исследования:

- 1) политика безопасности;
- 2) конфигурация архитектуры сети;
- 3) обучение персонала;
- 4) брандмауэр;
- 5) система обнаружения вторжений;
- 6) средства архивирования информации;
- 7) антивирусная программа.

По методике CORAS, предъявляющей особые требования к минимизации вероятности возникновения рисков ИБ для компании, можно выделить хищение информации и переманивание клиентов. Соответственно, как требующие особого внимания из номенклатуры актуальных угроз выделены, следующие угрозы:

- утрата ключей и атрибутов доступа;
- доступ к информации лицами, не имеющими доступ к ее обработке;
- установка ПО, не связанного с выполнением служебных обязанностей;
- кража носителей информации.

В рамках расчетной методики наиболее велик риск реализации угроз ИБ, направленный на репутацию компании по разработке ПО.

При принятии решения об использовании одной из данных методик необходимо руководствоваться либо предпочтением работы со специализированным ПО, либо с анализом нормативно-правовой, организационной и технической базами.

На основе проведенного анализа аспектов выбора методики анализа рисков информационной безопасности для предприятия в сфере разработки программного обеспечения, автором рекомендуется использовать сочетание матричного подхода и методики CORAS или матричного подхода и расчетной методики, обеспечивающей формирование консолидированного перечня рисков информационной безопасности.

*Научный руководитель — канд. техн. наук, доцент
Г. Л. Русин*

Г. Н. Смоловик

*Сибирский государственный университет телекоммуникаций
и информатики, г. Новосибирск*

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ОСНОВЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ КОНЦЕПЦИИ АНАЛИЗА РЕАЛЬНЫХ ОПЦИОНОВ

В условиях высокой неопределенности и турбулентности рыночной среды инвестиционная деятельность организации сопряжена с высоким уровнем риска. Потребность в высококачественной оценке рисков и поиск адекватных инструментов управления ими представляет научный и практический интерес. В официальных методических рекомендациях, регламентирующих инвестиционные расчеты, пока отсутствует методический аппарат анализа реальных опционов. Однако исследование зарубежных публикаций, показывает, что данное направление является одним из наиболее перспективных в области обеспечения принятия эффективных инвестиционных решений. В докладе представлены результаты разработки комплексной методики управления рисками инвестиционных проектов развития инфокоммуникационной инфраструктуры на основе методического инструментария концепции анализа реальных опционов. Предлагаемая методика анализа включает ряд этапов:

- ◆ анализ и описание типов неопределенности,
- ◆ идентификация факторов риска,
- ◆ расчет экономической эффективности инвестиционного проекта на основе традиционного динамического подхода;
- ◆ оценка риска инвестиционного проекта на основе методов анализа чувствительности и имитационного моделирования Монте-Карло;
- ◆ определение факторов гибкости проекта, идентификация и проектирование реальных опционов;
- ◆ выбор модели и выполнение расчетов по оценке реальных опционов;
- ◆ определение стратегической ценности инвестиционного проекта;
- ◆ мониторинг реализации проекта и выбор управляющих воздействий (опционов, обеспечивающих наибольшую ценность перспектив развития).

Концепция реальных опционов выделяет две группы возможностей, содержащихся в инвестиционном проекте. Первая из них — возможность изменения параметров инвестиционного проекта с течением времени, которая характеризует его внутреннюю гибкость. Это может быть расширение или сокращение проекта, изменение источников и сырья или отказ от реализации проекта после получения дополнительной информации. Вторая группа возможностей характеризует внешнюю сторону проекта, его внешнюю гибкость, то есть выполнение одного проекта делает возможным выполнение другого проекта, осуществление которого не представлялось возможным без завершения первого. Опционный подход предполагает, что с поступлением новой информации менеджеры могут проявить гибкость в реализации дальнейших планов в целях приобретения выгоды от возникающих возможностей или, наоборот, уменьшения возникающих потерь. В частности, в их власти:

- ◆ отложить реализацию проекта до получения новой информации, имеющей коммерческую ценность;
- ◆ сократить или приостановить негативные процессы, которые могут начаться при осуществлении инвестиционного проекта;
- ◆ развить позитивные черты проекта, тиражировать его опыт на другие объекты;
- ◆ изменить корпоративную, инвестиционную или финансовую стратегию в соответствии с новыми условиями;
- ◆ воспользоваться новыми возможностями финансирования проектов, оперативно изменять структуру и стоимость капитала.

Следует отметить, что выбор конкретных решений осуществляется не случайным образом, а в соответствии с целью проекта, и поэтому, как правило, увеличивает его эффективность. Концептуально показатель чистой текущей стоимости проекта можно представить как сумму показателя NPV, рассчитанного согласно традиционной методике, и ценности заключенных в проекте управленческих опционов, что может быть представлено в виде следующей формулы:

$$NPV_{\text{exp}} = NPV_{\text{tr}} + ROV, \quad (1)$$

NPV_{exp} (Expanded NPV) — расширенная чистая текущая стоимость проекта;
 NPV_{tr} (Traditional NPV) — чистая текущая стоимость, рассчитанная традиционным методом;
 ROV (Real Options Value) — ценность реальных опционов.

Проведенное исследование показало, что в литературе имеется множество методов и моделей оценки реальных опционов, большая

часть из которых предполагает использование сложного экономико-математического аппарата, основанного на стохастических вычислениях, что затрудняет их использование на практике. Наиболее применимыми являются биномиальный метод и модель Блека-Шоулза. В работе представлен анализ преимуществ и недостатков указанных моделей, определена область их применения и рекомендации по использованию. Для повышения оперативности принятия инвестиционных решений автором разработана в среде Visual Basic for Applications система поддержки принятия решений (СППР), позволяющей реализовать основные этапы предлагаемой методики.

Использование концепции анализа реальных опционов в инвестиционной деятельности отличается не только методическим аппаратом, но и организацией и направленностью процесса. В отличие от стандартной оценки методом DCF, которая обычно выполняется специалистами по финансовому моделированию при весьма ограниченном участии сотрудников других отделов, оценка реальных опционов построена на постоянном междисциплинарном взаимодействии. Фактически руководство получает свод обоснованных рекомендаций по действиям в тех или иных условиях в будущем.

Предлагаемая методика анализа предназначена для оценки эффективности инвестиционных проектов с финансовой отдачей. Наиболее оправдано её применение в инвестиционных проектах, предполагающих внедрение инновационных технологий, так как они характеризуются наиболее высоким уровнем риска. Применение предлагаемой методики анализа позволит повысить обоснованность принимаемых инвестиционных решений и обеспечить их успешную реализацию путем гибкого реагирования на наступление рискованных событий.

*Научный руководитель — д-р экон. наук, профессор
Л. А. Сафонова*

К. П. Сухих

*Новосибирский государственный аграрный университет,
г. Новосибирск*

ИННОВАЦИОННАЯ ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЦЕВ В ВУЗЕ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ БУДУЩИМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Россия является развивающейся страной. Нашему обществу присущи черты организующих принципов современного общества, такие как: индивидуализм, дифференциация, рационализация и деперсонализация управления, экономизм и экспансия.

Мировое сообщество становится взаимозависимым во всех этих аспектах от процесса глобализации. Одной из главных задач для современных российских организаций является необходимость перестройки системы управления персоналом в зависимости от требований, предъявляемых рынком. Чтобы современный управленец был креативным, генератором идей и умел владеть современными IT и т. д., нужно чтобы в вузах прививали управленческие и менеджерские навыки, умения, квалификации и способности генерировать идеи.

Поэтому, чтобы выжить в условиях жесткой глобальной конкуренции, каждый современный ВУЗ должен постоянно искать пути совершенствования своей учебной деятельности, чтобы готовить не персонал, а готовых управленцев.

По нашему мнению высококвалифицированный управленец должен выполнять следующие функции:

- формировать кадровый состав;
- утверждать кадровое расписание;
- проводить семинары, совещания с персоналом;
- осуществлять эффективные инновации в кадровой работе;
- составлять программу деятельности новых работников на новых должностях с учетом личной карьерной лестницы и интересов организации;
- использовать модифицирующие или улучшающие нововведения в кадровой работе вместо радикальных изменений;
- обновлять руководящие должности с учетом подготовленного кадрового резерва и на условиях конкурса;

— поощрять новаторскую деятельность в организации, путем соответствующей мотивации и стимулирования и т. д.

Так же мы предлагаем для практических занятий дополнительно ввести такие вопросы как:

1. Оптимизация структуры управления организацией с учетом динамики экономических условий в стране и мире в целом.

2. Практическая разработка эффективной системы аттестации персонала, разработка системы мотивации работников, управление деловой карьерой сотрудника и др.

3. Генерация нововведений, приводящих к оптимизации финансовых и социальных инноваций в кадровой работе.

4. Совершенствование работы в условиях кадровых санкций и их импортозамещения.

Таким образом, можем сделать следующие выводы:

1. Инновационная подготовка управленцев в вузе это не только залог эффективного управления современной организацией, но и путь её развития.

2. Целенаправленная деятельность по подготовке управленцев, должна начинаться с первого курса, установлением тесного сотрудничества заинтересованных руководителей, путем заказа программы обучения соответствующих профилю будущих специалистов по персоналу.

3. Обеспечению эффективного обучения и масштабного обновления качества менеджеров по кадрам, может помочь целевая защита ВКР студента, основанная на практическом анализе кадровой работы в организации работодателя с предложениями нововведений в соответствии с перспективными и текущими целями развития организации.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
С. С. Цукарев*

Д. П. Телешева

*Сибирский государственный университет путей сообщения,
г. Новосибирск*

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФАКТОР ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Реализация концепции Достойного труда является перспективным направлением современного государства в области решения проблем социально-трудовой сферы.

Согласно Международной организации труда (МОТ), под Достойным трудом понимается производительный, безопасный и хорошо организованный труд, который обеспечивает человеку высокую и справедливую оплату труда¹.

Концепция Достойного труда строится на базе концепций социального партнерства, воплощающего в себе идеи социального равенства трудящихся и предпринимателей¹.

Социальное партнерство — тип социально-трудовых отношений, главная цель которого — защита интересов его участников и их самореализация в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия.

Основными субъектами социального партнерства согласно ст. 25 Трудового Кодекса РФ являются «работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей»².

Для изучения реализации идеи социального партнёрства в российских компаниях нами проведено исследование с целью анализа существующего механизма социального партнёрства на примере Западно-сибирской дирекции управления движением (ЗСИБ Д). Для этого на первом этапе исследования мы выявили инструменты социального партнерства, которые существуют в ЗСИБ Д. Для этого мы применили метод контент-анализа Коллективного Договора и Отраслевого Соглашения ОАО «РЖД».

¹ Барет-Рид П. Неотъемлемые признаки достойного труда // Человек и труд, 2003. — № 3.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс] / Электронные данные — М.: -2015, Информационно — правовой портал Гарант

В качестве категорий единиц наблюдения контент-анализа нами выделены предметы индивидуальных социально-трудовых отношений в качестве инструментов социального партнерства, которые могут затрагивать различные области профессиональной деятельности человека в организации на разных этапах его жизненного цикла:

а) первый этап (от рождения до окончания школьного образования) — трудовое самоопределение, профориентация, профобучение и т. п.;

б) второй этап (трудовая деятельность) — наем-увольнение, адаптация, оценка труда, условия труда, оплата труда и пр.;

в) третий заключительный этап (период старости) — вопросы пенсионного обеспечения, сохранения и поддержания трудовой активности и т. д.¹

Таким образом, следует отметить сосредоточенное внимание Коллективного Договора как инструмента социального партнерства в ЗСИБ Д на таких категориях как активное поддержание условий труда работников (29 упоминаний), сохранение трудовой активности (25 упоминаний), оплата труда (21 упоминание). Меньше всего упоминаются такие категории как оценка труда (1), адаптация (4) и профориентация (4).

Поскольку одним из ключевых принципов социального партнерства является равная ответственность сторон³, то следующим этапом исследования мы планируем проанализировать выполнение Коллективного Договора как со стороны работодателя, так и со стороны работников.

*Научный руководитель — канд. экон. наук
Н. Н. Андреева*

¹ Кибанов А. Я. Экономика и социология труда. — М.: Инфра-М, 2010. — С. 85.

А. В. Харьковская

*Национальный исследовательский Томский
политехнический университет, г. Томск*

МЕНТОРСТВО КАК СПОСОБ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Многие работодатели по необъективным причинам считают, что если подчиненный достиг пенсионного возраста, то его необходимо уволить. Данная тенденция приводит к дефициту рабочей силы в некоторых отраслях экономики. Однако достижение пенсионного возраста сотрудником совсем не означает, что ему нельзя продолжать работу на предприятии.

Новизна работы заключается в использовании института наставничества для улучшения благополучия пожилых людей.

Цель — рассмотреть понятие менторство, как основу социального предпринимательства, так же рассмотреть пути повышения эффективности использования рабочей силы через институт наставничества молодых работников пожилыми людьми.

Социальное предпринимательство — это баланс социальных целей и коммерческой составляющей, где деньги — не цель, но средство достижения этих социальных целей.¹

Так социальное предпринимательство может решить такую социальную проблему, как дефицит рабочей силы с помощью внедрения менторства пожилыми людьми на предприятиях.

Менторство (Наставничество) — это эффективный и популярный способ передачи профессиональных знаний и умений от более опытного предпринимателя или специалиста (ментора) менее опытному (протеже).²

Эффективность менторства объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Ментор может быстро реагировать на допущенные его протеже ошибки, детально разобрать их и указать на правильный ход работы.

¹ Социальное предпринимательство // Новый бизнес. — (<http://www.nb-forum.ru/social/>).

² Что такое менторство // К 20 Комитет. — (<http://mentoring.kom20.ru/o-programme/chto-takoe-mentorstvo.html>).

Многие отечественные предприятия, созданные в советский период, сегодня остро нуждаются в эффективных способах решения проблемы сохранения уникальных знаний. В компаниях много молодых неопытных сотрудников и много «ветеранов», которые в скором времени уйдут на заслуженный отдых. Зачастую уходя с предприятий, такие заслуженные работники уносят вместе с собой уникальные знания и опыт. В этой ситуации руководители выражают обеспокоенность судьбой организации после ухода «ветеранов».

Для многих пенсионеров очень важно «быть общественно значимыми людьми. Люди, вышедшие на пенсию и имеющие высшее образование, кандидаты, доктора наук, просто специалисты с опытом работы более 25-30 лет — это универсальный фонд профессионалов, который может работать на повышение эффективности трудовых ресурсов предприятия.¹

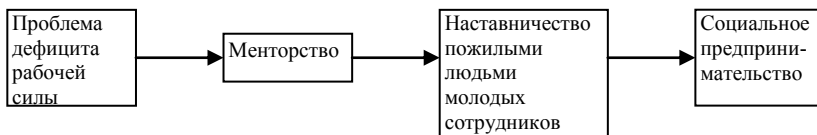


Рисунок 1 — Путь повышения эффективности использования рабочей силы через институт наставничества молодых работников пожилыми людьми.

В заключении необходимо отметить следующее:

1. Социальное предпринимательство — это бизнес-решение социальной проблемы. Социальное предпринимательство может решить проблему нехватки кадров с помощью внедрения менторства пожилыми людьми молодых специалистов.

2. С каждым годом растёт потребность в опытных кадрах, и стало очевидно, что старшее поколение может внести свой позитивный вклад в развитие производства.

3. Люди преклонного возраста должны быть наставниками в управленческих профессиях, где опыт является более важным фактором, определяющим производительность труда. Показатели труда пожилых работников, как правило, оказываются не хуже показателей их более молодых коллег.

*Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент
Т. В. Арцер*

¹ Арцер Т. В. Наставничество — как способ формирования и эффективного использования рабочей силы // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 1. — (<http://web.snauka.ru/issues/2015/01/45795>).

А. Ю. Хомич

*Сибирский государственный технологический университет,
г. Красноярск*

АУДИТ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОРГАНИЗАЦИИ

В современной динамичной бизнес-среде персонал организации выступает ключевым фактором производства, направленным на достижение целей организации. Одним из инструментов повышения эффективности деятельности персонала является аудит персонала или кадровый аудит.

Целью данной работы является уточнение сущности аудита кадрового резерва организации, а также выявление проблем, которые возникают при проведении аудита и предложить рекомендации по их устранению.

Аудит персонала решает следующие задачи: анализ и экспертная оценка системы управления персоналом и кадровых процессов компании; выявление противоречий между кадровыми процессами и стратегией организации; определение потенциала человеческих ресурсов; определение соответствия системы документационного обеспечения управления персоналом потребностям производственно-экономической деятельности компании, действующему законодательству.

В систему кадрового аудита входит аудит кадрового резерва, то есть проверке подлежит специально отобранная часть сотрудников организации, предназначенных для последующей вертикальной либо горизонтальной ротации.

Сформированный кадровый резерв — гарант того, что организация всегда сможет располагать квалифицированным персоналом. Он помогает снизить издержки на поиск новых работников той или иной должности.

Существует несколько принципов формирования кадрового резерва: его актуальность резерва, соответствие претендента должности и перспективность претендента на должность.

Аудит в области управления кадровым резервом проводится по пяти основным направлениям: формирование кадрового резерва; движение кадрового резерва; подготовка кадрового резерва; обратная связь при подготовке кадрового резерва; назначение на должность.

Для проведения аудита кадрового резерва могут использоваться различные методы, например, количественная характеристика состоя-

ния кадрового резерва определяется при помощи следующих показателей: эффективность подготовки руководителей внутри организации; текущее резерва; средний срок пребывания в резерве; готовность резерва¹.

Следует выявить причины затруднений карьерного роста молодых специалистов и замещения ими вакантных должностей. Замещение работников на той или иной должности регулируется индивидуальным положением. Есть некая вполне логичная схема таких замещений. Кадровый резерв заполняется сотрудниками, ожидающими перевода на новую должность после освобождения резервируемого места. Следует отметить, что актуальность приобретает следующая проблема: резервируемая должность освобождается и, если следовать логике, ее должен занять сотрудник, который первым находится в резерве на эту должность. Практика показывает, что на эту самую резервируемую должность устраивают совершенно другого человека.

Эта проблема актуальна для большинства крупных компаний и появляются они из-за того, что руководители замещают освободившуюся должность по протекции. Все это приводит к новым, более серьезным проблемам, оказывает существенное воздействие на социально-психологический климат внутри организации, поскольку оно является сильнейшим демотиватором для сотрудников.

Основное направление решения проблемы заключается во включении продвигаемых сотрудников в резерв вместе со всеми. Руководитель не всегда чувствует в этом необходимость, так как для его фаворитов очень сложно создать преграду в достижении желаемого карьерного результата. Необходимо учесть важность такой процедуры, произвести расчет временных затрат с позиции работы демотивированных сотрудников и с позиции внесения всех продвигаемых работников в резерв.

Таким образом, аудит кадрового резерва является неотъемлемой частью системы управления персоналом и важнейшим механизмом при принятии управленческих решений с целью повышения эффективности работы организации.

*Научный руководитель — канд. психол. наук
Н. С. Ливак*

¹ Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала. — 2 изд. — Москва: Издательство «Альфа-пресс», 2010. — С. 281.

И. И. Чукреева

*Уральский государственный университет путей сообщения,
г. Екатеринбург*

ЛОКАЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ СЕТЬ КАК СРЕДСТВО ОПТИМИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОТОКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Общеизвестно, что человек — существо социальное. Это утверждение означает, что он живет среди людей и осуществляет свою жизнедеятельность через взаимодействие с людьми. В наше время происходит постоянное расширение контактов на всех уровнях. Для того чтобы не совершать ошибок в процессе общения, которые могут воспрепятствовать пониманию и взаимодействию работников, менеджмент компании должен обеспечить эффективную систему коммуникаций в организации¹. Учитывая особые условия производственного процесса на химическом предприятии, проблема качественного информирования сотрудников имеет особое значение.

С целью изучения качества получаемой информации и оценки эффективности существующих каналов коммуникации нами на предприятии ОАО «Метафракс» было проведено социологическое исследование методами анкетирования и экспертного опроса. В ходе исследования реализуемой на предприятии технологии корпоративной коммуникации было выявлено, что работники в целом осведомлены об основных текущих производственных событиях, но, несмотря на это, во время выполнения своих трудовых функций довольно часто встречаются с наличием организационных барьеров в сотрудничестве. Во-первых, практически все респонденты отметили, что встречаются с проблемой недопонимания поступающих сообщений.

Во-вторых, выявилось отсутствие свободного взаимодействия между руководством и рядовыми сотрудниками, в том числе по вопросам предоставления работникам обратной связи: почти 50 % опрошенных ощущают отсутствие интереса к результатам их работы.

В-третьих, на невысоком уровне остается качество каналов коммуникации, которые обеспечивают лишь вертикальную (в основном

¹ Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Воронин Б. А., Набоков В. И. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров. Екатеринбург: Урал. аграр. изд-во, 2013. С. 333-339.

нисходящую) трансляцию информации. Устаревшим методам передачи информации на предприятии сложно конкурировать с развивающимися сетевыми каналами, таким как интернет; поэтому 70 % опрошенных сотрудников определяют интернет наиболее часто используемым средством коммуникации.

В соответствии с мировыми тенденциями организации корпоративной коммуникации мы предлагаем оптимальный, вариант преодоления возникших несовершенств. Для повышения эффективности работы каналов коммуникации на «Метафракс» особое внимание следует уделить созданию единой локальной сети, попытки создания которой уже предпринимались в прошлом, но не имели успеха. Интранет сможет решить большинство выявленных проблем, если при создании будет учтен ряд условий¹.

В момент разработки идей важно узнать мнение сотрудников². При выборе технического решения организации локальной сети необходимо учитывать особенности конкретной организации: на ОАО «Метафракс» наиболее подходящим вариантом является система управления контентом «Joomla!». В структуре сети необходимо учесть как корпоративную сторону жизни коллектива, так и организационные связи между сотрудниками с помощью специальных рубрик, открытых обсуждений. Также следует использовать все возможности получения обратной связи от работников — в рамках портала можно организовывать любые опросы.

Качество циркулирующей информации необходимо контролировать с помощью специально разработанных форм распорядительных, информационно-справочных и других документов. Отсутствие лишней информации, зарегистрированное время отправления и получения, указанные стороны коммуникации — все это в несколько раз повысит эффективность работы с сообщением.

Считаем, что реализация предложенных мероприятий позволит «возвратить к жизни» действующую локальную корпоративную сеть, устранения организационных барьеров коммуникации, что непременно отразится на результативности труда сотрудников и социально-психологическом климате.

*Научный руководитель — канд. филос. наук, доцент
Н. А. Александрова*

¹ Управление персоналом в инновационной среде: монография / Под ред. Н. И. Шаталовой. Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2014. С.8-9

² Консультирование в управлении человеческими ресурсами. Учеб. пособие / Под ред. Н. И. Шаталовой. М.: ИНФРА-М, 2010. С. 327

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПУБЛИЧНОЙ ПОЛИТИКИ, ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ	3
И. В. Айкашев РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСА МЕР ПО РЕШЕНИЮ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ В ШАТУРСКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ.....	4
Л. Р. Ахунова ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ.....	6
А. А. Баргош СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ПОДДЕРЖКИ МОНОГОРОДОВ.....	9
Е. А. Бочкарева ОБ ОЦЕНКЕ ПЛАНОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ Г. БАРНАУЛА).....	12
П. Ю. Букреева, А. В. Перельгина ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ ИНЕРЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИИ	14
А. Н. Бурдуковская, А. К. Дмитриева, И. Л. Федосеева ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТУРИЗМА В РЕСПУБЛИКЕ БУРЯТИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	16
А. Н. Бурдуковская, А. К. Дмитриева, И. Л. Федосеева ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛНЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БУРЯТИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ «РАЗВИТИЕ ВНУТРЕННЕГО И ВЪЕЗДНОГО ТУРИЗМА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (2011—2018 ГОДЫ)»	18

С. Б. Буянтуева, В. В. Недосеко ЮВЕНАЛЬНАЯ СИСТЕМА В РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАЩИТЫ ДЕТСТВА.....	20
Е. Н. Верхушина ПРОБЛЕМА ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА В РОССИИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЯХ.....	22
О. А. Войнова ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ	25
М. А. Голуб, С. А. Голик ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТРАНСПОРТА ОБЩЕГО ПОЛЬЗОВАНИЯ Г. ИРКУТСКА	28
Н. А. Демиденко ОПЛАТА ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ОПТИМИЗАЦИИ	31
А. К. Дмитриева ВЛИЯНИЕ ДЕНЕЖНЫХ ПЕРЕВОДОВ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ СТРАНЫ	33
Е. Н. Дубинина РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА НАУКОГРАДОВ КАК ПРИОРИТЕТ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ.....	35
А. А. Зими́на, К. А. Петрашова, А. В. Сухова, Н. В. Хохрякова РЕЗЕРВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	37
Г. С. Козлова К ПРОБЛЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА ПРИМЕРЕ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ)	39
А. Ю. Корнышова ОБЪЕДИНЕНИЕ СУБЪЕКТОВ РФ КАК ПОЛИТИКО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС.....	41

Г. В. Лукьянова	
АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ	
И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПУБЛИЧНОЙ ПОЛИТИКИ	43
А. К. Мазур	
РАЗВИТИЕ ТУРИЗМА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ	
КАК ОДНА ИЗ ПРИОРИТЕТНЫХ	
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАДАЧ.....	45
Д. А. Малышев	
ПРОБЛЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО	
ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	47
В. А. Мирук	
ПАРТИЦИПАТОРНОЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЕ	
КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ	
ФОРМИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТА	49
К. А. Мужуренко	
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СЕМЕЙ	
В РЕШЕНИИ ЖИЛИЩНОЙ ПРОБЛЕМЫ	51
С. З. Мусина	
НЕОБХОДИМОСТЬ АКТУАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ	
ПУБЛИЧНОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В РОССИИ.....	53
А. С. Никульникова	
ПАРАДОКСЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	
В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ	55
Е. Е. Парамонова	
РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО	
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕГИОНЕ:	
ПРОБЛЕМЫ И ПРИОРИТЕТЫ	58
М. В. Попова	
СРАВНЕНИЕ РОССИЙСКОГО И ЗАРУБЕЖНОГО	
ОПЫТА СОЗДАНИЯ БРЕНДА ТЕРРИТОРИИ.....	60
А. А. Рядчин	
ФОРМЫ ПОДДЕРЖКИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕГИОНА	
В УСЛОВИЯХ РЕЖИМА ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ	63
А. С. Савченко	
О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ	
АЛТАЙСКОГО КРАЯ ПО РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ	
ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ	65

В. В. Ситник	
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В РЕАЛИЗАЦИИ ПУБЛИЧНОЙ ПОЛИТИКИ (ОПЫТ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА).....	67
М. С. Скробачева, К. А. Афанасенко	
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПУБЛИЧНОЙ ПОЛИТИКИ В УКРАИНЕ	70
Ж. Е. Холчевская, К. К. Шляхтенко	
РАЗВИТИЕ ФИНАНСОВОГО МЕХАНИЗМА ПРИВЛЕЧЕНИЯ ЦЕЛЕВОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	72
А. Э. Чернявская	
МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГРАЖДАНАМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ НА ПРИМЕРЕ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ	74
Д. О. Шлома	
АЛЬТЕРНАТИВНАЯ МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА	76
Е. А. Шпаковская	
ЧЕТВЕРТЫЙ «АНТИМОНОПОЛЬНЫЙ ПАКЕТ»: ВОЗМОЖНЫЕ ЭФФЕКТЫ ДЛЯ РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	79
Е. Б. Шуравьева	
КОНТРОЛЬ ЗА ЗАКУПКАМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КОМПАНИЙ КАК НОВОЕ ПОЛНОМОЧИЕ ФАС	81
Е. Б. Шуравьева	
СИСТЕМЫ РАНЖИРОВАНИЯ ВУЗОВ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ	83
А. Д. Яковенко	
СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ КАК АКТУАЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ...	85

**РАЗДЕЛ II. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ..... 87**

- К. М. Р. Абасова
РАБОТА ЕДИНОГО ПОРТАЛА
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ
В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО
И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 88
- О. А. Алексеева
ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА В МЕСТНОМ САМОУПРАВЛЕНИИ..... 90
- А. С. Андреев
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ
И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ 92
- А. В. Артеменко
СИТУАЦИОННЫЕ ЦЕНТРЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ:
ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА, НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ 94
- Е. А. Волосникова
ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
В ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ
НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ 97
- Д. В. Ефремов, Е. А. Попенко
АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОЙ
ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ..... 99
- Я. А. Казанчева
РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ИС
«УЧЕТ СТОИМОСТИ РЕКЛАМЫ
В ЭФИРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ТЕЛЕКОМПАНИИ» 102
- Ким Ми Фа
РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ
УЧЕТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НОТАРИАЛЬНОЙ КОНТОРЫ..... 104
- В. В. Колпаков
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОБИЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ
ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ
КАК ИНСТРУМЕНТА ПРИ РАБОТЕ С НАСЕЛЕНИЕМ 106

А. А. Лелетка ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ НОВЫХ ФОРМ ПРОСВЕТИТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОСКОНАДЗОРА (НА ПРИМЕРЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ САЙТА «ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ. ДЕТИ»).....	109
Е. А. Маштакова, В. А. Храмова МОДЕЛИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТУДЕНТОВ СО СТРУКТУРНЫМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ УНИВЕРСИТЕТА	111
Е. Е. Мелехова ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВИДЕО-КОНФЕРЕНЦ-СВЯЗИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ И В УПРАВЛЕНИИ БИЗНЕСОМ	114
А. А. Михалева РОЛЬ ИНФОРМАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ.....	116
Л. И. Мясоедова РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ САЙТА ДЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПГТ. ПРОМЫШЛЕННАЯ» КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	118
Е. С. Ошмарина АНАЛИЗ ВОСПРИЯТИЯ ИНФОРМАЦИИ НА САЙТЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ РАЗНЫМИ ВОЗРАСТНЫМИ ГРУППАМИ	120
Ю. А. Сидорова ПРОБЛЕМЫ АВТОМАТИЗАЦИИ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ ..	122
Д. М. Черемисова ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ НАЛОГОВОЙ ДЕКЛАРАЦИИ ПО НДС С ПРИМЕНЕНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	124
А. П. Черницова ПРОБЛЕМА ПРИМЕНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СУДОПРОИЗВОДСТВЕ	126

РАЗДЕЛ III. КОМПЕТЕНЦИИ

В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ:

ФОРМИРОВАНИЕ, ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ 129

В. С. Артюшина, Ю. А. Шемчук
ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА СО СТУДЕНТАМИ
1 КУРСА КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ HR-МЕНЕДЖЕРА (МОНИТОРИНГ 2012, 2015) 130

Д. С. Бакулина
ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ
ИННОВАЦИОННОСТИ СОТРУДНИКОВ..... 132

А. А. Блудков, К. Маркович
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ:
ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГБОУ ВО МО
«АКАДЕМИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ») 134

Н. С. Бочарова, В. А. Швец
ФАКТОРЫ-МОТИВАТОРЫ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ
СТУДЕНТОВ ФАКУЛЬТЕТА ГОСУДАРСТВЕННОГО
И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 136

А. А. Букреева
ДИВЕРГЕНТНОЕ МЫШЛЕНИЕ
У СТУДЕНТОВ ПЕРВОГО КУРСА ИНСТИТУТА 138

Е. А. Булатова
СИСТЕМА КРІ КАК ИННОВАЦИОННАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА..... 140

Е. И. Гольдберг, В. А. Савич
ОЦЕНКА ПРОФПРИГОДНОСТИ
И ПОТЕНЦИАЛА БУДУЩИХ HR-МЕНЕДЖЕРОВ
(МОНИТОРИНГ 2008—2015 ГОДЫ)..... 142

В. К. Гунин
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
ОПТИМИЗАЦИОННО-КВАЛИМЕТРИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ
ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ 144

Н. А. Демиденко, А. Ю. Ширшова
ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
К КОМПЕТЕНЦИЯМ HR-МЕНЕДЖЕРА
В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА (2014—2015 ГОДЫ)..... 146

М. П. Дроздова СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА В УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЯХ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ	148
Е. С. Дян, А. Э. Лебедева, В. И. Чернявская РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ	150
С. О. Жукова, И. С. Сотникова ВОСТРЕБОВАННОСТЬ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ СИБИУ РАНХИГС НА РЫНКЕ ТРУДА ГОРОДА НОВОСИБИРСКА (МОНИТОРИНГ 2007, 2015).....	152
А. С. Зяблицкая, А. Е. Кривошеева МЕТОД НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ПРОЕКТА КАК СПОСОБ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ HR-МЕНЕДЖЕРОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ	154
И. А. Иванова ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА.....	156
А. А. Косовец СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЕКРУТИНГОВЫХ ПРОБЛЕМ В КРУПНЫХ КОМПАНИЯХ	158
К. А. Лебедева ПРОГРАММНЫЙ ПОДХОД К ВНЕДРЕНИЮ ПРИНЦИПОВ ТАЛАНТ-МЕНЕДЖМЕНТА В ПРАКТИКУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	160
А. И. Марченко, М. А. Чернова ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО.....	162
М. А. Пермякова КОМПЕТЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА.....	164

В. Р. Сагитова, Е. М. Яшанова ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ У БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	166
Е. Е. Портянкина ЗНАЧЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ЭКОНОМИКЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	169
О. И. Сенченко ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	171
С. К. Турдубаев ПОНЯТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ОФИЦЕРА ВНУТРЕННИХ ВОЙСК МВД РОССИИ.....	174
Е. С. Уманская СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ Г. СТАВРОПОЛЯ	176
П. И. Усачева, М. А. Шишанина РОЛЬ ЛИДЕРА В STARTUP-ПРОЕКТАХ.....	179
Н. Е. Храменков РАЗРАБОТКА КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	181
Е. П. Шастунова ПОВЫШЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ.....	184
О. С. Шмидт СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НАЙМА ПЕРСОНАЛА НА МУНИЦИПАЛЬНУЮ СЛУЖБУ	187
РАЗДЕЛ IV. СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ.....	189
К. М. Р. Абасова ФИЛОСОФИЯ ЖИЗНЕННОГО УСПЕХА.....	190

А. Е. Бабаева ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ СТУДЕНТОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»	192
В. В. Белых МЕДИАКОМПЕТЕНТНОСТЬ ЛИЧНОСТИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ВОСПРИЯТИЯ ИМИДЖА ЛИДЕРА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ.....	194
В. А. Бережинская РАЗЛИЧИЯ ПО ПОКАЗАТЕЛЮ КРЕАТИВНОСТИ У МАТЕМАТИЧЕСКИ ОДАРЕННЫХ И ХУДОЖЕСТВЕННО ОДАРЕННЫХ ДЕВОЧЕК	197
С. И. Бигдай ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	199
Н. С. Бочарова, В. А. Швец ДИАГНОСТИКА МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ В ВУЗЕ.....	201
А. Ф. Вагнер ОЦЕНКА КРИТЕРИАЛЬНОЙ ВАЛИДНОСТИ ВЕРБАЛЬНОЙ БАТАРЕИ ТЕСТА КРЕАТИВНОСТИ Е. ТОРРЕНСА	203
Т. Ю. Виноградова СВЯЗЬ ОБЩИХ СПОСОБНОСТЕЙ С КОГНИТИВНЫМ СТИЛЕМ «ИМПУЛЬСИВНОСТЬ-РЕФЛЕКСИВНОСТЬ»	204
К. И. Волошина СВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ СВОЙСТВ С УСПЕШНОСТЬЮ АДАПТАЦИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ У МЕНЕДЖЕРОВ РОЗНИЧНЫХ ПРОДАЖ	205
К. И. Голик САНКЦИИ И ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ЛИЧНОСТИ	207
И. А. Гончарова ВЛИЯНИЕ НА ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ УЧАСТНИКОВ ТРЕНИНГОВ РАЗЛИЧНЫХ ПСИХОТЕРАПЕВТИЧЕСКИХ МОДАЛЬНОСТЕЙ.....	210

А. Л. Джаноян ВЛИЯНИЕ РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СФЕРЫ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА НА ИХ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЙ СТАТУС В ГРУППЕ	212
М. П. Дроздова МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ЭФФЕКТИВНОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ СИУ — ФИЛИАЛА РАНХИГС.....	214
Г. С. Дудик РЕЗУЛЬТАТЫ ЕГЭ КАК ПРЕДИКТОР УСПЕШНОСТИ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ.....	216
К. А. Елгина СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРОЛЬ КАК МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ.....	217
Ю. С. Еременко ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТЕРАПЕВТИЧЕСКИХ ТРЕНИНГОВЫХ ЗАНЯТИЙ.....	220
У. С. Зайцева ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПОЛИТИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА В СОВЕТСКИЙ И ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОДЫ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА КЕМЕРОВО).....	222
С. Г. Ивлева ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЖИЗНЕННОГО ВЫБОРА СТАРШЕКЛАССНИКОВ.....	224
Ю. Б. Исакова СВЯЗЬ АКАДЕМИЧЕСКОЙ УСПЕВАЕМОСТИ С ОБРАЗНОЙ И ВЕРБАЛЬНОЙ КРЕАТИВНОСТЬЮ.....	226
М. П. Камышева ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ПОКАЗАТЕЛЯМИ ОПЕРАТИВНОЙ ПАМЯТИ И УСПЕШНОСТИ ОКОНЧАНИЯ ВУЗА.....	227
Н. С. Караева, О. А. Широчкина ТВОРЧЕСКОЕ ВОЗРОЖДЕНИЕ — ОСНОВА УСПЕШНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	229
А. Е. Ковалькова ОСОБЕННОСТИ ПЕРЦЕПТИВНЫХ ИЛЛЮЗИЙ У СТУДЕНТОВ С КОГНИТИВНЫМ СТИЛЕМ «ПОЛЕЗАВИСИМОСТЬ-ПОЛЕНЕЗАВИСИМОСТЬ».....	231

М. В. Козырева СВЯЗЬ СТИЛИСТИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СТУДЕНТОВ С ВЫРАЖЕННОСТЬЮ ФЕНОМЕНА «КОГНИТИВНОЙ ЛЕНИ»	233
И. В. Коробейникова СВЯЗЬ СТРАТЕГИЙ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ С СОЦИОМЕТРИЧЕСКИМ СТАТУСОМ У ПОДРОСТКОВ.....	235
Ю. П. Котенёва СТРАТЕГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО РАЗНЫМ ПРОФИЛЯМ НАПРАВЛЕНИЯ «МЕНЕДЖМЕНТ».....	236
Д. С. Кулешова ОЦЕНКА РЕТЕСТОВОЙ НАДЕЖНОСТИ ОБРАЗНОЙ БАТАРЕИ ТЕСТА КРЕАТИВНОСТИ ТОРРЕНСА	238
А. В. Курдюкова ПОДВЕРЖЕННОСТЬ ИЛЛЮЗИИ МЮЛЛЕРА-ЛАЙЕРА ЛЮДЕЙ С ИМПУЛЬСИВНЫМ-РЕФЛЕКСИВНЫМ КОГНИТИВНЫМ СТИЛЕМ	240
М. С. Курипко ИССЛЕДОВАНИЕ МНЕНИЯ ЖИТЕЛЕЙ ТОМСКА ПО РАЗВИТИЮ ОБЩЕСТВЕННЫХ ПРОСТРАНСТВ: ЛАГЕРНЫЙ САД (СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ).....	242
М. А. Литвяков СВЯЗЬ ОБЩИХ СПОСОБНОСТЕЙ С ЭВРИСТИКОЙ ДОСТУПНОСТИ.....	244
И. Ф. Литошенко ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ МОЛОДЕЖИ	246
Е. В. Михайлова ИЗУЧЕНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ	248
М. А. Моисеева ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ	249
В. И. Нестеренко РАЗЛИЧИЕ В КРЕАТИВНОМ МЫШЛЕНИИ МАЛЬЧИКОВ И ДЕВОЧЕК	251

Е. В. Орлова	
ПРИЧИНЫ ДЕТСКОЙ ПРЕСТУПНОСТИ	252
А. А. Полищук	
РАЗЛИЧИЯ В ТЕРМИНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЯХ	
У ПОДРОСТКОВ РАЗНОГО ПОЛА	254
Т. В. Попова	
ВЛИЯНИЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ	
В ОРГАНИЗАЦИИ НА УРОВЕНЬ	
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СОТРУДНИКОВ	255
К. Д. Пучков	
ВЫРАЖЕННОСТЬ СИМПТОМОВ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО	
ВЫГОРАНИЯ У МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ	
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СТАЖА РАБОТЫ.....	257
О. П. Рассохина	
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ	
КАК ВАЖНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ	259
Т. Е. Ребенок	
ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ	
У МОЛОДЕЖИ	261
О. А. Сафьянова	
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ВУЗЕ.....	262
Р. Р. Сетдарова	
ВЛИЯНИЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОЙ СИСТЕМЫ	
НА ВОСПРИЯТИЕ ИНФОРМАЦИИ	264
К. С. Скидан	
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ	
ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ МИГРАНТОВ	
НА ПРИМЕРЕ УЗБЕКСКОЙ ДИАСПОРЫ	266
А. А. Соколова	
ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА СТУДЕНТОВ	
КАК ПРЕДИКТОРЫ УСПЕШНОГО ОКОНЧАНИЯ ВУЗА	268
А. А. Татарова	
СВЯЗЬ СТИЛИСТИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ	
СТУДЕНТОВ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ	
С ЭФФЕКТОМ ПРИВЯЗКИ	270

Ю. В. Терещенко ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ	272
К. В. Томилин ПРОБЛЕМЫ ПОИСКА МОДЕЛИ ОБРАЗОВАНИЯ XXI ВЕКА.....	274
Е. С. Чичерина ИЗМЕНЕНИЯ В ЭМОЦИОНАЛЬНОМ СОСТОЯНИИ СТУДЕНТОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СУБЪЕКТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ ВЕЛИЧИНЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ.....	277
Ю. С. Шишмакова ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	278
Е. Е. Щербакова СВЯЗЬ МОНЕТАРНЫХ УСТАНОВОК С СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОЛОЖЕНИЕМ СЕМЬИ У СТУДЕНТОВ.....	279
РАЗДЕЛ V. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ	281
А. С. Александрова РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ.....	282
А. Ю. Антан, Д. А. Казанцев МУЗЕЙНЫЙ МАРКЕТИНГ: СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ.....	284
Н. С. Бакулина КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ	286
А. М. Батурин ФОРСАЙТ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....	288
С. А. Бедарева МЕСТО И РОЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СТРУКТУРЕ ОРГАНИЗАЦИИ.....	290
Я. Е. Благодирова РЕАЛИЗАЦИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА СО НКО КАК ФАКТОР САМОРЕАЛИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРОВ БУДУЩЕГО.....	292

В. Ю. Владышевский ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ОАО «РЖД».....	295
С. С. Волобуев ПРОБЛЕМЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ.....	297
А. А. Гуляева ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	299
Е. В. Зоркальцева ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	301
П. Г. Ковальчук ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НЕКОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ОРИЕНТИРОВАННЫМИ НА АДАПТАЦИЮ ВЫНУЖДЕННЫХ ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ.....	304
А. В. Кожевникова ОРГАНИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	307
О. С. Комарчѐва, Т. Е. Столбова МОТИВЫ ВЫБОРА СПЕЦИАЛЬНОСТИ И ВУЗА СТУДЕНТАМИ (НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНТОВ КАФЕДРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ).....	310
Д. В. Кравченко ГРАНУЛИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИИ КАК СПОСОБ ВЫБОРА ОПТИМАЛЬНОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ.....	311
С. В. Кудряшова ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ КАК ФАКТОР ВЫЗОВА ВРЕМЕНИ.....	314
Е. М. Луговская, Е. К. Малаховская ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ КОРПОРАЦИИ ДЕТСКИХ ПРАЗДНИКОВ «ВОЛШЕБНИКИ»).....	316
Е. К. Малаховская ТИПОВЫЕ СТРАТЕГИИ ПРОДВИЖЕНИЯ МОБИЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ.....	318

А. А. Полосухина ГЕЙМИФИКАЦИЯ В БИЗНЕСЕ	321
И. Н. Раззорова МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР, СПОСОБСТВУЮЩИЙ РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ.....	323
А. В. Руднева СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ РИСКОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ МАЛОГО ИТ-ПРЕДПРИЯТИЯ.....	326
Г. Н. Смоловик УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ОСНОВЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ КОНЦЕПЦИИ АНАЛИЗА РЕАЛЬНЫХ ОПЦИОНОВ	329
К. П. Сухих ИННОВАЦИОННАЯ ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЦЕВ В ВУЗЕ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ БУДУЩИМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	332
Д. П. Телешева СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФАКТОР ДОСТОЙНОГО ТРУДА.....	334
А. В. Харьковская МЕНТОРСТВО КАК СПОСОБ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ.....	336
А. Ю. Хомич АУДИТ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОРГАНИЗАЦИИ	338
И. И. Чукурева ЛОКАЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ СЕТЬ КАК СРЕДСТВО ОПТИМИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОТОКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ	340

Научное издание

**ОБЩЕСТВО В ЭПОХУ ПЕРЕМЕН:
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

Материалы

**II Всероссийской научной конференции студентов,
аспирантов и молодых ученых с международным участием,
проводимой в рамках III Международного форума студентов,
аспирантов и молодых ученых «Управляем будущим!»**

19—20 ноября 2015 года

Часть I

Авторская редакция

Подписано в печать 21.03.2016. Бумага офсетная. Печать ОСЕ.

Гарнитура Times New Roman.

Формат 60x84 1/16. Уч.-изд. л. 19,55. Усл. п. л. 20,93. Тираж 153 экз. Заказ 18.
630102, г. Новосибирск, ул. Нижегородская, 6, СИУ — филиал РАНХиГС.

